

7. KLÍČOVÁ ROZHODNUTÍ ANGLICKÝCH PRACOVNÍCH TRIBUNÁLŮ/SOUDŮ A SOUDNÍHO DVORA EU TÝKAJÍCÍ SE PRÁVNÍHO POSTAVENÍ SUBJEKTŮ ZÁKLADNÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ V ANGLICKÉM PRACOVNÍM PRÁVU

Otázku, zda, respektive za jakých podmínek má fyzická osoba postavení zaměstnance, nebo pracovníka v užším slova smyslu, anglické pracovní tribunály/soudy řešily v řadě případů. **Pracovní tribunály a soudy při svém rozhodování přikládají značnou váhu jednání smluvních stran („factual matrix“).** Pokud se znění smlouvy, na jejímž základě je práce vykonávána, nachází v rozporu s jednáním smluvních stran, je pracovní tribunál/soud oprávněn dospět k závěru, že daná smlouva představuje falešnou transakci („*a sham*“), a následně její obsah ignorovat.

Tato část práce věnuje pozornost rozhodnutím anglických pracovních tribunálů/soudů a Soudního dvora EU, která mají pro posuzování postavení subjektů základních pracovněprávních vztahů v anglickém pracovním právu klíčový význam. Tato část se soustředí na hlavní přínos vybraných rozhodnutí z hlediska tématu této práce a neklade si za cíl vyčerpávajícím způsobem popsat skutkový stav a posuzované právní otázky, jichž se tato rozhodnutí týkala. Rozhodnutí jsou v této části v zásadě uváděna v chronologickém pořadí.

7.1. Rozsudek Vrchního soudu ve věci Ready Mixed Concrete (South East) Ltd v Minister of Pensions and National Insurance⁸⁷⁰

V této věci rozhodoval Vrchní soud o statusu řidičů vykonávajících práci pro společnost Ready Mixed Concrete. Ačkoli tyto řidiči nosili uniformu společnosti Ready Mixed Concrete, o podstatných otázkách spojených s výkonem práce rozhodovali sami, bez účasti této společnosti. Údržbu svých vozidel prováděli na vlastní náklady, obstarávali si palivo, trasu si mohli určovat sami a zajišťovali za sebe náhradu, pokud nebyli k výkonu práce k dispozici. Podle rozsudku Vrchního soudu měli tyto řidiči postavení osob samostatně výdělečně činných.

Podle tohoto rozsudku může smlouva, na jejímž základě je práce vykonávána, představovat pracovní smlouvu pouze tehdy, splňuje-li následující předpoklady:

1. musí obsahovat závazek fyzické osoby (tj. zaměstnance) vykonávat práci osobně a závazek subjektu, pro nějž má být práce vykonávána (tj. zaměstnavatele) poskytovat této fyzické osobě za vykonanou práci odměnu,⁸⁷¹
2. musí zahrnovat výslovný nebo konkludentní souhlas fyzické osoby, která má práci vykonávat, s tím, že výkon práce bude podléhat dohledu druhé smluvní strany v rozsahu zakládajícím vztah nadřízenosti druhé smluvní strany a podřízenosti této fyzické osoby⁸⁷² a
3. ostatní smluvní podmínky musí být slučitelné s existencí pracovní smlouvy.⁸⁷³

V tomto rozsudku rovněž Vrchní soud poznamenal, že svoboda fyzické osoby rozhodovat o tom, zda bude práci vykonávat osobně nebo zda výkonem práce pověří jinou fyzickou osobu, se s existencí pracovní smlouvy neslučuje. Omezené nebo příležitostné právo fyzické osoby vykonávající práci delegovat výkon práce na jinou fyzickou osobu však existenci pracovní smlouvy vylučovat nemusí.⁸⁷⁴

⁸⁷⁰ Viz rozsudek Vrchního soudu ve věci *Ready Mixed Concrete (South East) Ltd v Minister of Pensions and National Insurance* [1968] 2 QB 497 (QB).

⁸⁷¹ „The servant agrees that, in consideration of a wage or other remuneration, he will provide his own work and skill in the performance of some service for his master.“

⁸⁷² „He agrees, expressly or impliedly, that in the performance of that service he will be subject to the other’s control in a sufficient degree to make that other master.“

⁸⁷³ „The other provisions of the contract are consistent with its being a contract of service.“

⁸⁷⁴ „Freedom to do a job either by one’s own hands or by another’s is inconsistent with a contract of service, though a limited or occasional power of delegation may not be.“

7.2. Rozsudek Odvolacího soudu ve věci *Lane v Shire Roofing Company (Oxford) Ltd*⁸⁷⁵

V tomto rozsudku definoval Odvolací soud následujících 6 otázek, jejichž zodpovězení má pomoci objasnit právní status fyzické osoby vykonávající práci ve sporných případech:

1. Kdo vymezuje, jakou práci je třeba vykonat/vykonávat?
2. Kdo stanoví, jakým způsobem bude práce vykonána/vykonávána?
3. Kdo rozhoduje o tom, jaké prostředky budou k výkonu práce použity?
4. Kdo určuje dobu, kdy bude práce vykonána/vykonávána?
5. Kdo definuje složení pracovního týmu, kdo uzavírá a rozvazuje smlouvy se členy tohoto týmu?
6. Kdo zajišťuje materiál, strojní zařízení, nářadí a jiné předměty potřebné k výkonu práce?

Rozhoduje-li o těchto otázkách subjekt, pro který je práce vykonávána, je vysoce pravděpodobné, že má tento subjekt postavení zaměstnavatele. Rozhoduje-li o těchto otázkách fyzická osoba vykonávající práci, je vysoce pravděpodobné, že má tato osoba postavení osoby samostatně výdělečně činné.

7.3. Vývojový trend v rozhodovací činnosti anglických pracovních tribunálů/soudů

V posledních 15 letech lze zaznamenat tendenci anglických pracovních tribunálů/soudů přiznávat postavení pracovníků fyzickým osobám, které byly subjekty, pro něž závislou práci vykonávaly, oportunisticky pokládány za osoby samostatně výdělečně činné. Z této klasifikace měly prospěch subjekty, pro něž byla práce vykonávána, neboť fyzickým osobám vykonávajícím práci tato klasifikace upřela práva pracovníků. Pracovní tribunály/soudy svými rozhodnutími systematicky vyjímají tyto fyzické osoby vykonávající práci z oblasti dodavatelsko-odběratelských vztahů a navrací je do oblasti působnosti pracovního práva. Fyzické osoby, jejichž hlas byl po dlouhou dobu umlčen v důsledku jejich slabšího ekonomického postavení, v pracovních tribunálech/soudech získaly svého silného ochránce.

Ač autorka tendenci anglických pracovních tribunálů/soudů přiznávat postavení pracovníků ve značně rozšířeném rozsahu v zásadě vítá, má tato tendence svá

⁸⁷⁵ Viz rozsudek Odvolacího soudu ve věci *Lane v Shire Roofing Company (Oxford) Ltd* [1995] IRLR 493 (CA).

úskalí. Může se totiž stát nástrojem „msty“ ze strany fyzické osoby vykonávající práci. Této tendence může relativně snadno využít jedinec, jehož smlouva byla od samého počátku koncipována jako smlouva v oblasti dodavatelsko-odběratelských vztahů, ale jenž se přesto pokusí o získání výhod spojených s postavením pracovníka. Jeho jednání může být motivováno jednak tím, že se jeho vlastní podnikatelská činnost neseťkala s předpokládaným úspěchem, ale může být rovněž vedeno touhou vyrovnat si své účty se subjektem, pro který tento jedinec práci vykonával a který s tímto jedincem nejednal podle jeho představ.

7.4. Rozsudek Nejvyššího soudu ve věci *Autoclenz Ltd v Belcher*⁸⁷⁶

V této věci se jednalo o jedince (mužského pohlaví) provádějící úklid a čištění automobilů pro společnost Autoclenz Ltd, jimž bylo soudní cestou přiznáno postavení zaměstnanců. Pro daňové účely však byli tito jedinci nadále pokládáni za osoby samostatně výdělečně činné.

V tomto rozsudku potvrdil Nejvyšší soud závěr Odvolacího soudu, podle něhož *„komplikované argumenty ve smluvní dokumentaci o tom, že tito muži byli osobami samostatně výdělečně činnými, samy o sobě postrádały smysl. Když byly tyto argumenty porovnány se skutkovým stavem, neměly praktický vztah ke skutečné podstatě vztahu smluvních stran.“*⁸⁷⁷

Smluvní dokumentace o těchto jedincích hovořila jako o subdodavatelích, umožňovala jim pověřit výkonem práce jinou fyzickou osobu a neobsahovala ani povinnost společnosti Autoclenz Ltd těmto jedincům práci přidělovat, ani povinnost těchto jedinců nabídky práce (učiněné touto společností) přijímat.

Tito jedinci pracovali v týmech.

Byli odměňováni podle množství vykonané práce, a to na základě odevzdaných faktur. Faktury sice společnosti Autoclenz Ltd formálně předkládali tito jedinci, ale faktury pro ně ve skutečnosti připravovala tato společnost. Výlučně tito jedinci nesli odpovědnost za odvod daní a příspěvků na národní pojištění ze svých příjmů souvisejících s výkonem práce pro tuto společnost.

Tato společnost sice poskytovala nářadí, zařízení a jiné předměty potřebné k výkonu práce, nakupovala používané čisticí prostředky a sjednávala pojistnou smlouvu vztahující se na výkon práce těmito jedinci, ale z částek fakturovaných těmito jedinci prováděla srážky, jež měly náklady vynaložené na výše uvedené výrobky/ služby pokrývat.

⁸⁷⁶ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ve věci *Autoclenz Ltd v Belcher* UKSC 41, [2011] 4 All ER 745.

⁸⁷⁷ „*The elaborate protestations in the contractual documents that the men were self-employed were odd in themselves and, when examined, bore no practical relation to the reality of the relationship.*“ Citovaná pasáž představuje výňatek z odstavce 104 rozsudku Odvolacího soudu ve věci *Autoclenz Ltd v Belcher* [2009] EWCA Civ 1046, [2010] IRLR 70.

Nejvyšší soud souhlasil se závěrem nižších pracovních tribunálů/soudů, podle něhož smluvní dokumentace pravdivě neodrážela povinnosti/závazky existující mezi zúčastněnými subjekty. Skutečné povinnosti zúčastněných subjektů bylo možno shrnout následovně:

- jedinci vykonávající práci pro společnost Autoclenz Ltd byli povinni plnit své pracovní úkoly kvalitně, řádně a včas,
- společnost Autoclenz Ltd jim byla povinna práci přidělovat a tito jedinci byli povinni přidělenou práci osobně vykonávat, aniž by byli oprávněni pověřit výkonem práce jinou fyzickou osobu,
- společnost Autoclenz Ltd jim byla povinna poskytovat odměnu za vykonanou práci.

Nejvyšší soud v tomto rozsudku konstatoval, že při posuzování otázky, do jaké míry smluvní dokumentace odráží skutečný záměr smluvních stran, je třeba zohlednit jejich relativní vyjednávací sílu. Pokud se znění smlouvy, na jejímž základě je práce vykonávána, nachází v rozporu s jednáním smluvních stran, je pracovní tribunál/soud oprávněn dospět k závěru, že daná smlouva představuje falešnou transakci („*a sham*“), a následně její obsah ignorovat.

7.5. Rozsudek Odvolacího pracovního tribunálu ve věci *Pulse Healthcare Ltd v Carewatch Care Services Ltd*⁸⁷⁸

V této věci rozhodoval Odvolací pracovní tribunál o **postavení členů zdravotnického personálu poskytujícího intenzivní péči** pacientce s těžkým zdravotním postižením **na základě smluv nazvaných „Zero Hours Contract Agreements“**. **Odvolací pracovní tribunál potvrdil, že se v případě členů tohoto zdravotnického personálu jednalo o zaměstnance.**

Ačkoli smluvní dokumentace výslovně stanovila, že zaměstnavatel nebyl povinen členům zdravotnickému personálu práci nabízet/přidělovat, vykonávali tito členové práci pravidelně podle pevného rozvrhu po dobu několika let. Podle názoru pracovních tribunálů ve věci rozhodujících (tj. pracovního tribunálu a Odvolacího pracovního tribunálu) neodrážela smluvní dokumentace skutečný stav, jenž se vyznačoval existencí vzájemnosti (smluvních) povinností/závazků mezi zaměstnavatelem a členy zdravotnického personálu.

Při zajišťování vysoké kvality intenzivní péče poskytované těžce zdravotně postižené pacientce sehrávalo klíčovou roli zachování stejného složení kvalifikovaného týmu. Poskytování intenzivní péče v požadované kvalitě by bylo velmi obtížné

⁸⁷⁸ Viz rozsudek Odvolacího pracovního tribunálu ve věci *Pulse Healthcare Ltd v Carewatch Care Services Ltd* (EAT, 6. srpna 2012).

realizovatelné, pokud by k němu mělo docházet v rámci směn nabízených členům zdravotnickému personálu *ad hoc*. Od okamžiku, kdy byl měsíční pracovní rozvrh zaměstnavatelem vytvořen, byli členové zdravotnického personálu povinni práci podle tohoto rozvrhu osobně vykonávat a zaměstnavatel jim byl povinen práci přidělovat. Případná nepřítomnost člena zdravotnického personálu v práci byla způsobena nemocí, úrazem, suspenzí tohoto člena⁸⁷⁹ nebo čerpáním dovolené. Když byla jedna členka zdravotnického personálu zaměstnavatelem suspendována, poskytoval jí zaměstnavatel po dobu trvání suspenze náhradu odměny za práci.

7.6. Rozsudek Nejvyššího soudu ve věci *Pimlico Plumbers Ltd v Smith*⁸⁸⁰

Skutkový stav tohoto případu lze shrnout následovně: od srpna roku 2005 do května roku 2011 vykonával pan Smith práci pro společnost Pimlico Plumbers Ltd jako instalatér/topenář.

V srpnu roku 2011 podal proti této společnosti a jejímu vlastníkovi žalobu k pracovnímu tribunálu, jíž uplatňoval různé nároky včetně práva na ochranu proti neoprávněnému propuštění.

Pracovní tribunál potvrdil status pana Smithe jako pracovníka v užším slova smyslu podle ustanovení 230 (3) (b) *ERA* a ustanovení 2 (1) *WTR* a postavení společnosti Pimlico Plumbers Ltd jako jeho zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že podle pracovního tribunálu pan Smith nepředstavoval zaměstnance společnosti Pimlico Plumbers Ltd, nesvědčilo mu právo na ochranu proti neoprávněnému propuštění.

Odvolací pracovní tribunál, Odvolací soud, jakož i Nejvyšší soud se závěry pracovního tribunálu souhlasily.

Odvolací pracovní tribunál poukázal na „pečlivou choreografii“ („*carefully choreographed*“) smluvní dokumentace společnosti Pimlico Plumbers Ltd, jež sloužila protichůdným účelům. Tato společnost sice veřejnosti prezentovala osoby pro ni pracující coby instalatéri/topenáři jako vlastní personál („*its workforce*“), který podléhal jejímu úzkému dohledu, ale zároveň tyto osoby označovala za osoby samostatně výdělečně činné.

Smluvní dokumentace výslovně uváděla, že společnost Pimlico Plumbers Ltd nebyla povinna panu Smithovi práci přidělovat/nabízet. Jak Odvolací soud, tak Nejvyšší soud však dospěly k závěru, že tato společnost neměla povinnost panu Smithovi práci nabídnout pouze tehdy, pokud pro něj práci neměla. V opačném případě byla podle názoru obou soudů (tj. jak Odvolacího, tak Nejvyššího soudu) (tato

⁸⁷⁹ Suspenzí se v tomto případě rozumí situace, kdy zaměstnavatel udělil členovi zdravotnického personálu pokyn, aby až do odvolání nedocházel na místo určené k výkonu práce a aby (až do odvolání) pro zaměstnavatele práci nevykonával.

⁸⁸⁰ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ve věci *Pimlico Plumbers Ltd v Smith* [2018] UKSC 29, [2018] 4 All ER 641.

společnost) povinna práci panu Smithovi nabídnout. Podle smluvní dokumentace sice nebyl pan Smith povinen přijmout nabídku této společnosti týkající se konkrétního úkolu, ale byl pro tuto společnost povinen vykonávat práci v rozsahu až 40 hodin týdně v případě, že mu tato společnost práci nabídla.

Pan Smith vykonával práci za použití vlastního nářadí a potřebný materiál si obstarával sám. Cenu použitého materiálu navýšenou až o 20 % mu však společnost Pimlico Plumbers Ltd proplácela. Pan Smith od této společnosti obdržel odměnu za práci spolu s částkou odpovídající ceně použitého materiálu navýšené až o 20 % až poté, co klient za práci vykonanou panem Smithem a za použitý materiál společnosti Pimlico Plumbers Ltd zaplatil. Pokud klient za práci vykonanou panem Smithem a za použitý materiál zaplatil později než 1 měsíc po dokončení práce, snížila tato společnost odměnu za práci pana Smithe o 50 %. Pokud však klient za práci vykonanou panem Smithem a za použitý materiál nezaplatil do 6 měsíců od dokončení práce, společnost Pimlico Plumbers Ltd panu Smithovi odměnu za tuto práci neposkytla a cenu použitého materiálu mu neproplatila, a to ani v případě, kdy klient za práci vykonanou panem Smithem a za použitý materiál nakonec zaplatil.

Pracovní tribunál dospěl k závěru, že **osobní výkon práce panem Smithem představoval jeden z dominantních/hlavních znaků jeho právního vztahu se společností Pimlico Plumbers Ltd, a to i přes to, že v omezeném rozsahu mohl pověřit výkonem práce jinou fyzickou osobu.** Smluvní dokumentace sice tuto otázku výslovně neupravovala, ale v praxi společnost Pimlico Plumbers Ltd panu Smithovi dovolovala pověřit výkonem práce jinou fyzickou osobu v situaci, kdy získal lukrativnější zakázku, než jakou představoval úkol zadaný panu Smithovi touto společností, k jehož splnění se (pan Smith) zavázal a pro nějž stanovil cenu. Tato fyzická osoba však musela být se společností Pimlico Plumbers Ltd ve smluvním vztahu obdobném vztahu pana Smithe s touto společností („a Pimlico operative“).

Nejvyšší soud (podobně jako jiné pracovní tribunály/soudy ve věci rozhodující) ve svém rozsudku zdůraznil **existenci skutečností, jež se neslučovaly s pozicí společnosti Pimlico Plumbers Ltd jako klienta/zákazníka pana Smithe.** Za tyto prvky Nejvyšší soud pokládal **podřízené postavení pana Smithe vůči této společnosti, jež se odráželo v jeho povinnosti nosit její uniformu, používat vůz s jejím logem, prokazovat svou totožnost identifikačním průkazem vystaveným touto společností a jednat podle pokynů jejího koordinačního týmu.** Nejvyšší soud rovněž poukázal na to, že **smluvní dokumentace obsahovala pojmy tradičně spojované s výkonem závislé práce** (např. odměna za práci, porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem, propuštění), jakož i doložky omezující výkon výdělečné činnosti panem Smithem po skončení jeho právního vztahu se společností Pimlico Plumbers Ltd („restrictive covenants“).⁸⁸¹

⁸⁸¹ BARNETT, Daniel. *Employment Status*. Watford: Employment Law Services Limited, 2021. 97 s. ISBN 978-1-913925-04-8. s. 60–64.

7.7. Rozsudky pracovních tribunálů/soudů týkající se postavení řidičů společnosti Uber

O postavení řidičů poskytujících přepravní služby na základě aplikace společnosti Uber⁸⁸² a o jimi uplatňovaných nárocích rozhodoval v roce 2016 pracovní tribunál⁸⁸³. Společnost Uber tvrdila, že řidiči měli status osob samostatně výdělečně činných. **Pracovní tribunál jim však přiznal postavení pracovníků v užším slova smyslu.** Pracovní tribunál rovněž dospěl k závěru, že **doba, po kterou měl řidič elektronickou aplikaci společnosti Uber zapnutou a byl připraven k výkonu práce v rámci území, v němž byl oprávněn přepravní služby poskytovat, tj. i doba, kdy v jeho voze necestoval žádný zákazník, představovala pracovní dobu („working time“) ve smyslu právních předpisů WTR a the National Minimum Wage Regulations 2015 (as amended).** Podle pracovního tribunálu **měl řidič právo na minimální mzdu i za tuto dobu.**

Následně se v roce 2017 postavením řidičů společnosti Uber a jimi uplatňovanými nároky zabýval Odvolací pracovní tribunál⁸⁸⁴. Odvolací pracovní tribunál odvolání proti rozsudku pracovního tribunálu podané společností Uber zamítl.

Ve věci v roce 2018 rozhodoval Odvolací soud⁸⁸⁵. Odvolací soud se závěry pracovních tribunálů (tj. pracovního tribunálu a Odvolacího pracovního tribunálu) souhlasil. Nejednalo se však o jednomyslné rozhodnutí. Soudce *Lord Justice Nicholas Underhill* zaujal odlišné/disentní stanovisko, jež svědčí o komplexní povaze posuzovaných otázek. Soudce Underhill poukazoval na to, že model uplatňovaný společností Uber vykazuje shodné znaky s modely používanými některými společnostmi zprostředkovávajícími taxislužby. Řidiči poskytující taxislužby a využívající tyto zprostředkovatelské služby byli v minulosti anglickými pracovními tribunály/soudy považováni za osoby samostatně výdělečně činné, nikoli za pracovníky. Podle soudce Underhilla nebyl v případě řidičů společnosti Uber dán důvod k postupu podle zásady vyslovené v rozsudku Nejvyššího soudu ve věci *Autoclenz* (viz kapitola 7.4. této práce), a to proto, že dokumentace společnosti Uber nepředstavovala falešnou transakci, kterou by bylo možno ignorovat. Soudce Underhill zdůraznil, že pracovním tribunálům/soudům nepřísluší, aby přijímaly politická rozhodnutí a poskytovaly ochranu fyzickým osobám vykonávajícím práci tam, kde jim tuto ochranu platné a účinné právní předpisy upírají. Ke změně neuspokojivého stavu právní úpravy je v takovém případě povolána moc zákonodárná, nikoli moc soudní.

⁸⁸² V daném případě figurovalo několik subjektů majících ve svém názvu „Uber“. Autorka v této kapitole pro zjednodušení používá obrat „společnost Uber“, pod který zahrnuje subjekty uvedené v předchozí větě, a následuje tak příkladu pracovních tribunálů/soudů ve věci rozhodujících.

⁸⁸³ Viz rozsudek pracovního tribunálu ve věci *Aslam v Uber BV* (ET Londýn střed, 28. října 2016) (č. j. 2202551/2015 a další).

⁸⁸⁴ Viz rozsudek Odvolacího pracovního tribunálu ve věci *Uber BV v Aslam* [2018] ICR 453 (EAT).

⁸⁸⁵ Viz rozsudek Odvolacího soudu ve věci *Uber BV v Aslam* [2018] EWCA Civ 2748, [2019] 3 All ER 489.

V červenci roku 2020 o věci jednal Nejvyšší soud. Ve svém rozsudku potvrdil závěry nižších pracovních tribunálů/soudů.

Rozhodující skutečnosti případu řidičů společnosti Uber lze shrnout následovně: řidič k výkonu své činnosti používal vůz, který si sám opatřil. Jak řidič, tak jeho vůz však musel splňovat kritéria stanovená společností Uber. Náklady spojené s provozováním a údržbou vozu hradil řidič. Řidič si sám určoval dobu, po níž bude práci vykonávat/služby poskytovat. Mohl vykonávat práci/poskytovat služby pro jiné subjekty než společnost (Uber), a to včetně jejich přímých soutěžitelů. V rámci území, na které se vztahovalo jeho povolení k poskytování přepravních služeb, si mohl sám zvolit, kde bude práci vykonávat. Společnost (Uber) od řidiče nevyžadovala, aby nosil její uniformu nebo aby používal její označení.

Klíčovou úlohu při poskytování přepravních služeb řidiči hrála (a dosud hraje) aplikace společnosti (Uber). Společnost (Uber) umožnila řidiči přístup k této aplikaci až poté, co doložil splnění jejích požadavků týkajících se poskytování přepravních služeb. Řidič sice nebyl povinen se k aplikaci připojit, ale od okamžiku, kdy tak učinil, bylo jeho jednání společností (Uber) do značné míry určováno. Aplikace nejprve nabízela jízdu řidiči, jehož vůz od zákazníka dělila nejkratší vzdálenost. Řidič měl 10 vteřin na rozhodnutí, zda aplikací nabízenou jízdu přijme. Pokud nabídku nepřijal, byla jízda nabízena dalšímu nejbližšímu řidiči.

Řidič byl společností (Uber) penalizován, pokud odmítl nebo zrušil příliš mnoho jízd. Pokud řidič přijal méně než 80 % nabízených jízd, obdržel varovné upozornění společnosti (Uber). Pokud řidič procento přijímaných jízd nezvýšil, došlo k eskalaci sankčních opatření. Poté, co třikrát za sebou odmítl nabízenou jízdu, byl jeho přístup k aplikaci na 10 minut deaktivován. Obdobný systém sankčních opatření platil pro jízdy řidičem přijaté, ale následně zrušené.

Místo určení (destinaci) se řidič dozvěděl až v okamžiku, kdy zákazníka vyzvedl. Aplikace poskytovala řidiči podrobné pokyny, jak se do místa určení dopravit. Řidič však nebyl těmito pokyny vázán a mohl sám určit trasu. Pokud se však od trasy zvolené aplikací odchýlil, zákazník s takovým postupem nesouhlasil a následně si na postup řidiče stěžoval, mohl řidič pocítit negativní finanční důsledky svého rozhodnutí.

Poté, co vůz dojel na místo určení, vypočetla aplikace cenu jízdy. Řidič mohl takto vypočtenou cenu jízdy snížit, ale nemohl ji zvýšit. Platbu prováděl zákazník prostřednictvím aplikace, tj. neplatil cenu jízdy přímo řidiči. Aplikace zákazníkovi umožňovala poskytovat řidiči spropitné.

Společnost (Uber) vyplácela řidiči 80 % souhrnu částek zaplacených zákazníky za jím uskutečněné jízdy a zbývajících 20 % si ponechala. Platby řidičům prováděla s týdenní frekvencí.

Společnost (Uber) řidiči výslovně zakazovala, aby si se zákazníky vyměňoval kontaktní údaje. Řidič měl dovoleno kontaktovat zákazníka po skončení jízdy pouze za účelem předání zákazníkem zapomenutých předmětů.

Řidič i zákazník se mohli na základě aplikace vzájemně hodnotit. Jednalo se o anonymní hodnocení. Pokud průměrné hodnocení řidiče provedené zákazníky za

200 nebo více jízd kleslo pod hodnotu 4,4, byl ze strany společnosti (Uber) podroben opatření, jež mělo vést ke zlepšení kvality poskytovaných služeb („*a quality intervention*“). Pokud ze strany řidiče ke zlepšení nedošlo, byl mu zablokován přístup k aplikaci a jeho účet byl deaktivován.

Společnost (Uber) rovněž uplatňovala systém opatření, jimiž řidiče penalizovala za závadné jednání. Nejprísnejší sankci představovalo zablokování přístupu řidiče k aplikaci a deaktivace jeho účtu.

Pracovní tribunály/soudy ve věci rozhodující dospěly k závěru, že smluvní dokumentace neodrážela skutečnou povahu právního vztahu mezi společností (Uber) a řidičem, a proto ji bylo možno v některých ohledech ignorovat. Tento postup odpovídal zásadě vyslovené v rozsudku Nejvyššího soudu ve věci *Autoclenz* (viz kapitola 7.4. této práce).

V dalším textu této kapitoly je bližší pozornost věnována rozhodování Nejvyššího soudu. Nejvyšší soud odmítl tvrzení společnosti (Uber), že při posuzování postavení řidičů musí výchozí bod představovat písemné smlouvy mezi zúčastněnými subjekty. **Nejvyšší soud zdůraznil, že otázku postavení fyzických osob vykonávajících práci nelze posuzovat pouze na základě aplikace zásad smluvního práva. Pokud se jednání smluvních stran se smluvní dokumentací rozchází, mohou pracovní tribunály/soudy zohlednit skutečnosti, které smluvní dokumentace neobsahuje. Tento přístup lze ospravedlnit i tím, že se řidiči společnosti Uber domáhali práv priznaných právními předpisy, nikoli smluvně sjednaných práv. Vždy je třeba mít na paměti, že účel pracovněprávní úpravy spočívá v ochraně slabší smluvní strany.**

Nejvyšší soud rovněž odmítl argument společnosti (Uber), podle něhož tato společnost pouze zprostředkovávala služby využívané řidiči a zákazníky. Společnost tvrdila, že smlouvu o poskytnutí přepravních služeb uzavírali zákazník a řidič.

Podle Nejvyššího soudu výkon práce/poskytování služeb řidičem podléhal/o úzkému dohledu společnosti (Uber) svědčícímu o tom, že řidič nevykonával podnikatelskou činnost na vlastní účet.

Podle Nejvyššího soudu sehrály při posuzování postavení řidičů rozhodující úlohu skutečnosti uvedené pod body 1 až 5.

1. Cenu přepravních služeb určovala společnost (Uber) a řidič ji v zásadě nemohl nijak ovlivnit. Tuto skutečnost považoval Nejvyšší soud za nejvýznamnější.

Pouze společnost (Uber) rozhodovala o tom, zda v důsledku zákaznickovy stížnosti stěžovateli vrátí částku odpovídající ceně jízdy, popřípadě části ceny jízdy. Společnost (Uber) nadto stanovila cenu svých služeb (zejména zprostředkovatelských a administrativních) odlišných od přepravních služeb poskytovaných řidičem, kterou z částky zaplacené zákazníkem srážela a kterou si ponechávala.

2. Společnost (Uber) určovala smluvní podmínky poskytování přepravních služeb.

3. **Ačkoli řidič svobodně rozhodoval o tom, kdy a kde bude práci vykonávat/služby poskytovat, od okamžiku, kdy se připojil k aplikaci společnosti (Uber), byla jeho volba, zda s konkrétní požadovanou jízdou vysloví souhlas, touto společností do značné míry určována.** Společnost sice řidiči poskytla informace o průměrném hodnocení předchozích jízd daným zákazníkem, ale údaj o požadované destinaci řidič získal až v okamžiku, kdy zákazníka vyzvedl. Společnost rovněž sledovala četnost jízd řidičem přijatých, odmítnutých a zrušených. Řidič byl společností penalizován, pokud odmítl nebo zrušil příliš mnoho jízd.
4. **Společnost (Uber) rozhodovala o zásadních otázkách týkajících se způsobu, jakým měl řidič práci vykonávat/služby poskytovat.** Ačkoli řidič používal vůz, který si sám opatřil, musel tento vůz splňovat parametry stanovené touto společností.
Při poskytování přepravních služeb hrála klíčovou úlohu technologie společnosti Uber.
Hodnocení přepravních služeb zákazníky plnilo významnou roli při rozhodování společnosti o tom, zda řidič bude moci nadále její aplikaci využívat, nebo zda bude jeho účet deaktivován. Podle názoru Nejvyššího soudu se jednalo o formu dohledu, která je příznačná pro pracovní právní vztahy.
5. **Zákazník si mezi řidiči nemohl vybírat.**
Společnost (Uber) omezovala komunikaci mezi řidičem a zákazníkem na naprosté minimum sestávající z informací týkajících se dané jízdy.

7.8. Rozsudky týkající se postavení cyklistů a motocyklistů společnosti Deliveroo

Pro úplnost je však třeba zmínit rozsudky, které se týkají postavení cyklistů a motocyklistů společnosti Deliveroo. Tyto rozsudky představují výjimku z existujícího trendu anglických pracovních tribunálů/soudů přiznávat fyzickým osobám působícím v tzv. „*the gig economy*“ postavení pracovníků.

Společnost Deliveroo poskytuje služby spočívající v rozvážení jídel a nápojů připravených partnerskými subjekty (např. restauracemi) prostřednictvím týmů cyklistů a motocyklistů.

Odborová organizace *the Independent Workers' Union of Great Britain* v roce 2016 podala Ústřednímu rozhodčímu výboru („*the Central Arbitration Committee*“) žádost o uznání práva této organizace kolektivně vyjednávat se společností Deliveroo jménem cyklistů a motocyklistů vykonávajících práci ve 2 částech Londýna (nazvaných Camden a Kentish Town). **Ústřední rozhodčí výbor tuto žádost zamítl s poukazem na to, že cyklisti a motocyklisti společnosti Deliveroo nemají**

postavení pracovníků ve smyslu ustanovení 296 (1) *TULRCA*⁸⁸⁶. Ústřední rozhodčí výbor argumentoval tím, že cyklisti a motocyklisti společnosti Deliveroo nemusí své služby poskytovat osobně, ale mohou výkonem práce/poskytováním služeb pověřit jinou fyzickou osobu, a proto nesplňují definiční znak pojmu „pracovník“ spočívající v závazku fyzické osoby vykonávat práci osobně. Právo cyklistů a motocyklistů společnosti Deliveroo pověřit výkonem práce/poskytováním služeb jinou fyzickou osobu je ve smluvní dokumentaci formulováno velmi široce a je v praxi v některých případech skutečně využíváno („*the unfettered and genuine right of substitution*“). Fyzická osoba pověřená cyklistou/motocyklistou společnosti Deliveroo výkonem práce/poskytováním služeb nemusí být ve smluvním vztahu se společností Deliveroo. Podle smluvní dokumentace může cyklista/motocyklista společnosti Deliveroo pověřit konkrétní fyzickou osobu výkonem práce/poskytováním služeb i bez souhlasu této společnosti.

Odborová organizace *the Independent Workers' Union of Great Britain* požádala Vrchní soud o přezkum tohoto rozhodnutí Ústředního rozhodčího výboru. Svou žádost zdůvodnila mimo jiné tím, že pojem „pracovník“, jakož i definiční znak tohoto pojmu spočívající v závazku fyzické osoby vykonávat práci osobně je třeba interpretovat tak, aby byl zajištěn soulad vnitrostátní právní úpravy s čl. 11 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. Tento článek upravuje právo na svobodu pokojného shromažďování a na svobodu sdružovat se s jinými, včetně práva zakládat na obranu svých zájmů odbory nebo vstupovat do nich.

Vrchní soud však se závěry Ústředního rozhodčího výboru souhlasil⁸⁸⁷. Podle Vrchního soudu se cyklisti a motocyklisti společnosti Deliveroo nemohou dovolávat práva zakládat na obranu svých zájmů odbory nebo vstupovat do nich, upraveného v čl. 11 Úmluvy (o ochraně lidských práv a základních svobod), neboť jejich právní vztahy se společností Deliveroo nenaplnují znaky pracovníprávních vztahů („*an employment relationship*“). Vrchní soud dodal, že i v případě, že bychom připustili, že cyklistům a motocyklistům společnosti Deliveroo toto právo svědčí, lze výkon tohoto práva omezit zákonem z důvodů stanovených v čl. 11 odst. 2 Úmluvy (o ochraně lidských práv a základních svobod).

Ve věci rozhodoval v roce 2021 Odvolací soud⁸⁸⁸. Odvolací soud vyslovil souhlas se závěry Vrchního soudu.

⁸⁸⁶ Definice pojmu „pracovník“ obsažená v ustanovení 296 (1) *TULRCA* se v zásadních rysech shoduje s definicí pojmu „pracovník“ podle ustanovení 230 (3) *ERA*.

⁸⁸⁷ Viz rozsudek Vrchního soudu ve věci *R (Independent Workers' Union of Great Britain) v Central Arbitration Committee Re: Deliveroo* [2018] EWHC 3342 (Admin), [2019] IRLR 249.

⁸⁸⁸ Viz rozsudek Odvolacího soudu ve věci *Independent Workers' Union of Great Britain v Central Arbitration Committee* [2021] EWCA Civ 952, [2022] ICR 84.

7.9. Rozhodnutí Soudního dvora EU o předběžné otázce ve věci *B proti Yodel Delivery Network Ltd*⁸⁸⁹

Watfordský pracovní tribunál zabývající se statusem kurýra společnosti Yodel Delivery Network Ltd položil 18. září 2019 Soudnímu dvoru EU několik otázek týkajících se výkladu směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES (o některých aspektech úpravy pracovní doby), jimiž se Soudní dvůr zabýval v rámci řízení o předběžné otázce.

Rozhodující skutečnosti tohoto případu lze shrnout následovně: kurýr vykonával práci/poskytoval služby pro společnost Yodel Delivery Network Ltd od července roku 2017. Mohl tyto služby poskytovat subjektům odlišným od této společnosti včetně jejich přímých soutěžitelů, byl oprávněn uzavírat smlouvy se subdodavateli a mohl výkonem práce/poskytováním služeb pověřit jinou fyzickou osobu, která se vyznačovala přinejmenším stejnou úrovní potřebných schopností, dovedností a dosažené kvalifikace jako tento kurýr.

Kurýr však v řízení před watfordským pracovním tribunálem argumentoval tím, že práci vykonával/služby poskytoval pouze pro společnost Yodel Delivery Network Ltd a činil tak osobně. Usiloval o přiznání postavení zaměstnance, ač ho relevantní smluvní dokumentace označovala za osobu samostatně výdělečně činnou.

Soudní dvůr EU rozhodl, že pro účely směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES nelze za pracovníka považovat takovou fyzickou osobu:

- kterou smlouva o poskytování služeb označuje za osobu samostatně výdělečně činnou,
- která má právo:
 - uzavírat smlouvy se subdodavateli,
 - pověřit výkonem práce/poskytováním služeb jinou fyzickou osobu,
 - odmítnout nabízenou zakázku,
 - jednostranně určit maximální počet dodávek, které bude realizovat,
 - poskytovat služby subjektům odlišným od druhé smluvní strany smlouvy o poskytování služeb a
 - v rámci parametrů stanovených druhou smluvní stranou smlouvy o poskytování služeb rozvrhovat dobu poskytování služeb způsobem vyhovujícím jejím osobním potřebám.

Soudní dvůr EU dodal, že nezávislost této fyzické osoby na subjektu, s nímž smlouvu o poskytování služeb uzavřela, musí být skutečná, nikoli pouze fiktivní. Mezi těmito 2 subjekty nesmí existovat vztah nadřízenosti a podřízenosti.

⁸⁸⁹ Viz usnesení Soudního dvora (EU) (osmého senátu) ze dne 22. 4. 2020. *B proti Yodel Delivery Network Ltd*. Věc C-692/19.

Rozhodnutí o statusu kurýra společnosti Yodel Delivery Network Ltd však Soudní dvůr EU ponechal na watfordském pracovním tribunálu.