

Sdílená práce

Regulace pracovně-právních vztahů ve sdílené ekonomice

Dokument k diskusi z workshopu Institutu pro digitální ekonomiku
dne 21. června 2017

Autoři: Jana Adamcová, Jan Klesla

I. Úvod

Digitální platformy často otvírají nové trhy a umožňují nové formy spolupráce, které jsou v prostředí převažujícího zaměstnávání na hlavní pracovní poměr nereálné. Jedním z hlavních pozitivních faktorů je velká **flexibilita práce**, kterou tradiční zaměstnavatelé běžně nabízejí zpravidla jen ve výjimečných případech. Množí se přitom názory, že podobné flexibilní úvazky budou v budoucnu na trhu práce převládat, přinejmenším v případě kvalifikovaných pracovníků, kterým umožní kratší pracovní dobu při zachování stejné úrovně výdělku. Jde o jeden z hlavních pozitivních efektů takzvané sdílené ekonomiky (v angl. originále *sharing economy*), která se začíná prosazovat i v České republice a patří mezi priority vlády a jejího digitálního koordinátora.

Představitelé digitálních platform situaci vnímají tak, že **dávají možnost pracovat řadě lidí, kteří by ji jinak neměli**. Díky nim se tudíž na trh dostávají lidé, kteří nemohou, či nechtějí pracovat na plný úvazek a klíčová je pro ně flexibilita. V Česku přitom stoupá poměr nepracujících lidí (důchodci, studenti) vůči ekonomicky aktivním, což může výhledově působit značné potíže pro sociální systém i celé hospodářství. Zároveň u nás není mnoho iniciativ, jak tomuto trendu čelit.

Jedním z **nástrojů řešení je přitom právě sdílená ekonomika**, kde lidé mohou pracovat jak na plný, tak jen na částečný úvazek či pouze narázově. Otázkou tedy je, jak se v kontextu regulace postavit k situacím, kdy sdílená ekonomika poskytuje práci na plný či na významný a pravidelný úvazek, a odlišit ji od takzvaného švarcsystému, tedy faktické krácení daňových odvodů a příspěvků na zdravotní a sociální systém. Cílem by přitom nemělo být demotivovat občany k přivýdělku a pracovní flexibilitě, neboť jinak budou zatěžovat státní výdaje na podporu v nezaměstnanosti. Hledáme tedy jakousi **balanci v systému**.

II. Dělení sdílené ekonomiky dle typu práce

Východiskem pro regulaci jednotlivých typů zaměstnaneckých vztahů je rozdělení druhů platform dle jejich zapojení do vztahu pracovník – klient. Pro **klasifikaci různých obchodních modelů a forem práce pro jednotlivé platformy**, vzniklých v digitální ekonomice, a o faktorech, které je odlišují, je potřeba odpovědět na následující otázky, zejména:

- Jedná se o práci na celý úvazek nebo pouze o přivýdělek, a jedná se o zaměstnanecký vztah, nebo dodavatelskou službu?
- Poskytuje platforma i pomůcky, nástroje, případně jiná zařízení výkonu k práci?
- Určuje platforma ceny služeb?

Nejlépe se rozdílné přístupy demonstrují na **konkrétních příkladech firem** zapojených do české digitální ekonomiky.

1. Lidskasila.cz

Platforma pro zprostředkování úklidových služeb. Poskytovatelé služeb jsou samostatní podnikatelé a mají tedy flexibilitu – rozhodují o tom, kdy, jak dlouho a pro koho chtějí poskytovat služby. Přičemž 79 % z nich pracuje přes LidskaSila.cz méně než 60 hodin měsíčně. Převážně jde o přivýdělek (např. matky na mateřské) a jen malé procento dam má toto podnikání jako hlavní činnost. V rámci platformy mají úplnou svobodu, mohou odmítnout zákazníka, mají podporu a servis zákaznického centra a nemají nadřízeného. Jediné, co rozhoduje o jejich nabídkách, je hodnocení zákazníků. Cenu určuje dáma sama s pomocí algoritmu (dle lokality, poptávky, zákaznické poptávky atd.). Provize pro platformu je obvykle kolem 30 % z ceny, kterou platí zákazník.

2. Nejřemeslníci.cz

Platforma zprostředkovává nabídky řemeslníků, využívají ji jak živnostníci, tak firmy. Systém je založen na referencích, kvalitě a hodnocení subjektů registrovaných na platformě. Původní verze fungovala na základě osobních doporučení. Na trhu funguje již 8 let a v dohledné době plánují rebranding s přejmenováním na Nejzóna.cz a rozšíření nabídky na další služby. Za silnou stránku považují párování nabídky s poptávkou. Zvažují zároveň, že půjdou obdobnou cestou jako Lidskasila.cz a mohou do budoucna sami poskytovat služby pracovníků na částečný úvazek, je pro ně přitom důležitá flexibilita, nechtějí se stát přímo zaměstnavateli.

3. Blablacar

Platforma pro párování řidičů a cestujících pro spolujízdu, přičemž spolucestující přispívá na jízdu, konkrétně na palivo, nekompenzuje ale opotřebení, čas atd. Příspěvek je jen na 1/3 nákladů a Blablacar omezuje cenu za kterou mohou cestu nabídnout na 0.8 Kč/km. Nejde o generování zisku, jen pokrytí části nákladů, nejde tedy o soustavnou podnikatelskou činnost, pouze o nahodilé jízdy. Sdílení funguje pro delší cesty nad 80 km a přibližně do 600 km, průměrná frekvence pak je jednou za týden. Zároveň je řidič vždy iniciátorem poptávky a z hlediska daně z příjmu nejsou schopni si vydělat více než 30.000 Kč. Nejde tedy o vznik pracovněprávního ani obdobného poměru mezi řidičem a platformou. Společnost funguje ve 22 zemích, v západní Evropě jsou pak běžně transakce online - z čehož Blablacar strhává svou marži - zatímco v Česku probíhají na místě v hotovosti. Provoz je zde zatím dotován investory, je ve fázi obsazování trhu a generuje ztrátu. Spuštění západního modelu se plánuje do konce roku.

4. Liftago

Platforma zprostředkovává služby držitelů taxi licence, nemají proto žádnou vazbu s pracovníky, která by se dala označit za zaměstnanecký poměr. Liftago je jen zprostředkovatelem kontaktu řidičů a zákazníků skrze aplikaci, v níž si řidiči svými

nabídkami vzájemně konkurují. Nabízenou cenu určuje řidič sám s pomocí vodítek v aplikaci. Zákazník je přitom výhradním iniciátorem poptávky, nikoliv samotná platforma, která jednotlivé zakázky neurčuje a nepřiděluje, ani nevymáhá jejich akceptaci. Jejich partneři využívají i jiné taxi dispečinky.

5. Uber

Největší světová alternativní taxislužba u nás nabízí tři typy služeb odstupňované dle kvality vozu a řidiče a tedy i ceny. Považují se za technologickou platformu, nikoli za poskytovatele dopravních služeb. Nicméně tuto otázku posuzoval v Generální advokát Soudního dvora EU v aktuálním případě položené předběžné otázky (C-434/15 *Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain*) a dospěl k závěru, že Uber je není zprostředkovatelem, ale poskytovatelem dopravních služeb a jako na takového se na něj má uplatnit příslušná regulace.

Samotná firma uzavírá smlouvy s partnerskými řidiči, jako samostatnými daňovými subjekty, kterými může být jak živnostník, tak i firma (označovaná jako flotila), jenž vlastní vozy a zaměstnává řidiče.

Platforma zprostředkovává vztah k zákazníkům a stanovuje přitom cenu jízdy. Zároveň mají řidiči povinnost akceptace nabídky a jsou k tomu i dále motivováni.

6. Alza

Největší český e-shop je klasickým zaměstnavatelem, dnes má 729 kmenových zaměstnanců, v sezóně pak využívají i pracovníků přes agentury, dohromady přesáhnou počet tisíce pracovníků. A to i na trzích v Maďarsku, Rakousku a na Slovensku. V současnosti považují za překážku malou flexibilitu práce v podmínkách české legislativy, ne všichni zaměstnanci by preferovali hlavní pracovní poměr, pokud by byla jiná rovnocenná možnost. Do budoucna zvažují zavedení nových forem práce pro udržení konkurenceschopnosti, hlavní překážky jsou především regulatorního charakteru.

III. Participace na sociálním systému

Hlavním negativním dopadem sdílené práce může být především **dopad na sociální systém** stojící na principu solidarity plateb zaměstnanců. Dopady digitální ekonomiky na pracovní trh považují za vážné téma především odbory, kloní se však k jejímu podřízení pod stávající právní rámec. Pracovní poměr je podle nich jedinou cestou, jak udržet funkční sociální zabezpečení ve stávající podobě. Varují před zaměstnáváním pseudoživnostníků, kteří mohou fakticky vykonávat závislou činnost, byť jsou jim ze strany online platformy dávány pokyny. Může tak v určitých případech docházet i k funkci obdobné agenturám práce.

Další otázky spadají například do oblasti dodržování předpisů bezpečnosti práce a s tím souvisejícího zajištění v případě úrazu. Obdobně je otázka zajištění v situaci ztráty zaměstnání, resp. ukončení činnosti pro platformu z jakéhokoliv důvodu, či nízký základ pro výpočet starobní penze. Tyto **individuální dopady** pak mohou mít velmi negativní společenský ohlas a měly by i proto být předmětem zájmu státu. S tím je úzce spojena

otázka minimální mzdy, protože ne každá platforma nabízí vyšší výdělek a flexibilitu. Příkladem je nedávno v médiích popsaná situace řidičů partnerských flotil Uberu, kteří se rekrutují především z řad cizinců, pracují i dvojnásobek běžné pracovní doby a jejich odměna je jen mírně nad hranicí minimální mzdy.

Samotný zákoník práce dnes definuje **závislou práci** velmi přesně prostřednictvím kumulativního splnění stanovených podmínek. Podle názoru Ministerstva práce a sociálních věcí nejsou v tuto chvíli v případě digitálních platform na našem trhu převážně splněny. Podle těchto znaků také důsledně postupují inspektoráty práce při kontrole i podnikatelů v digitální ekonomice. Zároveň je současné **pracovní právo dostatečně flexibilní a není třeba vytvářet nové formy pracovních vztahů**, o kterých se uvažuje v některých západních ekonomikách. Forem zaměstnávání a souvisejících institutů je velké množství nicméně se **na trhu všechny možnosti nedostatečně využívají**.

Na jedné straně současná vysoká poptávka po pracovnících převyšující rekordně jejich nabídku motivuje i z druhé strany k hledání větší flexibility. Ne vždy je ale právě na straně pracovníků vyvážena dostatečnou odpovědností. Jednou ze zásadních otázek je odpovědnost platform za dodržování všech předpisů ze strany pracovníků. Sdílená ekonomika nemá být **v žádném případě prostředkem k obcházení stávajících regulací**. Stejně tak nesmí docházet například k faktickému zaměstnávání skrze digitální platformu a zároveň zneužívání sociálního systému například paralelním pobíráním dávek.

Pro popsání případného problému a předejití negativních dopadů na sociální a zdravotní systém, je třeba především **získat data od jednotlivých platform** a zmapovat tento aspekt pracovního trhu. Platformy by měly být registrovány v ČR, nebo v EU a kooperovat s příslušnými úřady. Úřad vlády v tuto chvíli chystá podkladový materiál pro případnou regulaci sdílené ekonomiky. Nastiňuje možnosti například dle typů poskytovaných služeb nebo sektorů i s ohledem na rozdílný právní systém původu většiny platform (anglosaský) a český (kontinentální). Jen malá část sdílené ekonomiky je přitom opravdové sdílení a ukazuje se, že do velké míry jde o klasickou podnikatelskou aktivitu, což je okolnost, na níž je třeba brát při regulaci zvláštní zřetel.

IV. Daňové zatížení práce

Klíčovou otázkou pro sdílenou práci je její daňové zatížení, respektive nerovnoměrné zatížení zaměstnanců a živnostníků v ČR. A to včetně právě odvodů na sociální a zdravotní systém, které z jsou fakticky ze své povahy přímou daní. Většinu z nich přitom hradí fyzické osoby v pracovním poměru, a právě nevyrovnanost subjektů je příčinou problémů.

Disproporce pracovního poměru a živnostníků je proto jádrem debaty. Jak zaměstnavatelé, tak i zaměstnanci jsou tímto dnes motivováni k přechodu na takzvaný švarcsystém a digitální platformy jsou pod tlakem, aby se stávaly nástrojem takového obcházení. Bez vyřešení otázek daní a odvodů tak není možné vyřešit zásadní otázky sdílené práce.

Jde tak především **nikoliv o otázku flexibility, ale rentability** práce. Digitální ekonomika by mohla vychýlit křehkou rovnováhu celého systému, který dnes trpí zátěží z minulosti. Problém špatného nastavení daňového systému se vleče od 90. let. V ČR se o tomto tématu nerozvinula debata a zvolené řešení vedlo k situaci, kdy, pokud existuje možnost neplatit, je masově využívána. Je tedy potřeba především nastavit férové podmínky v celém systému, nelze tak nicméně učinit skokově, protože daný fiskální šok by mohl vést k propadu celé ekonomiky.

Celý problém má přitom **dimenzí jak fiskální, tak i sociální**. Existuje více možností řešení, které ale musí být citlivé k individuálním potřebám a problémům. Jednou z variant je například možnost individuálního přihlášení přivýdělku, který se ovšem začne danit automaticky až po překročení zákonem stanovené částky. Jistá míra zpoplatnění je však nutná, protože nelze snížit odvody a zároveň zachovat služby státu zdarma, resp. je nezpoplatnit. Na druhé straně by ovšem i **stát měl poskytovat adekvátní digitální služby**, například právě jednotné online hlášení ke všem odvodům. Moderní komunikace s občanem by sama o sobě řešila řadu problémů právě odstraněním stávajících administrativních překážek pro pracovníky.

Další, nikoliv však nesouvisející otázkou je **daňové zatížení a domicil samotných platform**. Tuzemské jsou zpravidla registrovány v ČR, zahraniční usazené pak v EU nebo přímo v ČR. Například Uber v Nizozemí, či Blablacar ve Francii. Platformy překračují hranice národních států a meze státu, mnohdy neposkytují data finančním úřadům a narušuje se tak příjmová situace rozpočtu. Taková diskuse by však měla proběhnout na nadnárodní úrovni, kupříkladu na půdě Světové obchodní organizace (WTO). Prvním krokem je sdílení dat s úřady v rámci ČR, dalším pak komplexní mezinárodní řešení. Platformy, které soustavně poskytují služby na území ČR by se nicméně měly usadit a platit daně na našem území.

V. Závěrečná doporučení

Dnešní pojetí práce ve formě dlouhodobých úvazků je relativně mladá forma uspořádání sahající teprve do doby průmyslové revoluce. S ní přišla i řada regulací jako jsou zákazy dětské práce, ochrana práv zaměstnanců, či minimální mzda. Je proto velkou otázkou, zda nás mají digitální platformy a **sdílená práce navrátit o dvě století nazpět, nebo naopak zefektivnit ekonomiku**, zvýšit ekonomickou aktivitu lidí a ve výsledku bohatství celé společnosti.

Sociální smír je drahá věc a hodnota, kterou musíme zachovat. Mnohé digitální platformy pak mohou být nákladově efektivní jen proto, že nedbají na pracovní-právní a sociální standardy, jakožto pilíře celého systému, který zároveň využívají. Papež Jan Pavel II v encyklice *Centesimus annus* uvedl, že **dobrá práce je taková, která zaručí dělníkovi a jeho rodině obživu a umožní mu šetřit** a nemusí být přitom dotovaná sociálními dávkami. Platformy tak na jedné straně nechťejí nutit nikoho do pracovní-právních vztahů a umožňují flexibilitu práce, na druhé straně ale nekladou dostatečný důraz na sociální systém.

Otázku **levné práce prostřednictvím digitálních platforem** práce řeší především odbory v řadě západních zemí v čele se Velkou Británií a Německem a označují tento postupující trend za takzvanou prekarizaci. Podle britských odborů jsou v zemi již tři miliony zaměstnanců na hranici chudoby a jejich počet raketově roste i díky digitálním platformám a zčásti i sdílené ekonomice. Evropský institut odborových svazů (ETUI) pak aktuálně vyzval odbornou veřejnost ke komentářům k otázce zavedení **minimální mzdy na platformách**, a to i pro pracující označované jako nezávislí kontraktoři.

Inspirativní je přitom ale především možnost dobrovolného zavedení takových minimálních mzdových limitů. V intencích moderního západoevropského sociálně-tržního hospodářství i s odkazem k baťovské tradici péče o zaměstnance, by to měly být především digitální firmy samotné, které i ve vysoce konkurenčním prostředí zajistí pracovníkům **odpovídající odměnu a zajistí i další práva včetně zapojení do sociálního a zdravotního systému**. Takový přístup má vždy pozitivnější efekt než obecná státní regulace, která se jen těžko a pomalu adaptuje na dynamické prostředí digitálního podnikání. Vede tak k vyšší konkurenceschopnosti firem i celé ekonomiky a má i pozitivní efekty v podobě loajality pracovníků a lepších pracovních výkonů.

Nové ekonomické modely budou do budoucna jedním z hlavních tahounů růstu českého HDP. Je proto velmi dobře, že je i přímo **sdílená ekonomika a její regulace jednou z hlavních a dlouhodobých priorit Vlády ČR** jejího digitálního koordinátora. Otázka práce pro digitální platformy je přitom dlouhodobá, úzce spjatá s potřebnou reformou celého daňového a sociálního systému a pro její řešení je tak potřeba hledat konsensuální řešení napříč politickými stranami, a především v diskuzi mezi veřejnou sférou a samotnými podnikatelskými subjekty.