

POSTAVENÍ ZAMĚSTNANCE V MĚNÍCÍM SE SVĚTĚ ZÁVISLÉ PRÁCE

ABSTRAKT

Tato disertační práce se věnuje problematice závislé práce s ohledem na fenomén tzv. ekonomiky sdílení, resp. ekonomiky platform. V její první části se proto nejprve zevrubně věnuji tomu, co se vlastně rozumí závislou prací, jaký byl její historický vývoj na našem území a jak jsou vykládány její jednotlivé definiční znaky, jak jsou vymezeny v § 2 odst. 1 zákoníku práce, jakož i další znaky dovozeny judikaturou, kterými jsou soustavnost práce a její výkon za odměnu. Docházím přitom k tomu, že definice závislé práce tak, jak je momentálně v zákoníku práce napsaná, může v řadě případů spíše než zachovat právní jistotu způsobovat erozi pracovního trhu. Důvodem k tomu je, že zejména ve 21. století dochází na trhu práce k významným změnám, které mají mj. také za následek nová očekávání, přístup a také požadavky na vzájemné smluvní vztahy jak ze strany zaměstnavatelů, tak ze strany zaměstnanců. Definice závislé práce přitom striktně vzato stále odpovídá tzv. továrnímu výkonu práce, ale při aplikaci na modernější a více flexibilní formy zaměstnání, jako se objevují např. v sektoru IT nebo právě ve sdílené ekonomice, je velice kostrbatá.

Z toho důvodu v další části práce provádím komplexní právní komparaci právní úpravy závislé práce v České republice s řadou dalších evropských zemí a kritickým pohledem analyzuji stěžejní judikaturu, která se týká problematiky tzv. obojetných činností. Cílem této části je především ukázat, že jednak existuje řada jiných přístupů k rozlišování závislých a nezávislých pracovníků, než jaký zvolil český zákonodárce, a že i především Nejvyšší správní soud a Nejvyšší soud České republiky jsou si samy různorodosti přístupů k posuzování závislosti jednoho subjektu na druhém vědomy. Ze zkoumané judikatury se totiž vedle základních čtyř definičních znaků závislé práce vyextrahovala řada dalších relevantních kritérií, podle kterých se dá stejně tak kvalitně posuzovat, zda pracovník vykonává závislou práci, či nikoli. I proto docházím k jednomu z klíčových závěrů této disertační práce, kterým je, že by se celá definice závislé práce mohla zrušit.

Po zhodnocení jednotlivých definičních znaků závislé práce, analýze judikatury, odborné literatury a zahraničních právních úprav následně přecházím k hlavní části disertační práce, která se věnuje novým formám výkonu práce, jejichž provádění umožňují zejména moderní technologie. Konkrétně podrobně představuji principy fungování takových pojmů, jako je ekonomika sdílení, Gig ekonomika, Crowdsourcing či ekonomika platform,

a to především z toho důvodu, že počty lidí, kteří si těmito novými způsoby výkonu práce vydělávají na živobytí, stále strmě stoupá, ale zejména zahraniční praxe nám ukazuje, že je velký problém se schopností jejich řádné identifikace v právním slova smyslu. Digitální giganti, kteří prostřednictvím těchto forem výkonu práce využívají své pracovníky, totiž ve většině případů tvrdí, že nejsou zaměstnavateli ve smyslu pracovněprávní legislativy a že jejich pracovníkům proto nepřísluší ochrana žádných ustanovení pracovního práva. Jak ale plyne z další judikatury, tentokrát zahraniční, kterou jsem v disertační práci podrobně zkoumal, tento závěr v řadě případů neodráží realitu a stává se poměrně běžně, že se pracovníci těchto platform snaží soudně bránit a jsou často úspěšní. Pokud tento nově vzniklý problém poměřím současným zněním zákoníku práce v České republice, docházím k závěrům, že je napsán natolik rigidním způsobem, že soudy vlastně nebudou mít možnost, jak jej efektivně a hlavně teleologicky správně řešit.

Z toho důvodu v poslední a nejpodstatnější části práce představuji možné úvahy *de lege ferenda*, které by mohly tento posun na pracovním trhu správně reflektovat, a umožnit tak správné nastavení pracovněprávní legislativy do budoucna. Zaměstnanec totiž již není ve velkém množství případů ten tovární dělník, kterému současné znění zákoníku práce odpovídá, ale často koná takové činnosti, u kterých nelze uspokojivě řešit takové otázky, jako je rozvržení pracovní doby, místo výkonu práce, přestávky v práci či odpočinky mezi směnami, absolutní odpovědnost zaměstnavatele za BOZP či pracovní úrazy atp. Proto navrhuji vedle již shora zmíněného zrušení legální definice závislé práce např. přijetí speciálního zákona, který by problematiku tzv. platformových pracovníků řešil výslovně, alternativně pak zavedení institutu pracovníka, kterému se v disertační práci věnuji nejvíce. Z mého pohledu se jedná o nejlepší řešení popisovaného problému, jak nám ukazuje zahraniční rozhodovací a aplikační praxe zejména z Velké Británie či Německa.

Základní ideou pro tento nový institut pracovníka přitom je, že se jedná o osobu, které je na pomezí mezi klasickým zaměstnancem a osobou samostatně výdělečně činnou. Podstatné přitom je, že stejně, jako by se na pracovníka nevztahovala tak přísná pravidla ohledně jeho závislosti, tak by zároveň neměl ve srovnání se zaměstnanci stejnou ochranu pracovního práva, neboť by na něj dopadaly jen některé ochranné instituty. Stejně tak by pracovník podléhal jiným odvodovým a daňovým povinnostem, neboť velmi důležité také je, aby využití takového institutu nebylo natolik svázané drakonickými pravidly a odvody a aby vůbec ekonomicky aktivní subjekty měly zájem o jeho použití v praxi.