

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

EU: Nová směrnice má zlepšit pracovní podmínky řidičů UBERu a pracovníků dalších platforem

Naprostá většina digitálních platforem spolupracuje se svými pracovníky formou OSVČ. Podle Evropské komise by však část těchto pracovníků měla být správně klasifikována jako zaměstnanci. Po letech vyjednávání EU v říjnu schválila směrnici o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy.[1] Směrnice vedle švarcsystému u digitálních platforem řeší i otázky spojené s monitoringem a algoritmickým řízením pracovníků.

Kterých platforem se směrnice týká?

Směrnice se primárně týká digitálních pracovních platforem.[2] Jedná se jen o ty platformy, které organizují práci osob, jako je například UBER, BOLT, WOLT apod. Směrnice se naopak netýká poskytovatelů služeb, jejichž hlavním účelem je využívat nebo sdílet aktiva (např. Airbnb) nebo které slouží k dalšímu prodeji zboží a služeb (např. online bazary).

Ochrana poskytovaná směrnicí se vztahuje i na pracovníky, kteří spolupracují s platformou prostřednictvím zprostředkovatele. Směrnice se tedy vztahuje například i na řidiče taxi služeb, kteří se sdružují v tzv. flotilách, ale přímý smluvní vztah s platformou nemají.

Právní domněnka existence pracovněprávního vztahu

Klíčovou otázkou, kterou směrnice řeší, je správné určení, zda osoby vykonávající práci prostřednictvím platforem jsou, nebo nejsou, v pracovněprávním vztahu k dané platformě (ať už mezi sebou uzavřely jakoukoliv smlouvu).

Za tímto účelem směrnice zavádí tzv. vyvratitelnou domněnku. Vztah mezi platformou a pracovníkem se bude považovat za pracovněprávní vztah v případě, že dochází k „řízení a kontrole“. Aby platforma domněnku vyvrátila, musí sama prokázat, že daný smluvní vztah není pracovněprávním vztahem. Domněnka se má uplatnit na všechna soudní nebo správní řízení, v nichž jde o správné určení statusu pracovníka platformy.[3] Domněnka tedy bude významná zejména pro správní řízení vedená inspekcí práce ohledně domnělého švarcsystému u těchto platforem (a pro navazující soudní řízení) a pro civilní spory mezi platformami a jejich pracovníky.

Kdy mezi stranami dochází k „řízení a kontrole“ (tj. kdy se uplatní právní domněnka) směrnice neurčuje. Tuto otázku směrnice ponechává na členských státech. Členské státy se mohou inspirovat původním návrhem směrnice, který uváděl seznam faktických kritérií pro toto posouzení (např. určování výše odměny, účinné omezování svobody organizovat si práci nebo omezení možnosti vykonávat práci pro třetí stranu), přičemž za situace, kdy aspoň dvě z těchto kritérií byla splněna, považoval by se daný pracovník za zaměstnance. Vzhledem k tomu, že EU nakonec schválila „kompromisní“ znění směrnice, které žádá pevná pravidla neuvádí, si musíme počkat, jakým způsobem se s právní domněnkou vypořádá český zákonodárce a ostatní členské státy.

Algoritmické řízení

Směrnice dále upravuje pravidla využívání automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů digitálními platformami. Směrnice předně zakazuje s pomocí těchto systémů zpracovávat některé osobní údaje, jako jsou např. údaje o emočním nebo psychickém stavu pracovníka, soukromé rozhovory apod.

Platformy budou muset nad těmito systémy vykonávat dohled a každé dva roky provádět hodnocení dopadů jednotlivých rozhodnutí přijímaných nebo podporovaných automatickými systémy vůči pracovníkům platform. Rozhodnutí o omezení, pozastavení nebo ukončení smluvního vztahu nebo účtu pracovníka (nebo obdobné rozhodnutí) bude moci přijmout pouze člověk. Pracovníci budou také mít právo na vysvětlení a přezkum rozhodnutí přijatých (nebo podpořených) automatickým rozhodovacím systémem.

Transparentnost digitálních platform a další povinnosti

Platformy budou muset písemně informovat pracovníky a jejich zástupce o využívání automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů. Součástí informační povinnosti budou zejména údaje o tom, že se takové systémy používají, jaká data monitorují, jaká rozhodnutí přijímají apod.

Platformy také budou muset průběžně informovat příslušné národní orgány a zástupce pracovníků o počtu a složení svých pracovníků podle smluvního statusu (tj. zda se jedná nebo nejedná o zaměstnance) a o dalších podrobnostech ohledně spolupráce s těmito pracovníky. Tyto informace budou platformy muset aktualizovat nejméně každých 6 měsíců.

Směrnice dále platformám předepisuje, aby v rámci vlastních systémů vytvořily komunikační kanál pro své pracovníky, kterým se budou moci vzájemně kontaktovat, aniž by platforma mohla tuto komunikaci monitorovat.

Závěr

Směrnice zásadním způsobem ovlivní způsob, jakým digitální platformy spolupracují se svými pracovníky. Ty se budou muset rozhodnout, zda (i) upraví parametry spolupráce se svými pracovníky tak, aby se na ně nevztahovala vyvratitelná domněnka existence pracovněprávního vztahu, nebo (ii) zda se svými pracovníky uzavřou pracovněprávní vztahy. Zejména bude klíčové, jakým způsobem se s domněnkou popasuje český zákonodárce, kterému směrnice v tomto směru ponechala volnou ruku.

Směrnice se také dotkne fungování digitálních platform jako takových. Ty budou muset vyhovět novým pravidlům monitoringu a přijímání automatických rozhodnutí. Platformy také budou muset v mnoha ohledech „odkrýt karty“, protože jim směrnice přináší řadu povinností týkajících se transparentnosti.

Členské státy budou muset směrnici promítnout do svých právních řádů do 2. prosince 2026. Bude zajímavé sledovat, jaký bude mít nová legislativa dopad na fungování digitálních platform a sdílené ekonomiky jako takové.



Mgr. Václav Bělohoubek,
advokát



Mgr. Lenka Droscová,
partner



act Řanda Havel Legal advokátní kancelář s.r.o.

Truhlářská 13-15
110 00 Praha 1

Tel.: +420 222 537 500 - 501

Fax: +420 222 537 510

e-mail: office.prague@actlegal-rhl.com

[1] Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/2831 ze dne 23. října 2024 o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy (dále jen „směrnice“).

[2] Těmi jsou podle čl. 2 odst. 1 písm. a) směrnice poskytovatelé služeb, které (i) jsou alespoň zčásti poskytovány elektronicky na dálku (např. přes internetové stránky nebo mobilní aplikaci), (ii) jsou poskytovány na žádost příjemce služby, (iii) zahrnují jako nezbytnou a zásadní složku organizaci práce vykonávané osobami za úplatu, a (iv) zahrnují používání automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů.

[3] Domněnka naopak nebude platit v řízeních týkajících se daňových a trestních věcí a věcí sociálního zabezpečení. Členské státy nicméně mohou domněnku rozšířit i na tato řízení.

Další články:

- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Skryté ujednání v realitní smlouvě - zbytečná hra na schovávanou](#)
- [Odpovědnost člena voleného orgánu dle § 159 OZ a vymezení škody způsobené právnické osobě](#)
- [Vnosy do společného jmění manželů a jejich valorizace v aktuální judikatuře Nejvyššího soudu a Ústavního soudu](#)
- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)