

Práce prostřednictvím digitálních platforem a související aspekty zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

 20.12.2023

Platform work and related aspects of occupational safety and health

Jana Ranglová¹, Lenka Scheu²

¹Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., ranglova@vubp.cz

²Ústav státu a práva Akademie věd ČR, v. v. i., scheu@ilaw.cas.cz

digitální platformy gig ekonomika algoritnický management bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Abstrakt

Práce prostřednictvím digitálních (online) platforem je relativně novou formou nestandardních pracovních vztahů, která spadá pod oblast tzv. zakázkové (gig) ekonomiky, jejímž předmětem je sdílení pracovní činnosti. Cílem článku je seznámit čtenáře se základními charakteristikami a typologií platformové práce a dále se zaměřit na tento fenomén z pohledu zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z pohledu psychosociální zátěže osob, které prostřednictvím digitálních platforem vykonávají práci. Pozornost je věnována zejména dvěma zásadním aspektům platformové práce – pracovněprávnímu statusu osob pracujících prostřednictvím platforem a využívání algoritnického managementu. Článek se zabývá jak poznatky k dané problematice za zahraničí (převážně státy EU), tak kontextem platformové práce v českém prostředí.

Klíčová slova: digitální platforma, online platforma, platformová práce, gig ekonomika, algoritnický management

Abstract

Work through digital (online) platforms is a relatively new form of non-standard employment relationship that is part of the so-called gig economy, which involves the sharing of work activities. The aim of this article is to introduce the readers to the essential characteristics and typology of platform work and to focus on this phenomenon from the perspective of ensuring occupational health and safety and the psychosocial burden of people who perform work through digital platforms. Attention is focused especially on two fundamental aspects of platform work - the employment status of platform workers and the use of algorithmic management. The article discusses both the findings on the issue abroad (mainly EU countries) and the context of platform work in the Czech environment.

Key words: digital platform, online platform, platform work, gig economy, algorithmic management

Přijat k publikování / Received for publication 31. 10. 2023

Úvod

Práce prostřednictvím digitálních platform^[1] patří mezi nové a rozvíjející se formy uspořádání pracovního života, jejíž atraktivita spočívá zejména v časové flexibilitě, možnosti získat dodatečný výdělek a pracovat kdykoliv a odkudkoliv. Digitální platformy nabízí pracovníkům přímé online propojení s potenciálními zákazníky pomocí digitálních technologií a díky nízké bariéře pro vstup na trh práce platform je možné ihned po vyplnění registrace začít vykonávat práci, odpadají tedy zdoluhavá výběrová řízení s nejistým výsledkem. Podle dat Evropské komise z roku 2021 vykonává práci prostřednictvím digitálních platform v EU 28,3 milionů osob a předpokládá se, že tento počet do roku 2025 vzroste až na 43 milionů. Odhadovaný počet osob pracujících prostřednictvím platform v České republice byl v roce 2021 celkově 545 895, z tohoto počtu pak 138 930 hlavních platformových pracovníků (jedná se o osoby, které uvádějí, že poskytují služby prostřednictvím digitálních pracovních platform více než 20 hodin týdně nebo si takto vydělávají alespoň 50 % svého celkového příjmu).^[2] Z jiného průzkumu provedeného v letech 2016–2019 týmem University of Hertfordshire pak vyplývá, že v České republice^[3] a obecně v regionu střední a východní Evropy je platformová práce rozšířenější než v zemích západní Evropy. Téměř polovina české populace podle výsledků již vykonávala alespoň nárazově práci prostřednictvím některé digitální platformy (aplikace či webové stránky), pro většinu z nich se jedná o dodatečný příjem ke stálému zaměstnání na plný úvazek.^[4]

Práce prostřednictvím digitálních platform přináší řadu problematických aspektů, které ovlivňují zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Mimoto je platformová práce spojena i s významnou psychosociální zátěží. Cílem tohoto článku je zaměřit se na tyto problematické aspekty a popsat specifická rizika u pracovníků digitálních platform. Metodicky je v článku využita zejména syntéza poznatků získaná rešerší zahraničních vědeckých studií, analytických materiálů institucí Evropské unie a dalších mezinárodních organizací, právních předpisů a soudních rozhodnutí z České republiky a z dalších zemí EU.

Definice platformové práce a typologie digitálních platform

Pro pojem „platformová práce“ neexistuje jednotná definice, definic můžeme nalézt více podle toho, která instituce je používá. V pojetí Evropské komise je platformová práce chápána jako „*veškerá práce poskytovaná prostřednictvím online platform nebo jimi zprostředkovaná v široké škále odvětví, práce je různorodého charakteru a je poskytována za úplatu*“.^[5]

OECD chápe platformovou práci jako „*transakce zprostředkované aplikací (tj. specifickým softwarovým programem, často určeným pro použití na mobilním zařízení) nebo webovou stránkou, která pomocí algoritmů spojuje zákazníky a klienty s pracovníky, kteří poskytují služby za finanční odměnu*“.^[6]

Mezinárodní organizace práce (ILO) používá koncept digitálních pracovních platform, které „*zahrnují jak online platformy, kde je práce zadávána prostřednictvím otevřené výzvy osobám, které jsou geograficky rozptýlené ("crowdwork"), tak geolokalizační aplikace, které přidělují práci jednotlivcům, které se pohybují v určité geografické*

oblasti".^[7]

Pro účely tohoto článku zaměřeného na aspekty bezpečnosti a ochrany zdraví při práci používáme definici Evropské agentury pro BOZP (EU-OSHA), která platformovou práci definuje jako: „veškerou práci poskytovanou prostřednictvím online platforme nebo jimi zprostředkovanou, která zahrnuje širokou škálu standardních i nestandardních pracovních ujednání a vztahů“.^[8]

Z výše uvedených definic používaných mezinárodními organizacemi vyplývá, že základní rysy platformové práce spočívají zejména v trojstranném vztahu mezi platformou, pracovníkem a koncovým zákazníkem (v případě rozvozných platform do tohoto vztahu může vstupovat ještě čtvrtý subjekt – restaurace či obchod). Pracovní úkoly jsou zadávány online, práce je poskytována na vyžádání, na bázi dočasnosti nebo úkolově po částech. Práci řídí a přerozděluje místo vedoucího pracovníka algoritmus, lidský prvek je potlačen. Samotný výkon práce probíhá buď kompletně v online prostředí (a může být prováděn odkudkoliv) nebo naopak algoritmus propojuje pracovníka a zákazníka podle jejich polohy v reálném světě. Charakter činností, které mohou být prostřednictvím platform vykonávány, je velice různorodý, liší se místem výkonu práce, mírou kontroly, kterou má digitální platforma nad pracovníkem i požadovanou mírou kvalifikace pro výkon činnosti. Agentura EU-OSHA pro účely hodnocení rizik platformové práce rozlišuje čtyři základní typy digitálních platform: doručovací a taxi platformy, platformy poskytující služby v domácnosti a řemeslné práce, platformy typu mikropráce a platformy pro vysoce kvalifikované činnosti profesionálů typu programování nebo design.^[9] Typologie digitálních platform je zobrazena v obr. 1, včetně uvedení příkladů konkrétních platform, které působí na českém trhu. Je třeba poznamenat, že tento výčet čtyřech základních typů pracovních platform není úplný, zvláštním typem jsou například platformy zprostředkovávající online konzultace pacienta s lékařem (v ČR např. platforma ZnamyLekar.cz), platformy nabízejí online terapie psychologů (např. Terap.io) nebo platformy fungující na principu soutěžení vítězné nabídky mezi jednotlivými dodavateli (českým zástupcem tohoto typu platform je Topdesigner.cz).^[10]

Typologie DP



Obr. 1: Základní typologie digitálních pracovních platform podle místa výkonu činnosti a míry potřebné kvalifikace, příklady vykonávaných činností a platform působících na českém trhu (zdroj: vlastní zpracování)

Specifické aspekty platformové práce ovlivňující zajištění BOZP

1. Pracovněprávní status platformových pracovníků

Pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví pro práci prostřednictvím digitálních platform je zásadní skutečnost, že naprostá většina pracovníků vykonává pro digitální platformy činnost jako osoby samostatně výdělečně činné (dále také jen „OSVČ“).^[11] Podle průzkumu zpracovaného pro Evropskou komisi think tankem CEPS v roce 2021 lze klasifikovat pracovní status 93 % osob vykonávajících pracovní činnost prostřednictvím digitálních platform v EU 27 jako osoby samostatně výdělečně činné.^[12] K obdobným závěrům v kontextu českého prostředí došly i autorky studie Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí^[13], podle nichž lze téměř 100 % osob pracujících pro české digitální pracovní platformy charakterizovat jako sebezaměstnané^[14]. V této souvislosti vyvstává otázka, zda je status platformových pracovníků jako „nezávislých podnikatelů“ oprávněný, podle jednoho z odhadů až pět a půl milionu osob pracujících prostřednictvím digitálních pracovních platform je nesprávně klasifikováno jako osoby samostatně výdělečně činné, ačkoliv povaha jejich pracovní činnosti a míra kontroly, kterou nad nimi digitální platforma má, odpovídá spíše vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.^[15] Podle dalšího průzkumu^[16] se přitom 68,1 % platformových pracovníků identifikuje jako zaměstnanci, přestože jejich pracovněprávní status tomu zpravidla neodpovídá. Pochybnosti v této souvislosti vzbuzuje zejména segment doručovacích a taxi platform, který vykazuje vysokou míru kontroly nad výkonem a chováním pracovníků (více viz kapitola Algoritmický management a digitální kontrola).

Jaké jsou důsledky statutu pracovníků digitálních platform jako osob samostatně výdělečně činných pro zajištění jejich bezpečnosti a ochrany zdraví při práci? V případě tradičního uspořádání pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je zaměstnavatel povinen zajišťovat a plnit řadu povinností na úseku BOZP, mezi které patří vyhledávání a hodnocení rizik, přijímání opatření k předcházení rizikům, informování zaměstnanců a školení BOZP, výběr a poskytnutí osobních ochranných pracovních prostředků (dále jen „OOPP“), zajištění pracovnělékařských služeb, účast zaměstnanců na otázkách BOZP atd. Naproti tomu osoby samostatně výdělečně činné si za svojí vlastní bezpečnost odpovídají samy.^[17] Vedle pravidel o BOZP se na osoby samostatně výdělečně činné nevztahují pravidla o minimální mzdě, dovolené či nemocenské. Platformoví pracovníci si nemusí být této skutečnosti zcela vědomi, stejně tak nemusí mít dostatečné znalosti a schopnosti k identifikaci rizik a nemusí znát právní předpisy k zajištění BOZP. Podle agentury EU-OSHA mají platformoví pracovníci zhoršené podmínky pro zajištění BOZP zahrnující nedostatečné znalosti, chybějící školení BOZP nebo nedostatečné OOPP. Povaha platformové práce založená na dočasnosti a dílčích úkolech vykonávaných na vyžádání ihned po obdržení požadavku navíc komplikuje možnost provádění kontrol inspekce práce, ztížená je také organizace pracovníků v rámci odborů a jejich kolektivní zastupování.^[18]

Problémem platformové práce jsou také chybějící informace o pracovní úrazovosti. U 87 digitálních pracovních platform působících v ČR^[19] byly za rok 2022 vykázaný pouze 3 pracovní úrazy s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny u jedné pracovní platformy (obor řemesla a služby v domácnosti). Tato společnost však kromě provozování platformy podniká i v jiných oborech činnosti, podle charakteristiky úrazů se dá předpokládat, že tři zmíněné úrazy byly vykázaný právě v těchto dalších oborech činnosti. Tyto výsledky nejsou nijak překvapivé a pouze potvrzují předpoklad, že naprostá většina pracovníků digitálních platform funguje v režimu samostatně výdělečně činných osob. I v případě, že OSVČ ohlásí svůj úraz^[20], nedojde k propojení s informací, že práce byla vykonávána přes digitální platformu. Platforma není v pozici zaměstnavatele, ale pouze zprostředkovatele pracovní činnosti. Výsledkem

ovšem je, že nemáme dostatek relevantních dat o pracovní úrazovosti v rámci platformové práce. Ke stejným závěrům došla i EU-OSHA, podle které nejsou zatím statistiky o počtu pracovních úrazů nebo nemocí z povolání souvisejících s platformovou prací systematicky shromažďovány ani veřejně dostupné^[21], což je problematické s ohledem na to, že platformová práce je často vykonávána v odvětvích, která jsou obecně považována za rizikovější, např. doprava, ale i řemeslné nebo stavební práce.

Určení odpovídajícího právního vztahu mezi platformami a platformovými pracovníky je jednou z hlavních výzev pro budoucí řešení právní ochrany platformových pracovníků. Český právní řád prozatím nedisponuje právní úpravou, která by se specificky dotýkala statutu pracovníků digitálních platforem a jejich ochrany. Definiční znaky závislé práce^[22] mohou být v praxi na činnost digitálních platforem obtížně aplikovatelné, protože se jedná o nová a neobvyklá uspořádání pracovněprávních vztahů, pro něž dosavadní právní úprava není uzpůsobena. Způsob fungování digitálních platforem je také velmi různorodý a podmínky nastavené pro výkon mohou být diametrálně odlišné.

Zatímco český zákonodárce se platformovou prací dosud nezabýval, české soudy se případům s platformovou prací spojeným nevyhnují. Nejvyšší správní soud se ve věci sp. zn. 2 Afs 265/2015-114^[23] zabýval činností operátorek poskytujících erotické služby „live chat“ prostřednictvím webové stránky, přičemž posuzoval, zda se jedná o závislou činnost či nikoliv. Nejvyšší správní soud dovodil, že činnost lze provozovat v zásadě třemi způsoby:

- činnosti provozované výlučně jako nezávislá činnost – buď z důvodů zákonné úpravy (exekutor, notář), anebo z důvodů spočívajících v povaze vlastní činnosti s ohledem na její rozsah či druh (výrobní činnosti, realitní makléř);
- činnosti obojetné povahy, mezi něž se řadí drtivá většina menších živností (zedník, kadeřnice, instalatér, účetní i svobodná povolání);
- činnosti ryze závislé (pokladní v supermarketu).

Nejvyšší správní soud zařadil činnost operátorek poskytujících erotické služby skrze web do kategorie 2, tedy mezi činnosti obojetné povahy. Zároveň stanovil, že taková činnost může být vykonávána jak v režimu závislé činnosti, tedy skrze zaměstnání, tak v režimu samostatné činnosti, a to aniž by se jednalo o tzv. švarcsystém. Mezi tyto tzv. obojetné činnosti bychom dnes mohli zařadit většinu platformové práce, přičemž v převážné většině je tato vykonávána v režimu samostatné činnosti. Lze se domnívat, že tomu tak je proto, že samostatná činnost poskytuje pracovníkům mnohem více flexibility, ale zároveň také menší daňovou zátěž oproti činnosti závislé. Platformová práce narůstá na popularitě, a to navzdory absenci ochrany zákoníkem práce. Pracovníci totiž stále častěji preferují flexibilitu před stabilitou.

Některé státy Evropské unie na rozdíl od ČR již související národní právní úpravu platformové práce přijaly. Jedním z nejznámějších je španělský zákon o ochraně řidičů (královský zákon č. 9/2021 ze dne 11. května 2021), který přiznává za splnění určitých podmínek osobám, které realizují rozvoz pro digitální platformy, status zaměstnance a nikoli pouze nezávislého dodavatele, zároveň zavádí požadavek na transparentnost algoritmického řízení.^[24] Ve Francii byl v roce 2016 přijat tzv. zákon „El Khomri“, který platformovým pracovníkům, kteří vykonávají činnost jako samostatně výdělečně činné osoby, přiznává právo na úrazové pojištění pro případ pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, přístup ke školení BOZP a možnost zakládat odbory.^[25]

Napříč státy EU také proběhla či probíhá řada soudních sporů mezi pracovníky digitálních platforem (případně jejich zástupci – odborovými organizacemi) a platformami. Z nejnovějších rozhodnutí můžeme uvést například rozhodnutí Nejvyššího soudu Nizozemska ze dne 24. března 2023, který potvrdil rozsudek amsterdamského odvolacího soudu, který kvalifikoval práci kurýrů doručovací platformy Deliveroo jako práci zaměstnanců. Soud rozhodl, že ačkoli byli kurýři najímáni na práci, která měla prvky smlouvy o poskytování služeb (například jistou míru svobody pracovat, kdykoli chtějí), soud konstatoval, že je na tuto problematiku nutné nahlížet komplexně. Celkové posouzení podmínek

práce tak vedlo soud k závěru, že kurýři byli zaměstnanci, a dohody, které měli uzavřeny s platformou Deliveroo, kvalifikoval jako pracovní smlouvy.^[26]

Do budoucna na úrovni EU bude stěžejní Směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform, jejíž návrh předložila Evropská komise v prosinci 2021 a Rada zaujala stanovisko k tomuto návrhu dne 12. června 2023.^[27] Návrh směrnice definuje odpovídající zaměstnanecký status osob pracujících pro digitální platformy a dále zavádí poprvé na úrovni EU pravidla pro používání umělé inteligence (AI) na pracovišti. Návrh směrnice stanovuje právní domněnku, že pokud digitální pracovní platforma má nad určitými prvky výkonu práce kontrolu, tak mezi digitální pracovní platformou a osobou vykonávající práci prostřednictvím platformy existuje pracovní poměr, a to bez ohledu na to, zda tyto osoby uzavřely písemnou pracovní smlouvu nebo práci vykonávají jako osoby samostatně výdělečně činné. Právní domněnka je stanovena jako vyvratitelná. V případech, kdy digitální pracovní platforma chce domněnku vyvrátit, leží důkazní břemeno na platformě, která musí prokázat, že pracovní poměr podle vnitrostátního práva a praxe neexistuje, a to s přihlédnutím k judikatuře Evropského soudního dvora.

Právní domněnka se uplatní, pokud jsou splněna alespoň tři ze sedmi stanovených kritérií. Digitální pracovní platforma podle těchto kritérií:

- ✚ určuje horní hranici pro výši odměny;
- ✚ požaduje, aby její pracovník dodržoval určitá pravidla týkající se vzhledu, chování vůči příjemci služby nebo výkonu práce;
- ✚ dohlíží na výkon práce, a to i elektronickými prostředky;
- ✚ omezuje svobodu volby pracovní doby nebo doby nepřítomnosti v práci;
- ✚ omezuje svobodu přijímat nebo odmítat úkoly;
- ✚ omezuje svobodu využívat subdodavatele nebo náhradníky;
- ✚ omezuje možnost budovat si klientskou základnu nebo vykonávat práci pro jakoukoli třetí stranu.

Platformy posuzované podle uvedených kritérií jako zaměstnavatelé pak budou mít další povinnosti související např. s nahlásováním svých zaměstnanců státním orgánům a další zvláštní povinnosti vůči platformovým zaměstnancům.

V oblasti algoritmického managementu je cílem návrhu zvýšení transparentnosti při používání algoritmů digitálními platformami, zabezpečení lidského prvku v dohledu nad pracovními podmínkami v digitálních platformách a zajištění práva odvolat se proti automatizovanému rozhodnutí systému.^[28]

2. Algoritmický management a digitální kontrola

Algoritmický management se uplatňuje pro sledování, vyhodnocování výkonnosti a řízení pracovníků pomocí algoritmů, které v podstatě nahrazují činnosti, které dříve vykonávali vedoucí pracovníci. Typický je tento přístup k řízení mimo jiné pro digitální platformy, ale setkat se s ním můžeme i v jiných odvětvích. Využívají ho například sklady online obchodů, kdy algoritmus pracovníkům určuje nejefektivnější trasu pohybu a způsob kompletace objednávek pomocí příručního digitálního zařízení, které mají k dispozici.

Algoritmický management využívá styl řízení prostřednictvím matematických algoritmů při uplatňování kontroly, monitorování a organizace práce. Möhlmann a Zalmanson definují algoritmický management prostřednictvím pěti základních kritérií:

- ✚ průběžně dochází k monitorování chování pracovníků;
- ✚ hodnocení výkonnosti pracovníků probíhá soustavně na základě uživatelských recenzí;
- ✚ systém rozhoduje automaticky bez přítomnosti lidského prvku;
- ✚ pracovník interaguje se systémem bez možnosti zpětné vazby a domluvy s živou osobou;

- systém má zpravidla nízkou transparentnost a pracovníci nechápou pravidla, podle kterých jsou hodnoceni, protože společnosti je zveřejňují pouze zřídka.^[29]

Algoritmické řízení tedy charakterizuje nepřetržitý digitální dohled, vyhodnocování chování a pracovní výkonnosti pracovníků prostřednictvím algoritmů, automatizované rozhodování bez lidského zásahu, komunikaci převážně se systémem místo s lidskou bytostí (např. vedoucím pracovníkem), nízká míra autonomie pracovníka v rozhodování o pořadí pracovních úkolů a nedostatek transparentnosti ve vztahu k fungování algoritmu.

Platformy mohou používat digitální technologie pro nepřetržitou kontrolu a monitorování výkonnosti pracovníků. V případě doručovacích a taxi služeb je využíváno sledování polohy pomocí systému GPS, kdy mohou být shromažďovány údaje o rychlosti dopravního prostředku a použité trase.^[30] Digitální platforma Upwork, která zprostředkovává služby profesionálů na „volné noze“, využívá softwarovou aplikaci, která umožňuje zákazníkovi virtuálně „nahlízet přes rameno“ pracovníkovi, který zpracovává jeho zakázku. Několikrát za hodinu v náhodně zvolených intervalech pořizuje software snímek obrazovky počítače, zaznamenává počet kliknutí myši a stisků klávesnice, dokonce může prostřednictvím webkamery pořizovat snímek pracovníka (tuto funkci je však možné zakázat).^[31]

Dalším významným aspektem, který se s algoritmy digitálních platforem doplňuje, jsou uživatelská hodnocení zákazníků. Zákazník může ohodnotit kvalitu poskytnuté služby, rychlost doručení zboží, případné pochybení nebo porušení pravidel. Hodnocení probíhá zpravidla pomocí škály, známkování, v některých aplikacích je možné připojit i slovní popis. Hodnotící systém poskytuje digitální platformě informace, které jsou mimo dosah technické infrastruktury algoritmického řízení, ale vhodně ho doplňují a jsou algoritmem dále využity pro komplexní hodnocení a sledování činnosti pracovníků.^[32] Například digitální platforma pro poskytování sdílených jízd Uber používá pro hodnocení svých řidičů škálu v rozsahu 1–5 hvězdiček (1 je nejhorší, 5 nejlepší). Při dlouhodobě nižším skóre, než je očekávané, může dojít až k deaktivaci pracovníka a jeho úplnému odhlášení z aplikace a nemožnosti pokračovat v práci.^{[33][34]} K zablokování účtu může také dojít, pokud odmítne nebo ignoruje určitý procentní podíl příchozích objednávek (příklad blokace viz obr. 2). Raval a Dourish ve své studii provedené se 121 řidiči taxi platforem, popisují, že za problematický je u Uberu považován už průměrný rating 4,6, u obdobné platformy Lyft je hraniční skóre ještě vyšší. Z řidičů, se kterými výzkumníci vedli rozhovory, 45 % považovalo hodnotící systém za velmi neefektivní a to zejména z toho důvodu, že zákazníci nejsou podle nich plně obeznámeni s fungováním hodnocení. Řidiči také uváděli pocity frustrace a bezmoci z neobjektivního hodnocení zákazníků mnohdy založeného na důvodech, které není v jejich silách ovlivnit a není proti němu odvolání, jako je aktuální dopravní situace, nálada a emoční nastavení zákazníka.^[35] Hodnotící mechanismy staví platformové pracovníky proti sobě do nepřetržité soutěže, přičemž ti nedostatečně výkonní s nižším ratingem mají zpravidla menší šanci získat dobře ohodnocené zakázky v preferované pracovní době, což vede ke zvýšení pracovního tempa s cílem udržet si co nejvyšší možné hodnocení a dosahovat větších výdělků.



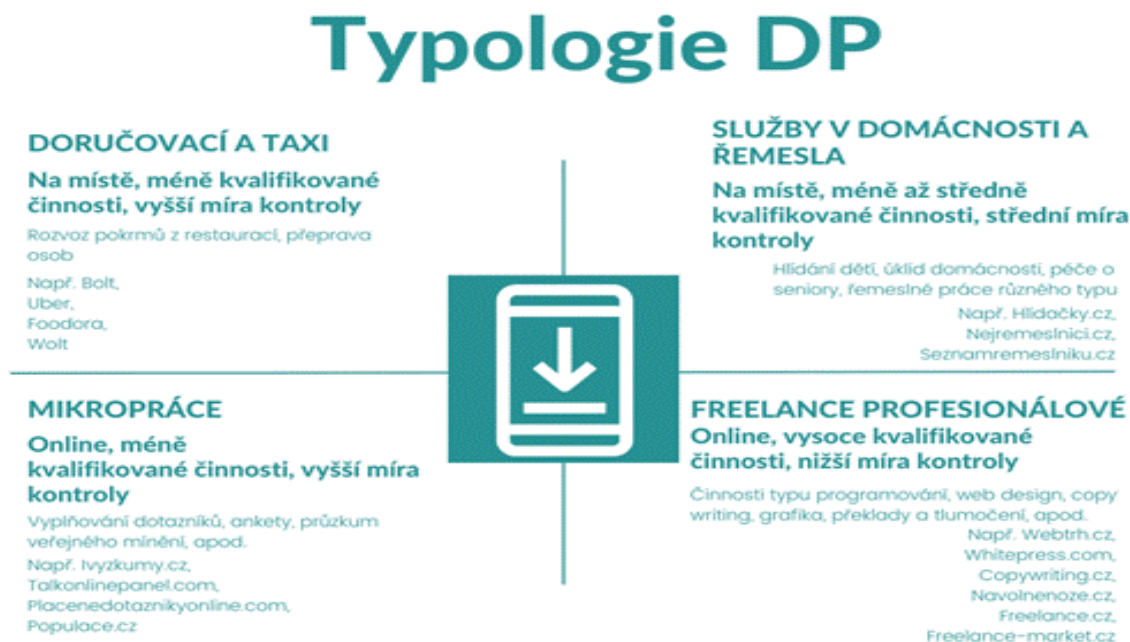
Obr. 2: Příklad časové blokace účtu u digitální platformy z důvodu nízké míry přijetí objednávek (zdroj: diskusní [Facebook skupina](#) řidičů taxi a doručovacích platforem)

Tlak algoritmů může podněcovat riskantní chování řidičů a kurýrů v honbě za finančními bonusy za rychlejší doručení objednávek nebo za dosažení určitého počtu zakázek v časovém úseku. Podle Bérastégua se v interakcích platformové aplikace s pracovníkem objevují systémové prvky známé z videoher (tzv. „gamifikace“), které mají pracovníky motivovat k vyšší produktivitě práce. Aplikace zobrazuje pracovníkovi údaje o individuálním výkonu, upozorňuje na možnost dosažení „osobního milníku“ (zpráva o dosažení je doplněna audiovizuálním efektem podobným dosažení vyšší úrovně v počítačové hře) a s tím souvisejícího bonusu nebo zasílá notifikace o mimořádně vysoké poptávce a možnosti výdělku v dané oblasti přesně ve chvíli, kdy se pracovník chystá z aplikace odhlásit. Všechny tyto prvky z psychologického hlediska stimulují pracovníka k tomu, aby pokračoval v práci a aby jeho výkon byl co nejvyšší.^[36]

Práce v podmínkách algoritmického řízení má vliv na pracovní pohodu, kvalitu pracovního života a míru uspokojení z práce. Autoři Parker a Parent-Rochelleau provedli analýzu 45 studií týkajících se vlivu algoritmického managementu a identifikovali tři klíčové negativní efekty na duševní pohodu pracovníků: menší rozmanitost pracovních úkolů, nedostatek pracovní autonomie a pracovní přetížení. Aplikace pro řízení pracovníků na základě algoritmů mají často přesně určený okruh pracovních úkolů a postupů, které jediné jsou (o)hodnoceny, vlastní iniciativa pracovníka a variabilita pracovní činnosti je tedy potlačena. Autonomie a flexibilita je často považována za hlavní výhodu platformové práce, realita algoritmického řízení založeného na prvcích výkonnostního skóre a posuzování míry přijetí však ukazuje, že pracovní autonomie může být u platformové práce naopak nižší než u běžných zaměstnání. Algoritmické řízení může různými způsoby zvyšovat intenzitu práce, buď přímo nastavením požadovaného pracovního tempa ze strany algoritmu, nebo nepřímo prostřednictvím působení na pracovníky, kteří vzhledem k nízké transparentnosti rozhodování nechápou, na základě čeho jsou hodnoceni, a tak zvyšují svůj výkon, aby vyhověli systému.^[37]

Otázkou, jaký je v současnosti vliv digitálních technologií na zaměstnance a v jaké míře jsou tyto praktiky na

evropských pracovištích rozšířeny, se zabýval průzkum EU-OSHA s názvem Puls BOZP – BOZP na post pandemických pracovištích^[38]. Více než polovina respondentů v celé EU (52 %) odpověděla, že digitální technologie na jejich pracovišti určuje rychlost nebo tempo jejich práce, a každý třetí respondent má za to, že tyto technologie přinášejí vyšší pracovní zátěž. Více než čtyři z deseti respondentů (44 %) uvádí, že digitální technologie vedou k tomu, že pracují o samotě, a podle 37 % dotazovaných vede jejich používání na pracovišti ke zvýšenému dohledu a kontrole. A konečně, 19 % respondentů uvádí, že používání digitálních technologií snižuje jejich pracovní autonomii, viz graf 1.



Graf 1: Výsledky průzkumu EU-OSHA, vliv používání digitálních technologií na pracovišti (zdroj: EU-OSHA, Puls BOZP ^[39])

Tři z deseti respondentů (30 %) v EU uvedli, že jejich organizace používá digitální zařízení k tomu, aby jim automaticky přidělovala úkoly nebo určovala pracovní dobu či směny. O něco nižší počet (27 %) udává, že digitální technologie jsou používány pro hodnocení jejich výkonu třetí stranou (např. zákazníci, kolegové, pacienti atd.) a 25 % k dohledu nebo sledování jejich práce a chování. Menšina respondentů (7 %) odpověděla, že digitální technologie jsou používány na pracovišti ke sledování jejich srdečního tepu, krevního tlaku, pozice těla atd., viz graf 2.

Typologie DP



Graf 2: Výsledky průzkumu EU-OSHA, vliv používání digitálních technologií na pracovišti (zdroj: EU-OSHA, Puls BOZP[39])

Podle výsledků již zmíněné studie Univerzity v Hertfordshire, jsou v České republice ze všech 13 zkoumaných zemí nejvíce používané praktiky algoritmického managementu, jako je používání aplikací nebo webových stránek k zasílání nových úkolů a požadavků pracovníkům nebo k zaznamenávání jejich pracovní činnosti. V České republice jejich používání uvádělo více než 50 % respondentů, oproti tomu např. v Německu pouze 13,1 %.^[40]

3. Sociální izolace a pracovní přetížení

Práce prostřednictvím digitálních platforem, zejména ta, která je vykonávána pouze online, je spojena s rizikem sociální izolace, které vyplývá ze samotného uspořádání platformové práce. Práce je vykonávána na dálku, což je sice považováno za výhodu ve smyslu ušetřeného času na dojíždění na pracoviště, možnosti vykonávat práci v podstatě odkudkoliv na světě a (v případě práce vykonávané online) využití komfortu domácího prostředí. Na druhou stranu chybí osobní kontakt s ostatními pracovníky (kteří jsou zároveň přímými konkurenty) nebo zákazníky, komunikace často probíhá pouze v anonymním režimu. Celý pracovní proces je dehumanizován a lidský prvek je nahrazen algoritmy. Pracovníci nemají možnost prodiskutovat svoje pracovní problémy a chybí jim sociální podpora ze strany vedení a osobní kontakt se spolupracovníky, což je některými autory považováno za významný rizikový faktor pro zdraví a duševní pohodu.^[41] Sociální izolace se v určité formě týká i doručovacích a taxi platforem, kdy, ačkoliv dochází k přímému kontaktu se zákazníky, některé běžné sociální interakce jsou převedeny do online prostředí, např. zpětná vazba a případné spropitné jsou zákazníkem řešeny přímo v aplikaci. Stejně tak může zákazník u některých taxi platforem zaškrtnout preferenci „tiché jízdy“, která vyžaduje od řidiče vyhnout se zbytečné komunikaci se zákazníkem.^[42]

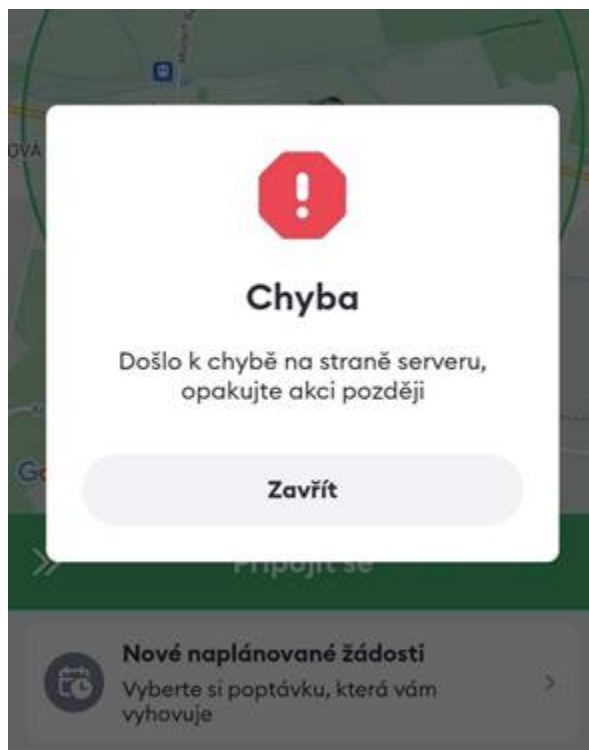
Práce prostřednictvím digitálních platforem inklinuje ke stírání hranic mezi profesním a osobním životem, kdy neexistuje stabilní pracovní doba, pracovní úkoly jsou zadávány v režimu 24/7, je nutné vyhovět požadavkům klienta a přizpůsobit se jeho časovým nárokům nebo např. i jinému časovému pásmu. Problémy s pracovním přetížením se netýkají pouze platforem, kde je práce vykonávána online (např. programování). V Polsku byl proveden průzkum, kdy byly vedeny hloubkové rozhovory s řidiči Uberu, z nichž vyplynulo, že jsou schopni dosahovat adekvátních výdělků jen v případě, že pracují až 12 hodin denně, případně i o víkendech.^[43] Jiný průzkum odhalil, že kurýři rozvozo

platforem jsou často účastníky dopravních nehod způsobených únavou a porušováním maximální povolené rychlosti. Účast na dopravní nehodě přiznalo 42 % z nich, v 10 % došlo při nehodě ke zranění osob, nejčastěji pak jich samotných.^[44] K riziku nadměrné pracovní zátěže může přispívat i fakt, že velká část osob, které pracují přes digitální platformy, má zároveň ještě hlavní pracovní poměr v běžném zaměstnání.

4. Nejistota práce a příjmů

Nejistota práce a příjmů je jedním z důležitých psychosociálních faktorů a podle některých studií působí jako významný stresor s řadou možných negativních zdravotních dopadů.^[45] Práce hraje v životě lidí ústřední roli a její ztráta ohrožuje nejen finanční zajištění jednotlivce, ale znamená i určitou krizi identity a ztrátu sociálních jistot. Jak už bylo řečeno, většina pracovníků digitálních platforem pracuje jako osoby samostatně výdělečně činné, platformová práce má charakter dočasné práce na vyžádání, což platformám umožňuje pružně reagovat na aktuální poptávku. Pracovník nemá garantovaný minimální příjem, objem práce a dokonce ani jistotu, že zítra ještě bude moci pracovat. V České republice proběhl v únoru 2023 hromadný protest kurýrů společnosti Wolt proti změně systému odměňování a masivnímu náboru nových kurýrů, který vedl ke skokovému snížení dosavadních odměn. Kurýři během protestů uváděli, že jejich průměrný výdělek se neočekávaně snížil na 35 až 65 Kč za hodinu.^[46] Pro porovnání – základní sazba minimální mzdy v ČR činila od 1. 1. 2023 103,80 Kč za hodinu.^[47]

Uživatelský účet na platformě může být také z různých důvodů kdykoliv zablokován, což se v podstatě rovná okamžitému propuštění a pracovníci platformou nepožívají právní ochrany, kterou v těchto případech mají zaměstnanci. Bez příjmu a možnosti pracovat zůstávají také v období propadu poptávky, zpoždění a případných nefunkčností a výpadků systému aplikace (viz obr. 3). Nepředvídatelnost platformové práce se projevila také v období pandemie covid-19, kdy došlo zejména v počátečních fázích v roce 2020 k výraznému propadu poptávky v rámci pracovních platforem následovaných výkyvy podle aktuálního vývoje pandemické situace.^[48] Například belgická platforma pro poskytování služeb v domácnosti Ring Twice utrpěla během pandemie 80 % pokles tržeb.^[49]



Obr. 3: V případě výpadku aplikace zůstávají pracovníci bez příjmu (zdroj: diskusní [Facebook skupina řidičů taxi a doručovacích platforem](#))

Závěr

Vývoj technologií je v poslední době tak dynamický, že se objevují nové formy pracovního uspořádání, které nezapadají do škatulek tradičních pracovněprávních vztahů. Práce prostřednictvím digitálních platforem patří mezi tyto nové formy práce, které kromě deklarovaných výhod jako je časová flexibilita a jednoduchý vstup na trh práce, přináší i řadu nových problematických aspektů mimo jiné i pro zajištění BOZP. Na tyto nové formy práce není zatím zcela uzpůsobena ani stávající česká právní úprava.

U platformové práce jsou bezpochyby zásadní dvě okolnosti, a to převažující status platformových pracovníků jako „nezávislých podnikatelů“ a všechny důsledky, které z toho pro zajištění BOZP plynou, včetně zhoršeného přístupu k informacím o rizicích, chybějícího školení BOZP a zajištění OOPP a obecně absence právní ochrany v pracovněprávních vztazích, kterou zaměstnancům jinak garantuje zákoník práce. Dalším klíčovým aspektem je pak používání algoritmického managementu, který vede k určitému odlidštění pracovního procesu. S algoritmem se nedá diskutovat a nemá pochopení pro lidské slabosti a individuální potřeby, důležité je skóre a efektivita, navíc současné technologie umožňují téměř dokonalý digitální dohled nad pracovníkem. Spolu s profesní izolací, pracovním přetížením a nejistotou práce a příjmů může tedy platformová práce přinášet významnou psychosociální zátěž pracovníků.

Podle odhadů bude objem platformové práce do budoucna výrazně narůstat. Řešením zcela jistě není snažit se jí potlačovat, ale pokusit se nastavit pravidla tak, aby pracovníci digitálních platforem získali dostatečnou ochranu a přístup k zajištění BOZP a aby byla určitá pravidla nastavena i pro dosud neregulovanou oblast algoritmického řízení. Algoritmické systémy řízení cílí v současnosti na maximální efektivitu pracovního procesu, je ale zapotřebí promyšlenějšího přístupu, aby byly také slučitelné s výkonem důstojné a smysluplné práce, která je zatím vykonávána lidskými bytostmi a nikoliv roboty. S tím souvisí i zajištění transparentnosti, aby pracovníci rozuměli tomu, jakým způsobem a proč jsou kontrolováni a hodnoceni, a aby měli možnost se proti automatizovanému rozhodnutí systému odvolat k vyšší (lidské) autoritě. Zásadní roli na poli právní úpravy přinese chystaná směrnice Evropského parlamentu a Rady, jejíž případná transpozice bude stěžejní pro budoucí pojetí platformové práce v České republice, která na rozdíl od některých jiných evropských států dosud specifickou právní úpravu této problematiky nemá. Vzhledem k dynamice vývoje, bude do budoucna důležitý i další výzkum této oblasti, zejména co se týká vlivu těchto nových technologií na fyzické a duševní zdraví pracovníků.

Dedikace



©2023

Tento výsledek byl finančně podpořen z institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace na léta 2023–2027 a je součástí výzkumného úkolu 01-S4-2023-VUBP Nové fenomény pracovněprávního prostředí zasahující do kvality zajišťovaných pracovních podmínek zaměstnanců s přesahem do problematiky bezpečnosti a ochrany zdraví řešeného Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v. v. i., ve spolupráci s Ústavem státu a práva AV ČR, v. v. i., v letech 2023–2024.

Použité zdroje

BARCEVIČIUS, Egidijus ...[et al.]. *Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work* [online]. Brussels: European Commission, 2021. S. 14, 86 [cit. 2023-07-28]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8428&furtherPubs=yes>.

BÉRASTÉGUI, Pierre. *Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: a systematic review*. Brussels: European Trade Union Institute, 2021. S. 64. ISBN 978-2-87452-595-7.

BURGARD, Sarah A.; BRAND Jennie E. Perceived Job Insecurity and Worker Health in the United States. *Social Science & Medicine*. 2009, vol. 69, no. 5, s. 777-785.

DE GROEN, Willem Pieter ...[et al.]. *Digital labour platforms in the EU: mapping and business models: final report* [online]. Publications Office, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, 2021. S. 8 [cit. 2023-06-13]. Dostupné z: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/224624>. ISBN 978-92-76-37273-8.

DE STEFANO, V. ...[et al.]. *Platform work and the employment relationship: ILO Working Paper 27* [online]. Geneva: International Labour Organization 2021 [cit. 2023-08-03]. Dostupné z: https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_777866/lang--en/index.htm.

DUGGAN, J. ...[et al.]. Algorithmic management and app-work in the gig economy: a research agenda for employment relations and HRM [online]. *Human Resource Management Journal*. 2020, vol. 30, no. 1, s. 114-132 [cit. 2023-06-02]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12258>.

ESPAÑA. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. In: *Boletín oficial del Estado*. 2021, núm. 113, s. 56733. Dostupný také v digitální podobě z: <https://www.boe.es/boe/dias/2021/05/12/pdfs/BOE-A-2021-7840.pdf>.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. *Digital platform work and occupational safety and health: a review: European Risk Observatory Report* [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. S. 15 [cit. 2023-10-30]. Dostupné z: https://osha.europa.eu/sites/default/files/2021-11/OSH_policies_online_platform_economy.pdf. ISBN 978-92-9479-589-2.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. *Digital platform work and occupational safety and health: overview of regulation, policies, practices and research* [online]. European Agency for Safety and Health at Work, 2022. S. 10 [cit. 2023-06-16]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/en/publications/digital-platform-work-and-occupational-safety-and-health-overview-regulation-policies-practices-and-research>. ISBN 978-92-9479-598-4.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. *OSH Pulse - Occupational safety and health in post-pandemic workplaces: flash Eurobarometer: summary* [online]. European Agency for Safety and Health at Work, 2022. S. 3 [cit. 2023-09-18]. Dostupné z: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. *Protecting Workers in the Online Platform Economy: an overview of regulatory and policy developments in the EU: European Risk Observatory Discussion paper* [online]. European Agency for Safety and Health at Work, 2017. S. 8 [cit. 2023-06-16]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/en/publications/protecting-workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy-developments>. ISBN 978-92-9496-642-1.

EUROPEAN UNION. *Commission staff working document impact assessment report: accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to improve the working conditions in platform work in the European Union*

[online]. Brusel: Publications Office, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. 2021. S. 134. [cit. 2023-06-16]. Dostupné z: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/48491c8f-59bb-11ec-91ac-01aa75ed71a1>.

EUROPEAN UNION. *Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work: 10107/23* [online]. Brussels: Council of European Union, 2023 [cit. 2023-07-28]. Dostupné z: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10107-2023-INIT/en/pdf>.

FRANCE. LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. In: *Journal officiel de la République française*, 2016, n. 184. Dostupný také v digitální podobě z: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213/>.

How stars rating work [online]. Uber Technologies, c2023 [cit. 2023-01-06]. Dostupný z: <https://www.uber.com/us/en/drive/basics/how-ratings-work/>.

HUWS, Ursula; SPENCER Neil H.; COATES, Matt. *The platformisation of work in Europe: highlights from research in 13 European countries* [online]. Brussels: FEPS – Foundation for European Progressive Studies, 2019 [cit. 2023-06-16]. Dostupné z: <https://feps-europe.eu/publication/686-the-platformisation-of-work-in-europe/> ISBN: 978-2-930769-27-1.

CHRISTIE, Nicola; WARD, Heather. The health and safety risks for people who drive for work in the gig economy. *Journal of Transport and Health*. 2019, vol. 13, no. 1, s. 115-127. ISSN 2214-1405.

KILHOFFER, Zachary ...[et al.]. *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*. VT/2018/032 [online]. Leuven: CEPS, EFTHIA, HIVA-KU Leuven, 2020. S. 25 [cit. 2023-06-16]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280>.

KIRCHNER, Stefan; SCHÜSSLER, Elke. The Organization of Digital Marketplaces: Unmasking the Role of Internet Platforms in the Sharing Economy. In: *Organization outside organizations: the abundance of partial organization in social life*. Cambridge University Press, 2019. S. 15. ISBN 9781108474986.

Kurýři společnosti Wolt v Praze protestovali proti způsobu odměňování. *Ct24.cz* [online]. Praha: Česká televize, Stránka naposledy editována 14. 2. 2023 [cit. 2023-10-06]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/regiony/3565081-kuryri-rozvazkove-spolecnosti-wolt-protestuji-v-centru-prahy-akce-omezuje-dopravu>.

Minimální mzda: informace o minimální mzdě od 1. ledna 2023 [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, stránka naposledy editována 16. 1. 2023 [cit. 2023-10-06]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>.

MÖHLMANN M.; ZALMANSON L. Hands on the wheel: navigating algorithmic management and Uber drivers autonomy [online]. In: *International Conference on Information Systems (ICIS 2017), Seoul, South Korea, December 2017*. 18 s. [cit. 2023-12-13]. Dostupný z: https://www.researchgate.net/publication/319965259_Hands_on_the_wheel_Navigating_algorithmic_management_and_Uber_drivers_autonomy.

WAEYAERT, Willem ...[et al.]. *Occupational safety and health risks of handiwork provided through digital labour platforms: case study* [online]. European Agency for Safety and Health at Work, 2022. S. 2 [cit. 2023-08-24]. Dostupný z: https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-03/OSH_implications_of_%20handiwork_%20platform%20work.pdf.

OECD. *OECD Employment Outlook 2019: the Future of Work* [online]. Paris: OECD, 2019 [cit. 2023-08-03]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>.

PARKER, Sharon Kay; PARENT-ROCHELEAU Xavier. 3 ways 'algorithmic management' makes work more stressful and

less satisfying. *The Conversation* [online]. The Conversation Media Group, page last edited 23. 8. 2021 [cit. 2023-08-24]. Dostupné z: <https://theconversation.com/3-ways-algorithmic-management-makes-work-more-stressful-and-less-satisfying-166030>.

PESOLE, Annarosa ...[et al.]. *Platform workers in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018.

POLKOWSKA, Dominika. Does the app contribute to the precarization of work?: the case of Uber drivers in Poland. *Partecipazione e Conflitto*. 2019, vol. 12, n. 3, s. 717-741. ISSN 1972-7623.

RAVAL, Noopur; DOURISH, Paul. Standing out from the crowd: emotional labor, body labor, and temporal labor in ridesharing. In: *CSCW 2016: the 19th ACM conference on Computer-Supported Cooperative Work and Social Computing*, February 27-March 2, 2016. S. 101. Dostupný z: <https://www.dourish.com/publications/2016/StandingOutFromTheCrowd-cscw2016.pdf>.

RITSCHER, Chelsea. Uber launches 'quiet mode' for users who want to ride in silence: the option is only available for Uber Black users. *Independent* [online]. 16 May 2019 [cit. 2023-07-12]. Dostupné z: <https://www.independent.co.uk/life-style/uber-quiet-mode-how-silence-cost-price-users-preferences-black-a8916956.html>.

ROPPONEN, Annina ...[et al.]. Workers' Health, Wellbeing, and Safety in the Digitalizing Platform Economy. In: *Digital Work and the Platform Economy: Understanding Tasks, Skills and Capabilities in the New Era*. 1st ed. Routledge, 2019. S. 61. ISBN 9780429467929.

SCHMIDT, Florian A. *Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*. Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017. S. 14. ISBN: 978-3-95861-745-2.

VÁŇOVÁ, Jana; VEVERKOVÁ, Soňa. *Digitální pracovní platformy a platformová práce v České republice: Policy Paper 1/2023* [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2023 [cit. 2023-07-18]. Dostupné z: https://katalog.vupsv.cz/fulltext/PP_01-2023.pdf.

Vzorová citace

RANGLOVÁ, Jana; SCHEU, Lenka. Práce prostřednictvím digitálních platforem a související aspekty zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online]. 2023, roč. 16, č. 3-4. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/prace-prostrednictvim-digitalnich-platforem-souvisejici-aspekty-zajisteni-bezpecnosti-ochrany>. ISSN 1803-3687.

[1] Ekvivalentem dále používaným v článku je také pojem „platformová práce“.

[2] EUROPEAN UNION. *Commission staff working document impact assessment report: accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to improve the working conditions in platform work in the European Union* [online]. Brussels: Publications Office, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. 2021. S. 134. [cit. 2023-06-16]. Dostupné z: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/48491c8f-59bb-11ec-91ac-01aa75ed71a1>.

[3] V České republice se průzkum uskutečnil v roce 2019, dotazováno bylo 2000 respondentů. Dalšími zeměmi, které byly do studie zahrnuty, jsou Francie, Spojené království Velké Británie a Severního Irska, Švédsko, Nizozemí, Spolková republika Německo, Rakousko, Švýcarsko, Itálie, Estonsko, Finsko, Španělsko a Slovinsko.

[4] HUWS, Ursula; SPENCER Neil H.; COATES, Matt. *The platformisation of work in Europe: highlights from research in 13 European countries* [online]. Brussels: FEPS – Foundation for European Progressive Studies, 2019 [cit. 2023-06-16].

Dostupné z: <https://feeps-europe.eu/publication/686-the-platformisation-of-work-in-europe/> ISBN: 978-2-930769-27-1.

[5] KILHOFFER, Zachary ...[et al.]. *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*. VT/2018/032 [online]. Leuven: CEPS, EFTHA, HIVA-KU Leuven, 2020. S. 25 [cit. 2023-06-16]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280>.

[6] OECD. *OECD Employment Outlook 2019: the Future of Work* [online]. Paris: OECD, 2019 [cit. 2023-08-03]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>.

[7] DE STEFANO, V. ...[et al.]. *Platform work and the employment relationship: ILO Working Paper 27* [online]. Geneva: International Labour Organization 2021 [cit. 2023-08-03]. Dostupné z: https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_777866/lang--en/index.htm.

[8] EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU: European Risk Observatory Discussion paper* [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017. S. 8 [cit. 2023-06-16]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/en/publications/protecting-workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy-developments>. ISBN 978-92-9496-642-1.

[9] EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK *Digital platform work and occupational safety and health: overview of regulation, policies, practices and research* [online]. European Agency for Safety and Health at Work, 2022. S. 10 [cit. 2023-06-16]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/en/publications/digital-platform-work-and-occupational-safety-and-health-overview-regulation-policies-practices-and-research>. ISBN 978-92-9479-598-4.

[10] K typologii digitálních platforem a jejich rozšíření v ČR dále také VÁŇOVÁ, Jana; VEVRKOVÁ, Soňa. *Digitální pracovní platformy a platformová práce v České republice*. Policy Paper. [on-line]. © 2023 Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. [cit. 2023-07-18]. Dostupné z: https://katalog.vupsv.cz/fulltext/PP_01-2023.pdf.

[11] V anglické terminologii se setkáme s pojmy „self-employed“ nebo „independent contractor“. V obchodních podmínkách platforem působících na českém trhu jsou používány pojmy jako „partner-kurýr“ nebo „nezávislý dodavatel“. Dále v textu tohoto článku používáme také pojmy „pracovník digitální platformy“ nebo „platformový pracovník“ ve smyslu osoby vykonávající určitou pracovní činnost s ohledem na to, že většina osob spolupracujících s digitálními platformami není zaměstnancem.

[12] DE GROEN, Willem Pieter ...[et al.]. *Digital labour platforms in the EU: mapping and business models: final report* [online]. Publications Office, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, 2021. S. 8 [cit. 2023-06-13]. Dostupné z: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/224624>. ISBN 978-92-76-37273-8.

[13] VÁŇOVÁ, Jana; VEVRKOVÁ, Soňa. *Digitální pracovní platformy a platformová práce v České republice: Policy Paper 1/2023* [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2023 [cit. 2023-07-18]. Dostupné z: https://katalog.vupsv.cz/fulltext/PP_01-2023.pdf.

[14] Studie vycházela z analýzy 95 českých digitálních platforem.

[15] BARCEVIČIUS, Egidijus ...[et al.]. *Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work* [online]. Brussels: European Commission, 2021. S. 14, 86 [cit. 2023-07-28]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8428&furtherPubs=yes>.

[16] PESOLE, Annarosa ...[et al.]. *Platform workers in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018.

[17] V českém kontextu se podle § 12 zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek BOZP, ve znění pozdějších předpisů, na osoby samostatně výdělečně činné vztahuje § 101 odst. 1, 2 a 5, § 102, 104 a 105 zákoníku práce a § 2 až 11 zákona č. 309/2006 Sb. s přihlédnutím k podmínkám vykonávané činnosti nebo poskytování služeb a jejich rozsahu.

[18] EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. *Digital platform work and occupational safety and health: overview of regulation, policies, practices and research* [online]. European Agency for Safety and Health at Work, 2022. S. 10 [cit. 2023-06-16]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/en/publications/digital-platform-work-and-occupational-safety-and-health-overview-regulation-policies-practices-and-research>. ISBN 978-92-9479-598-4.

[19] Pro analýzu byla použita vlastní databáze pracovních úrazů, kterou VÚBP spravuje. Výzkumný tým VÚBP, v. v. i. zahrnul do analýzy tyto digitální platformy (abecedně seřazeno):

1. centrum služeb pro domácnost; AAPoptávka.cz; Babysits.cz; BlaBlaCar; Bolt; Cammeo; Cennénázory.cz; Company Opinodo; COPYtrh.cz; Copywriteri.cz; Copywriting.cz; ČeskéPromotérky.cz; Foodora; Doginni; Domelie; Doucka.cz; Doucuji.eu; Doučování.cz; Eoptavka.cz; Fermeria.cz; Firmyzarochem.cz; Freelance.cz; Freelance-market.cz; Grason.cz; Hedepy.cz; Hlidacky.cz; Hlidánímazlíčků.cz; Hudebka.cz; Idodo.cz; Inbeauty.cz; Individuální doučování; iVyzkum.cz; iVýzkumy.cz; Jaudelam.cz; Konzultacelékaře.cz; Kuchaři do domu; Kvalitnidoucovaní.cz; Legallist; Liftago; Linketica; Literia; MarketAgent; Mikrojoby.cz; MNForce e-panel; Mojra.cz; My-Map.eu; Na volné noze; Nakoduj.to; Narodnipanel.cz; NejŘemeslníci.cz; Placené dotazníky; Placla; PojdFotit.cz; Poptávej.cz; Poptávky.cz; Populace.cz; Promotérky.com; Promotéři.eu; PRYard; PumpIt; Redaktor-online.cz; Rychlé seminárky; Seznam řemeslníků; Smartspotter; Stovkomat.cz; StudyHub; SuperSoused; TalkOnlinePanel; Terap.io; Terapie.cz; Topdesigner.cz; Trh poptávek; Tržiště práce; Tymosia.cz; Uber Česká republika; Ulékaře.cz; Verdikto.com; Vyluxuj.cz; Vypracuji.cz; VSprace.cz; Webtrh.cz; WhitePress.com; Wolt; Zakázky pro firmy; Závěrečné-práce.cz; Zlaté české ručičky; Znamý lékař.cz.

[20] Jak jim ukládá ustanovení § 12 zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů.

[21] EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. *Digital platform work and occupational safety and health: a review: European Risk Observatory Report* [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. S. 15 [cit. 2023-10-30]. Dostupné z: https://osha.europa.eu/sites/default/files/2021-11/OSH_policies_online_platform_economy.pdf. ISBN 978-92-9479-589-2.

[22] Podle § 2, odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce je závislou prací „práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.“ Podmínky pro výkon závislé práce definuje § 2, odst. 2: „Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“

[23] Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 03. 2016, sp. značka 2 Afs 265/2015-114. Rozsudky jsou dostupné z: <http://www.nssoud.cz>.

[24] ESPAÑA. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. In: *Boletín oficial del Estado*. 2021, núm. 113, s. 56733. Dostupný také v digitální podobě z: <https://www.boe.es/boe/dias/2021/05/12/pdfs/BOE-A-2021-7840.pdf>

[25] FRANCE. LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. In: *Journal officiel de la République française*, 2016, n. 184. Dostupný také v digitální podobě z: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213/>.

[26] Rozhodnutí Nejvyššího soudu Nizozemska č. 21/02090 ze dne 24. března 2023. Dostupné z: <https://uitspraken.rechtspraak.nl/#!/details?id=ECLI:NL:HR:2023:443&showbutton=true&keyword=Deliveroo&idx=3>.

[27] Článek reflektuje stav návrhu ke dni 28. 07. 2023.

[28] EUROPEAN UNION. *Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work: 10107/23* [on-line]. Brussels: Council of European Union, 2023 [cit. 2023-07-28]. Dostupné z: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10107-2023-INIT/en/pdf>.

[29] MÖHLMANN M.; ZALMANSON L. Hands on the wheel: navigating algorithmic management and Uber drivers autonomy [online]. In: *International Conference on Information Systems (ICIS 2017), Seoul, South Korea, December 2017*. 18 s. [cit. 2023-12-13]. Dostupný z: https://www.researchgate.net/publication/319965259_Hands_on_the_wheel_Navigating_algorithmic_management_and_Uber_drivers_autonomy.

[30] DUGGAN, J. ...[et al.]. Algorithmic management and app-work in the gig economy: a research agenda for employment relations and HRM [online]. *Human Resource Management Journal*. 2020, vol. 30, no. 1, s. 114-132 [cit. 2023-06-02]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12258>.

[31] SCHMIDT, Florian A. *Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*. Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017. S. 14. ISBN: 978-3-95861-745-2.

[32] KIRCHNER, Stefan; SCHÜSSLER, Elke. The Organization of Digital Marketplaces: Unmasking the Role of Internet Platforms in the Sharing Economy. In: *Organization outside organizations: the abundance of partial organization in social life*. Cambridge University Press, 2019. S. 15. ISBN 9781108474986.

[33] *How stars rating work* [online]. Uber Technologies, c2023 [cit. 2023-01-06]. Dostupný z: <https://www.uber.com/us/en/drive/basics/how-ratings-work/>.

[34] Systém hodnocení funguje oboustranně, řidiči mohou dávat skóre i zákazníkům, také u nich pak může dojít při větším množství negativních hodnocení k deaktivaci aplikace. Při negativním hodnocení také algoritmus danou dvojici řidič-zákazník už znovu nespáruje.

[35] RAVAL, Noopur; DOURISH, Paul. Standing out from the crowd: emotional labor, body labor, and temporal labor in ridesharing. In: *CSCW 2016: the 19th ACM conference on Computer-Supported Cooperative Work and Social Computing, February 27-March 2, 2016*. S. 101. Dostupný z: <https://www.dourish.com/publications/2016/StandingOutFromTheCrowd-cscw2016.pdf>.

[36] BÉRASTÉGUI, Pierre. *Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: a systematic review*. Brussels: European Trade Union Institute, 2021. S. 64. ISBN 978-2-87452-595-7.

- [37] PARKER, Sharon Kay; PARENT-ROCHELEAU Xavier. 3 ways 'algorithmic management' makes work more stressful and less satisfying. *The Conversation* [online]. The Conversation Media Group, page last edited 23. 8. 2021 [cit. 2023-08-24]. Dostupné z: <https://theconversation.com/3-ways-algorithmic-management-makes-work-more-stressful-and-less-satisfying-166030>.
- [38] Průzkum se uskutečnil mezi dubnem a květnem 2022 ve všech 27 členských státech Evropské unie na reprezentativním vzorku zaměstnanců a OSVČ ve věku 16 a více let. Celkový počet respondentů činil 25 683.
- [39] EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. *OSH Pulse - Occupational safety and health in post-pandemic workplaces: flash Eurobarometer: summary* [online]. European Agency for Safety and Health at Work, 2022. S. 3 [cit. 2023-09-18]. Dostupné z: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf.
- [40] Op. Citace: HUWS, Ursula; SPENCER Neil H.; COATES, Matt. *The platformisation of work in Europe: highlights from research in 13 European countries* [online]. Brussels: FEPS – Foundation for European Progressive Studies, 2019 [cit. 2023-06-16]. Dostupné z: <https://feps-europe.eu/publication/686-the-platformisation-of-work-in-europe/> ISBN: 978-2-930769-27-1.
- [41] ROPPONEN, Annina ...[et al.]. Workers' Health, Wellbeing, and Safety in the Digitalizing Platform Economy. In: *Digital Work and the Platform Economy: Understanding Tasks, Skills and Capabilities in the New Era*. 1st ed. Routledge, 2019. S. 61. ISBN 9780429467929.
- [42] RITSCHER, Chelsea. Uber launches 'quiet mode' for users who want to ride in silence: the option is only available for Uber Black users. *Independent* [online]. 16 May 2019 [cit. 2023-07-12]. Dostupné z: <https://www.independent.co.uk/life-style/uber-quiet-mode-how-silence-cost-price-users-preferences-black-a8916956.html>.
- [43] POLKOWSKA, Dominika. Does the app contribute to the precarization of work?: the case of Uber drivers in Poland. *Partecipazione e Conflitto*. 2019, vol. 12, n. 3, s. 717-741. ISSN 1972-7623.
- [44] CHRISTIE, Nicola; WARD, Heather. The health and safety risks for people who drive for work in the gig economy. *Journal of Transport and Health*. 2019, vol. 13, no. 1, s. 115-127. ISSN 2214-1405.
- [45] BURGARD, Sarah A.; BRAND Jennie E. Perceived Job Insecurity and Worker Health in the United States. *Social Science & Medicine*. 2009, vol. 69, no. 5, s. 777-785.
- [46] Kurýři společnosti Wolt v Praze protestovali proti způsobu odměňování. *Ct24.cz* [online]. Praha: Česká televize, Stránka naposledy editována 14. 2. 2023 [cit. 2023-10-06]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/regiony/3565081-kuryri-rozvazkove-spolecnosti-wolt-protestuji-v-centru-prahy-akce-omezuje-dopravu>.
- [47] *Minimální mzda: informace o minimální mzdě od 1. ledna 2023* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, stránka naposledy editována 16. 1. 2023 [cit. 2023-10-06]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>.
- [48] Op. Citace: BÉRASTÉGUI, Pierre. *Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: a systematic review*. Brussels: European Trade Union Institute Brusel, 2021. S. 64. ISBN 978-2-87452-595-7.
- [49] WAEYAERT, Willem ...[et al.]. *Occupational safety and health risks of handiwork provided through digital labour platforms: case study* [online]. European Agency for Safety and Health at Work, 2022. S. 2 [cit. 2023-08-24]. Dostupný z: https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-03/OSH_implications_of_%20handiwork_%20platform%20work.pdf.

