

# POKYNY NA MÍRU PRO DIGITÁLNÍ PLATFORMY A SÍTĚ

---

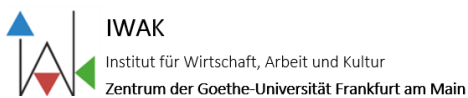
ALPHS

Advancing Personal and Household Services



# Partneři


---



Tento dokument odráží pouze názory autorů a Evropská komise nemůže nést odpovědnost za jakékoli použití informací v něm obsažených.



Tento projekt je financován  
Evropskou unií.  
(Ad-PHS - VS/2018/0344)



Tvrdí se, že digitální platformy a sítě mohou zprostředkovat kvalitnější služby pro pracovníky, zaměstnavatele, vlády i klienty. Digitální platformy lze také použít za účelem propagace, k propojení pracovníků a zaměstnavatelů. V kontextu domácí péče, kde je řada pracovníků izolována, nabízejí digitální platformy společný prostor pro diskusi o společných otázkách a mohou přispět ke zvýšení úrovně organizace mezi pracovníky. Je třeba také zmínit, že digitalizace bude vyžadovat určitou úroveň kompetencí zaměstnanců i zaměstnavatelů. Bez školení (a nezbytného hardwaru) by výhody online platform a sítí nebylo možné využívat.

Digitalizace představuje výzvu pro osoby se zrakovým postižením nebo s fyzickými omezeními, stejně jako ty, které nemají přístup k technologiím. Nedávné odhady naznačují, že více než 70 milionů lidí na celém světě nyní využívá online pracovní platformy pro přístup k pracovním příležitostem a že sdílená ekonomika v EU má hodnotu 28 miliard eur. Neexistuje však žádný důkaz, že tyto online platformy v současné době přispívají ke zvýšení standardů pro pracovníky a odvětví. Je zde reálné riziko, že digitální platformy povedou k větším podílům projektové práce, menší bezpečnosti práce a nestabilním mzdám pro pracovníky. To by mimo jiné znamenalo menší ochranu pracovníků nebo zaměstnavatelů, žádné kontroly dosavadní praxe či vzdělání a žádné záruky profesionalizace pro klienty.



**DIGITALIZACE  
A ZMĚNY  
V PHS**

Podle boloňské deklarace Asociace pro rozvoj asistenčních technologií v Evropě bude nezbytné „zvýšit povědomí o podpůrných technologiích, univerzálním designu a přístupnosti jako o lidských právech, přičemž technologie jsou pro lidi významným a často rozhodujícím faktorem, který jim umožňuje uplatňovat jejich práva.“<sup>1</sup>

Společné prohlášení EFCI-UNI o dopadu digitalizace na zaměstnanost v odvětví úklidu a správy zařízení znovu potvrzuje, že „digitální nástroje a mobilní zařízení musí být používány vyváženě s respektem a způsobem, který podporuje rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a duševní pohodou.“<sup>2</sup> Zejména pracovníci v oblasti péče, kteří žijí dočasně v cizí domácnosti a pracovníci v domácnosti, by měli mít právo na odpojení.

Stávající obchodní modely se, stejně jako v jiných průmyslových odvětvích, stále více digitalizují a nové obchodní modely se utvářejí jako digitální platformy. Obě varianty vyžadují úpravu pracovních podmínek i mechanismů trhu práce a zapojení sociálních partnerů na různých úrovních.

V oblasti péče lze využít robotiku, aby pomohla pracovníkům se zvedáním těžkých pacientů. Autonomní / částečně autonomní systémy mohou pomáhat pečujícím pracovníkům při rozhodování o požadovaných lékařských a nelékařských úkolech. Lze je také použít k nastavení plánů a tras pracovníků. V obou případech tyto systémy vyžadují zvýšenou pozornost ohledně integrity a transparentnosti dat i používaných algoritmů. V nepečovatelských službách mohou roboti mimo jiné pomoci s uklízením podlahy.

Senzory a Internet věcí lze využít k profesionalizaci PHS, ztraktivnění práce, zlepšení zdraví i bezpečnosti pracovníků a zajištění vysoce kvalitních služeb. Digitální dovednosti jsou také důležité pro podporu klientů při provádění administrativních úkolů, jako je online bankovníctví nebo používání nástrojů domácí automatizace, jako jsou chytré spotřebiče. Mohou také vést k většímu sledování a monitorování pracovníků i klientů/uživatelů/soukromých zaměstnavatelů, což vyžaduje nové povědomí o dopadech na soukromí a lidská práva.

Podle oddílu 4.4. stanoviska z vlastní iniciativy Evropského hospodářského a sociálního výboru na Průmyslové změny ve zdravotnictví „Digitální inovace, zejména inovace týkající se mobilních zdravotnických aplikací, mohou přispět k řešení rizikových faktorů spojených s chronickými onemocněními. Mobilní zdravotnictví a dálkové monitorování podporují prevenci a mohou rovněž omezit potřebu náročné léčby v budoucnu.“<sup>3</sup>

---

1 <https://aaate.net/the-bologna-declaration/>

2 [https://www.efci.eu/wp-content/uploads/2019/10/2019-10-29\\_Joint-statement-on-digitalisation-EFCI-UNI-Europa-29.10.2019.pdf](https://www.efci.eu/wp-content/uploads/2019/10/2019-10-29_Joint-statement-on-digitalisation-EFCI-UNI-Europa-29.10.2019.pdf)

3 <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/industrial-changes-health-sector-own-initiative-opinion>



# DEFINOVÁNÍ ONLINE PLATFORMEM

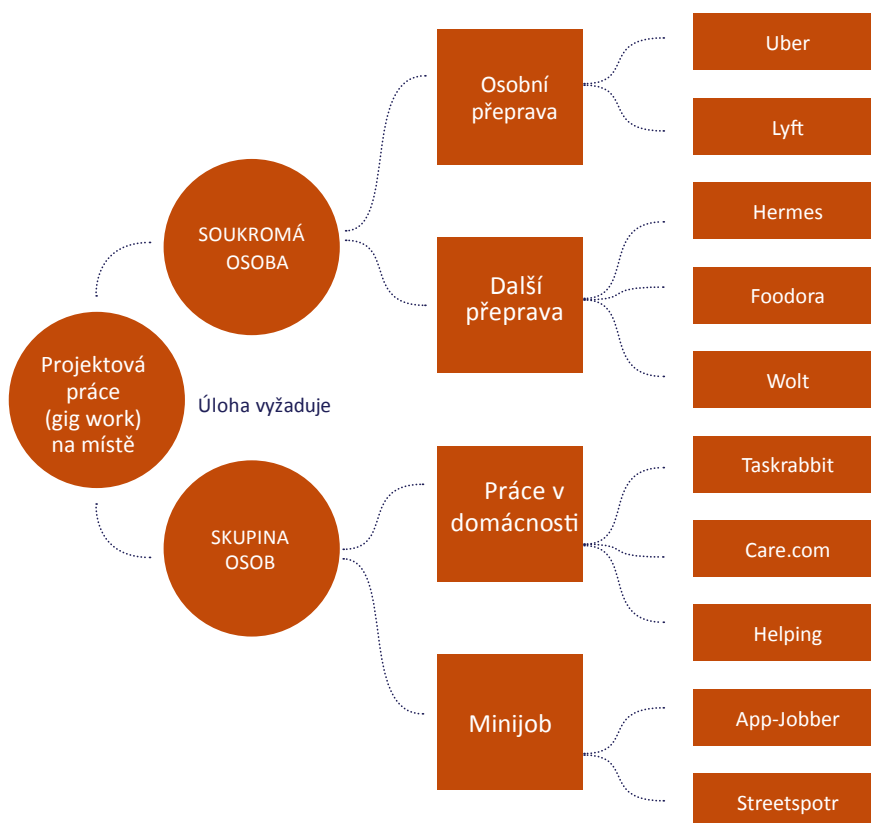
On-line platformy hrají v evropském sociálním a hospodářském životě stále důležitější úlohu. Více než milion pracovníků v EU se na ně spoléhá jako na svůj hlavní zdroj příjmů. Platformy umožňují spotřebitelům a uživatelům služeb vyhledávat online informace a společnosti, které vyhovují jejich potřebám. Je však potřeba dávat pozor, aby digitální platformy nebyly využívány k potlačování práv a mezd pracovníků a jejich další izolaci.

Online platformy sdílejí klíčové vlastnosti, včetně využívání informačních a komunikačních technologií k usnadnění interakce (včetně obchodních transakcí) mezi uživateli, shromažďování a využívání údajů o těchto interakcích a síťových efektů, které činí platformy s většinou uživatelů velmi cenné pro ostatní uživatele.

Digitální platformy změnily způsob vykonávání a řízení práce i komunikaci. Pracovní místa na ekonomických platformách mají často podobu krátkých projektů nebo jednotlivých úkolů, které dříve mohly tvořit součást větších pracovních bloků. Tyto práce mohou být prováděny buď výhradně online (práce v cloudu), nebo jako projekty v něčí domácnosti.

Platformová družstva jsou definována jako společnosti, které používají internetové stránky, mobilní aplikace nebo protokol k prodeji zboží či služeb a zároveň spoléhají na demokratické rozhodování a sdílené vlastnictví platformy pracovníky a uživateli.

- **Práce v cloudu** označuje práci, která se provádí prostřednictvím online platformy. Taková práce proto nevyžaduje žádný fyzický kontakt mezi zadavatelem práce a pracovníkem.
- **Projektová práce** (gig work) se týká práce, která se provádí prostřednictvím platformy na nějakém fyzickém místě.



Tvůrci politik by měli zajistit rovné regulační podmínky mezi platformami a „standardními společnostmi“, aby zabránili zhoršování úrovně mezd a pracovních podmínek, a také zajistili budoucnost evropského sociálního modelu. Regulační kontext musí rovněž zahrnovat normy pro pracovníky i klienty. Je potřeba vzít v úvahu obě strany stejným dílem.

# SOCIÁLNÍ DIALOG, INFORMACE A KONZULTACE



Podle společného prohlášení Sociálních zaměstnavatelů a EPSU by „digitální transformace měly být zaváděny bezpečně a odpovědně s ohledem na informace a konzultace pracovníků během řízení a formování přechodu. Přijetí technických inovací závisí na schopnosti integrovat nové technologie do organizace práce a pečovatelských procesů a zároveň uplatňovat holistický přístup k péči a podpoře uživatelů.“<sup>4</sup>

Sociální partneři v oblasti průmyslového úklidu (UNI Europa a EFCI) ve svém společném prohlášení o digitalizaci uvádí, že „sociální dialog a kolektivní vyjednávání budou nezbytným nástrojem k zajištění úspěšné digitalizace v odvětví úklidu a správy zařízení.“<sup>5</sup>

Sociální dialog a kolektivní vyjednávání by měly být rozšířeny na pracovníky/společnosti na platformách. Důležitým krokem by bylo uznání těchto pracovníků za pracovníky podle práva, což by pomohlo vyhnout se nezávislým smluvním vztahům.

---

4 <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EPSU-Social-Employers-Joint-Paper-Digitalisation-V5-FINAL-06.06.19-EN.pdf>

5 [https://www.efci.eu/wp-content/uploads/2019/10/2019-10-29\\_Joint-statement-on-digitalisation-EFCI-UNI-Europa-29.10.2019.pdf](https://www.efci.eu/wp-content/uploads/2019/10/2019-10-29_Joint-statement-on-digitalisation-EFCI-UNI-Europa-29.10.2019.pdf)



# PRÁVA NA ÚDAJE, SLEDOVÁNÍ NA PRACOVÍŠTI A MONITOROVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ



Pokud jde o shromažďování a využívání údajů, evropská legislativa o ochraně údajů GDPR poskytuje právní rámec, v němž členské státy vypracovaly své vnitrostátní právní předpisy. Zaměstnavatelé jsou odpovědní za přijetí vhodných opatření k zajištění ochrany údajů. Zaměstnavatelé musí zajistit odpovídající úroveň zabezpečení systémů IT, včetně monitorovacích systémů, a zároveň respektovat soukromí pracovníků i zaměstnanců. Zaměstnavatelé musí také zajistit, aby byli zaměstnanci informováni o všech příslušných právních předpisech a pravidlech společnosti týkajících se ochrany údajů. Je odpovědností zaměstnavatelů dodržovat tato pravidla.

Sociální partneři vyzývají zaměstnavatele k interakci se zaměstnanci, informování zaměstnanců a konzultací s nimi i jejich zástupci ohledně zavádění nových technologií v podnikání a provozu, jakož i využívání údajů shromážděných společnostmi a klienty, prostřednictvím kolektivního vyjednávání nebo případně stanovení kodexů chování.

Práva pracovníků se musí rozšířit nad rámec shromážděných údajů až po závěry učiněné pomocí těchto agregovaných údajů (např. v algoritmech). Právě tyto závěry mohou mít největší a nejagresivnější dopady na soukromí práv a svobod pracovníků.



# PLATFORMY V ODVĚTVÍ PHS

Klienti a pracovníci využívají v odvětví PHS stávající online platformy, jako je Facebook, k nábory pracovníků nebo zde pracovníci hledají pracovní místa. Tato skutečnost byla doložena při setkání Ad-PHS na Maltě i v Maďarsku a vysvětluje, proč existuje tak málo samostatných platforem.

Platformy v oblasti péče by mohly pracujícím ženám potenciálně pomoci vyvažovat placenou a neplacenou pečovatelskou práci.<sup>6</sup>

Digitalizace osobních služeb a služeb pro domácnost (PHS) zahrnuje začlenění digitálních technologií do každodenního poskytování sociálních služeb. Vznik platforem jako prostředníků v oblasti PHS je jedním z klíčových rozvojových projektů týkajících se digitalizace tohoto odvětví.

Zpráva o Přenositelnosti digitálních řešení na podporu integrované péče v celé Evropě při identifikaci a stanovení priorit ohledně překážek a možností uvedla, že digitálními platformami podporující integrovanou péči, jsou „digitální platformy zaměřené na zdraví a duševní pohodu, které zlepšují poskytování integrované péče, umožňují samosprávu osoby/pacienta, a přispívají ke zlepšení spolupráce jednotlivců / zúčastněných stran v rámci systému péče prostřednictvím správy a sdílení informací získaných od pacientů.“<sup>7</sup>

Existují mimo jiné v:

- Lucembursku: Homehelp.lu, batmaid.lu, Appilux
- Německu: Helpling
- Irsku: Používání online platforem se v posledních letech výrazně zvýšilo.<sup>8</sup> Mezi tyto platformy patří platformy zaměřené na péči, jako jsou Home Care Direct, Mindme a Dream Team Nannies, i platformy zaměřené na nepečovatelské služby, jako Helpling, Laundr a Pristin.<sup>9</sup>

---

6 <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>

7 <https://aaate2019.eu/wp-content/uploads/sites/24/2019/09/ProAct-digital-final-8.14.pdf>

8 Manoudi, Anna et al. (2018).

9 McGuinness, Seamus et al (2018).



**VÝHODY A  
NEVÝHODY PRÁCE V  
RÁMCI PLATFOREM  
V OBLASTI PHS**

### 6.1. Výhody práce v rámci platformem v oblasti PHS

- Práce v rámci platformem vyplňuje mezeru na trhu PHS;
- Jedná se o jednodušší způsob, jak získat práci, než je hledání běžné práce;
- Některé osoby ji využívají jako způsob, jak si přivydělat;
- Pracovníci mohou mít v rámci platformem větší kontrolu nad svou prací (ale ne nad tím, jak je jejich práce organizována nebo kolik hodin pracují), pracují flexibilně a zlepšuje se jejich rovnováha mezi pracovním a soukromým životem. Zároveň jsou však pracovníci v rámci platformem také vystaveni většímu riziku nejisté práce;
- Je zřejmé, že je lidé využívají k získání pracovních zkušeností, rozvoji dovedností a zlepšování pracovních vyhlídek;
- Platformy mohou snížit administrativní zátěž rodin a uživatelů;
- Pracovníci mají vymezené úkoly a činnosti;
- Existují standardizované smlouvy;
- Mohou prověřovat zaměstnavatele/pracovníky;
- Platformy se postarají o administrativní práci zaměstnavatele, ale soustředí veškerou odpovědnost na pracovníka.

### 6.2. Nevýhody práce v rámci platformem v oblasti PHS

- Pracovníci v rámci platformem tráví mnoho neplaceného času mezi jednotlivými úkoly/klienty, nebo mají pocit, že musí být po celou dobu k dispozici a online, aby získali práci;
- Pracovníci mají omezenou právní ochranu jako samostatně výdělečně činní „nezávislí dodavatelé“ na ziskových platformách;
- Digitální práce na poptávku (on-demand work) posiluje přetrvávající nerovnosti na trhu práce, jako jsou nerovnosti ohledně pohlaví a rasy, a to prostřednictvím hodnocení zákazníků a algoritmů digitálních platformem, které distribuují práci a stanovují podmínky, za kterých digitální pracovníci pracují;
- Nezávislí dodavatelé, kteří pracují v cizích domácnostech, jsou často vystaveni sexuálnímu obtěžování. Podle Alexandry J Ravanelle, to je částečně proto, že tento druh práce (úklid, vaření, Airbnb atd.) se odehrává v cizích domácnostech a že je mocenský vztah nevyvážený, protože pracovníci musí poskytnout mnohem více informací než uživatelé služeb a také chybí regulace vzhledem k postavení těchto pracovníků jako nezávislých dodavatelů;
- Stále více se kritizují pracovní podmínky asistentů, úroveň mezd a rozdělení příjmů a bohatství;
- Příjem je často nízký a nepředvídatelný, pracovní doba může být dlouhá a nestandardní, zdraví a bezpečnost nemusí být správně ošetřeny a pracovníci často nejsou dostatečně chráněni státním systémem sociální ochrany;
- Vytváří se tak cesta k předstírané samostatné výdělečné činnosti;
- Pouze malá část pracovníků v rámci platformem si vydělává místní minimální mzdu;
- Většina transakcí na platformách není zdaněna ani kryta sociálním pojištěním. Pracovníkům také často chybí ochrana zdraví a bezpečnosti nebo pojištění pro případ pracovního úrazu.



**PLATFORMY MOHOU  
POMOCI ŘEŠIT  
NEFORMÁLNOST V  
TOMTO ODVĚTVÍ,  
VYTVOŘIT PRÁVNÍ  
DEFINICE ODVĚTVÍ A  
SJEDNOTIT  
MZDY I SMLUVNÍ  
PODMÍNKY**

Digitalizace v odvětví PHS by mohla zjednodušit vazby mezi zúčastněnými stranami – zaměstnavateli (soukromými osobami a podniky), pracovníky, uživateli, veřejnými činiteli s rozhodovacími pravomocemi, občanskou společností atd. – šířením spolehlivých informací o kvalitě služeb, právech i povinnostech jednotlivých zúčastněných stran. K dosažení tohoto cíle by bylo zapotřebí značného úsilí a zásahu státu. Zprostředkovatelské platformy jsou využívány domácnostmi k nalezení pracovníků v oblasti PHS, ale hlášení práce často není jejich součástí. Zprostředkovatelské platformy musí být proto propojeny s nástrojem pro digitální hlášení, který umožní soukromým zaměstnavatelům hlásit pracovníky. Jedná se o způsob, jak bojovat proti nehlášené práci. Toto hlášení musí automaticky vytvářet sociální práva pracovníků.

### **7.1. Platformy pro řešení neformální práce v tomto odvětví**

V Itálii je přibližně 70 % zaměstnanosti v odvětví osobních služeb neformální. V zemích, jako je Nizozemsko, kde osoby hlídající děti jsou zaměstnávány soukromě a přímo jednotlivci a 21 % poskytovatelů služeb v oblasti PHS nehlásí svůj příjem, nabízejí platformy prostředky k regulaci práce a vytváření organizací zaměstnavatelů.

Příklady z jiných platforem však hovoří o opaku. Kurýr na kole neformálně „zaměstnává“ ostatní, aby jezdili místo něj (případ z Paříže). Nebo se podívejme na důvod, proč Uber ztratil licenci v Londýně – jedná se o stejnou neformální ekonomiku mezi pracovníky. Práce se tak stává ještě nejistější.

### **7.2. Uznání a právní definice odvětví**

Platformy by také mohly pomoci vytvořit právní definici odvětví PHS v zemích, protože často standardizují a vytváří rutinní pracovní procesy a činnosti napříč velkým počtem pracovníků i klientů. Právní definice musí jasně zahrnovat pracovníky, kteří jsou najati prostřednictvím digitálních prostředků.

Některé členské státy EU, jako je Francie a Lucembursko, využívají v odvětví PHS digitální platformy jako pobídku k usnadnění hlášení práce pro soukromé zaměstnavatele. Pozorovatelé konstatují, že jednoduchost a rychlost hlášení prostřednictvím digitálních platforem podporuje hlášení práce a zlepšuje porozumění odvětví i statistické hodnocení veřejných politik, které toto odvětví doprovází v členských státech a na evropské úrovni.

Údaje získané z hlášení mohou vést k lepšímu pochopení obecných pracovních podmínek zaměstnanců a mohou být použity k simulaci dopadu mechanismů hlášení na veřejné finance.

### **7.3. Mzdy a smluvní podmínky**

Platformy sjednocují mzdy napříč velkými skupinami pracovníků. Zatímco v kurýrních službách a spolujízdě mají tendenci devalvovat lidskou práci, v PHS by mohly stanovit překážky vstupu na trh a také propojit pracovníky s klienty podle potřeb a dovedností.

V zemích, jako je Nizozemsko, kde jsou na základě WMO<sup>10</sup> rozpočty na osobní péči stanoveny obcemi, by místní samosprávy mohly provozovat platformy, aby zajistily, že pracovníci jsou placeni spravedlivě a že uživatelé služeb v oblasti péče jednají jako zodpovědní zaměstnavatelé.

### **7.4. Řízení kvality prostřednictvím platforem**

Platformy nemusí nutně spoléhat na systém hvězdiček, který se běžně používá v aplikacích pro spolujízdu. Místo toho by uživatelé i poskytovatelé mohli hodnocením pokrýt různé rozměry, které by vytvořily ucelený obraz o dovednostech, dostupnosti a jazycích.

V Lucembursku není u přímo najatých zaměstnanců vyžadováno školení nebo certifikace, zatímco zaměstnanci najatí prostřednictvím zprostředkovatelských agentur jsou prověřeni z hlediska kvality. Normy by mohli společně stanovit uživatelé a poskytovatelé služeb a mohly by být monitorovány orgány veřejné správy.

<sup>10</sup> Wet maatschappelijke ondersteuning (Zákon o sociální podpoře) 2015



**REGULACE  
PRACOVNÍCH  
PLATFOREM**



Jelikož se projektu PHS nepodařilo objevit různé slibné postupy týkající se online platform v odvětví PHS, stojí za to prozkoumat příklady z jiných sektorů.

Jedním z hlavních problémů je, že platformy přistupují k pracovníkům jako k samostatně výdělečně činným osobám.

Jelikož práce prostřednictvím platform neodpovídá tradičním hospodářským strukturám a strukturám trhu práce, představuje výzvu pro instituce a právní předpisy, které se jí týkají. Soudy v různých zemích byly požádány, aby rozhodly, zda tento obchodní model vytváří nekalou hospodářskou soutěž pro tradiční subjekty a zda obchází pracovní právo.<sup>11</sup> Existují různé metody regulace práce prostřednictvím platform, které mohou sloužit jako inspirace pro zúčastněné strany a členské státy při jejich spolupráci s těmito platformami v odvětví PHS:

- Dne 11. ledna 2019 italský soud rozhodl ve prospěch pěti bývalých kurýrů společnosti Foodora, což přinutilo společnost, aby jim zaplatila podle kolektivní smlouvy v oblasti logistiky a přepravy zboží;
- Internetový institut v Oxfordu založil nadaci Fairwork Foundation, která slouží k hodnocení pracovních podmínek na digitálních pracovních platformách. Bude fungovat podobně jako Fairtrade Foundation a poskytovat označení pro společnosti s osvědčenými pracovními postupy;
- Odborová organizace MB vyjednala kolektivní smlouvu se společností Hermes, v rámci níž mají pracovníci možnost zůstat samostatně výdělečně činnými nebo „samostatně výdělečně činnými+“, což jim zaručuje minimální mzdy, odborové zastoupení a placenou dovolenou;
- Rozhodnutí kalifornského Nejvyššího soudu ztěžuje klasifikaci pracovníků jako nezávislých dodavatelů. Rozhodnutí potvrzuje, že každý pracovník, který je pro hlavní obchodní činnost společnosti klíčový, musí být zařazen do kategorie pracovníka;
- V Irsku vstoupil v platnost nový zákon zakazující používání smluv na nulový počet pracovních hodin a pracovních dohod;
- Ve třech soudních případech ve Španělsku bylo rozhodnuto, že pracovníci v rámci platform by měli být považováni za „zaměstnance“. Ve všech třech případech soudy rozhodly, že online platformy se účastní „předstírané samostatné výdělečné činnosti“, nebo zjistily, že existoval pracovní vztah mezi platformou a pracovníkem. Důvodem je, že společnost je jediným držitelem informací obsažených v obchodním systému. Kromě toho soudy místo jízdních kol a vybavení pracovníků vnímaly jako „výrobní prostředek“ spíše samotnou platformu. Pracovníci navíc neměli žádnou autonomii ani kontrolu nad tím, jak svou práci vykonávat, ale dostávali „podrobné pokyny“.

---

<sup>11</sup> Úplný přehled rozsudků naleznete zde: <https://ignasibeltran.com/2018/12/09/employment-status-of-platform-workers-national-courts-decisions-overview-australia-brazil-chile-france-italy-united-kingdom-united-states-spain/#%C3%ADndice>



**PŘÍKLADY  
OSVĚDČENÝCH  
POSTUPŮ V OBLASTI  
ZAMĚSTNANOSTI**



Kolektivní smlouva mezi dánským odborovým svazem 3F a společností Hilfr nemá obdoby, protože označuje samostatně výdělečně činné dodavatele jako pracovníky.

Pilotní dohoda na 12 měsíců vstoupila v platnost dne 1. srpna 2018. Rozhodnutí orgánů pro hospodářskou soutěž však kolektivní smlouvu zakázalo.<sup>12</sup>

Na webové platformě Hilfr.dk, která poskytuje úklidové služby pro přibližně 1 700 zákazníků v celém Dánsku, působí přibližně 450 pracovníků.

Klíčovými body kolektivní smlouvy jsou:

- minimální odměna ve výši 141,21 DKK (19 EUR) za hodinu
- příspěvek na důchod
- placená dovolená
- nemocenská
- zavedení „sociálního příspěvku“ (velfærdstillæg), další částky ve výši 20 dánských korun (2,70 EUR) za hodinu, která má být přidána k platu

Steffen Wegner Mortensen, spoluzakladatel společnosti Hilfr, říká: *„Tato dohoda má z obchodního hlediska opravdu velký smysl. Pokud chcete přilákat nejlepší pracovníky v oblasti úklidu, musíte s nimi také dobře zacházet. Společnosti provozující platformy velmi často nevěnují pozornost dobrým pracovním podmínkám, spravedlivému platu a jasným postupům, které zabrání vyhýbání se daňovým povinnostem. Snažíme se prostřednictvím této dohody tyto nedostatky řešit a zvýšit standard pro ekonomiku v rámci platformy.“*

Vzhledem k tomu, že budoucnost této kolektivní smlouvy je nejistá, je pro budoucí projekty nezbytné vybrat a spustit platformy v oblasti PHS, které zvýší standardy v celém odvětví.

---

<sup>12</sup> Tento článek, který obsahuje další informace o soudním rozhodnutí, stojí za přečtení: <https://socialeurope.eu/collective-bargaining-rights-for-platform-workers>

# KLÍČOVÁ DOPORUČENÍ



1. Vytvořit rovné regulační podmínky;
2. Vytvořit sociální dialog a kolektivní vyjednávání v rámci všech forem podnikání, včetně platformem;
3. Uživatelé a pracovníci by měli mít možnost hodnotit platformy a mít také možnost zpochybnit hodnocení, o kterém si myslí, že poškozuje jejich budoucí zaměstnatelnost;
4. Soukromí zaměstnavatelé by měli mít možnost snadno hlásit své pracovníky prostřednictvím nástrojů pro online hlášení, které těmto pracovníkům musí automaticky vytvářet stejná práva jako mají všichni pracovníci v EU;
5. Zavést mnohem lepší práva na údaje pro pracovníky a požadavky na transparentnost údajů o společnostech vůči pracovníkům a klientům. To je důležité zejména v odvětví péče, kde shromažďované údaje mohou být lékařského rázu, a proto vysoce citlivé;
6. Všichni pracovníci ve všech formách práce by měli mít stejná sociální a základní práva;
7. Členské státy musí vypracovat jasné definice online platformem a vyjasnit jejich právní postavení: Kdy by měly být online platformy považovány za zprostředkovatele a kdy za poskytovatele služeb?
8. Členské státy by měly vzít v úvahu různé způsoby, kterými online platformy kontrolují poskytovatele služeb;
9. Členské státy musí rozhodnout o právním postavení pracovníků v rámci platformem. Kdy se jedná o zaměstnance a kdy o samostatně výdělečně činné osoby?
10. Povinnost informovat příslušné orgány: online platformy by v náležitém časovém rámci měly být povinny předat relevantní informace vnitrostátním daňovým úřadům a správě sociálního zabezpečení;
11. Hodnocení: povinnost online platformem být transparentnější ohledně vytváření hodnocení a možnost, aby pracovníci podnikli kroky proti nepřiměřenému hodnocení. Pracovníkům by také mělo být umožněno převést své hodnocení na jiné platformy, aby se stali ekonomicky nezávislejšími.

# DŮLEŽITÝ ODKAZ

**Eurofound – zdroj informací ohledně ekonomiky v rámci platforem**  
**<https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy>**



Tento projekt je financován  
Evropskou unií.  
(Ad-PHS - VS/2018/0344)