

Brusel 9. prosince 2021  
(OR. en)

14891/21

SOC 732  
EMPL 548  
DATAPROTECT 286  
MI 934

## PRŮVODNÍ POZNÁMKA

---

|                |  |
|----------------|--|
| Odesílatel:    | Martine DEPREZOVÁ, ředitelka, za generální tajemnici Evropské komise |
| Datum přijetí: | 9. prosince 2021   |
| Příjemce:      | Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, generální tajemník Rady Evropské unie      |

---

|                 |  |
|-----------------|--|
| Č. dok. Komise: | COM(2021) 761 final  |
| Předmět:        | SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ<br>Lepší pracovní podmínky pro silnější sociální Evropu: plné využití přínosů digitalizace ve prospěch budoucnosti práce |

---

Delegace naleznou v příloze dokument COM(2021) 761 final.

---

Příloha: COM(2021) 761 final



V Bruselu dne 9.12.2021  
COM(2021) 761 final

**SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU  
HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ**

**Lepší pracovní podmínky pro silnější sociální Evropu: plné využití přínosů digitalizace  
ve prospěch budoucnosti práce**

## 1. Úvod

**Digitalizace umožňuje inovativní služby, nové obchodní modely a nové formy organizace práce.** Digitalizace poháněná velkým množstvím dat a účinnými technologiemi, například umělou inteligencí, propojuje svět, posiluje mezinárodní spolupráci a zjednodušuje způsob fungování organizací a řízení pracovníků.

**Nové technologie umožňují automatizaci velké části každodenní administrativní práce a opakujících se úkolů, kterými pracovníci dříve trávili hodiny,** což jim dává možnost zaměřit se na kreativnější, analytičtější a strategičtější práci, která může jejich organizaci poskytnout konkurenční výhodu. U rostoucího počtu společností přináší digitalizace jako schůdnou možnost práci na dálku a hybridní práci, umožňuje pružnější organizaci práce a vyšší produktivitu, přičemž zároveň přispívá k ekologickým závazkům EU. Digitální pracovní platformy mohou účinně sladit nabídku a poptávku po pracovní síle a vytvářet příležitosti pro klienty, zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné.

**Vedle těchto příležitostí jsou s digitální transformací spojeny také výzvy.** Pracovní podmínky v EU patří k nejlepším na světě. Součástí evropského sociálního modelu jsou minimální požadavky týkající se pracovní doby, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, sociální ochrany a rovného zacházení s lidmi (včetně stejné odměny mužů a žen). Nástup digitalizace však ovlivňuje trhy práce způsoby, které tento model zpochybňují. Nové formy organizace práce se automaticky nepromítají do kvalitních pracovních míst.

**Zásady, na nichž je založeno naše evropské sociálně tržní hospodářství, by proto neměly být považovány za samozřejmost a měly by být chráněny.** Někteří lidé jsou stále více znevýhodněni, včetně mnoha z těch, kteří pracují prostřednictvím digitálních pracovních platform a působí za nejistých pracovních podmínek. Kvůli novým způsobům organizace práce, jako je práce prostřednictvím platform, je složitější správná klasifikace osob jako zaměstnanců nebo jako osob samostatně výdělečně činných. To vede k situacím, kdy jsou někteří lidé nespravedlivě zbaveni přístupu k právům a ochraně, které souvisejí s postavením zaměstnance. Jiní nemohou požívat skutečné autonomie spojované s postavením osoby samostatně výdělečně činné. Vzhledem k tomu, že algoritmické nástroje jsou ve světě práce stále rozšířenější, dostávají se stále více do popředí otázky související s dohledem, používáním údajů, rovností a diskriminací (např. genderové předsudky zakotvené v návrhu algoritmických nástrojů) a uplatňováním algoritmického řízení.

**V návaznosti na závazek<sup>1</sup> předsedkyně von der Leyenové navrhuje Komise soubor opatření zaměřených na zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform.**

**Na sociálním summitu v Portu v květnu 2021 obnovili vedoucí představitelé EU svůj závazek uvést do praxe evropský pilíř sociálních práv.** Balíček týkající se práce prostřednictvím platform je spolu s iniciativami Komise o umělé inteligenci<sup>2</sup> a digitálních

---

<sup>1</sup> Politické směry pro příští Evropskou komisi, 2019–2024. „Unie, která si klade vyšší cíle. Moje agenda pro Evropu.“ K dispozici [online](#).

<sup>2</sup> COM(2021) 206 final. K dispozici [online](#).

dovednostech<sup>3</sup> klíčovým prvkem naší vize sociální Evropy v digitálním věku<sup>4</sup>. Tato vize je zakotvena v evropském pilíři sociálních práv a jeho doprovodném akčním plánu. Vize je vizí budoucnosti, ve které se digitální ekonomika rozvíjí udržitelným způsobem a plní mnoho slibů, které představuje, a ve které nové obchodní modely přinášejí více lepších pracovních míst a dodržují vysoké sociální standardy.

## **2. Práce prostřednictvím platform – proč musíme jednat**

**Práce prostřednictvím platform představuje svět práce v neustálém pohybu.** Umožňuje mnoha lidem vydělat si na živobytí nebo si přivydělat, a to i v případě osob, které mají jinak potíže s přístupem na trh práce, jako jsou lidé s nízkými mzdami, ženy, mladí lidé, osoby se zdravotním postižením, migranti nebo osoby menšinového rasového či etnického původu. Vytváří příležitosti k rozvoji nebo rozšíření klientské základny, někdy i přes hranice. Práce prostřednictvím platform přináší podnikům mnohem širší přístup ke spotřebitelům, příležitosti k diverzifikaci příjmů a rozvoji nových linií podnikání, čímž jim pomáhá růst. Pro spotřebitele to znamená lepší přístup k výrobkům a službám, které by jinak byly obtížně dosažitelné, jakož i přístup k novému a rozmanitějšímu výběru služeb.

**Ekonomika platform rychle roste.** Mezi lety 2016 a 2020 vzrostly její příjmy téměř pětinasobně z odhadovaných 3 miliard EUR na přibližně 14 miliard EUR<sup>5</sup>. Příjmy by mohly být ještě vyšší, další studie je odhadla na 20,3 miliardy EUR<sup>6</sup>. V současné době pracuje v EU prostřednictvím digitálních pracovních platform přes 28 milionů lidí. Očekává se, že v roce 2025 jejich počet dosáhne 43 milionů.

**Práce prostřednictvím platform není zdaleka homogenní.** Digitální pracovní platformy působí v mnoha hospodářských odvětvích: od nejviditelnějších služeb „na místě“, jako je jízda na vyžádání, doručování nebo práce v domácnosti, přes mikroúkony, jako je odborná příprava v oblasti umělé inteligence nebo kódování dat, až po vysoce kvalifikovaná tvůrčí nebo specializovaná pracovní místa, například architektonickou tvorbu, překlady nebo vývoj v oblasti IT. Digitální pracovní platformy rovněž organizují práci různými způsoby, přičemž lidé, kteří jejich prostřednictvím pracují, mají různou míru autonomie a nezávislosti. Práce prostřednictvím platform je u někoho hlavní činností, zatímco pro jiné je zdrojem dodatečného příjmu. Mají-li všichni tito lidé co nejlépe využít nových příležitostí, které práce prostřednictvím platform nabízí, je nezbytné, aby digitální pracovní platformy v celé EU fungovaly na základě jasného právního rámce.

**Nedávný vývoj ekonomiky pracovních platform však také přinesl nové výzvy těm, kdo jejich prostřednictvím pracují.** Může jít o výzvy různého druhu, od nedostatečné transparentnosti a předvídatelnosti smluvních ujednání až po problémy v oblasti zdraví a

---

<sup>3</sup> Evropská agenda dovedností. K dispozici [online](#).

<sup>4</sup> Součástí této vize je rovněž práce Komise navazující na zprávu Evropského parlamentu o právu odpojit se – usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 obsahující doporučení Komisi k právu odpojit se (2019/2181(INL)). K dispozici [online](#).

<sup>5</sup> De Groen W., Kilhoffer Z., Westhoff L., Postica D. a Shamsfakhr F. (2021). *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models* (Digitální pracovní platformy v EU: Mapování a obchodní modely). Studie vypracovaná CEPS pro GR EMPL v rámci smlouvy o poskytování služeb VC/2020/0360. K dispozici [online](#). Na základě podmnožiny 52 pozorování, která je menší než celková databáze 516 platform.

<sup>6</sup> PPMI (2021). Studie na podporu posouzení dopadů iniciativy EU týkající se zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform. K dispozici [online](#).

bezpečnosti, chybnou klasifikaci postavení v zaměstnání nebo nedostatečný přístup k sociální ochraně.

**Je třeba lépe vyjasnit postavení v zaměstnání v případě osob pracujících prostřednictvím digitálních pracovních platform.** Odhaduje se, že devět z deseti digitálních pracovních platform působících v současné době v EU klasifikuje osoby, které jejich prostřednictvím pracují, jako osoby samostatně výdělečně činné. Mnoho z těchto lidí má ve své práci skutečnou autonomii a oceňuje flexibilitu a snadný přístup ke klientům, které digitální pracovní platformy umožňují. Jiní však mají zkušenosti s podřízeností vůči digitálním pracovním platformám, jejichž prostřednictvím působí, a s různou mírou kontroly od těchto platform, například pokud jde o výši mezd, organizaci pracovní doby a další aspekty pracovních podmínek. V těchto případech není vždy jasné, zda je jejich postavení v zaměstnání správně určeno. Postavení v zaměstnání by mělo vycházet ze skutečností, které tento vztah charakterizují, bez ohledu na existenci písemné smlouvy nebo na její podmínky. Postavení v zaměstnání má dopad na to, jaké povinnosti by digitální pracovní platformy měly mít a jaká práva by měla být osobám pracujícím prostřednictvím platform přiznána. Preference lidí, pokud jde o požadovanou úroveň autonomie, flexibility a ochrany, se mohou lišit. Je proto důležité, aby měli ohledně svého postavení právní jistotu, která jim umožní činit vědomá a dobrovolná rozhodnutí.

**Používání postupů „algoritmického řízení“ na digitálních pracovních platformách přináší specifické výzvy.** „Algoritmickým řízením“ se rozumí používání algoritmů, tj. automatizovaných systémů na podporu nebo dokonce nahrazení řídicích funkcí, jako je monitorování a hodnocení práce. Algoritmické řízení se neomezuje jen na ekonomiku platform. Automatizované systémy se na širším trhu práce používají stále více způsoby – od nezákladnějšího monitorování rozpisu služeb, směn a pracovní doby až po složitější aplikace, které se zabývají přidělováním úkolů a výpočtem mezd.

**U digitálních pracovních platform je algoritmické řízení jednoznačně nedílnou součástí jejich obchodního modelu a může mít významný dopad na pracovní podmínky.** Kromě toho může maskovat podřízenost odvoláváním se na neexistenci lidského dohledu. Určitá osoba může být zdánlivě osobou samostatně výdělečně činnou, a nemít tedy přístup k právům spojeným s postavením zaměstnance, zatímco ve skutečnosti ji kontrola vykonávaná prostřednictvím algoritmů zbavuje autonomie osoby skutečně samostatně výdělečně činné. I v situacích, kdy je postavení v zaměstnání správně klasifikováno, mohou algoritmy hrát rozhodující úlohu, pokud jde o přístup k úkolům, a tedy úroveň výdělku pro osoby skutečně samostatně výdělečně činné. Úzká vazba mezi algoritmickým řízením a pracovními podmínkami při práci prostřednictvím platform vyžaduje okamžitou a cílenou reakci politik.

**Otázky týkající se prosazování, sledovatelnosti a transparentnosti, a to i v přeshraničních situacích, mohou přispět ke špatným pracovním podmínkám a nedostatečnému přístupu k sociální ochraně.** Vnitrostátní orgány mají potíže s přístupem k údajům o digitálních pracovních platformách a o osobách, které jejich prostřednictvím pracují, např. o počtu osob, které pravidelně vykonávají práci prostřednictvím platform, o jejich smluvním postavení nebo postavení v zaměstnání nebo o podmínkách digitálních pracovních platform. Problém sledovatelnosti je obzvláště důležitý v případech, kdy digitální pracovní platformy působí v několika členských státech, takže není jasné, kde je práce prostřednictvím platform vykonávána a kdo ji vykonává.

**Pro zlepšení pracovních podmínek jsou klíčové kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy. V souvislostech práce prostřednictvím platformy však zůstává sociální dialog velmi omezený.** Způsob, jakým je práce prostřednictvím platformy prováděna, do určité míry omezuje praktické možnosti pro kolektivní zastupování a organizaci. Často neexistuje žádné fyzické pracoviště, což znamená, že lidé pracující prostřednictvím digitálních pracovních platformy mezi sebou jen zřídka komunikují, nebo alespoň ne organizovaně. Často ani neznají své protějšky na dané platformě, ani nevědí, jak je kontaktovat. Další překážka kolektivního vyjednávání pro osoby samostatně výdělečně činné vyplývá ze současného výkladu práva EU v oblasti hospodářské soutěže. Ustanovení čl. 101 odst. 1 Smlouvy o fungování Evropské unie zakazuje mezi podniky dohody, které omezují hospodářskou soutěž. Osoby samostatně výdělečně činné jsou podle práva EU v oblasti hospodářské soutěže obvykle považovány za „podniky“, což v praxi znamená, že osoby pracující prostřednictvím digitálních pracovních platformy obvykle nemohou kolektivně vyjednávat o zlepšení svých pracovních podmínek, aniž by hrozilo porušení práva EU v oblasti hospodářské soutěže.

**V úsilí o řešení těchto problémů Komise nezačíná od nuly. Na evropské úrovni již existují různé stávající a navrhované právní akty, které mají velký význam pro práci prostřednictvím platformy.** Patří mezi ně celý soubor právních předpisů EU v oblasti pracovního práva a zákon o rovném zacházení, jakož i nástroje vnitřního trhu, jako je obecné nařízení o ochraně osobních údajů<sup>7</sup>, které zajišťuje silnou ochranu osobních údajů v celé Unii, nařízení o vztazích mezi platformami a podniky<sup>8</sup> a navrhovaný akt o umělé inteligenci. Konkrétní výzvy, které jsou uvedeny výše, však vyžadují další cílená opatření.

**Evropští spolunormotvůrci uznávají potřebu opatření na úrovni EU.** Evropský parlament vyzval k ambicióznímu přístupu EU k řešení výzev v oblasti práce prostřednictvím platformy. Přijal zprávu z vlastní iniciativy<sup>9</sup>, která vyzývá k přijetí důrazných opatření k řešení rizika chybné klasifikace postavení v zaměstnání a k řešení problémů v oblasti algoritmického řízení v souvislosti s prací prostřednictvím platformy. Členské státy<sup>10</sup> rovněž uznávají potřebu větší právní jistoty, pokud jde o práva a povinnosti osob pracujících prostřednictvím digitálních pracovních platformy, a poukazují na jejich nejasné postavení v zaměstnání jako na klíčovou otázku. Evropský hospodářský a sociální výbor<sup>11</sup> a Výbor regionů<sup>12</sup> rovněž vyzvaly k přijetí konkrétních opatření v oblasti práce prostřednictvím platformy.

**Komise naslouchala sociálním partnerům a příslušným zúčastněným stranám.** Odborové svazy a organizace zaměstnavatelů obecně souhlasí s celkovými cíli stanovenými Komisí a s potřebou je řešit. Zástupci pracovníků požadovali ambiciózní opatření k řešení chybné klasifikace a chtějí, aby mohli zahájit sociální dialog o otázkách týkajících se algoritmického řízení. Podnikatelská sdružení varovala před univerzálními opatřeními a zdůraznila, že je

<sup>7</sup> Nařízení (EU) 2016/679. K dispozici [online](#).

<sup>8</sup> Nařízení (EU) 2019/1150. K dispozici [online](#).

<sup>9</sup> Zpráva Evropského parlamentu „Spravedlivé pracovní podmínky, práva a sociální ochrana pracovníků platformy – nové formy zaměstnanosti související s digitálním rozvojem“. [2019/2186\(INI\)](#). K dispozici [online](#).

<sup>10</sup> Diskuse o práci prostřednictvím platformy na zasedání Rady pro zaměstnanost a sociální věci dne 3. prosince 2020. Hlavní výsledky jsou k dispozici [online](#).

<sup>11</sup> Stanovisko EHSV: Spravedlivé pracovní podmínky v ekonomice platformy (průzkumné stanovisko na žádost německého předsednictví). K dispozici [online](#).

<sup>12</sup> Stanovisko Výboru regionů: Práce prostřednictvím platformy – výzvy v oblasti regulace na místní a regionální úrovni. K dispozici [online](#).

třeba vycházet ze stávajících a budoucích iniciativ EU. Komise rovněž uskutečnila rozsáhlé výměny názorů s těmi, kdo jsou nejvíce zapojeni do ekonomiky platform – digitálními pracovními platformami a lidmi, kteří jejich prostřednictvím pracují. Digitální pracovní platformy vyžadovaly jasnější pravidla a podpůrný rámec, který může zajistit spravedlnost, aniž by bylo bráněno inovacím a vytváření pracovních míst. Lidé pracující prostřednictvím digitálních pracovních platform zdůraznili, že si cení flexibility a možností, které nabízí práce prostřednictvím platform, a zároveň požadovali, aby byla respektována a posílena jejich sociální práva.

**Opatření, která jsou navrhována v tomto balíčku, odrážejí výše uvedené analýzy a diskuse. Patří mezi ně:**

- **návrh směrnice** o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform,
- **návrh pokynů** k uplatňování práva EU v oblasti hospodářské soutěže na kolektivní smlouvy týkající se pracovních podmínek osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců, které se vztahují na osoby pracující prostřednictvím digitálních pracovních platform,
- **výzvy adresované vnitrostátním orgánům, sociálním partnerům a všem příslušným zúčastněným stranám k přijetí nových opatření, jak je uvedeno níže,** s cílem dosáhnout lepších pracovních podmínek pro ty, kdo pracují prostřednictvím digitálních pracovních platform.

Komise navrhuje soubor silných nástrojů ke zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform, a to i s cílem podpořit podmínky pro udržitelný růst digitálních pracovních platform v Evropské unii. **Navrhovaná směrnice předkládá opatření k řešení rizika chybné klasifikace postavení v zaměstnání při práci prostřednictvím platform.** Zabývá se výzvami v oblasti algoritmického řízení při práci prostřednictvím platform, jakož i výzvami souvisejícími s transparentností a sledovatelností. **Cílem návrhu pokynů je zajistit, aby právo v oblasti hospodářské soutěže nebránilo kolektivnímu vyjednávání o mzdách a dalších aspektech pracovních podmínek osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců, které se nacházejí ve slabé pozici.**

**Opatření na úrovni EU musí být doplněna dalšími příslušnými aktéry.** Komise bude podporovat a sledovat provedení směrnice a zajistí řádné uplatňování a prosazování ze strany členských států. Na podporu spravedlnosti při práci prostřednictvím platform jsou však zapotřebí další opatření. Proto Komise v tomto sdělení vyzývá členské státy, digitální pracovní platformy a sociální partnery, aby spolupracovali na dalším posílení a doplnění navrhované směrnice a pokynů.

### **3. Opatření EU v oblasti práce prostřednictvím platform – co to znamená pro osoby pracující prostřednictvím digitálních pracovních platform, které jsou překlasifikovány na zaměstnance?**

**Z 28 milionů lidí, kteří podle odhadů pracují prostřednictvím digitálních pracovních platform, je většina osobami skutečně samostatně výdělečně činnými. Avšak až 5,5**

**miliónu z nich může být osobami falešně samostatně výdělečně činnými**<sup>13</sup>. To znamená, že zatímco jejich smlouvy s digitálními pracovními platformami, jejichž prostřednictvím pracují, je popisují jako osoby samostatně výdělečně činné, ve skutečnosti jsou předmětem kontroly a dohledu, které jsou charakteristické pro postavení „zaměstnance“. Tito lidé se mohou nacházet v obzvláště nejisté situaci. Pokud chtějí napadnout klasifikaci svého postavení v zaměstnání, musí se obrátit na soud a prokázat, že smluvní popis jejich postavení je nesprávný. Nejedná se o nic snadného, neboť to může být náročné z hlediska času a peněz, což je obzvláště těžké pro osoby ve slabé pozici na trhu práce, například osoby s nízkými mzdami, mladé pracovníky nebo osoby z přistěhovaleckého prostředí. K dnešnímu dni bylo vydáno více než 100 soudních rozhodnutí a patnáct správních rozhodnutí týkajících se postavení v zaměstnání v případě osob pracujících prostřednictvím digitálních pracovních platform<sup>14</sup>. Ve většině případů tato rozhodnutí potvrdila, že jsou chybně klasifikovány jako osoby samostatně výdělečně činné a že by měly být ve skutečnosti považovány za zaměstnance<sup>15</sup>.

**Postavení v zaměstnání je bránou ke stávajícím pracovním a sociálním právům.** Chybná klasifikace osob falešně samostatně výdělečně činných jim brání v tom, aby požívaly práv, na něž by měly nárok jako zaměstnanci. Mezi tato práva patří případné právo na minimální mzdu, kolektivní vyjednávání, předpisy o pracovní době, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, stejná odměna pro muže a ženy a právo na placenou dovolenou, jakož i lepší přístup k sociální ochraně v případě pracovních úrazů, nezaměstnanosti, nemoci a stáří. Chybná klasifikace není pouze nespravedlivá pro dotčené pracovníky, ale může mít také negativní dopad na společnost jako celek.

Z tohoto důvodu je jedním z klíčových ustanovení navrhované směrnice **vyvratitelná domněnka pracovního poměru**. Tato domněnka se vztahuje na všechny digitální pracovní platformy, které provádějí kontrolu nad osobami, které jejich prostřednictvím pracují. Návrh předkládá řadu kritérií takové kontroly a s ní související podřízenosti, čímž poskytuje větší právní jistotu na úrovni EU. Návrh obsahuje povinnosti členských států, aby přijaly opatření, která zajistí, že tato domněnka bude účinná, vymahatelná a vyvratitelná. **Odhaduje se, že 1,7 až 4,1 milionu z 5,5 milionu osob, kterým hrozí chybná klasifikace, by v důsledku navrhované směrnice mohlo být překlasifikováno na zaměstnance, a získat tak přístup k různým druhům pracovních ochrany a požívat lepší ochrany před sociálními riziky** (viz rámeček níže). U těch osob, které nebudou překlasifikovány, se mohou jejich smluvní podmínky změnit tak, aby byly v souladu s charakteristikami postavení osoby skutečně samostatně výdělečně činné.

**Správná klasifikace postavení v zaměstnání vyžaduje lepší informace o platných pravidlech a povinnostech.** Lidé pracující prostřednictvím digitálních pracovních platform si často nemusí být vědomi svých práv a povinností, například v oblasti pracovního práva,

---

<sup>13</sup> SWD(2021) 396. Zpráva o posouzení dopadů připojená k návrhu směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform, oddíl 2.1 a příloha 5.

<sup>14</sup> Došlo k nim v BE, DE, DK, ES, FI, FR, IE, IT, NL a SE. – Evropské odborné centrum v oblasti pracovního práva, zaměstnanosti a politiky trhu práce. „*Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions*“ (Judikatura o klasifikaci pracovníků platform: celoevropská srovnávací analýza a informativní závěry), květen 2021. K dispozici [online](#).

<sup>15</sup> SWD(2021) 396. Zpráva o posouzení dopadů připojená k návrhu směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform, příloha 10.



sociálního zabezpečení a daní. Digitální pracovní platformy vyjádřily nespokojenost s regulační nejistotou a nedostatečnou transparentností, s nimiž se potýkají ve vztahu k platným vnitrostátním pravidlům. Nejlepší předpoklady k zajištění jasnosti a transparentnosti pravidel, která stanoví, mají členské státy.

S cílem doplnit opatření navržená ve směrnici **vyzývá Komise členské státy, aby:**

- poskytovaly poradenství a pokyny osobám pracujícím prostřednictvím digitálních pracovních platform, pokud jde o povinnosti v oblasti daní, sociálního zabezpečení a/nebo pracovního práva v souvislosti s jejich činností v rámci platformy,
- zřídily specializované informační kanály, například informační internetové stránky a horké linky, s cílem poskytovat uvedené poradenství,
- zajistily větší transparentnost pro digitální pracovní platformy působící na jejich území, pokud jde o vnitrostátní předpisy upravující klasifikaci postavení v zaměstnání,
- usnadnily rozvoj malých a středních digitálních pracovních platform, například poskytováním přístupových šablon, včetně relevantních a dostatečně komplexních informací o použitelném právním rámci.

**Ti, kdo pracují prostřednictvím digitálních pracovních platform, budou mít rovněž prospěch z nové ochrany proti úskalím algoritmického řízení.** Chybějící autonomie a dohled, který je při práci prostřednictvím platform jejím důsledkem, mohou mít negativní dopad na pracovní podmínky osob, kterých se týkají, například z hlediska psychosociálního stresu (jelikož lidé pracující prostřednictvím digitálních pracovních platform se mohou cítit neustále sledováni a hodnoceni bez řádného odůvodnění), rizika nehod (neboť algoritmy mohou podněcovat potenciálně nebezpečné chování, například poskytováním bonusů za rychlejší dodání) a z hlediska přístupu k úkolům. Digitální pracovní platformy k těmto výzvám přispívají prostřednictvím svých podmínek, které mohou jednostranně regulovat mzdu, pracovní dobu, řešení sporů, etiketu zákaznických služeb a další a zároveň využívat technologických prostředků ke sledování, hodnocení a ukázkování práce lidí. Vede to k nejasné odpovědnosti a nedostatku mechanismů nápravy týkajících se rozhodnutí, která jsou někdy nesrozumitelná a nezodpovědná, například pokud jde o pracovní sankce a ukončení smlouvy.

**Navrhovaná směrnice zavádí nový soubor práv v oblasti algoritmického řízení.** Zajistí, aby pracovníci, jejich zástupci a inspektoráty práce byli lépe informováni o používání automatizovaných systémů monitorování a rozhodování a o dopadu, který mají na pracovní podmínky. Budou se moci uchýlit ke konkrétním postupům a opravným prostředkům v případě, že čelí důležitým rozhodnutím vyplývajícím z používání těchto systémů (jako je ukončení a pozastavení účtů nebo rozhodnutí s podobnými účinky). Návrh rovněž požaduje, aby digitální pracovní platformy konzultovaly se zástupci pracovníků podstatné změny v organizaci práce související se zaváděním nebo používáním algoritmů. Tato opatření upřesní a doplní to, co je již zajištěno prostřednictvím obecného nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR), pokud jde o ochranu osobních údajů, a doplní to, co stanoví navrhovaný akt o umělé inteligenci, a to jak pro zvýšení dostupnosti informací o automatizovaných systémech, které se jich mohou týkat, tak pro ochranu před rizikem diskriminace a předpojatosti, a to s vědomím, že algoritmické řízení se postupně rozšiřuje nad rámec práce prostřednictvím platform.

**Důležitou úlohu hrají sociální partneři.** Při práci prostřednictvím platform bude Komise podporovat sociální dialog prostřednictvím činností zaměřených na budování kapacit pro sociální partnery, aby mohli v souvislosti s novými právy na informace a na konzultace, která jsou navržena ve směrnici, zahájit sociální dialog o algoritmickém řízení. Práce prostřednictvím platform se vyznačuje neexistencí společného pracoviště, kde by se pracovníci mohli vzájemně poznat a komunikovat mezi sebou a se svými zástupci. Navrhovaná směrnice proto bude vyžadovat, aby digitální pracovní platformy v souladu se svou organizací práce zřídily digitální komunikační kanály, v jejichž rámci si lidé vykonávající práci prostřednictvím platform mohou vzájemně vyměňovat informace a mohou být kontaktováni svými zástupci.

**Komise rovněž vyzývá, aby:**

- členské státy podporovaly sociální partnery při oslovování a zastupování osob pracujících prostřednictvím digitálních pracovních platform v souladu s vnitrostátními postupy a tradicemi a autonomií sociálních partnerů,
- digitální pracovní platformy podporovaly sociální dialog aktivní podporou kolektivního zastoupení osob pracujících jejich prostřednictvím.

**Vzhledem k tomu, že algoritmy dále utvářejí práci nad rámec digitálních pracovních platform a technologický vývoj se zrychluje, bude Komise situaci nadále sledovat a v případě potřeby zváží další opatření.** Řešení problematiky algoritmického řízení při práci prostřednictvím platform je přirozeným prvním krokem. Je nedílnou součástí obchodního modelu digitálních pracovních platform a hraje klíčovou úlohu v pracovních podmínkách osob, které jejich prostřednictvím pracují. Různé způsoby, jak se algoritmické řízení používá v širších souvislostech zaměstnanosti, zároveň přináší výzvy, které přesahují specifika práce prostřednictvím platform. Komise bude proto pokračovat v analýze tohoto jevu a bude sledovat možnou budoucí potřebu regulovat používání algoritmů v širším světě práce.

#### **Dopad směrnice na pracovníky platform – jak nová práva fungují v praxi?**

Pokud budou při organizaci práce prostřednictvím platformy naplněna vždy dvě z kritérií uvedených ve směrnici, budou osoby, které pracují prostřednictvím této platformy, považovány za zaměstnance. Od platformy se pak očekává, že jim umožní požívat příslušných práv, která s tímto postavením v zaměstnání souvisejí. Členské státy budou muset stanovit jasné postupy, které zajistí, aby tomu tak bylo. Kromě toho se orgány veřejné správy, jako jsou inspektoráty práce nebo orgány sociální ochrany, budou moci spolehnout na tuto domněnku a vymáhat ji.

Překlasifikovaný pracovník bude využívat celý soubor práv zaručených zaměstnancům, např. případně alespoň vnitrostátní nebo odvětvovou minimální mzdu, právo na zaručenou dobu odpočinku, placenou dovolenou a bezpečnost a ochranu zdraví. Přístup k sociální ochraně, kterou postavení zaměstnance zaručuje, znamená podporu v případě nezaměstnanosti, nemoci a zdravotní péče; mateřskou, otcovskou a rodičovskou dovolenou; dávky v invaliditě, ve stáří a pozůstalostní dávky a dávky související s pracovními úrazy a nemocemi z povolání. Pracovníci platform se proto budou moci v případě potřeby spolehnout na sociální záchranou síť.

Pracovníci platformem získají rovněž nová nebo konkrétnější práva, pokud jde o algoritmické řízení. Lépe pochopí, jak jsou úkoly přidělovány, jak jsou stanovovány ceny, a bude pro ně snazší zpochybnit automatizovaná rozhodnutí přijatá algoritmy a nalézat řešení v případě vzniku problémů. Změny ve způsobu, jakým algoritmy ovlivňují organizaci práce, budou transparentnější. Dále budou posílena pravidla zajišťující, aby osobní údaje nebyly shromažďovány neoprávněně. Dotčené osoby budou moci napadnout všechna automatizovaná rozhodnutí, která mají vliv na jejich pracovní podmínky, přičemž přístup k mechanismům nápravy bude jasnější.

Díky kanálům pro výměnu informací, které budou muset digitální pracovní platformy zřídít v souladu s navrhovanou směrnicí, budou mít pracovníci platformem možnost vzájemného kontaktu a komunikace v záležitostech týkajících se jejich práce, čímž se zlepší kolektivní zastoupení.

#### **4. Opatření EU v oblasti práce prostřednictvím platformem – co to znamená pro osoby skutečně samostatně výdělečně činné?**

**Z odhadovaných 28 milionů osob pracujících prostřednictvím digitálních pracovních platformem v EU může být 5,5 milionu chybně klasifikováno. Má se za to, že zbývajících 22,5 milionu osob je klasifikováno správně, a to buď jako zaměstnanci, nebo jako osoby samostatně výdělečně činné. Převážná většina z nich je klasifikována jako osoby samostatně výdělečně činné<sup>16</sup>.** Jako takové oceňují flexibilitu a autonomii, jakož i snadno dostupné pracovní příležitosti nabízené digitálními pracovními platformami. I když se nemusí nutně potýkat se stejnými problémy jako chybně klasifikovaní pracovníci v souvislosti s postavením v zaměstnání, mohou se nicméně potýkat s obtížemi, pokud jde o nové výzvy, které algoritmické řízení představuje pro jejich nezávislost a regulační rámec, v němž jejich práce obvykle probíhá. V této souvislosti **by měla být současně podporována a chráněna skutečná samostatná výdělečná činnost na digitálních pracovních platformách.**

**Cílem návrhu pokynů k uplatňování práva EU v oblasti hospodářské soutěže je zajistit, aby právo EU v oblasti hospodářské soutěže nebránilo kolektivnímu vyjednávání v případě osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců, které se nacházejí ve slabé pozici.** Cílem iniciativy, která se touto otázkou zabývá v širším světě práce, a která se proto neomezuje pouze na digitální pracovní platformy, je poskytnout právní jistotu ohledně použitelnosti práva EU v oblasti hospodářské soutěže na kolektivní vyjednávání osob samostatně výdělečně činných. To by umožnilo určitým samostatně výdělečně činným osobám kolektivně vyjednat o svých pracovních podmínkách (včetně odměňování) s protistranami, pokud nejsou spotřebiteli. Tyto návrhy pokynů budou předmětem otevřené veřejné konzultace s cílem získat zpětnou vazbu od příslušných zúčastněných stran před tím, než budou přijaty.

**Opatření v navrhované směrnici týkající se algoritmického řízení se budou vztahovat i na osoby skutečně samostatně výdělečně činné.** Pochopení toho, jak něčí chování ovlivňuje automatizovaná rozhodnutí o přidělování úkolů, může ovlivnit přístup k budoucím pracovním

<sup>16</sup>SWD(2021) 396. Zpráva o posouzení dopadů připojená k návrhu směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformem, oddíl 2.1 a příloha 5.

příležitostem bez ohledu na postavení v zaměstnání. Zlepšení algoritmické transparentnosti a zajištění monitorování a přezkumu významných automatizovaných rozhodnutí lidmi je proto pro osoby skutečně samostatně výdělečně činné rovněž důležité.

Výše uvedená opatření doplňují to, co EU pro řešení problémů spojených se samostatnou výdělečnou činností již dělá. Doporučení Rady o přístupu zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných<sup>17</sup> k sociální ochraně vyzývá členské státy, aby zajistily, že zaměstnanci a osoby samostatně výdělečně činné budou mít formální a účinný přístup k přiměřené sociální ochraně. Vnitrostátní prováděcí plány<sup>18</sup> ukazují, že ve formálním systému sociální ochrany osob samostatně výdělečně činných přetrvávají nedostatky. To platí zejména pro přístup k dávkám v nezaměstnanosti, dávkám souvisejícím s pracovními úrazy a nemocemi z povolání a otcovským dávkám. V této souvislosti **Komise důrazně vybízí členské státy k dalšímu posílení sociální ochrany osob skutečně samostatně výdělečně činných a bude je přitom i nadále podporovat. Tyto osoby mají zásadní význam pro hospodářský růst EU, neboť jsou hnací silou podnikatelských inovací a podnikavosti.**

Doporučení Rady o zlepšení ochrany zdraví a bezpečnosti při práci v případě osob samostatně výdělečně činných<sup>19</sup> podporuje prevenci pracovních úrazů a nemocí z povolání u osob samostatně výdělečně činných. Směrnice o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné<sup>20</sup> rovněž stanoví zvláštní práva pro osoby samostatně výdělečně činné (tj. peněžité dávky v mateřství, ochranu před diskriminací atd.).

**Kromě toho *acquis* EU v oblasti vnitřního trhu rovněž poskytuje osobám samostatně výdělečně činným příslušnou ochranu.** Cílem nařízení o vztazích mezi platformami a podniky<sup>21</sup> je zajistit, aby se s osobami samostatně výdělečně činnými, které pracující prostřednictvím digitálních pracovních platforem, zacházelo transparentně a spravedlivě a aby měly přístup k účinné nápravě v případě sporů. Obecné nařízení o ochraně osobních údajů<sup>22</sup> vyžaduje, aby veškeré zpracování osobních údajů bylo zákonné, spravedlivé a transparentní a aby se omezilo na to, co je nezbytné. Poskytuje rovněž řadu práv na ochranu osobních údajů, jako je právo být informován o zpracování osobních údajů a právo na přístup k vlastním osobním údajům, právo na opravu (včetně práva na opravu vlastních údajů), právo omezit zpracování vlastních údajů, právo na přenositelnost údajů a právo nebýt předmětem rozhodnutí založeného výhradně na automatizovaném zpracování osobních údajů, pokud má toto rozhodnutí právní účinky nebo podobně významné účinky.

### **Dopad směrnice na osoby skutečně samostatně výdělečně činné – jak nová práva fungují v praxi?**

<sup>17</sup> Doporučení Rady ze dne 8. listopadu 2019 (2019/C 387/01). K dispozici [online](#). Doporučení se vztahuje na dávky v nezaměstnanosti, nemocenské dávky a dávky zdravotní péče, dávky v mateřství a otcovské dávky, dávky v invaliditě, dávky ve stáří a pozůstalostní dávky a dávky při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

<sup>18</sup> Členskými státy bylo doporučeno, aby provedly zásady stanovené v doporučení a do 15. května 2021 předložily vnitrostátní plán s informacemi o odpovídajících opatřeních. Vnitrostátní prováděcí plány lze konzultovat [online](#).

<sup>19</sup> Doporučení Rady ze dne 18. února 2003 (2003/134/ES). K dispozici [online](#).

<sup>20</sup> Směrnice (EU) 2010/41.

<sup>21</sup> Nařízení (EU) 2019/1150. K dispozici [online](#).

<sup>22</sup> Nařízení (EU) 2016/679. K dispozici [online](#).

V nepřímém důsledku směrnice mohou některé digitální pracovní platformy, které v současné době vykonávají určitou kontrolu nad osobami, které jejich prostřednictvím pracují, změnit svůj obchodní model tak, aby vytvořily podmínky pro skutečnou samostatnou výdělečnou činnost. Směrnice bude digitální pracovní platformy motivovat k tomu, aby v případě potřeby dále vyjasnily své smluvní vztahy, tak aby je silněji nasměrovaly buď k postavení osoby samostatně výdělečně činné, nebo k postavení zaměstnance. K vyjasnění jejich postavení se podpory dostane rovněž osobám samostatně výdělečně činným, bude-li to nutné. Očekává se, že směrnice upevní autonomii osob samostatně výdělečně činných a podpoří jejich schopnost využívat svých podnikatelských možností, např. vytvořením svého okruhu klientů. Ti, kdo již jsou osobami skutečně samostatně výdělečně činnými, si ponechají výhody spojené se svým postavením v zaměstnání.

Všechny osoby samostatně výdělečně činné pracující prostřednictvím platform získají podobná práva jako zaměstnanci, pokud jde o algoritmické řízení, zejména o transparentnost zavedených automatizovaných systémů a o mechanismy pro nápravu a přezkum rozhodnutí učiněných na základě algoritmu. Větší jasnost, pokud jde o mechanismy, na nichž je založeno přidělování a navrhování úkolů, jim pomůže zlepšit jistotu a předvídatelnost příjmů.

## **5. Opatření EU v oblasti práce prostřednictvím platform – co to znamená pro podniky?**

**Konzervativní odhady naznačují, že v EU působí více než 500 digitálních pracovních platform.** Jedná se o inovativní společnosti, které nabízejí služby, jež odpovídají nově vznikajícím preferencím spotřebitelů, včetně zejména služeb „na vyžádání“. Často budují svou klientskou základnu a konkurenceschopné postavení díky rychlosti, účinnosti a flexibilitě poskytování svých služeb. Přinášejí do hospodářství EU dynamiku na základě výhod digitalizace a mohou být důležitými pákami zelené a digitální transformace. Hrozí však, že jejich inovační potenciál bude zmařen kvůli roztříštěnosti stávajících regulačních rámců, které ohrožují přeshraniční expanzi a brání digitálním pracovním platformám v tom, aby co nejlépe využívaly úspor z množství a z rozsahu jednotného trhu.

**Inovace by měly probíhat ve skutečně konkurenčním a spravedlivém prostředí.** Aby hospodářská soutěž přinesla pozitivní výsledky, pokud jde o výběr pro spotřebitele, nízké ceny a dobré životní podmínky pracovníků, měly by podniky soutěžit spíše na základě kvality svých služeb a své produktivity než na základě pracovních podmínek svých pracovníků. V současné době však některé digitální pracovní platformy staví část své konkurenční výhody nejen na inovaci svých služeb, ale také na nízkých nákladech na práci tím, že uzavírají smlouvy s lidmi, kteří by měli být ve skutečnosti zaměstnanci, jako s osobami samostatně výdělečně činnými. Chybná klasifikace vede k nižším nákladům, než by tomu bylo v opačném případě: společnosti, které své pracovníky zaměstnávají, čelí v průměru o 24,5 % vyšším nákladům ve formě daní a příspěvků na sociální ochranu<sup>23</sup>.

**Navrhovaná směrnice zajišťuje spravedlivé zacházení s pracovníky, rovné podmínky a právní jistotu pro podniky.** Přináší jasnější informace o tom, kdo by měl být považován za zaměstnance a v čem spočívají povinnosti digitálních pracovních platform, čímž se zamezí

<sup>23</sup> Eurostat (2021). Mzdy a náklady práce. K dispozici [online](#).

zdlouhavým soudním řízením a digitálním pracovním platformám se poskytne právní jistota ohledně toho, jak mohou vykonávat svou činnost v celé EU. Vyvratitelná domněnka a kritéria pracovního poměru uvedená ve směrnici zajistí, aby se digitální pracovní platformy působící prostřednictvím osob falešně samostatně výdělečně činných řídily stejnými předpisy jako platformy a tradiční podniky, které své pracovníky zaměstnávají, a tudíž nepožívaly neoprávněné konkurenční výhody. Navrhovaná směrnice obsahuje opatření, která mají zabránit nepřiměřené zátěži pro malé a střední podniky. Právní předpisy EU budou doplněny pokyny členských států.

**Možnost digitálních pracovních platform pracovat s osobami skutečně samostatně výdělečně činnými nebude výrazně dotčena.** Pokud digitální pracovní platformy fungují prostřednictvím osob samostatně výdělečně činných, měly by jejich podmínky opravdu umožňovat autonomii a podnikavost, které skutečná samostatná výdělečná činnost představuje. Naopak to nevylučuje poskytování některých plateb v naturáliích, například prostřednictvím doplňkových příspěvků na pojištění nebo příležitosti ke vzdělávání a rozvoji. To, co platí pro offline ekonomiku, by mělo platit a mělo by být prosazováno i v online ekonomice. Stejná pravidla musí dodržovat i jiné podniky, včetně těch, které přímo konkurují digitálním pracovním platformám ve stejných odvětvích činnosti, i když se nacházejí spíše v „kamenném“ než v digitálním prostředí.

**Současná nemožnost přenášet systémy hodnocení / reputační systémy mezi digitálními pracovními platformami brání hospodářské soutěži mezi nimi,** neboť odrazuje lidi od toho, aby pracovali prostřednictvím nově zřízených digitálních pracovních platform. Tato neexistence hospodářské soutěže se rovněž často odráží ve vztahu mezi lidmi, kteří pracují prostřednictvím stejné platformy. Vzhledem k tomu, že lidé často využívají k nabízení svých služeb více digitálních pracovních platform, je otázka přenositelnosti nebo interoperability hodnocení důležitou otázkou, která ovlivňuje jejich možnosti profesního a podnikatelského rozvoje. Tzv. „efekt uzamčení“ brání tomu, aby lidé přešli na jiné digitální pracovní platformy ze strachu o ztrátu své těžce vydané dobré reputace na internetu, kterou získali díky hodnocením klientů. „Efekt SuperStar“ naopak znamená, že lidé, kteří jsou na určité platformě nováčky, jen těžko zpochybní zavedené postavení svých konkurentů, neboť s sebou nemohou přinést reference, které předtím mohli získat jinde. To zvýhodňuje zavedené digitální pracovní platformy, ale také – v rámci jedné platformy – ty, kdo jejím prostřednictvím pracují nejdéle.

S ohledem na výše uvedené **Komise podpoří vytvoření souboru pravidel tím, že usnadní dialog mezi všemi zúčastněnými stranami.** Mohl by obsahovat logistickou podporu procesu vedeného odvětvím s cílem zajistit přenositelnost systémů hodnocení / reputačních systémů, například zapojením všech zúčastněných stran do specializovaných akcí.

**Komise rovněž vyzývá digitální pracovní platformy, aby:**

- usnadnily výkon práva na přenositelnost údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů tím, že zajistí technické možnosti této přenositelnosti, a aby rozšířily možnost předávat/přenášet údaje do údajů o dobré reputaci. Mohlo by toho být dosaženo prostřednictvím souboru pravidel pod vedením odvětví,

- spolupracovaly napříč odvětvími a vyvíjely společné formáty a řešení založené na informačních technologiích s cílem dále zlepšit transparentnost a sledovatelnost práce prostřednictvím platform, například v rámci navrhovaného souboru pravidel.

### **Dopad navrhované směrnice na podniky – perspektiva digitální pracovní platformy**

Digitální pracovní platformy mají často nadnárodní rozměr a propojují pracovníky a klienty v celé Evropě i mimo ni. Vzhledem k právní roztržitosti musí digitální pracovní platformy dodržovat širokou škálu různých vnitrostátních právních předpisů a soudních rozhodnutí, což brání jejich rozšíření na trhu EU.

Díky navrhované směrnici budou digitální pracovní platformy těžit z větší právní jasnosti a jistoty. V dlouhodobějším horizontu se tím sníží náklady na soudní spory a administrativní zátěž. Prostřednictvím společných kritérií pro vyvatitelnou domněnku na úrovni EU získají digitální pracovní platformy větší jistotu, pokud jde o postavení osob, které jejich prostřednictvím pracují. Usnadní se tím plánování podnikání a pomůže to platformám zorganizovat způsob, jakým fungují, čímž dostanou důvěru k rozšiřování, expanzi přes hranice a využívání příležitostí, které na jednotném trhu existují.

Falešná samostatná výdělečná činnost poskytuje některým digitálním pracovním platformám podstatnou a neodůvodněnou konkurenční výhodu ve srovnání s tradičními podniky i s digitálními pracovními platformami, které fungují na základě modelu zaměstnanosti. Digitální pracovní platformy, které v současné době správně klasifikují osoby, které jejich prostřednictvím pracují, budou těžit z rovných podmínek, např. pokud jde o daně nebo příspěvky na sociální zabezpečení. Zatímco v krátkodobém horizontu budou digitální pracovní platformy čelit nákladům spojeným se změnou klasifikace, ve střednědobém až dlouhodobém horizontu získají i výhody, a to díky nižším nákladům na dodržování předpisů a větší právní jistotě. Digitální pracovní platformy působící na základě falešné samostatné výdělečné činnosti totiž v několika členských státech stále častěji čelí značným pokutám a nařízením týkajícím se změny klasifikace.

## **6. Opatření EU v oblasti práce prostřednictvím platform – co to znamená pro vnitrostátní orgány?**

**Jasnost ohledně postavení v zaměstnání a souvisejících daní a příspěvků na sociální zabezpečení podpoří udržitelnost veřejných rozpočtů.** Očekává se, že členské státy získají roční příspěvky ve výši až 4 miliard EUR v důsledku opatření týkajících se změny klasifikace<sup>24</sup>. Ponesou rovněž nižší náklady, pokud jde o nepříspěvkové dávky, které budou orgány veřejné správy muset případně přiznat nechráněným pracovníkům, například aby vyřešili sociální vyloučení nebo náklady na zdravotní péči. Správná klasifikace postavení v zaměstnání jako taková může mít pozitivní dopad na všechny daňové poplatníky jako celek.

Aby se usnadnila práce vnitrostátních orgánů (například inspektorátů práce, orgánů sociální ochrany a daňových orgánů) při prosazování ustanovení navrhované směrnice a stávajících právních předpisů, obsahuje navrhovaná směrnice ustanovení, jejichž cílem je zaručit

<sup>24</sup>SWD(2021) 396. Zpráva o posouzení dopadů připojená k návrhu směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform, oddíl 6.1 a příloha 5.

transparentnost a sledovatelnost práce prostřednictvím platform, a to i v přeshraničních situacích. Tato ustanovení by měla zajistit, aby digitální pracovní platformy, které působí jako zaměstnavatelé, byly informovány o svých povinnostech oznamovat práci tam, kde je vykonávána. Navrhovaná směrnice vyžaduje, aby digitální pracovní platformy zpřístupnily orgánům práce a sociální ochrany a dalším příslušným orgánům a zástupcům osob vykonávajících práci prostřednictvím platform informace o podmínkách pro osoby, které jejich prostřednictvím pracují, o počtu osob, které jejich prostřednictvím pracují, a o tom, s jakým postavením v zaměstnání působí. Tyto informace budou muset být pravidelně aktualizovány a dále upřesněny, pokud o to příslušné orgány požádají.

**Komise navíc:**

- podpoří sdílení osvědčených postupů v rámci svého programu vzájemného učení, jakož i podpoří činnosti Evropského orgánu pro pracovní záležitosti v rámci jeho mandátu,
- v případě potřeby bude nadále podporovat členské státy při uplatňování pravidel koordinace sociálního zabezpečení a při poskytování pokynů v této oblasti,
- prostřednictvím programů EU (jako je Horizont Evropa) bude nadále investovat do výzkumu, který může určit inovativní a vysoce kvalitní formy práce a zkoumat rizika a příležitosti pro osoby pracující prostřednictvím digitálních pracovních platform i podniků.

Probíhají rovněž další práce na digitalizaci pro koordinaci sociálního zabezpečení. **Komise zahájila pilotní projekt týkající se evropského průkazu sociálního zabezpečení**, který pomůže řešit problémy v oblasti přenositelnosti práv sociálního zabezpečení a mohl by využít navrhovaný rámec pro evropskou digitální identitu<sup>25</sup> s cílem pomoci tyto problémy určit.

V zájmu co nejlepšího využití tohoto nového rámce pro práci prostřednictvím platform **vyzývá Komise členské státy, aby:**

- poskytl podporu při prosazování – například pokyny nebo specializovaná školení pro inspektoráty týkající se problémů, které vyplývají z algoritmického řízení,
- dodržovaly pravidla koordinace sociálního zabezpečení,
- zlepšily shromažďování údajů o práci prostřednictvím platform a vytvořily dvoustranné kanály pro sdílení příslušných údajů s ostatními členskými státy.

## **7. Přesahuje to naše hranice**

**EU jde příkladem.** Naše Unie již udala tón na globální úrovni pro řešení klíčových otázek, jako je ochrana osobních údajů a regulace systémů umělé inteligence. Náš průkopnický přístup staví do centra technologií člověka. Tento balíček se nijak neliší – Komise se jím snaží přispět k budoucím globálním standardům pro vysoce kvalitní práci prostřednictvím platform.

---

<sup>25</sup> COM(2021) 281 final. K dispozici [online](#).



**Vzhledem k tomu, že mnoho digitálních pracovních platform funguje na celosvětové úrovni, je klíčová spolupráce napříč jurisdikcemi.** Stanovení celosvětových norem může zlepšit právní jasnost pro digitální pracovní platformy po celém světě, a podpořit tak udržitelný růst ekonomiky platform. Některé druhy práce prostřednictvím platform jsou ze své podstaty globální – lidé, kteří vykonávají práci prostřednictvím online platform, mohou plnit své svěřené úkoly odkudkoli na světě. Komise proto podporuje globální řízení práce prostřednictvím platform. Digitální pracovní platformy působí napříč řadou jurisdikcí, a stejně tak by měli političtí činitelé.

**EU bude spolupracovat se svými globálními partnery na dosažení důstojných pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform po celém světě.** V tomto úsilí je přirozeným partnerem Mezinárodní organizace práce. Na základě svých předchozích výměn a spolupráce v této oblasti navrhne Komise zvláštní akci s cílem představit globální agendu pro politiku práce prostřednictvím platform. Dopad digitalizace a globalizace na budoucnost práce byl ústředním bodem našich diskusí s **Organizací pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD)**. Nyní nastal čas posunout naše diskuse na další úroveň, neboť se snažíme řešit globální výzvy související s prací prostřednictvím platform. EU v **rámci fór G7 a G20** rovněž podporuje inkluzivní, spravedlivou a udržitelnou digitální transformaci zaměřenou na člověka a budoucnost práce.

Komise bude rovněž ve své dvoustranné agendě prosazovat lepší pracovní podmínky při práci prostřednictvím platform, přičemž bude vycházet z dřívějších výměn informací s USA a Kanadou s cílem podpořit mezinárodní spolupráci v oblasti práce prostřednictvím platform.

## **8. Závěry**

**Digitální pracovní platformy hrají důležitou úlohu v hospodářské budoucnosti Evropy, a to i pro zelenou a digitální transformaci.** Aby však byl technologický pokrok udržitelný, musí jít ruku v ruce s dodržováním stávajících sociálních zásad a ambicí Evropy v oblasti dalšího sociálního pokroku. Cílem tohoto balíčku je řešit výzvy, které práce prostřednictvím platform pro náš sociální model představuje, a zajistit podmínky pro udržitelný rozvoj ekonomiky platform v Evropě, kde lze na integrovanějším jednotném trhu snadněji využívat její přínosy a předcházet jejím nevýhodám a řešit je.

**V důsledku navrhovaných opatření bude mít z lepšího zabezpečení příjmů a předvídatelnosti, lepší ochrany pracovní doby a bezpečnějšího pracovního prostředí prospěch větší počet lidí, kteří pracují prostřednictvím digitálních pracovních platform.** Budou schopni lépe získat nárok na starobní důchod, mít přístup k sociální záchranné síti, na kterou se budou moci v době potřeby spolehnout, a nebudou se již obávat nespravedlivých rozhodnutí, která přijímají nebo podporují automatizované systémy. Ti, kdo zůstanou nebo se stanou osobami skutečně samostatně výdělečně činnými, budou mít možnost činit vlastní rozhodnutí o svých pracovních podmínkách a využívat práci prostřednictvím platform jako způsob, jak budovat podnikatelskou kariéru.

**Kromě toho všichni lidé pracující prostřednictvím digitálních pracovních platform (zaměstnanci nebo osoby samostatně výdělečně činné) budou lépe chápat a ovlivňovat způsob, jakým se k řízení jejich práce používají algoritmy.** Práce vykonávaná prostřednictvím digitálních pracovních platform, a to i přeshraničně, bude lépe

vysledovatelná a transparentnější. Vnitrostátní orgány a sociální partneři tak budou moci hrát v ekonomice platforem aktivnější úlohu.

**Navrhovaná opatření budou vyžadovat, aby se digitální pracovní platformy, pracovníci a vnitrostátní orgány přizpůsobili.** Toto přizpůsobení se však vyplatí a pomůže využít mnoha přínosů digitální transformace, přičemž následně ochrání evropské sociálně tržní hospodářství. Na základě evropského prohlášení o digitálních právech a zásadách pro digitální dekádu a evropského pilíře sociálních práv má EU prostředky a směr, které jsou potřebné k tomu, aby v tomto úsilí uspěla.