



národní
úložiště
šedé
literatury

Digitální platformy a BOZP

Jana, Ranglová; Lenka, Scheu
2024

Dostupný z <http://www.nusl.cz/ntk/nusl-614133>

Dílo je chráněno podle autorského zákona č. 121/2000 Sb.

Licence Creative Commons Uveďte původ-Zachovejte licenci 4.0

Tento dokument byl stažen z Národního úložiště šedé literatury (NUŠL).

Datum stažení: 26.04.2024

Další dokumenty můžete najít prostřednictvím vyhledávacího rozhraní nusl.cz .

DIGITÁLNÍ PLATFORMY A BOZP

VÝZKUMNÝ ÚSTAV BEZPEČNOSTI PRÁCE, V. V. I.
2024



Typ výsledku: ○

Číslo výzkumného úkolu: 01-S4-2023-VUBP

Název výzkumného úkolu: Nové fenomény pracovněprávního prostředí zasahující do kvality zajišťovaných pracovních podmínek zaměstnanců s přesahem do problematiky bezpečnosti a ochrany zdraví

Hlavní řešitel: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

Spoluřešitel: Ústav státu a práva Akademie věd ČR, v. v. i.

Řešitelský tým:

Ing. Jana Ranglová (Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.)

JUDr. Lenka Scheu, Ph.D. (Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.)

Mgr. Josef Havelka (Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.)

Mgr. et Mgr. Bc. Dostál Filip, MPA (Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.)

JUDr. Ján Matejka, Ph.D. (Ústav státu a práva Akademie věd ČR, v. v. i.)

Doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D. (Ústav státu a práva Akademie věd ČR, v. v. i.)

Autorský tým: Ing. Jana Ranglová, JUDr. Lenka Scheu, Ph.D.

Jméno odborného garanta, který výsledek schválil: JUDr. Jaroslav Stádník, Ph.D.

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.

Toto dílo podléhá licenci Creative Commons [Uvedte původ – Zachovejte licenci] 4.0 Mezinárodní veřejná licence



© 2024

Obrázky a fotografie: Depositphotos.com

Grafika: Canva

OBSAH:

Úvod.....	1
Pojmy digitální platforma a platformová práce.....	2
Jaké jsou typy digitálních platforem?.....	3
FAKTA A ČÍSLA: Platformová práce v EU a v ČR.....	4
V čem může být platformová práce problematická z pohledu BOZP.....	5
Pracovněprávní status platformových pracovníků.....	6
Návrh směrnice EP a Rady o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platforem.....	7
Platformová práce a zajištění BOZP.....	9
Algoritmické řízení a digitální platformy.....	10
Algoritmické řízení a psychická zátěž.....	11
FAKTA A ČÍSLA: Vliv digitálních technologií na pracovišti.....	12
FAKTA A ČÍSLA: Používání digitálních technologií k algoritmickému řízení.....	13
FAKTA A ČÍSLA: Příčiny stresu u platformových pracovníků v sektoru taxi a rozvoz.....	14
Nejistota platformové práce.....	15
Sociální izolace a stírání rozdílů mezi soukromým a pracovním životem.....	16
Rizika při práci prostřednictvím digitálních platforem.....	17
Opatření realizovaná digitálními platformami.....	21
Legislativní opatření (vybrané státy).....	23
Opatření ze strany inspekce práce a státních institucí.....	25
Opatření ze strany odborových organizací.....	26
Závěr.....	29
Seznam literatury a dalších zdrojů.....	30

SEZNAM ZKRATEK:

24/7	24 hodin denně, 7 dní v týdnu (nepřetržitě)
ACV-CSC	Odborový svaz (Belgie)
AI	Umělá inteligence
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
CEPS	Centrum pro evropská politická studia
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
EU-OSHA	Evropská agentura pro BOZP
Eurofound	Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek
ILO	Mezinárodní organizace práce
INSST	Národní institut pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (Španělsko)
ITSS	Inspekce práce a sociálního zabezpečení (Španělsko)
KS	Kolektivní smlouva
MSD	Muskuloskeletální (svalově-kosterní) poruchy
NSS	Nejvyšší správní soud
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OOPP	Osobní ochranné pracovní prostředky
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
UF	Odborový svaz United Freelancers (Belgie)
ZP	Zákoník práce

ÚVOD: PLATFORMOVÁ PRÁCE PŘINÁŠÍ NOVÉ MOŽNOSTI ALE I RIZIKA

Platformová práce je jednou z nových forem nestandardního pracovního uspořádání, která využívá možnosti moderních digitálních technologií. Jedná se o součást tzv. gig (zakázkové) ekonomiky, jejímž předmětem je sdílení pracovní činnosti. Dochází k propojení platformového pracovníka se zákazníkem, kterému je poskytována určitá služba, a to prostřednictvím digitální platformy, která vstupuje do tohoto vztahu jako třetí subjekt. Práce prostřednictvím digitálních platforem v posledních letech nabývá na popularitě díky na první pohled zřejmým benefitům. Jak však bude uvedeno dále v textu, některé z deklarovaných výhod platformové práce mohou být v realitě dvousečné.

- Časová flexibilita je jednou z hlavních udávaných výhod platformové práce. Platformová práce může být vykonávána jako hlavní práce, dodatečný přívůdek k jinému zaměstnání nebo např. brigáda při studiu.
- Možnost získat dodatečný příjem k hlavnímu zaměstnání je důležitou motivací zejména v zemích s nižšími reálnými mzdami.
- Možnost pracovat kdykoliv a odkudkoliv je motivujícím faktorem u platformové práce vykonávané v online prostředí. Práce může být vykonávána odkudkoliv, kde bude mít pracovník přístup k internetu.
- Přímý online kontakt s potenciálními zákazníky usnadňuje proces hledání pracovních nabídek a zajišťuje větší spektrum pracovních příležitostí.

- Nízká vstupní bariéra umožňuje novým uživatelům rychlý start a znamená také jednodušší vstup na trh práce pro znevýhodněné skupiny pracovníků (rodiče s malými dětmi, lidé se zdravotním postižením, mladí zaměstnanci bez praxe, apod.). Stačí si na platformě vytvořit uživatelský účet, splnit základní podmínky (např. ověření osobních dokladů, řidičského oprávnění, apod.) a je možné začít pracovat.

Práce prostřednictvím digitálních platforem je však spojena také s řadou negativních aspektů, které mají podstatný vliv na úroveň pracovních podmínek platformových pracovníků.

Tato příručka se zaměřuje zejména na vztah platformové práce a **zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**, popisuje psychosociální zátěž pracovníků a specifická rizika, která jsou s platformovou prací spojena, a to zejména s ohledem na algoritmický způsob řízení práce. Při zpracování autorky vycházely zejména z odborné literatury, dostupných studií a průzkumů na toto téma, právních předpisů, soudních rozhodnutí a koncepčních materiálů evropských a mezinárodních institucí. Na závěr jsou uvedeny jako příklady správné praxe možné preventivní přístupy k řešení problematiky platformové práce, a to ze strany digitálních platforem, státních orgánů a institucí v podobě legislativních a nelegislativních opatření, i samotných platformových pracovníků a jejich zástupců.

CO JE TO DIGITÁLNÍ PLATFORMA?

Digitální (online) platformy jsou softwarová zařízení, která vytvářejí digitální prostor, kde se setkávají poskytovatelé a uživatelé obsahu, zboží nebo služeb. Existuje řada různých typů platforem, jejichž funkce a vlastnosti se mohou značně lišit (Evropská komise, 2015). Digitální platformy zahrnují řadu služeb dostupných prostřednictvím internetu: jedná se o online tržiště (např. Etsy a E-Bay), vyhledávače (např. Google a Baidu), sociální sítě (např. Facebook a Twitter), obchody s aplikacemi (např. Apple App Store), komunikační služby (např. WhatsApp a WeChat), platební systémy (např. Venmo a PayPal) nebo platformy podporující tzv. zakázkovou (gig) ekonomiku a nabízení pracovní činnosti (např. Uber a Task Rabbit) (OECD, 2019a).

CO ZNAMENÁ POJEM PLATFORMOVÁ PRÁCE?

Platformová práce je práce různorodého charakteru poskytovaná prostřednictvím online platforem nebo jimi zprostředkovaná v široké škále odvětví a je poskytována za úplatu (Evropská komise, 2020). Transakce jsou zprostředkované aplikací (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 (OECD, 2019b). Platformová práce zahrnuje digitální platformy, kde je práce zadávána prostřednictvím otevřené výzvy osobám, které mohou být kdekoli na světě, tzv. **crowdwork** (platformová práce vykonávaná online), ale také **geolokalizační aplikace** (platformová práce vykonávaná na místě), které přidělují práci jednotlivcům, kteří se pohybují v určité oblasti, kde je v tu chvíli poptávka po dané službě (De Stefano et al., 2021).



JAKÉ JSOU TYPY DIGITÁLNÍCH PLATFORMEM?

Existuje řada různých typů digitálních platformem, z hlediska výkonu práce a existujících rizik používá Evropská agentura pro BOZP (EU-OSHA) rozdělení na 4 základní typy digitálních platformem:

- doručovací a taxi platformy;
 - platformy poskytující služby v domácnosti a řemeslné práce;
 - platformy typu mikropráce;
 - platformy pro vysoce kvalifikované činnosti profesionálů typu programování nebo design.
- (EU-OSHA, 2022)



Dalšími méně obvyklými typy pracovních platformem mohou být např. platformy pro poskytování lékařských konzultací či psychoterapie online, doučování na dálku nebo soutěžní platformy.

Typologie platformem

DORUČOVACÍ A TAXI

Na místě, méně kvalifikované činnosti, vyšší míra kontroly

Rozvoz pokrmů z restaurací, přeprava osob

Např. Bolt,
Uber,
Foodora,
Wolt

PLATFORMOVÁ PRÁCE VYKONÁVANÁ NA MÍSTĚ

SLUŽBY V DOMÁCNOSTI A ŘEMESLA

Na místě, méně až středně kvalifikované činnosti, střední míra kontroly

Hlídkání dětí, úklid domácnosti, péče o seniory, řemeslné práce různého typu

Např. Hlídačky.cz,
Nejremeslnici.cz,
Seznamremeslniku.cz

MIKROPRÁCE

Online, méně kvalifikované činnosti, vyšší míra kontroly

Vyplňování dotazníků, ankety, průzkum veřejného mínění, apod.

Např. Ivyzkumy.cz,
Talkonlinepanel.com,
Placenedotaznikyonline.com,
Populace.cz



FREELANCE PROFESIONÁLOVÉ

Online, vysoce kvalifikované činnosti, nižší míra kontroly

Činnosti typu programování, web design, copy writing, grafika, překlady a tlumočení, apod.

Např. Webtrh.cz,
Whitepress.com,
Copywriting.cz,
Navolnoze.cz,
Freelance.cz,
Freelance-market.cz

PLATFORMOVÁ PRÁCE VYKONÁVANÁ ONLINE

FAKTA A ČÍSLA

PLATFORMOVÁ PRÁCE V ČR

FAKTA A ČÍSLA

PLATFORMOVÁ PRÁCE V EU

V roce 2021 vykonávalo práci prostřednictvím digitálních platform v EU

28.3 mil. osob

(Evropská komise, 2021)

Podle odhadů Evropské komise do roku 2025 tento počet vzroste až na

43 mil. osob

(Evropská komise, 2021)

V EU 27 je pracovní status osob vykonávajících platformovou práci klasifikován jako osoby samostatně výdělečně činné u

93 %

(De Groen et al., 2021)

Podle jednoho z odhadů je status osob samostatně výdělečně činných nesprávně klasifikován až u

5,5 mil. platformových pracovníků

(Barcevičius et al., 2021)

Přesné údaje o počtu osob vykonávajících práci prostřednictvím digitálních platform v České republice neznáme, ale můžeme se opřít o provedené průzkumy.

Podle odhadů Evropské komise byl v roce 2021 celkový předpokládaný počet osob pracujících prostřednictvím digitálních platform v České republice 545 895, z tohoto počtu pak bylo 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 (Evropská komise, 2021).

Také další průzkum, který v ČR provedl tým University of Hertfordshire v roce 2019 naznačuje, že platformová práce je v České republice rozšířená. Podle výsledků průzkumu téměř polovina české populace 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 (Huws et al., 2019).

Podle studie Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí lze naprostou většinu osob, které v ČR vykonávají platformovou práci charakterizovat jako sebezaměstnané (Váňová et al., 2023).

V ČEM MŮŽE BÝT PLATFORMOVÁ PRÁCE PROBLEMATICKÁ Z POHLEDU BOZP?



PLATFORMOVÍ PRACOVNÍCI VĚTŠINOU NEJSOU ZAMĚSTNANCI

- Podle dostupných dat většina osob vykonávajících práci prostřednictvím digitálních platforem nejsou s platformou v pracovním poměru, ale vykonávají činnost v režimu osob samostatně výdělečně činných. To má však zásadní dopad na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

SOCIÁLNÍ IZOLACE A STÍRÁNÍ ROZDÍLŮ MEZI PRACOVNÍM A SOUKROMÝM ŽIVOTEM

- Práce prostřednictvím digitálních platforem se velmi často odehrává pouze v online prostředí bez sociálních kontaktů se spolupracovníky. Dokonce i u platformové práce v terénu (např. rozvoz jídla) se řada běžných úkonů řeší prostřednictvím aplikace. Digitální platformy nemají standardní pracovní dobu, požadavky mohou chodit neustále a může být obtížné udržet rovnováhu mezi soukromým a pracovním životem.

DIGITÁLNÍ PLATFORMY PRACUJÍ NA ZÁKLADĚ ALGORITMŮ

- Digitální platformy fungují na základě algoritmického managementu. Algoritmy pracovníkovi přidělují úkoly, hodnotí ho, mohou sledovat jeho polohu nebo pracovní tempo. Pracovníkům to může přinášet zvýšenou psychickou zátěž a stres, fungování algoritmů je pro ně mnohdy netransparentní a není proti němu odvolání.

PLATFORMOVÁ PRÁCE JE NEPŘEDVÍDATELNÁ

- U práce přes digitální platformy není zaručen minimální příjem, objem ani jistota práce. Může dojít k zablokování účtu, výpadkům aplikace nebo nepředvídatelným okolnostem. Nejistota práce a příjmů působí na pracovníky jako významný stresor.

PRACOVNĚPRÁVNÍ STATUS PLATFORMOVÝCH PRACOVNÍKŮ

Naprostá většina pracovníků vykonává pro digitální platformy činnost jako osoby samostatně výdělečně činné. K tomuto závěru dospěly průzkumy jak v Evropské unii, tak v České republice. Podle průzkumu zpracovaného pro Evropskou komisi v roce 2021 lze klasifikovat pracovní status 93 % osob vykonávajících pracovní činnost prostřednictvím digitálních platforem v EU 27 jako osoby samostatně výdělečně činné (De Groen et al., 2021).

Podle autorek studie Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí lze charakterizovat téměř 100 % osob pracujících pro digitální pracovní platformy v ČR jako sebezaměstnané (Váňová et al., 2023).

V EU je přitom podle odhadů až pět a půl milionu osob pracujících prostřednictvím digitálních pracovních platforem 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 (Barcevičius et al., 2021).

Český právní řád prozatím nedisponuje právní úpravou, která by se specificky dotýkala statusu pracovníků digitálních platforem a jejich ochrany. Práci, kterou bychom mohli označit jako platformovou, se již nicméně zabývaly české soudy. Nejvyšší správní soud rozhodoval ve věci činnosti operátorek poskytujících služby „live chat“ prostřednictvím webové stránky, kdy posuzoval, zda se jedná o závislou činnost či nikoliv (rozsudek NSS ze dne 31. 03. 2016 sp. zn. 2 Afs 265/2015-114). Podle Nejvyššího správního soudu činnost lze provozovat v zásadě třemi způsoby:

Podle jedné ze studií 68,1 % platformových pracovníků identifikují sami sebe jako zaměstnance, přestože jejich pracovní právní status tomu zpravidla neodpovídá (Pesole et al., 2018).

- výlučně 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 - většina menších živností (zedník, kadeřnice, instalatér, účetní i svobodná povolání);
- činnosti ryze závislé (pokladní supermarketu).

Nejvyšší správní soud zařadil činnost operátorek poskytujících služby skrze web 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.

Na rozdíl od České republiky některé jiné členské státy Evropské unie již přijaly právní úpravu platformové práce. Jedná se např. o Francii, Itálii, Řecko či Španělsko (Ranglová et al., 2023). Na úrovni EU je v přípravě Směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platforem.

NÁVRH SMĚRNICE O ZLEPŠENÍ PRACOVNÍCH PODMÍNEK PŘI PRÁCI PROSTŘEDNICTVÍM PLATFOREM

Na úrovni EU bude v oblasti právní úpravy hrát zásadní roli Směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platforem. 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 Komise byl zveřejněn dne 9. prosince 2021. Ministři pro zaměstnanost a sociální věci se na zasedání konaném dne 12. června 2023 dohodli na obecném přístupu Rady. Jednání s Evropským parlamentem byla zahájena dne 11. července 2023 a zakončena dne 8. února 2024, kdy bylo dosaženo dohody.

Směrnice má posílit transparentnost využívání algoritmů v oblasti řízení lidských zdrojů. Automatizované systémy budou monitorovány kvalifikovanými pracovníky a pracovníci budou mít právo napadnout tato automatizovaná rozhodnutí. Dále přispěje k jasnějšímu stanovení pracovního poměru osob, které vykonávají pracovní činnost pro digitální platformy, což jim umožní uplatňovat veškerá práva vyplývající z jejich pracovního poměru.

Určení odpovídajícího pracovního právního statusu platformových pracovníků

Hlavními body dohody jsou ustanovení týkající se právní domněnky, která pomohou přesně určit postavení osob pracujících prostřednictvím digitálních platforem:

Cílem směrnice je zlepšit pracovní podmínky platformových pracovníků a regulovat způsob, jakým digitální pracovní platformy využívají algoritmy.

- Členské státy zavedou do svých právních systémů právní domněnku pracovního vztahu, která se uplatní v případě, že jsou zjištěna kritéria naznačující kontrolu a řízení práce. Tato kritéria budou stanovena v souladu s vnitrostátním právem a kolektivními smlouvami, přičemž se bude brát v úvahu unijní judikatura.
- Osoby, které pracují prostřednictvím digitálních platforem, a jejich zástupci nebo místní orgány, budou moci tuto právní domněnku uplatňovat a poukázat na to, že došlo k nesprávné klasifikaci pracovního vztahu.
- Digitální platforma bude mít povinnost prokázat, že se nejedná o pracovní poměr.

Pravidla algoritmického řízení

V této oblasti dohoda požaduje, aby byli pracovníci informováni o tom, jak rozhoduje automatizovaný systém a aby byl zajištěn lidský dohled a přezkum automatizovaných rozhodnutí.

Ministři zemí Evropské unie pro zaměstnanost a sociální věci potvrdili 11. března 2024 předběžnou dohodu ohledně směrnice. Nyní se dokončuje vypracování dohody ve všech úředních jazycích EU a bude oficiálně schválena oběma orgány. Po dokončení tohoto procesu budou mít členské státy dva roky na to, aby začlenily ustanovení směrnice do svých vnitrostátních právních předpisů.
(Rada EU a Evropská rada, 2024)

NÁVRH SMĚRNICE O ZLEPŠENÍ PRACOVNÍCH PODMÍNEK PŘI PRÁCI PROSTŘEDNICTVÍM PLATFOREM

PRÁVNÍ DOMNĚNKA

Pokud jsou zjištěny skutečnosti naznačující, že dochází ke kontrole a řízení, použije se **právní domněnka**, že smluvní vztah mezi digitální pracovní platformou a osobou vykonávající práci prostřednictvím platformy je pracovním poměrem.

Důkazní břemeno leží na platformě. Pokud chce platforma **právní domněnku vyvrátit**, musí prokázat, že daný smluvní vztah není pracovním poměrem.

Za tímto účelem členské státy stanoví účinnou vyvratitelnou právní domněnku pracovního poměru, která se se uplatní také ve všech příslušných správních nebo soudních řízeních, v nichž jde o správné určení postavení v zaměstnání u osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy.

Členské státy budou postupovat v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v členských státech a s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora.

Členské státy vypracují vhodné pokyny ve formě praktických doporučení, aby digitální pracovní platformy, osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy a sociální partneři právní domněnce porozuměli a uplatnili ji.

ALGORITMICKÉ ŘÍZENÍ

Cílem návrhu je **zvýšení transparentnosti při používání algoritmů** digitálními platformami, **zabezpečení lidského prvku** v dohledu nad pracovními podmínkami v digitálních platformách a zajištění práva přezkumu automatizovaného rozhodnutí systémem člověkem.

Platformy také budou muset zaručit **ochranu osobních údajů** platformových pracovníků a zajistit, aby algoritmus nezpracovával a neshromažďoval údaje, které přímo nesouvisí s výkonem práce (např. biometrické údaje, údaje o emočním stavu pracovníka, rasovém původu, zdravotním stavu, náboženském vyznání, politických názorech, atd.).

Pracovníci platformy a jejich zástupci musí být informováni o používání automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů.

BEZPEČNOST A ZDRAVÍ

Podle návrhu směrnice digitální pracovní platformy v oblasti **bezpečnosti a zdraví pracovníků**:

- musí vyhodnocovat rizika automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů s ohledem na jejich vliv na BOZP (zejména riziko vzniku pracovních úrazů, psychosociální a ergonomická rizika);
- posuzují, zda jsou tyto systémy vhodné s ohledem na specifické pracovní prostředí;
- zavádějí vhodná preventivní a ochranná opatření;
- nesmí automatizované monitorovací nebo rozhodovací systémy používat způsobem, který by na pracovníky vyvíjel nepřiměřený tlak nebo jinak ohrožoval jejich bezpečnost a zdraví.

Členské státy zajistí, aby digitální pracovní platformy přijaly preventivní opatření, včetně účinných kanálů pro oznamování.

(Rada Evropské unie, 2024)

pozn. kompromisní znění ke dni 8. března 2024

Podle agentury EU-OSHA mají pracovníci platformem ztížené podmínky pro zajištění BOZP, které zahrnují:

- nedostatečné znalosti o BOZP, existujících rizicích a opatřeních k jejich minimalizaci,
 - chybějí školení BOZP,
 - nedostatečné osobní ochranné pracovní prostředky,
 - ztíženou možnost kontrol ze strany orgánů inspekce práce,
 - ztíženou možnost organizovat se v rámci odborů,
 - chybějící statistiky pracovní úrazovosti.
- (EU-OSHA, 2022a)

Které povinnosti z oblasti BOZP se vztahují na OSVČ podle české právní úpravy?

Ve vztahu zaměstnanec - zaměstnavatel má zaměstnavatel povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci. Platformová práce je v naprosté většině vykonávána v režimu osob samostatně výdělečně činných (dále „OSVČ“). OSVČ (bez zaměstnanců) za dodržování BOZP odpovídají hlavně samy sobě. Mají ale také povinnost dodržovat předpisy BOZP, především některá ustanovení zákoníku práce a zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Tam, kde se v zákoníku práce, nebo v části první z. č. 309/2006 Sb. uvádí zaměstnavatel nebo zaměstnanec, rozumí se tím i osoba zmíněná v ust. § 12 zákona č. 309/2006 Sb.

Zároveň je nutno zdůraznit, že se na OSVČ s přihlédnutím k jejich vykonávané činnosti vztahují i povinnosti z právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP.

OSVČ je povinna stejně jako zaměstnavatel plnit povinnosti stanovené v § 101 odst. 1 a 2; § 102; § 104 a § 105 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen ZP) a § 2 až § 11 zákona č. 309/2006 Sb. s přihlédnutím k podmínkám vykonávané činnosti nebo poskytování služeb a jejich rozsahu.

Povinnosti byste měli plnit tak, abyste chránili sebe, ale i ostatní osoby, které můžete svojí činností ohrozit. BOZP je nedílnou součástí podnikání a OSVČ je postavena na úrovni zaměstnavatele a současně zaměstnance.

Prevence rizik. Vyhledávání a hodnocení rizik, přijímání a realizace opatření k jejich odstranění nebo minimalizaci, vedení dokumentace o rizicích a přijatých opatřeních, seznámení všech osob,

PLATFORMOVÁ PRÁCE

A ZAJIŠTĚNÍ BOZP

kteří budou těmito riziky ohroženi (§ 102 odst. 3 a 4 ZP). Zpracování a vedení dokumentace o vyhledávání a vyhodnocování rizik a o přijatých opatřeních si může OSVČ provádět sama za předpokladu, že k tomu má potřebné znalosti (§ 9 odst. 3 písm. a) z. č. 309/2006 Sb.).

Osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje (§ 104 ZP). Není-li možné rizika odstranit nebo dostatečně omezit prostředky kolektivní ochrany nebo opatřeními v oblasti organizace práce.

Povinnosti při pracovních úrazech a nemocech z povolání (§ 105 ZP)

Další povinnosti vyplývající z ust. § 2 až 11 z. č. 309/2006 Sb.

Jaké povinnosti se na OSVČ naopak nevztahují?

Pracovní lékařské prohlídky pro OSVČ povinné nejsou a právní úprava pracovní lékařských služeb se na ně nevztahuje (§ 53 a následující z. č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách). Pozor! Výjimkou jsou např. řidiči, pro které je řízení motorového vozidla předmětem samostatné výdělečné činnosti podle živnostenského zákona. Ti se musí podrobovat pravidelným lékařským prohlídkám (§ 87, odst. 1, písm. c) z. č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích).

Kategorizace prací. Tato povinnost se na OSVČ nevztahuje (§ 37 z. č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví).

Školení BOZP (§ 103 ZP). Nepředpokládá se, že OSVČ bude sama sebe školit v BOZP. Školení však může (stejně jako zdravotní způsobilost) vyžadovat zadavatel prací, např. ve stavebnictví.

OSVČ nemají nárok na odškodnění pracovního úrazu (leďa by se pro tento případ samy pojistily), mimo BOZP se na ně nevztahují ani pravidla o minimální mzdě, dovolené či nemocenské.

ALGORITMICKÉ ŘÍZENÍ A DIGITÁLNÍ PLATFORMY

Algoritmické řízení je v dnešní době využíváno pro sledování, vyhodnocování výkonnosti, organizaci práce a řízení pracovníků. Algoritmy přebírají činnosti, které dříve vykonával vedoucí pracovník. Typickým příkladem společnosti, kde je algoritmický styl řízení využíván, jsou právě pracovní digitální platformy.

Algoritmické řízení je v odborné literatuře definováno pomocí 5 základních kritérií:

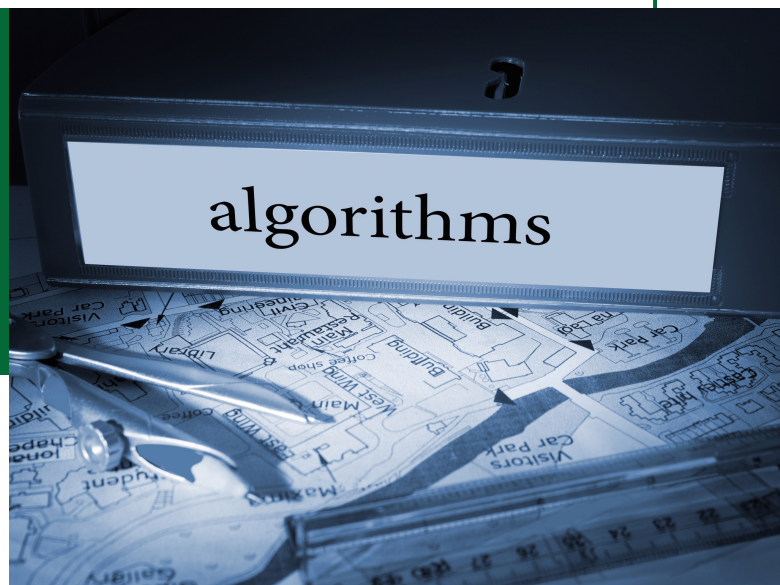
- Průběžné monitorování chování pracovníků;
- Hodnocení výkonnosti pracovníků na základě uživatelských recenzí;
- Automatické rozhodnutí systému bez přítomnosti lidského prvku;
- Interakce pracovníka se systémem bez možnosti zpětné vazby a domluvy s živou osobou;
- Nízká transparentnost systému pro pracovníky. (Möhlmann et al., 2017)

Gamifikace

Gamifikace znamená používání prvků známých z počítačových her v interakcích mezi pracovníkem platformy a systémem, které slouží k ovlivnění chování pracovníka ve smyslu motivace k vyššímu pracovnímu výkonu. Prvky gamifikace se mohou projevat např. ve formě zaslání notifikací o mimořádně vysoké poptávce v okolí v momentu, kdy se chce pracovník odhlásit ze systému nebo upozornění na dosažení osobního milníku, které je stejně jako v počítačových hrách doprovázeno audiovizuálními efekty. (Bérastégui, 2021)

Digitální kontrola

Algoritmické řízení se vyznačuje kontrolou a monitorováním výkonnosti pracovníků, může být např. sledována poloha pomocí



systému GPS, kdy jsou zaznamenávány údaje o rychlosti dopravního prostředku a použité trase u doručovacích a taxi platforem (Duggan et al., 2020). V případě crowdworkových platforem, kde je práce vykonávána online, byly zaznamenány formy digitálního dohledu nad výkonností pracovníka jako je automatické pořizování snímku obrazovky počítače, zaznamenávání počtu kliknutí myši a stisků klávesnice nebo dokonce pořizování snímku pracovníka prostřednictvím webkamery (Schmidt, 2017).

Uživatelská hodnocení

V rámci digitálních platforem uživatel (zákazník) může ohodnotit kvalitu poskytnuté služby, rychlost doručení zboží, případné pochybení nebo porušení pravidel. 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. (Kirchner et al., 2019)

Přidělování pracovních úkolů a plánování pracovní doby

S uživatelským hodnocením pak úzce souvisí přidělování pracovních úkolů a plánování směn. Pracovníci s nižším ratingem mají zpravidla menší šanci získat dobře ohodnocené zakázky v preferované pracovní době,

POD TLAKEM ALGORITMŮ: MOŽNÉ NEGATIVNÍ DOPADY NA PRACOVNÍKY

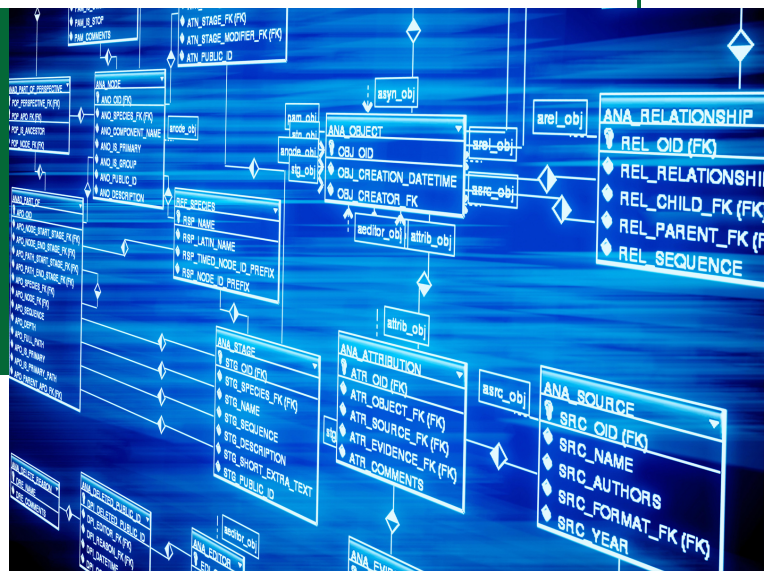
Algoritmické řízení je spojeno se specifickou psychosociální zátěží působící na pracovníky, která vyplývá ze základních principů, na nichž je algoritmické řízení založeno.

Menší rozmanitost pracovních úkolů a pracovní autonomie

Algoritmy mají často nastaven přesně vymezený okruh pracovních úkonů a pořadí postupů, které musí být dodrženy (např. stanovená trasa při odvozu zákazníka, trasa pohybu po skladu při kompletaci zakázky apod.). Vlastní iniciativa pracovníka není příliš žádoucí a hodnoceny jsou pouze stanovené úkony. To vede ke snížení rozmanitosti pracovních úkolů a nižší autonomii pracovníka. (Parker et al., 2021)

Zvyšování pracovního tempa

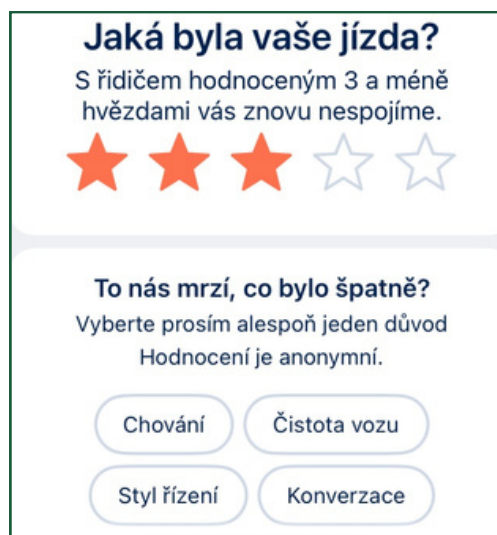
Algoritmické řízení může zvýšit intenzitu práce a pracovního tempa. Algoritmus stanoví požadované pracovní tempo. pracovníci jsou pak nuceni pracovat rychleji, aby toto tempo zvládli. Z důvodu nízké transparentnosti hodnotících systémů, pracovníci také často nerozumí tomu, na základě čeho jsou hodnoceni, zvyšují proto sami svůj pracovní výkon, aby dosáhli co nejvyššího skóre. (Parker et al., 2021). Principem pracovních platform je soutěžení mezi pracovníky, kteří si navzájem neustále konkurují. Těm s nejvyšším hodnocením jsou nabídnuty algoritmem nejvíce ohodnocené zakázky v nejvýhodnějších časových úsecích. To vše vede k zintenzivnění pracovního tempa. Systém také může nabízet finanční bonusy za rychlejší splnění pracovních



úkolů, tato motivace může vést k tendenci zbytečně riskovat, např. u řidičů rozvozových platform. Jedná se o důsledek již zmíněné gamifikace (Bérastégui, 2021).

Netransparentnost a nemožnost odvolat se proti rozhodnutí systému

Rozhodnutí systému řízeného algoritmy (např. o blokaci uživatelského účtu) nemusí být nijak zdůvodněna a odvolat se proti němu k živé osobě místo stroje může být velmi obtížné. Zajištění transparentnosti hodnotících systémů a možnost odvolání se k lidskému prvku je jedním z hlavních požadavků na digitální platformy v návrhu budoucí Směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform.



Obr. 2 - Příklad hodnocení uživatelů taxi platformy, zdroj: vlastní snímek aplikace

FAKTA A ČÍSLA

VLIV DIGITÁLNÍCH TECHNOLOGIÍ NA PRACOVÍŠTI

Jak ovlivňuje používání digitálních technologií na pracovišti pracovníky? Touto otázkou se zabýval průzkum Evropské agentury pro BOZP (EU-OSHA) s názvem Puls BOZP – BOZP na post pandemických pracovištích.

V průzkumu odpovídalo na otázky spojené s používáním digitálních technologií na pracovišti 25 683 respondentů (zaměstnanců i OSVČ ve věku 16+) v 27 členských státech Evropské unie.

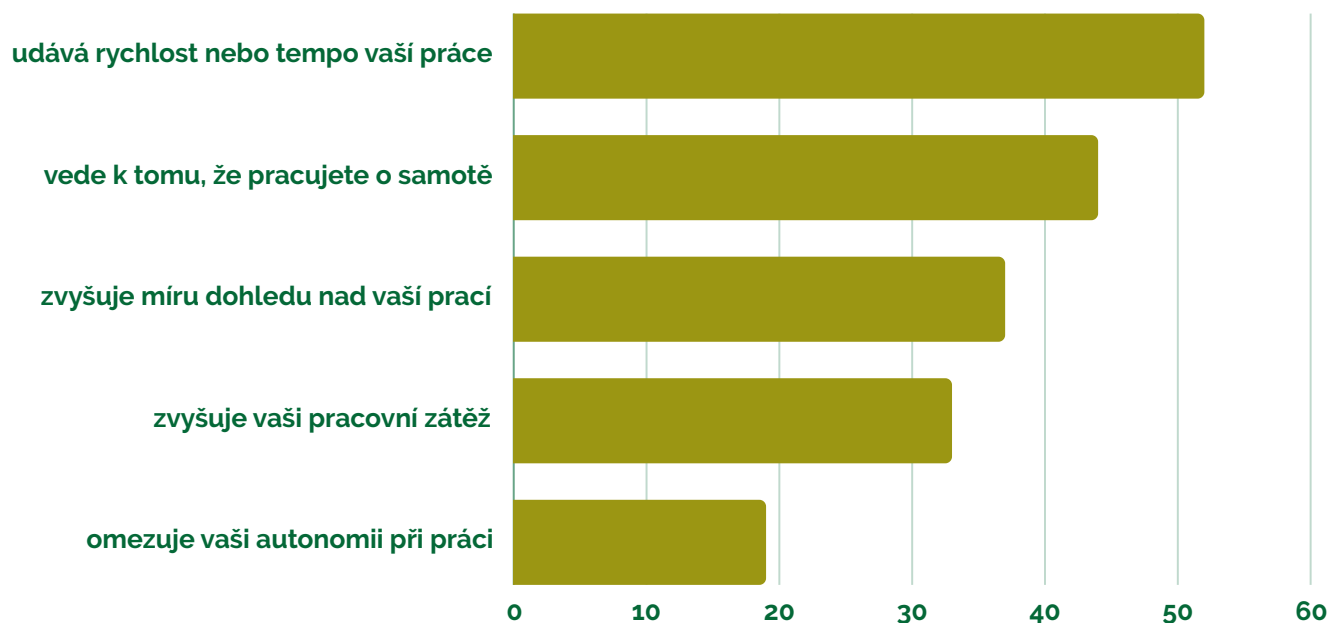
Více než čtyři z deseti respondentů (44 %) uvádí, že digitální technologie vedou k tomu, že pracují o samotě,

Více než polovina respondentů odpověděla, že digitální technologie na jejich pracovišti určují rychlost nebo tempo jejich práce.

Každý třetí má za to, že tyto technologie přináší vyšší pracovní zátěž.

Podle 37 % dotazovaných vede používání technologií na pracovišti ke zvýšenému dohledu a kontrole. 19 % respondentů uvádí, že používání digitálních technologií snižuje jejich pracovní autonomii. (EU-OSHA, 2022b)

Domníváte se, že používání digitálních technologií na vašem pracovišti...? (% ,odpověď „ano“, EU 27, počet respondentů = 25 683)



Graf 1 - Výsledky šetření Puls BOZP, zdroj: EU-OSHA, 2022b

FAKTA A ČÍSLA

POUŽÍVÁNÍ DIGITÁLNÍCH TECHNOLOGIÍ K ALGORITMICKÉMU ŘÍZENÍ

Průzkum Puls BOZP se zabýval také rozšířením používání digitálních technologií za účelem algoritmického řízení. Digitální technologie jsou nejčastěji používány k automatickému přidělování pracovních úkolů nebo plánování směn. Podle čtvrtiny zaměstnanců jsou také technologie na jejich pracovišti používány k tomu, aby je hodnotily třetí subjekty (např. zákazníci) a k digitálnímu dohledu nad jejich prací (EU-OSHA, 2022b).

Z celkového srovnání 13 zemí EU vyplynulo, že v České republice je algoritmické řízení rozšířenější než v zemích západní Evropy,

Tři z deseti respondentů v EU uvedli, že jejich organizace používá digitální zařízení k automatickému přidělování úkolů.

V ČR jeho používání uvádělo více než 50 % respondentů, oproti tomu např. v SRN pouze 13,1 %. Digitální technologie jsou používány např. k zaslání nových úkolů a požadavků pracovníkům prostřednictvím aplikací nebo webových stránek nebo k zaznamenávání jejich pracovní činnosti (Huws et al., 2019).

Pokud je vám známo, používá organizace, ve které pracujete, digitální zařízení, jako jsou tablety, chytré telefony, počítače, notebooky, aplikace nebo senzory k...? (% odpověď „ano“, EU 27, počet respondentů = 25 683)



Graf 2 - Výsledky šetření Puls BOZP, zdroj: EU-OSHA, 2022b

FAKTA A ČÍSLA

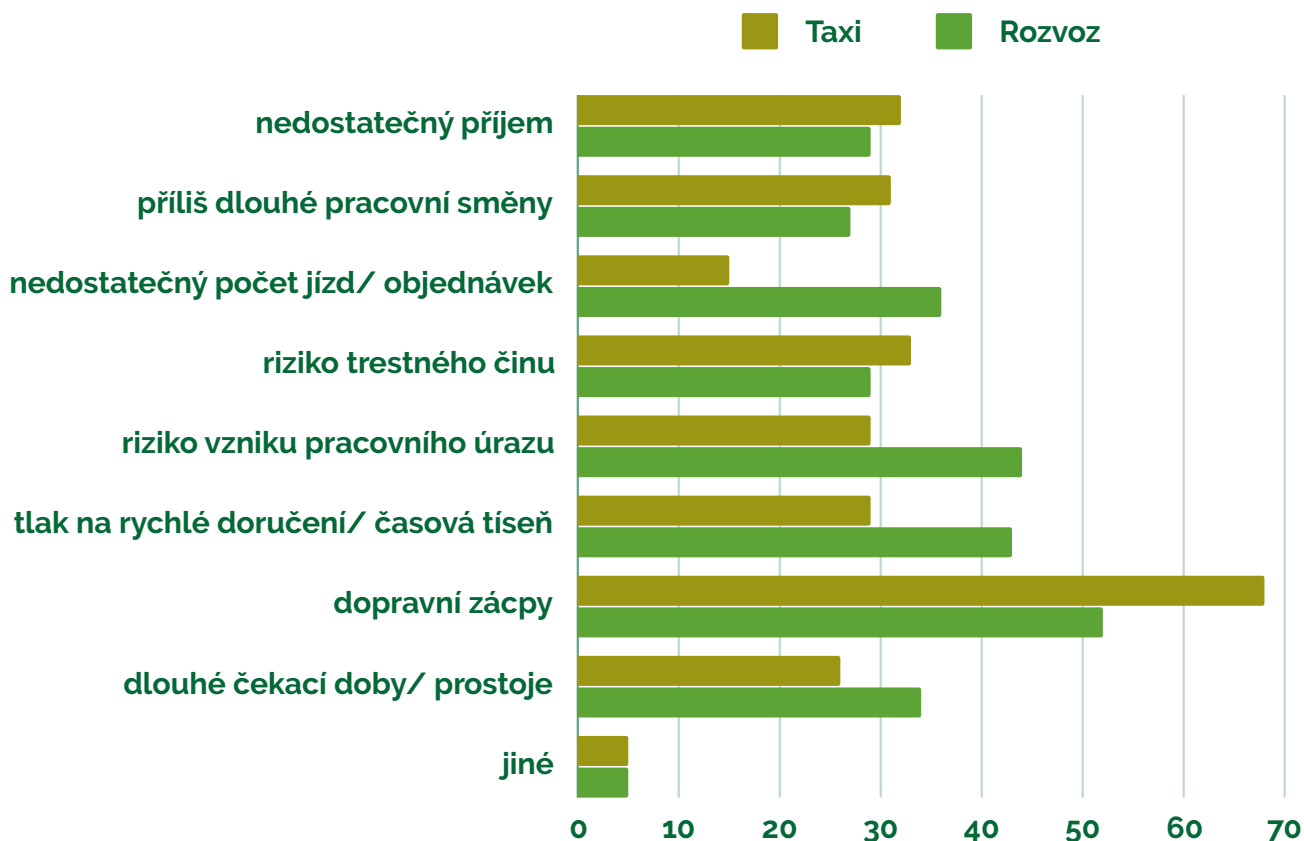
PŘÍČINY STRESU U PLATFORMOVÝCH PRACOVNÍKŮ V SEKTORU TAXI A ROZVOZ

Mezinárodní organizace práce (ILO) provedla v letech 2019-2020 globální průzkum ve vybraných zemích zaměřený na pracovní podmínky v rámci taxi a rozvozových platform fungujících na bázi aplikací. Průzkum se mimo jiné zaměřil na stres a jeho příčiny v souvislosti s výkonem platformové práce. Většina respondentů uvedla, že jejich práce a pracovní podmínky jsou pro ně příčinou stresu (79 % u pracovníků taxi platform, 74 % u pracovníků rozvozových platform).

**Tři čtvrtiny
pracovníků
rozvozových a taxi
platform v
průzkumu uvedli, že
jejich práce a
pracovní podmínky
jim způsobují stres.**

Nejčastějším důvodem stresu jsou podle respondentů dopravní zácpy, riziko vzniku pracovního úrazu, tlak na rychlé doručení, dlouhé prostoje, riziko trestného činu, nedostatečný počet objednávek a nedostatečný příjem a příliš dlouhé pracovní směny.

Hlavní příčiny stresu u pracovníků digitálních platform v sektoru taxi a rozvoz (% respondentů; počet respondentů taxi= 2 077; rozvoz= 2 965)



Graf 3 - Hlavní příčiny stresu platformových pracovníků v sektoru rozvoz a taxi, zdroj: ILO, 2021

Prekarizace a platformová práce

V souvislosti s platformovou prací se často mluví o tzv. prekarizaci. Co tento pojem v souvislosti s prací obnáší? Jedná se o prekérní, nejistou práci, kde se zvyšují rizika pro zaměstnance. Práce je nestabilní, je vykonávána v nestandardních pracovních vztazích, bez finančních a sociálních jistot. Podle Kahancové se prekarizace u platformové práce projevuje v 6 základních dimenzích:

- **Příjem:** Žádná garance minimální mzdy, není zaručena ochrana pracovněprávními předpisy, výše odměn je založena na mechanismu soutěžení a hodnotících systémech, existují skryté náklady platformové práce (nutnost použití vlastního vybavení a pracovních nástrojů).
- **Jistota práce:** Platformová práce je ve srovnání se standardním pracovním poměrem nejistá, přidělení práce závisí na hodnotících systémech a hodnocení zákazníků, je ovlivňováno sezónními výkyvy, neexistuje ochrana před propouštěním.
- **Sociální zabezpečení:** Na nízké úrovni včetně omezených nároků na nemocenskou, dovolenou, nároky vyplývající z kolektivních smluv. Sociální zabezpečení může být zajištěno z jiného hlavního či vedlejšího pracovního poměru.
- **Pracovní doba:** Nepředvídatelná a nepravidelná pracovní doba, neplacené přesčasy.
- **Pracovní autonomie:** Nevhodné pracovní podmínky zahrnující omezený přístup ke školení a zácviku, nedostatek kariérních příležitostí, vystavení pracovnímu stresu, nedostatek informací, závislost na hodnotících systémech.
- **Kolektivní zastupování v rámci odborů:** Omezený přístup ke kolektivnímu zastupování a organizaci v rámci odborů, vzhledem k charakteru práce mají pracovníci málo příležitostí pro společnou interakci a pokud ano, odehrává se převážně v online prostoru.

(Kahancová et al., 2020)

NEJISTOTA PLATFORMOVÉ PRÁCE

Nepředvídatelnost platformové práce

Platformová práce je poskytována na vyžádání a na principu dočasnosti, není u ní garantovaný objem práce ani minimální příjem, účet na aplikaci může být pracovníkovi zablokován nebo může mít aplikace technický výpadek. Během těchto situací zůstávají pracovníci bez příjmu. Výše odměny je nejistá a může docházet k jejím nepředvídatelným výkyvům, příkladem může být situace kurýrů platformy Wolt, kteří v únoru 2023 protestovali v Praze proti změně systému odměňování na platformě, který ze dne na den vedl ke skokovému snížení jejich odměn. Systém odměňování kurýři označili za netransparentní, za jednu z příčin byl označen i masivní nábor nových kurýrů, algoritmus pak na zvýšenou nabídku reagoval snížením ceny (ČT24.cz, 2023). Nejistota práce a příjmů působí negativně na lidskou psychiku a působí jako stresor.

Zablokování účtu aplikace: nemožnost pokračovat v práci a ztráta příjmů

Zákazníci využívající služeb platformy mají možnost dát pracovníkovi platformy hodnocení. Systém je nastaven tak, že poklesne-li celkové skóre pod určitou mez, může dojít k automatickému zablokování aplikace na určité časové období, po které se pracovník nebude moci přihlásit do svého účtu a pokračovat v práci. Z hloubkových rozhovorů s řidiči jedné z taxi platform vyplývá, že jsou tyto hodnotící systémy pro ně velmi frustrující, protože hodnocení zákazníka může být založeno na jeho subjektivním rozpoložení a skutečnostech, které pracovník nemůže ovlivnit (Raval et al., 2016). K zablokování může dojít i z důvodu nízké míry přijetí objednávek.

SOCIÁLNÍ IZOLACE A STÍRÁNÍ ROZDÍLŮ MEZI PRACOVNÍM A SOUKROMÝM ŽIVOTEM

Sociální izolace

Práce na digitálních platformách, zejména práce vykonávaná pouze online, může vést k sociální izolaci. Vyplývá to ze samotného charakteru platformové práce, která je vykonávána na dálku. To sice přináší řadu výhod, např. úspora času na dojíždění, možnost pracovat odkudkoliv a využít komfortu domácího prostředí. Na druhou stranu ale chybí osobní kontakt s ostatními spolupracovníky nebo zákazníky. Komunikace často probíhá pouze v anonymním režimu. Nadřizení jsou nahrazováni algoritmy. Pracovníci tudíž nemají možnost prodiskutovat své pracovní problémy a chybí jim sociální podpora ze strany vedení i normální lidský osobní kontakt se spolupracovníky. Sociální izolace může mít negativní dopad na zdraví a duševní pohodu. Může vést k pocitům osamělosti, izolace, deprese a úzkosti. Může také zhoršit fyzické zdraví, například zvýšit riziko obezity a kardiovaskulárních onemocnění (Ropponen et al., 2019).

Také u digitálních platform, kde dochází k přímému kontaktu se zákazníky (např. taxi a rozvozové platformy) je běžné, že některé standardní sociální interakce jsou převedeny do online prostředí. Například zpětná vazba a případné spropitné jsou zákazníkem řešeny přímo v aplikaci. Stejně tak může zákazník u některých taxi platform zaškrtnout preferenci „tiché jízdy“, která vyžaduje, aby řidič nekomunikoval během jízdy (Ritschel, 2019).

Příklady sociální izolace u platformové práce:



- Zákazníci a pracovníci se u práce vykonávané online navzájem nevidí a neznají se.
- Komunikace probíhá často pouze prostřednictvím chatu nebo e-mailu.
- Pracovní proces je řízen algoritmy, které rozhodují o přidělení práce.
- Pracovníci nemají možnost diskutovat o svých pracovních problémech se svými nadřízenými a spolupracovníky, vytvářet běžné kolegiální vazby.

Stírání rozdílů mezi pracovním a osobním životem

Platformová práce může vést ke stírání rozdílů mezi pracovním a osobním životem.

Práce prostřednictvím digitálních platform nemá standardní pracovní dobu ani ustálené pracoviště. U platform typu crowdwork, kdy je práce vykonávána online, mohou být požadavky zasilány v režimu 24/7, klienti se mohou nacházet na opačné straně světa a je nutné přizpůsobit se jejich časovému pásmu. Pracovníci platform se tedy mohou potýkat se stejným typem problémů, kterým čelí pracovníci v režimu distančního výkonu práce (tzv. home office).

Pracovní činnosti vykonávané v rámci digitálních platform jsou obdobné jako práce vykonávané v tradiční ekonomice a jsou spojeny také se srovnatelnými pracovními riziky. Platformová práce je však častěji vykonávána v odvětvích, která jsou obecně považována za rizikovější (např. sektor dopravy) a vážou se k ní určité charakteristiky, které mohou zapříčinit vyšší úroveň rizika. Tyto charakteristiky platformové práce byly blíže popsány v předchozích kapitolách, shrnout je můžeme následovně:

- **pracovněprávní status** platformových pracovníků jako samostatně výdělečně činných osob;
- **algoritmický management** a digitální dohled;
- **sociální izolace** a obtížné udržení rovnováhy mezi prací a soukromým životem;
- **nejistota práce a příjmů**.

RIZIKA PŘI PRÁCI PROSTŘEDNICTVÍM DIGITÁLNÍCH PLATFORMEM

V následujícím přehledu jsou rizika rozdělena na **fyzická** a **psychická** (resp. psychosociální). Fyzická rizika zahrnují širokou škálu rizik a liší se podle druhu vykonávané práce. Psychosociální rizika mohou vyplývat jednak z rizik spojených s přímým kontaktem se zákazníky (riziko ohrožení ze strany třetích osob) a dále pak z charakteristik algoritmického řízení (tlak na výkon, přetížení požadavky, závislost na recenzích klientů, prvky gamifikace, nutnost být neustále k dispozici, apod.).

Rizika při práci DP

DORUČOVACÍ A TAXI

Fyzická:

- Fyzické přetěžování;
- Opakované pohyby;
- Dopravní nehoda;
- Nepříznivé mikroklimatické podmínky;
- Pády a uklouznutí;
- Násilí, ohrožení ze strany třetích osob.

Psychická:

- Nadměrná pracovní zátěž a pracovní doba;
- Časový tlak;
- Stres a únava;
- Sociální nejistota;
- Obtěžování a verbální útoky.

SLUŽBY V DOMÁCNOSTI A ŘEMESLA

Fyzická:

- MSD (práce ve vnučených polohách, zvedání břemen);
- Nebezpečné chemické látky;
- Uklouznutí a pády;
- Práce ve výškách, ruční nářadí, elektřina, atd.
- Násilí, ohrožení ze strany třetích osob.

Psychická:

- Nadměrná pracovní zátěž a pracovní doba;
- Stres a únava;
- Obtěžování a verbální útoky.

MIKROPRÁCE

Fyzická:

- Ergonomická rizika: nevhodná pracovní poloha, umístění a nastavení zobrazovací jednotky, nevhodná židle;
- Zraková únava;
- Dlouhodobé sezení.

Psychická:

- Nadměrná pracovní zátěž a časový tlak;
- Sociální izolace;
- Stres a únava;
- Vystavení obtěžujícímu nebo nelegálnímu obsahu na internetu, kyberšikana.

FREELANCE PROFESIONÁLOVÉ

Fyzická:

- Ergonomická rizika: nevhodná pracovní poloha, umístění a nastavení zobrazovací jednotky, nevhodná židle;
- Zraková únava;
- Dlouhodobé sezení.

Psychická:

- Nadměrná pracovní zátěž a časový tlak;
- Sociální izolace;
- Stres a únava;
- Vystavení obtěžujícímu nebo nelegálnímu obsahu na internetu, kyberšikana.

Obr. 3 - Rizika při práci prostřednictvím digitálních platform podle typu platformy, vlastní zpracování

RIZIKA

Doručovací a taxi platformy

V případě **doručovacích a taxi platform** zahrnují vykonávané činnosti řízení vozidla či jiného dopravního prostředku (motorka, kolo), zvedání a manipulace s břemeny různého tvaru a hmotnosti a osobní kontakt se zákazníkem. Riziko dopravní nehody může zvyšovat časový tlak, únava a stres nebo nesoustředění při používání mobilní aplikace, která zobrazuje informace o trase a dalších zakázkách. Podle americké studie z roku 2016 zvyšuje používání mobilního telefonu nebo integrované dotykové obrazovky během řízení riziko vzniku dopravní nehody až dvojnásobně (Dingus et al., 2016).

Z průzkumu zaměřeného na rizika dopravních kolizí u kurýrů digitálních platform vyplývá, že se často stávají účastníky dopravních nehod (účast na nehodě přiznalo 42 % respondentů, v 10 % pak nehody se zraněním), přičemž digitální platformy zpravidla nepožadují, aby kurýři dodržovali bezpečnostní přestávky nebo nepoužívali během řízení mobilní telefon s pracovní aplikací (Christie et al., 2019). Pro doručovací a taxi platformy je typické používání vlastního dopravního prostředku, které však nemusí být ve vhodném technickém stavu. Existuje také riziko střetu pracovníka s dopravními prostředky během opuštění vozidla při vyzvedávání nebo doručování zakázky.

Pracovníci jsou vystaveni vlivu nepříznivých mikroklimatických podmínek, jako je sněhová kalamita nebo extrémní vedra, přičemž poptávka po službách on-line platform bývá zpravidla vyšší v případě nepříznivého počasí. Extrémní teploty (zejména vedra) mají vliv nejen na fyzické zdraví osob, ale významně se



podílí i na psychické zátěži a mají vliv také na zvýšenou agresivitu jedince a případný vznik mezilidských konfliktů (Daníhelka, 2021).

Při osobním kontaktu se zákazníky nelze opomenout ani riziko fyzického napadení, verbálních útoků nebo obtěžování. Jak již bylo zmíněno v předchozí kapitole týkající se algoritmického managementu, pro pracovníky platform jsou velmi důležitá uživatelská hodnocení klientů, proti negativnímu ohodnocení je složité se prostřednictvím aplikace odvolat. Za těchto podmínek je obtížné ohradit se proti nevhodnému nebo obtěžujícímu chování zákazníka, od kterého potřebujeme pozitivní zpětnou vazbu k dosažení maximálního ratingu (Gillis, 2022).

Doručovací a taxi platformy - obecná rizika

- Dopravní nehoda;
- Fyzické přetěžování a riziko vzniku MSD (manipulace s břemeny, nošení termobatohů pro rozvoz jídla, opakované pohyby, vnucená poloha);
- Zakopnutí, uklouznutí, pády;
- Zátěž nepříznivými mikroklimatickými podmínkami (teplem, chladem);
- Psychická zátěž: časový tlak, stres, únava, nejistota práce a příjmů, verbální nebo sexuální obtěžování, komunikace se zákazníky;
- Fyzické napadení ze strany třetích osob.

RIZIKA

Platformy pro práce v domácnosti a řemesla

Práce na platformách ke **zprostředkování služeb v domácnosti a řemesel** může zahrnovat širokou škálu činností, jako jsou stavební, instalatérské, elektrikářské nebo zahradnické práce, ale také například hlídání dětí nebo úklid. Rizika tedy nelze v tomto případě zobecnit a budou se lišit podle konkrétního typu činnosti. Činnosti jsou obvykle vykonávány v domácnostech soukromých a rizika jsou podobná jako při výkonu srovnatelných činností v tradiční ekonomice mimo digitální platformy. Jedná se např. o pády z výšky, úrazy elektrickým proudem, zvedání a přenášení břemen, práce ve vnučených polohách, rizika práce s chemickými látkami, prach, rizika práce s ručním nářadím, působení nepříznivých mikroklimatických podmínek, apod. (obecná rizika u vybraných prací tohoto typu platformem - viz dále). Vzhledem k tomu, že práce je vykonávána v domácnostech klientů, existuje riziko násilí ze strany třetích osob, verbálních konfliktů, obtěžování a s tím související stres. Hlavním rozdílem mezi prací vykonávanou přes platformu a tradičním trhem práce je již zmíněná závislost na hodnotícím systému a zpětné vazbě klientů, která se následně promítne do jejich online profilů a může ovlivňovat přidělování budoucích zakázek. Tlak na udržení vysokého ratingu je považován za dodatečný zdroj stresu a emocionální zátěže pracovníků digitálních platformem. (EU-OSHA, 2022d)

Úklidové práce - obecná rizika

- Expozice chemickým látkám s směsím (úklidové prostředky),
- Nevhodná pracovní poloha a fyzická zátěž, riziko vzniku MSD,



- Práce ve výškách (mytí oken),
- Uklouznutí, zakopnutí, pády,
- Úraz elektrickým proudem,...

Instalatérské práce - obecná rizika

- Expozice nebezpečným látkám (např. olovo, azbest atd.),
- Práce ve vnučené poloze nebo vykonávání opakovaných manuálních úkonů, riziko vzniku muskuloskeletálních poruch (MSD),
- Vystavení prachu nebo plísním,
- Zvedání a přenášení břemen,
- Riziko zasažení elektrickým proudem,
- Vystavení nepříznivým mikroklimatickým podmínkám nebo hluku, poranění očí,
- Práce ve výškách či stísněném prostoru,
- Uklouznutí, zakopnutí a pády,
- Poranění při práci s různými nástroji,...

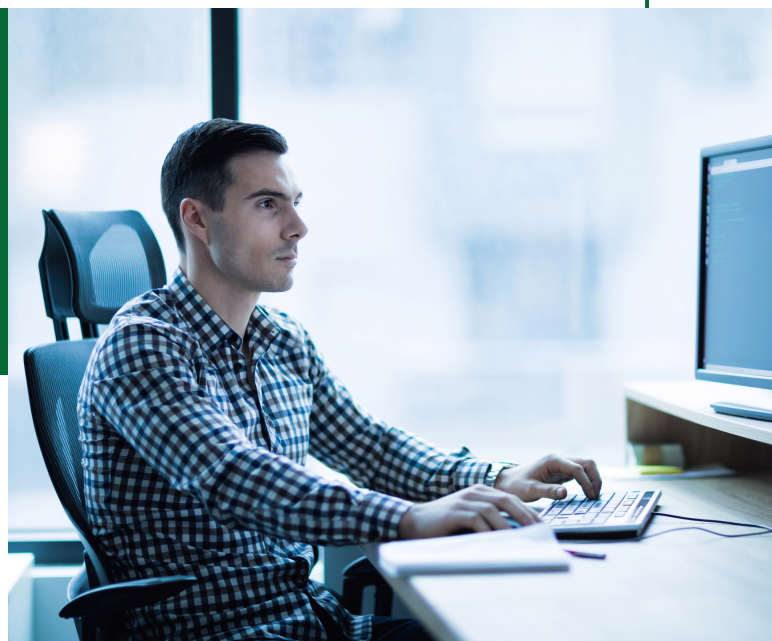
Elektrikářské práce - obecná rizika

- Riziko úrazu el. proudem, popálení el. obloukem,
- Expozice nebezpečným látkám (např. olovo, rozpouštědla, pájka, azbest atd.),
- Zvedání a přenášení břemen,
- Práce ve výškách,
- Uklouznutí, zakopnutí a pády,
- Poranění při práci s různými nástroji,...

RIZIKA

Platformy pro freelance profesionály/ Platformy pro mikropráce

Práce **freelance profesionálů** na digitálních platformách a práce na **platformách pro mikropráce** je vykonávána online prostřednictvím digitálních technologií. Rizika jsou spojena s ergonomickými aspekty dlouhodobého sezení, které má (zejména při nevhodném sedu a nevhodném výběru židle, nevhodném nastavení pracovní plochy) negativní vliv na páteř a pohybový aparát a může vést k rozvoji MSD (muskuloskeletální choroby), způsobuje také omezené dýchání, stlačení břišních orgánů, přetížení některých svalů a vazů, atd. (Gilbertová et al., 2002). Dlouhodobé sezení (8 hodin a déle denně) je spojeno s vyšším rizikem předčasného úmrtí (Ekelund et al., 2016), s rozvojem diabetu 2. typu, kardiovaskulárních onemocnění a obezity (Daneschmandi, 2017). Používání nevhodných ovládacích zařízení počítače a špatné uspořádání pracovní plochy stolu (nepoužívání opěrek zápěstí apod.) může vést ke vzniku syndromu karpálního tunelu. Za práci se zrakovou zátěží je považována práce s náročností na detail, vykonávána za zvláštních světelných podmínek, spojena s neodstranitelným oslňováním a práce spojená s používáním zvětšovacích přístrojů, sledováním monitorů nebo se zobrazovacími jednotkami, tedy např. monitory (dle ustanovení § 34 odst. 1 nařízení vlády č. 361/2007 Sb. kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci). Mezi zdravotní rizika zrakové zátěže patří pálení očí, zarudlé oči, rozmazané vidění, únava, bolest hlavy apod (Gilbertová et al., 2002).



Kromě fyzických aspektů je práce spojena i se značnou psychosociální zátěží, nadměrné trávení času u obrazovky může vést k rozvoji symptomů deprese nebo ke vzniku digitální závislosti, problematická je také sociální izolace při práci online, pracovní přetížení a neschopnost odpoutat se od práce (EU-OSHA, 2022c). Specifikem u tohoto typu platform může být práce v neobvyklých časech (rozdílná časová pásma) nebo zasílání požadavků v režimu 24/7.

Platformy pro freelance profesionály/ platformy pro mikropráce - obecná rizika

- Nevhodná pracovní poloha (ochabnutí zádovkých svalů, špatné prokrvení dolních končetin, zvýšení napětí krčních a ramenních svalů, stlačení břišních orgánů),
- Syndrom karpálního tunelu,
- Zraková zátěž při práci se zobrazovacími jednotkami (pálení očí, bolest hlavy, slzení, rozmazané vidění),
- Psychická zátěž (pracovní stres, sociální izolace, pracovní přetížení, obtížné udržení rovnováhy a stírání rozdílů mezi soukromým a pracovním životem)
- Vystavení obtěžujícímu obsahu na internetu, kyberšikana.

OPATŘENÍ REALIZOVANÁ DIGITÁLNÍMI PLATFORMAMI

Opatření	Popis	Příklad z praxe
System školení BOZP	Platformoví pracovníci mají podle průzkumů nedostatečné povědomí o otázkách BOZP (EU-OSHA, 2022a). Digitální platformy mohou přispět ke zvýšení prevence zavedením systému školení pro platformové pracovníky se zaměřením na specifická bezpečnostní rizika na dané platformě (fyzicky nebo online), otázky ergonomie, předcházení stresu při práci apod.	<p>Globálně působící platforma Glovo zprostředkovala svým kurýrům v roce 2021 první školení týkající se bezpečnosti provozu v silniční dopravě a poskytování první pomoci, školení byla organizována fyzicky (600 kurýrů v Gruzii) nebo online formou (140 kurýrů v Polsku). (Glovo, 2022a)</p> <p>Všichni noví řidiči platformy Gorillas absolvují povinně školení o bezpečnosti a pravidlech silničního provozu. Platforma dále vytvořila sérii videí o wellbeingu, zahřívacích a protahovacích cvicích vhodných po skončení směny. (Gorillas, 2021)</p> <p>Platforma Upwork určená freelance profesionálům poskytuje pracovníkům pokyny pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, ergonomii a předcházení stresu. (EU-OSHA, 2022c)</p>
Integrace prvků a funkcionalit spojených s BOZP do SW architektury aplikací digitálních platform	<p>Funkcionality se mohou podle typu platformy týkat školení BOZP, hodnocení rizik, postupů, jak se chovat v případě nehody nebo rizikové situace, pravidel bezpečnosti v silničním provozu, kontrol technického stavu dopravního prostředku, používání osobních ochranných pracovních prostředků a bezpečnostních prvků, informací o pojištění a pojistném krytí, integrace funkce „nouzového tlačítka“ v případě napadení nebo obtěžování, ergonomie, apod.</p> <p>Na druhou stranu však může být integrace některých bezpečnostních prvků do aplikace diskutabilní, protože může přispívat k zátěži algoritmického řízení ve formě digitální kontroly, hodnocení výkonu, ztráty pracovní autonomie apod.</p>	<p>Platforma pro sdílené jízdy Uber představila v roce 2019 systém RideCheck pro automatickou detekci potenciálně rizikové situace během jízdy, systém nabízí např. sdílení polohy, funkci hlášení nehody, nouzové tlačítko, ověřování stavu jízdy, přímé spojení na centrum bezpečnosti, atd. Systém je funkční pro zákazníka i pro řidiče. (Uber, 2019)</p> <p>Platforma pro rozvoz jídla UberEats v roce 2021 spustila v Austrálii pilotní program bezpečnostních checklistů pro kurýry, včetně ověření technické způsobilosti jízdního kola a ověření, že si kurýr před započítím jízdy nasadil bezpečnostní helmu. (Bonyhady, 2021)</p>
Poskytování bezpečnostních prvků/OOPP	Bezplatné poskytování bezpečnostních prvků nebo osobních ochranných pracovních prostředků ze strany platform se týká zejména rozvozových a taxi platform.	Platforma UberEats v rámci projektu na zvýšení bezpečnosti kurýrů - cyklistů v Austrálii začala distribuovat světla, reflexní vesty, zvonky a držáky na mobil. (Bonyhady, 2021)

OPATŘENÍ REALIZOVANÁ DIGITÁLNÍMI PLATFORMAMI

Opatření	Popis	Příklad z praxe
Systém hlášení úrazů, nehod, podnětů z oblasti BOZP	Statistiky o počtu pracovních úrazů zpravidla nejsou u digitálních platform systematicky shromažďovány. Je žádoucí, aby samotné platformy zavedly systém pro hlášení úrazů, nehod, případů násilí či obtěžování pracovníků a tyto údaje byly zahrnuty např. do výročních zpráv.	Platforma Deliveroo v rámci podmínek smlouvy s kurýry požaduje, aby provedli bez zbytečného odkladu hlášení nehody a vznik úrazu, data jsou dále zpracovávána. Kurýrům je na základě hlášení poskytnuto krytí úrazovým pojištěním. V případě, že se jedná o vážný úraz, poskytuje platforma asistenční službu. (Deliveroo, 2020)
Pojištění při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání	Dostupnost zákonného úrazového pojištění je pro většinu platformových pracovníků omezená z důvodu jejich převažujícího statusu samostatně výdělečně činných osob, ačkoliv mohou existovat určité regionální rozdíly (ILO, 2022a). V ČR se zákonné pojištění vztahuje na úrazy a nemoci z povolání, které utrpí zaměstnanci, kteří jsou v pracovním poměru na základě pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. OSVČ se mohou komerčně pojiřit pro případ zranění v souvislosti s výkonem jejich samostatné výdělečné činnosti. Z analýzy 38 vybraných digitálních platform aktivních v EU 27 vyplynulo, že pojištění pro případ pracovního úrazu nebo nemoci z povolání jako formu benefitu nabízí pracovníkům, kteří prostřednictvím platformy vykonávají činnost, pouze necelá čtvrtina ze zkoumaných platform, nejvíce se jedná o platformy působící v sektoru rozvozu a služeb a řemesel v domácnosti. (CEPS, 2021)	Platforma pro poskytování sdílených jízd Uber od roku 2018 nabízí v rámci svého zastoupení ve státech EU (tedy včetně ČR) komerční pojištění pro partnerské řidiče a kurýry. Pojistné krytí se týká kompenzace léčebných výloh, úmrtí, trvalého zdravotního postižení, hospitalizace a zranění vzniklých během jízdy. Mimo jízdu jde pak o kompenzaci pracovní neschopnosti delší než 7 dnů a výpadku příjmu v souvislosti s porodem dítěte. Při splnění stanovených podmínek je pojištění poskytnuto automaticky a bezplatně. (Uber, 2022) Kurýři španělské platformy Glovo jsou v případě úrazu při používání aplikace kryti pojistnou smlouvou a jsou jim uhrazeny náklady na hospitalizaci, léčebné výlohy, návštěvy lékaře a od 8. dne dočasné pracovní neschopnosti také kompenzace výdělku. Odškodnění se vztahuje také na případ částečné nebo celkové invalidity a odškodnění pozůstalých v případě smrti. (Glovo, 2022b)
Ochrana před nepříznivými povětrnostními podmínkami	Nepříznivými povětrnostními podmínkami jako je sníh, námraza, bouřka, extrémní mráz nebo vedro jsou ohroženi zejména kurýři a řidiči rozvozových a taxi platform. Za nejohroženější skupinu lze považovat kurýry používající jednostopé dopravní prostředky (kolo, motocykl).	Wolt v Německu sleduje výstrahy, které vydává oficiální německá meteorologická služba. V případě špatných podmínek dočasně omezují rozvozovou oblast, případně dochází k úplné deaktivaci aplikace. (Wolt, 2022)

OPATŘENÍ REALIZOVANÁ DIGITÁLNÍMI PLATFORMAMI

Opatření	Popis	Příklad z praxe
<p>Prevence násilí/ obtěžování ze strany třetích osob</p>	<p>Riziko napadení, sexuálního útoku nebo jiné formy obtěžování patří mezi rizika, kterým mohou být vystaveni pracovníci platformem působících na základě geolokalizačních aplikací, kteří se dostávají do osobního kontaktu se zákazníky, případně v souvislosti s výkonem práce navštěvují domácnost klienta.</p>	<p>Aplikace platformy Lyft obsahuje bezpečnostní funkce umožňující sdílet svou polohu s blízkými osobami, přímo kontaktovat zákaznickou podporu Lyft a získat rychlý přístup k pomoci v nouzové situaci. Platforma poskytuje řidičům vzdělávání v oblasti prevence sexuálního obtěžování jako součást programu za účelem zvýšení bezpečnosti práce prostřednictvím platformy. (Lyft, 2019)</p> <p>Platforma Care.com, která zprostředkovává služby pečovatelů v domácnostech klientů, má pro vyřizování stížností a hlášení incidentů sexuálního obtěžování zřízen bezpečnostní tým a provozuje také online Bezpečnostní centrum, které pracovníkům poskytuje návody a rady pro řešení konfliktních situací. (Care.com, 2024)</p>
<p>Standardsy pro platformovou práci</p>	<p>Některé platformy přistupují k zavádění vlastních standardů pro platformovou práci, které se týkají zejména mzdového ohodnocení, a přiznání benefitů typu náhrada výdělku při nemoci, mateřské či otcovské dovolené, poskytnutí úrazového pojištění, apod. Součástí standardů zpravidla bývá i oblast bezpečnosti, která může zahrnovat vydávání pokynů k BOZP, omezení pracovní doby vykonávané v rámci platformy, hodnocení rizik, rozšíření zajištění BOZP na platformové pracovníky, kteří nejsou v pracovněprávním vztahu, nebo integrace problematiky bezpečnosti do smluvních podmínek. Škála opatření, která jednotlivé platformy v této oblasti realizují, může být velice různorodá,</p>	<p>Španělská platforma Glovo v roce 2021 spustila program s názvem Courier's Pledge (volně přeloženo jako „Závazek kurýrům“), jenž obsahuje systémový přístup k nastavení minimálních standardů a ochrany kurýrů, kteří realizují rozvoz prostřednictvím aplikace Glovoapp. Hlavním aspektem programu je nastavení férových výdělků v jednotlivých zemích, kde platforma působí. Doporučená úroveň výdělků je nastavována na základě místních životních nákladů a minimální mzdy, zdrojem dat je otevřená světová databáze WageIndicator.com. Bezpečnost je jedním z dalších pilířů programu, který se soustředí především na zajištění školení bezpečnosti v silničním provozu a poskytnutí plného úrazového pojištění kurýrům. Program byl spoluvytvořen a jeho implementace je nadále posuzována organizací Fairwork Foundation, která se zabývá pracovními podmínkami a ochranou práv ve sdílené (gig) ekonomice. (Glovo, 2022a)</p>

LEGISLATIVNÍ OPATŘENÍ VYBRANÉ STÁTY

Číslo předpisu/ název	Stát	Rok	Stručný popis
Návrh směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platforem	EU	X	Návrh směrnice stanovuje vyvratitelnou právní domněnku, že pokud u digitální pracovní platformy dochází ke kontrole a řízení, pak je vztah mezi ní a pracovníkem pracovní povahy. Důkazní břemeno leží v tomto případě na platformě. Dále návrh směrnice stanovuje pravidla pro transparentnost algoritmického řízení a používání automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů. (pozn. kompromisní znění ze dne 8. března 2024)
Zákon El Khomri (z.č. 2016-1088)	Francie	2016	Zákon se vztahuje na osoby, které jsou samostatně výdělečně činné, a v rámci profese využívají digitální pracovní platformy. Těmto osobám přiznává práva v oblasti kolektivního zastupování, při splnění určité hranice tržeb pak také nárok, aby za ně digitální platforma hradila pojištění pro případ pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Zákon se nezabývá určením zaměstnaneckého statusu v rámci digitálních platforem.
Zákon o mobilitě (z. č. 2019-1428)	Francie	2019	Zákon zaručuje platformovým pracovníkům v segmentu rozvozu zboží právo odmítnout zakázku. Pracovníci digitálních platforem mají také právo se odpojit a vybrat si časové sloty, ve kterých budou pracovat. Platformy nemůžou toto jednání sankcionovat např. ukončením spolupráce.
Vyhláška č. 2021-484	Francie	2021	Právní předpis zaručuje práva v oblasti kolektivního vyjednávání a zastupování ze strany odborů pro samostatně výdělečně činné pracovníky digitálních platforem. Vyhláškou je ustanoven dozorový Orgán pro sociální vztahy pracovních platforem (ARPE), který má za úkol dohlížet na sociální dialog v oblasti digitálních platforem.
Zákon o řidičích (z. č. 9/2021)	Španělsko	2021	Při splnění stanovených podmínek mají osoby vykonávající rozvoz výrobků pro digitální platformy nárok na status zaměstnance. Předpis obsahuje požadavky na transparentnost algoritmického řízení. Pracovníkům musí být zpřístupněny informace o používání algoritmů a AI (umělé inteligence) ve vztahu k pracovním podmínkám, náboru a propouštění.

LEGISLATIVNÍ OPATŘENÍ VYBRANÉ STÁTY

Číslo předpisu/ název	Stát	Rok	Stručný popis
Zákon č. 101/2019	Itálie	2019	Zákon přiznává specifická práva pro samostatně výdělečně činné pracovníky platformem v segmentu distribuce zboží. Jedná se o práva na transparentnost a informace, stanovení pevné hodinové mzdy, antidiskriminační práva a zajištění BOZP. Tito pracovníci musí být pojištěni pro případ pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, na digitální platformy se také vztahují povinnosti na úseku BOZP (např. hodnocení rizik, přijímání opatření k jejich minimalizaci, konzultace otázek BOZP, poskytování informací a školení BOZP).
Zákon o ochraně a bezpečnosti digitálních pracovníků	Itálie - region Lazio	2019	Platforma je povinna informovat pracovníky o místě výkonu práce, úkolech, výši mzdy, rizicích spojených s výkonem práce a o přístupu k ochranným prostředkům a ochranným zařízením (ochranné prostředky pracovníkům poskytuje bezplatně a na vlastní náklady zajišťuje jejich údržbu a provozuschopnost). Dále musí zajišťovat školení BOZP, zejména školení o rizicích a opatřeních před jejich působením, Digitální platformy jsou povinny na svoje náklady pojistit pracovníky pro případ pracovního úrazu a nemoci z povolání. Platformy také musí pracovníky informovat o systému hodnocení, musí být stanoven postup pro nezávislé ověření mechanismu na základě žádosti pracovníka.
Zákoník práce (z. č. 4808/2021)	Řecko	2021	Platformová práce může být vykonávána jako závislá práce nebo na základě smlouvy o poskytování nezávislých služeb. Aby však práce mohla být vykonávána v režimu nezávislé služby, musí mít pracovník možnost volby pracovní doby, druhu a množství práce, možnost poskytovat služby třetím stranám, atd. Digitální platformy jsou odpovědné za zajištění BOZP u poskytovatelů nezávislých služeb ve stejném rozsahu jako u zaměstnanců.
Zákon o odškodnění pracovních úrazů	Singapur	2022	Digitální platformy v segmentu taxi a rozvoz musí zajistit platformovým pracovníkům stejný rozsah a úroveň odškodnění pracovních úrazů, která se vztahuje na zaměstnance, bez ohledu na počet odpracovaných hodin v rámci platformy.

OPATŘENÍ ZE STRANY INSPEKCE PRÁCE A STÁTNÍCH INSTITUCÍ

Opatření	Popis	Příklad z praxe
Adaptace inspekce práce na podmínky digitálních platform	<p>Povaha platformové práce založená na dočasnosti a dílčích úkolech vykonávaných na vyžádání ihned po obdržení požadavku komplikuje možnost provádění kontrol inspekce práce. S ohledem na specifických charakter platformové práce je nutné adaptovat zavedené postupy kontrolní činnosti na podmínky těchto nových nestandardních pracovních forem. Překážkou však může být chybějící legislativní ukotvení platformové práce.</p>	<p>Španělský Inspektorát práce a sociálního zabezpečení ITSS (Inspección de Trabajo y Seguridad Social) začal v roce 2017 s přípravou kontrol inspekce práce v podmínkách platformové práce. ITSS pro své inspektory zpracoval metodický postup pro kontrolní činnost u digitálních platform a prosazování platných právních předpisů, který obsahuje informace o sdílené ekonomice a fungování platform, konkrétní vyšetřovací postupy pro provádění inspekční činnosti, postup analýzy webových stránek nebo aplikací, koncepci řízení platform prostřednictvím algoritmů, příklady z praxe, atd. Španělská strategie se zaměřuje na koordinaci činnosti (ve složitějších případech, kdy je nutná spolupráce inspekčních týmu z různých regionů, je k jejich koordinaci pověřena zvláštní centrální inspekční skupina), sjednocování postupů a především na školení a výcvik inspektorů v dané problematice. (ITSS, 2017)</p>
Osvětové kampaně zaměřené na platformovou práci	<p>Podle závěrů Evropské agentury pro BOZP (EU-OSHA) mají pracovníci digitálních platform zhoršený přístup k zajištění BOZP a nedostatečné znalosti a povědomí o rizicích a opatření proti jejich působení. Specificky zaměřené osvětové kampaně mohou být vhodným nástrojem ke zlepšení prevence u platformové práce. (EU-OSHA, 2022a)</p>	<p>Kampaň Národního institutu pro bezpečnost a zdraví při práci (INSST - Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo) s názvem ¡HAZTE VISIBLE! (Budte viditelní!) se zaměřila na zvýšení bezpečnosti a ochrany zdraví u kurýrů platform, kteří doručují objednávky z restaurací a fast foodů na kole nebo na motorce. U těchto kurýrů byla zaznamenána vyšší úrazovost v porovnání s jinými odvětvími v rámci dopravních nehod. Zvláštní pozornost v kampani byla proto zaměřena na dvě rizikové skupiny - mladé kurýry do 25 let, převážně studenty, a na kurýry ve věku kolem 40 let, kteří práci kurýra mají jako druhý příjem ke svému stálému zaměstnání. Osvěta se zaměřila na zvýšení povědomí o mrtvých úhlech různých typů vozidel (autobusy, dodávky, osobní auta). Kromě informačních brožur a plakátů došlo také k distribuci reflexních prvků na helmy mezi kurýry. Do kampaně se celkově zapojilo cca 2000 kurýrů. (INSST, 2018)</p>

OPATŘENÍ ZE STRANY ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ

Opatření	Popis	Příklad z praxe
<p>Odborové organizace platformových pracovníků</p>	<p>Formování odborové organizace je pro platformové pracovníky obtížnější než u standardních zaměstnání. Vzájemné interakce pracovníků platformem probíhají nepravidelně prostřednictvím nahodilých setkání. Ke kontaktům a osobní výměně informací dochází na stanovištích taxi, parkovištích, ve stravovacích zařízeních. U platformových pracovníků je však rozhodující zejména kontakt v online prostředí na sociálních sítích, v diskusních skupinách apod. (ILO, 2022b)</p>	<p>Příkladem odborové organizace zaměřené specificky na zastupování pracovníků platformem jsou belgické odbory United Freelancers (dále „UF“), jejichž aktivity zastřešuje belgický odborový svaz ACV-CSC. UF se soustředí na tři skupiny pracovníků: OSVČ bez zaměstnanců, pracovníky, kteří práci v režimu OSVČ vykonávají jako druhé zaměstnání, a platformové pracovníky. UF vede kolektivní vyjednávání s platformami, svým členům poskytuje individuální a právní poradenství týkající se smluvních podmínek a uzavírání kontraktů, právní podporu při řešení sporů, zprostředkovává komunikační platformu pro své členy atd. (Eurofound, 2021a)</p> <p>V ČR lze jako první pokus o organizaci pracovníků digitálních platform v ČR vnímat aktivitu skupiny kurýrů společnosti Wolt, kteří po protestech proti poklesu odměn na jaře 2023, začali s formováním Odborové organizace pracovníků platformem. (Odbory PP, 2023)</p>
<p>Kolektivní smlouvy</p>	<p>Kolektivní smlouva je dvoustranné pracovněprávní jednání mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem, jehož obsahem jsou mzdové a další pracovní podmínky pro zaměstnance. Podle pokynů Evropské komise OSVČ bez zaměstnanců, které se nacházejí v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců a mezi které mj. patří i osoby poskytující služby digitální pracovní platformě nebo jejím prostřednictvím, mohou kolektivně vyjednávat o zlepšení svých pracovních podmínek, aniž by toto jednání bylo v rozporu s pravidly hospodářské soutěže. (Evropská komise, 2022)</p>	<p>Kolektivní smlouva (dále „KS“) byla uzavřena například mezi odborovým svazem 3F Transport zastupujícím kurýry v Dánsku a online platformou pro doručování potravin Nemlig. Podnětem k zahájení snah o uzavření KS byly informace o špatných pracovních podmínkách. KS stanoví podmínky, které jsou rovnocenné s ostatními odborovými organizacemi řidičů v Dánsku. Týká se to minimální hodinové mzdy, platby důchodového pojištění, příplatků za přesčasy, zaručení přestávek v práci, dovolené, placené nemocenské, mateřské a otcovské dovolené. Část kurýrů přešla po uzavření KS do pracovního poměru. (International Transport Workers' Federation, 2023)</p>

OPATŘENÍ ZE STRANY ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ

Opatření	Popis	Příklad z praxe
<p>Kodex platformem na bázi dobrovolnosti a sociálního dialogu</p>	<p>Kodexy (dohody, charty) pro fungování platformem jsou uzavírány na základě vyjednávání a sociálního dialogu, do kterého jsou kromě samotných platformem zapojeny zejména odborové organizace, případně i orgány státní správy a samospráv. Platformy se k jejich dodržování zavazují dobrovolně, nejsou právně závazné, ale přesto mohou mít pozitivní efekt ve smyslu zlepšení vztahů, nastavení pravidel, komunikace a otevření prostoru pro konzultace mezi pracovníky a platformami. V praxi dochází k uzavření tohoto typu dohod většinou v reakci na nějakou mimořádnou situaci (pandemický stav, nepříznivá klimatická situace), kdy je nutné zajistit ochranu pracovníků platformem a nastavit systém pro zvládnutí těchto situací s ohledem na bezpečnost a ochranu zdraví.</p>	<p>Příkladem tohoto typu opatření může být tzv. Boloňská charta, která byla přijata v roce 2018 v Bologni (Itálie) v reakci na nepříznivé povětrnostní podmínky (mráz, sněhová bouře), které ohrožovaly kurýry tamních rozvozových platformem. Charta byla přijata na základě sociálního dialogu a vyjednávání, do kterého se zapojily zástupci samosprávy, zástupci místních platformem a zástupci pracovníků platformem s podporou hlavních italských konfederací odborových svazů. Výsledkem bylo přijetí charty, která se vztahuje na všechny platformové pracovníky v Bologni bez ohledu na jejich zaměstnanecký status a která stanovuje minimální standardy ochrany práv digitálních pracovníků, včetně opatření pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Dohoda byla podepsána na bázi dobrovolnosti čtyřmi dominantními platformami působícími v segmentu rozvozu v Bologni. (Waeyaert et al., 2022)</p> <p>V roce 2020 došlo ve Španělsku k podpisu obdobné dohody s názvem „Kodex zásad a dobré praxe pro spolupracující platformy“ Dohodu podepsaly rozvozové platformy (Glovo, Deliveroo, Uber Eats a Stuart) a odborové organizace kurýrů. Dohoda zahrnovala opatření v oblasti BOZP během pandemie COVID-19 a během extrémních povětrnostních událostí, včetně pravidelné komunikace a koordinace bezpečnostních opatření. (Jimenez, 2023)</p>
<p>Tripartitní jednání</p>	<p>Tripartitní jednání jsou vedena mezi zástupci zaměstnanců (odborovými svazy), zaměstnavatelů a představiteli vlády. Cílem je dosáhnout konsenzu v otázkách spojených s podnikatelským prostředím a zaměstnaností. Principy tripartitního systému jsou součástí právních systémů většiny zemí.</p>	<p>Již zmíněný španělský zákon o řídicích (z. č. 9/2021), který zásadním způsobem změnil pravidla pro digitální platformy v segmentu rozvozu, vznikl jako výsledek tripartitního kolektivního vyjednávání mezi španělskými odborovými a zaměstnavatelskými svazy a španělskou vládou. (Eurofound, 2021b)</p>

ZÁVĚR

Současný rychlý vývoj technologií nahrává vzniku nových forem pracovního uspořádání, které nespádají do tradičních pracovněprávních kategorií, na které jsme doposud byli zvyklí. **Platformová práce** nabízí na jedné straně možnost rychlého výdělků a jednoduchý přístup na trh práce, ale přináší také řadu nových problémů, včetně otázek zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Současně také dochází k tomu, že na dynamický rozvoj těchto forem práce, nedokáže dosud dostatečně rychle reagovat stávající právní úprava ve většině států EU, včetně České republiky.

Zásadním aspektem je **pracovněprávní status** platformových pracovníků. Aktuální situace je taková, že většina osob vykonávajících práci prostřednictvím digitálních platform funguje v režimu nezávislých spolupracujících partnerů, s nimiž platformy nejsou v pracovněprávním vztahu, a vystupují v roli zprostředkujícího subjektu mezi konečným uživatelem (zákazníkem) a poskytovatelem služby (platformovým pracovníkem), do celého modelu mohou být zapojeni i další účastníci. Na druhou stranu však řada platform vykonává značný dohled a nastavuje striktní pravidla chování pro své „nezávislé partnery“. Obchodní modely i míra kontroly se však mohou pohybovat u jednotlivých typů platform na široké škále a i proto je obtížné nastavení jednotných pravidel pro jejich fungování.

Druhým specifickým platformové práce je pak využívání **algoritmického managementu**, jehož prostřednictvím dochází k odosobnění pracovního procesu a nahrazení lidského prvku (kolegů, vedoucích pracovníků) strojovým řízením. Algoritmické řízení se u platformové práce projevuje formou digitální kontroly, automatickým přidělováním pracovních úkolů, zvýšením pracovní zátěže, nižší pracovní autonomií a používáním hodnotících mechanismů. Problematická je také nízká transparentnost mechanismů, na jejichž základě algoritmy fungují, a dále nemožnost odvolat se proti rozhodnutí systému k lidské autoritě.

Pracovníci digitálních platform mají podle průzkumů zhoršený přístup k zajištění **bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**. Týká se to např. nedostatečných znalostí o rizicích a opatření proti jejich působení, chybějícího školení BOZP, nedostatečného vybavení OOPP, apod. Rizika, kterým jsou pracovníci digitálních platform vystaveni, jsou podle druhu vykonávané pracovní činnosti srovnatelná s riziky v tradiční ekonomice, specifika výkonu platformové práce však mohou zvyšovat míru rizika a vytvářet dodatečnou psychosociální zátěž. Jedná se především o již zmíněný pracovněprávní status a algoritmický management. Dále mezi tato specifika platformové práce patří sociální izolace, obtížné udržení rovnováhy mezi prací a soukromým životem nebo nejistota práce a příjmů.

Preventivní opatření jsou ze strany zapojených aktérů postupně realizována. U digitálních platform se v oblasti BOZP můžeme setkat s poskytováním školení BOZP (především bezpečnosti v silničním provozu u taxi a rozvozových platform), preventivními opatřeními proti násilí či obtěžování ze strany třetích osob v terénu, nabídkou určité formy úrazového pojištění, méně často pak s poskytováním ochranných pomůcek a bezpečnostních prvků. Na poli právní úpravy už byla oblast platformové práce regulována v několika státech, aktivní jsou v této problematice především země jižní Evropy. Zásadní roli na poli právní úpravy přinese chystaná směrnice Evropského parlamentu a Rady, jejíž transpozice bude stěžejní pro budoucí pojetí platformové práce nejen v České republice. Pozitivní vliv na zvýšení ochrany a prosazování práv u pracovníků platform mohou sehrát odborové svazy a to prostřednictvím sociálního dialogu, vyvíjení tlaku na uzavírání kolektivních smluv a informováním samotných platformových pracovníků i veřejnosti o pracovních podmínkách v rámci platform. Důležitou roli hrají také orgány inspekce práce, preventivní a osvětové kampaně vládních institucí.

SEZNAM LITERATURY A DALŠÍCH ZDROJŮ:

- BARCEVIČIUS, Egidijus et al. 2021.** Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work. [on-line]. © European Commission. Brusel, 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. 2021.** Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: a systematic review. European Trade Union Institute (ETUI). Brusel, 2021. S. 64. ISBN: 978-2-87452-595-7.
- BONYHADY, Nick. 2021.** Uber lifts safety game for Australian streets in world first. [online]. The Sydney Morning Herald, 28. února 2021. [cit. 2024-07-02]. Dostupné z: <https://www.smh.com.au/national/uber-lifts-safety-game-for-australian-streets-in-world-first-20210228-p576fy.html>
- Care.com. 2024.** Safety Centre. Tips and advice to help you make more informed and safer decisions in your care or job search. [online]. Care.com, 2024. [cit. 2024-07-02]. Dostupné z: <https://www.care.com/en-gb/safety-centre>
- CEPS. 2021.** Digital labour platforms in the EU. Mapping and business models. FINAL REPORT. [on-line]. CEPS pro Evropskou komisi (DG-EMPL). Lucemburk, květen 2021. s. 67. [cit. 2024-01-11]. Dostupné z: <https://www.ceps.eu/wp-content/uploads/2021/06/KE-02-21-572-EN-N.pdf> ISBN 978-92-76-37273-8
- DANESHMANDI H., CHOOBINEH A., GHAEM H., KARIMI M. 2017.** Adverse Effects of Prolonged Sitting Behavior on the General Health of Office Workers. In: J Lifestyle Med. [online]. 2017 Jul roč. 2017, č. 7(2). S. 69-75. [cit. 2023-08-08]. Dostupný z: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5618737/#b8-jlm-07-069>
- DANIHELKA, Pavel et al. 2021.** SOUHRNNÁ VÝZKUMNÁ ZPRÁVA – Bezpečnost práce v kontextu klimatických změn. In: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., 2021. S. 31. Dostupný také v digitální podobě z: <https://vubp.cz/soubory/vyzkum/projekty/V05-S4/Vsouhrn-Souhrnna-vyzkumna-zprava.pdf>
- DE GROEN, Willem Pieter et al. 2021.** Digital labour platforms in the EU – Mapping and business models : final report. [on-line]. Publications Office, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. 2021. S. 8. [cit. 2023-06-13]. ISBN 978-92-76-37273-8. Dostupné z: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/224624>
- DE STEFANO, V. et al. 2021.** Platform work and the employment relationship. [on-line]. ILO Working Paper 27. Mezinárodní organizace práce. Ženeva, 2021. [cit. 2023-08-03]. Dostupné z: https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_777866/lang--en/index.htm
- Deliveroo. 2020.** Make a claim as soon as possible so that we can support you when it matters. [online]. Deliveroo. Hongkong, Singapur, 2020. [cit. 2024-07-02]. Dostupné z: <https://deliveroo.marsh.com/claims-process>
- DINGUS, Thomas et al. 2016.** Driver crash risk factors and prevalence evaluation using naturalistic driving data. PROCEEDINGS OF THE NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES. [online]. 2016, 113, č. 10 [cit. 2023-07-12]. ISSN:1091-6490. Dostupný z: <https://www.pnas.org/doi/full/10.1073/pnas.1513271113>
- DUGGAN, J.; SHERMAN, U.; CARBERRY, R.; MCDONNELL, A. 2020.** Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. [on-line]. Human Resource Management Journal, 2020. Č. 30(1), 114–132. [cit. 2023-06-02]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12258>
- EKELUND, Ulf ...let al.I. 2016.** Does physical activity attenuate, or even eliminate, the detrimental association of sitting time with mortality? A harmonised meta-analysis of data from more than 1 million men and women. In: The Lancet. [online]. Roč. 2016, č. 388, s. 1302-1310. [cit. 2023-08-08]. Dostupný z: [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(16\)30370-1/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(16)30370-1/fulltext)

EU-OSHA. 2022a. Digital platform work and occupational safety and health: overview of regulation, policies, practices and research. [on-line]. © European Agency for Safety and Health at Work, 2022. S. 10. [cit. 2023-06-16]. ISBN: 978-92-9479-598-4. Dostupné také v digitální podobě z: <https://osha.europa.eu/en/publications/digital-platform-work-and-occupational-safety-and-health-overview-regulation-policies-practices-and-research>

EU-OSHA. 2022b. OSH Pulse - Occupational safety and health in post-pandemic workplaces. Flash Eurobarometer. Summary. [on-line]. © European Agency for Safety and Health at Work, 2022. S. 2 -3. [cit. 2023-09-18]. Dostupné také v digitální podobě z: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf

EU-OSHA. 2022c. Case study. Occupational safety and health risks of remote programming work organised through digital labour platforms. [online]. © European Agency for Safety and Health at Work, 2022 [cit. 2024-07-02]. Dostupné z: https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-03/OSH_implications_remote_programming.pdf

EU-OSHA. 2022d. Case study. Occupational safety and health risks of handiwork provided through digital labour platforms. [online]. ©European Agency for Safety and Health at Work, 2022. S. 9. [cit. 2023-08-24]. Dostupný z: https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-03/OSH_implications_of_%20handiwork_%20platform%20work.pdf

EUROFOUND. 2021a. United freelancers and ACV-CSC. Record Nr. 3022. [online]. Dublin: Platform Economy Database. [cit. 2024-07-02]. Dostupné z: <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/united-freelancers-and-acvcsc-103114>

EUROFOUND. 2021b. Riders' law, Record number 2449. [on-line]. Dublin: Platform Economy Database. [cit. 2023-06-24]. Dostupné z: <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/riders-law-105142>

Evropská komise. 2015. COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT: A Digital Single Market Strategy for Europe - Analysis and Evidence Accompanying the document Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Digital Single Market Strategy for Europe. [on-line]. Evropská komise. Brusel, 2015. s. 52. [cit. 2023-08-04]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52015SC0100>

Evropská komise. 2020. Study to gather evidence on the working conditions of platform workers. VT/2018/032. CEPS, EFTHEIA, and HIVA-KU Leuven. [on-line]. European Commission, 2020. S. 25 [cit. 2023-06-16]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280>

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

Evropská komise. 2022. SDĚLENÍ KOMISE. Pokyny k uplatňování právních předpisů Unie v oblasti hospodářské soutěže na kolektivní smlouvy týkající se pracovních podmínek osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců ze dne 30. 9. 2022. (2022/C 374/02). In: Úřední věstník Evropské unie. Dostupné také v digitální podobě z: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022XC0930\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022XC0930(02))

GILBERTOVÁ, Sylva a Oldřich MATOUŠEK. Ergonomie Optimalizace lidské činnosti. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-0226-6.

- GILLIS, Dirk; LENAERTS, Karolien; WAEVAER Willem. 2022.** Occupational safety and health risks of parcel delivery work organised through digital labour platforms. [online]. © European Agency for Safety and Health at Work, 2022. S. 6. [cit. 2023-07-12]. Dostupný z: <https://osha.europa.eu/en/publications/occupational-safety-and-health-risks-parcel-delivery-work-organised-through-digital-labour-platforms>
- Glovo. 2022a.** The Courier's Pledge. One story, hundreds of voices. [online]. Glovo, 21. října 2022. [cit. 2024-07-02]. Dostupné z: <https://about.glovoapp.com/stories/the-couriers-pledge-1-year-anniversary/>
- Glovo. 2022b.** ¿Has sufrido un accidente? [online]. Glovo, 2022. [cit. 2024-07-02]. Dostupné z: <https://glovo.qover.com/es-sp#accident>
- Gorillas. 2021.** Riders Improvement - November 2021. [online]. Gorillas, 2021. [cit. 2024-07-02]. Dostupné z: <https://gorillas.io/en/blog/riders-improvement-november-2021>
- HUWS, Ursula; SPENCER Neil H.; COATES, Matt. 2019.** The platformisation of work in Europe. Highlights from research in 13 European countries. [on-line]. FEPS – FOUNDATION FOR EUROPEAN PROGRESSIVE STUDIES. Brusel, 2019. [cit. 2023-06-16]. ISBN: 978-2-930769-27-1. Dostupné z: <https://feps-europe.eu/publication/686-the-platformisation-of-work-in-europe/>
- CHRISTIE, Nicola; WARD, Heather. 2019.** The health and safety risks for people who drive for work in the gig economy. In: Journal of Transport and Health, 2019. Roč. 13, č. 1, S. 115-127. ISSN: 2214-1405.
- ILO. 2021.** World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work [online]. International Labour Organization. Ženeva, 2021. [cit. 2024-07-02]. ISBN 9789220319413. Dostupné z: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm
- ILO. 2022a.** International practices in employment injury insurance for workers in digital platform employment. [online]. International Labour Organization. Ženeva, 2022. [cit. 2024-07-02]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_834914.pdf
- ILO. 2022b.** Decent work in the platform economy. Background document for the Meeting of experts on decent work in the platform economy. [online]. International Labour Organization. Ženeva, 10. – 14. října 2022. [cit. 2024-07-02]. Dostupné z: https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/whatsnew/WCMS_855048/lang--en/index.htm
- INSST. 2018.** Campañas - ¡Hazte visible! [online] Madrid: INSST - Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018. [cit. 2023-05-18]. Dostupné z: <https://www.insst.es/el-observatorio/recursos-practicos/campanas/hazte-visible>
- ITSS. 2017.** Labour and social security inspectorate. National plan for decent work 2018–2020. [online]. Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social, 2017. s. 38. [cit. 2023-25-09]. Dostupné z: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/plandirector/National_Plan_for_Decent_work.pdf
- JIMENEZ, Iván Williams. 2023.** Preventing and managing health and safety risks in digital platform work: examples of initiatives, practices and tools. [online]. © European Agency for Safety and Health at Work, 2023. [cit. 2024-07-02]. Dostupné z: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Managing-OSH-risks-digital-platform-work_en.pdf
- KIRCHNER, Stefan; SCHÜSSLER, Elke. 2019.** 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.
- Lyft. 2019.** Sharing your location with trusted contacts. [online]. Lyft, 2019. [cit. 2024-07-02]. Dostupné z: <https://help.lyft.com/hc/lt/all/articles/360037644574-Sharing-your-location-with-trusted-contacts>

- MÖHLMANN M.; ZALMANSON L. 2017.** Hands on the wheel: navigating algorithmic management and Uber drivers autonomy. In: 38. mezinárodní konference o informačních systémech. Soul, 10. prosince 2017. Dostupný také v digitální podobě z: https://www.researchgate.net/publication/319965259_Hands_on_the_wheel_Navigating_algorithmic_management_and_Uber_drivers'_autonomy
- Odbory PP. 2023.** Informace o aktivitách Odborové organizace pracovníků platformem jsou dostupné na účtu sociální sítě X (dříve Twitter): <https://twitter.com/odboryPP>
- OECD. 2019a.** An Introduction to Online Platforms and Their Role in the Digital Transformation. [on-line]. OECD Publishing, Paris, 2019. [cit. 2023-08-04]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1787/53e5f593-en>
- OECD. 2019b.** Employment Outlook 2019: The Future of Work, [on-line]. OECD, Paříž, 2019. [cit. 2023-08-03]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>
- PARKER, Sharon Kay; PARENT-ROCHELEAU Xavier. 2021.** 3 ways 'algorithmic management' makes work more stressful and less satisfying. In: The Conversation. [online]. The Conversation, Stránka naposledy editována 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. 2018.** Platform workers in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018.
- Rada Evropské unie. 2024.** Návrh SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformem – rozbor konečného kompromisního znění za účelem dosažení dohody. Dok. č. 7212/24. [on-line]. Rada Evropské unie. Brusel, 2024. [cit. 2024-04-05]. Dostupné z: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-7212-2024-ADD-1/cs/pdf>
- Rada EU a Evropská rada. 2024.** Rada potvrdila dohodu o nových pravidlech pro zlepšení pracovních podmínek pracovníků platformem. Tisková zpráva ze dne 11. března 2024. [on-line]. Rada EU a Evropská rada. [cit. 2024-02-04]. Dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu/cs/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions/>
- RANGLOVÁ, J.; SCHEU, L. 2023.** Evropské iniciativy ke zlepšení pracovních podmínek a ochrany pracovníků digitálních platformem. Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti [online]. 2023, roč. 16, č. 3-4. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/evropske-iniciativy-ke-zlepseni-pracovnich-podminek-ochrany-pracovniku-digitalnich-platformem>. ISSN 1803-3687
- RAVAL, Noopur; DOURISH, Paul. 2016.** Standing out from the crowd: emotional labor, body labor, and temporal labor in ridesharing. In: Sborník příspěvků z 19. ročníku konference ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work. San Francisco, 27. února 2016. S. 101. Dostupný také v digitální podobě z: <https://www.dourish.com/publications/2016/StandingOutFromTheCrowd-cscw2016.pdf>
- RITSCHEL, Chelsea. 2019.** Uber launches 'quiet mode' for users who want to ride in silence. [online]. The Independent, 16. května 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 a kol. 2019.** 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. 2017.** 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.
- Uber. 2022.** Pojištění pro partnery. [online]. Uber, 2022. [cit. 2024-07-02]. Dostupné z: <https://www.uber.com/cz/cs/drive/insurance/>

VÁŇOVÁ, Jana; VEVERKOVÁ, Soňa. 2023. Digitální pracovní platformy a platformová práce v České republice. Policy Paper. [on-line]. © 2023 Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. S. 1. [cit. 2023-07-18]. Dostupné z:

https://katalog.vupsv.cz/fulltext/PP_01-2023.pdf

WAEYAERT, Willem; HAUBEN, Harald; LENAERTS, Karolien; GILLIS, Dirk. 2022. Policy case study. Italy: national and local answer to the challenges of the platform economy. [on-line]. © EU-OSHA, 2022. S. 3. [cit. 2023-10-03]. Dostupné z:

https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-02/A_national_local_answer_challenges_platform_economy_Italy.pdf

Wolt. 2022. How we deal with bad weather at Wolt. [online]. Wolt, 2022. [cit. 2024-07-02]. Dostupné z: https://wolt.com/en/deu/bonn/article/germany_bad_weather

Legislativní dokumenty:

ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce. In: Sbíрка zákonů, Česká republika. 2006, částka 64, ISSN 1211-1244. Dostupný také v digitální formě z:

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262/zneni-20240101>

ČESKO. Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) ze dne 23. května 2006. In: Sbíрка zákonů, Česká republika. 2006, částka 92, ISSN 1211-1244. Dostupný také v digitální formě z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-309>

ČESKO. Zákon č. 258/2000 Sb. ze dne 14. července 2000 o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů. In: Sbíрка zákonů, Česká republika. 2000, částka 74, ISSN 1211-1244. Dostupný také v digitální formě z:

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-258>

ČESKO. Zákon č. 361/2000 Sb. ze dne 14. září 2000 o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů (zákon o silničním provozu). In: Sbíрка zákonů, Česká republika. 2000, částka 98, ISSN 1211-1244. Dostupný také v digitální formě z:

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-361>

ČESKO. Nařízení vlády č. 361/2007 Sb. ze dne 12. prosince 2007, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci. In: Sbíрка zákonů, Česká republika. 2007, částka 111, ISSN 1211-1244. Dostupný také v digitální formě z:

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2007-361>

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

ŠPANĚLSKO. 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 (Zákon o řidičích). In: Boletín oficial del Estado (Úřední věstník). Č. 113, str. 56733. Dostupný také v digitální formě z:

<https://www.boe.es/boe/dias/2021/05/12/pdfs/BOE-A-2021-7840.pdf>

FRANCIE. LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (Zákon „El Khomri“). In: Journal officiel de la République française (Úřední věstník Francouzské republiky), 2016. Dostupný také v digitální podobě z:

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213/>

FRANCIE. LOI n° 2019-1428 z 24 prosince 2019 d'orientation des mobilités, JORF n° 0299 z 26. prosince 2019. In: Journal officiel de la République française (Úřední věstník Francouzské republiky), 2019. Dostupný také v digitální podobě z:

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000039666574/>

FRANCIE. Ordonnance n° 2021-484 du 21 avril 2021 relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d'exercice de cette représentation. In: Journal officiel de la République française (Úřední věstník Francouzské republiky), 2021. Dostupný také v digitální podobě z: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043403734>.

ITÁLIE. DECRETO-LEGGE 3 settembre 2019, n. 101. In: Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana (Úřední věstník Italské republiky). Dostupný také v digitální podobě z: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2019/09/04/19G00109/sg>.

ITÁLIE. Disposizioni per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali legge num. 4 del 12 aprile 2019 (Zákon o ochraně a bezpečnosti digitálních pracovníků). In: Consiglio regionale del Lazio. Dostupný také v digitální podobě z:

<https://www.consiglio.regione.lazio.it/consiglio-regionale/?vw=leggiregionalidetttaglio&id=9349&sv=vigente>

ŘECKO. Zákon č. 4808/2021 ze dne 19. června 2021. In: Vládní věstník Řecké republiky. Č. 101. Str. 7992–7993. Dostupný v digitální podobě z: <https://www.gov.gr/>

SINGAPUR. WORK INJURY COMPENSATION ACT 2019. Act27 of 2019 from 1 September 2020. In: Singapore Statutes Online. Dostupný také v digitální podobě z: <https://sso.agc.gov.sg/Act/WICA2019#top>