

3. PRÁVNÍ DOMNĚNKA EXISTENCE PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU

3.1 Obecně

Institut právní domněnky existence pracovněprávního vztahu je považován za jeden z nejvýznamnějších nástrojů ochrany osob vykonávajících práci prostřednictvím platform. Jeho cílem je usnadnit určení a zajištění správné právní kvalifikace této činnosti, především tím, že pracovníci budou výkon své práce realizovat v režimu pracovněprávního vztahu, především pracovního poměru. Základním záměrem je poskytnout ochranu a zajistit správné právní postavení pracovníků poskytujících služby prostřednictvím digitální platformy, kteří ve většině případů nemají právní postavení zaměstnance, ale jsou samostatně výdělečně činnými osobami.⁶¹

Klíčovou budoucí otázkou bude, jak odlišit „pravé“ osoby samostatně výdělečně činné a „falešné“, kdy jde často o zastřený pracovněprávní vztah. Otázka po odlišení z hlediska vnitrostátního práva trvá desítky let, a to jak z pohledu legislativních vyjádření, tak je dotvářena soudní judikaturou.⁶² Zakotvení domněnky ve prospěch závislé práce u platformových pracovníků můžeme zjednodušeně pokládat za určitou směrovku, která odkazuje do režimu tohoto základního pracovněprávního vztahu i mnohé z těch závazkových poměrů, které dosud stojí mimo tento rámec.

První množinou je, pokud již podle současného právního stavu daný právní poměr naplňuje nepochybně znaky závislé práce a regulace zákoníku práce je subjekty obcházená. V tomto směru nepochybně konstrukce domněnky posílí procesní pozice při dokazování z pohledu zaměstnance i orgánů veřejné moci působící na úseku inspekce práce. Vedle uvedeného ale rovněž jde o určité přesměrování dalších právních vztahů pod režim zákoníku práce, které by bez této nové evropské regulace nutně *de lege lata* spadat do režimu závislé práce, dle vymezení na národní úrovni, bez dalšího nemusely. Existenci pracovněprávního vztahu se ale nepodaří vyvrátit.

Diskuze nad domněnkou pracovněprávního vztahu a její podobou, byť je funkčně spojována s digitálními pracovními platformami, ale i v širších

⁶¹ Využijeme-li k tomu definice zákona č. 586/2012 Sb., o daních z příjmu.

⁶² Srov. k tomu například náleží Ústavního soudu ČR ze dne 31. 8. 2004, sp. zn. II. ÚS 69/03; rozsudek NSS ze dne 14. 2. 2014, sp. zn. 6 Ads 43/2013.

3. Právní domněnka existence pracovněprávního vztahu

souvislostech oživuje již dlouhé roky existující a diskutovanou otázku hranic mezi závislou a nezávislou prací, což je otázka i pro pracovní právo do značné míry elementární. V tomto směru již v minulosti například H. Barancová doporučovala přehodnocení definičního vymezení pojmu závislé práce v obdobné slovenské úpravě,⁶³ kdy právní úprava nebude trvat na naplnění všech znaků závislé práce, ale bude v tomto důsledněji vycházet z Doporučení č. 189 Mezinárodní organizace práce o pracovním poměru z roku 2006.⁶⁴

V českých poměrech, i bez souvislosti s možnostmi regulace práce prostřednictvím digitálních pracovních platforem, vidíme v posledních letech legislativní snahy o redefinici nelegální práce, vykonávané mimo rámec pracovněprávních vztahů. Především negací prvku soustavnosti jako možného znaku závislé práce, jež patrně ulehčí důkazní situaci orgánům veřejné moci snažícím se zastřené pracovněprávní vztahy postihovat. Současně k tomu mnohdy ale absentují další širší pracovněprávní i obecně soukromoprávní konsekvence.

Konstrukce domněnky pracovního poměru, kterou zavádí čl. 5 směrnice 2024/2831 pro účely platformové práce, mohou postihnout charakter vykonávané práce lépe než rigidní definice vyžadující naplnění všech zákonem předvídaných znaků. I přes finální zvolení poměrně flexibilní a vágní právní konstrukce je zde stále otázka střetu s realitou značné diverzity vykonávaných činností, kde jsou digitální platformy nějakým způsobem využívány. Na skutečnost, že „*pestrost už nyní existujících obchodních modelů kolaborativní ekonomiky nasvědčuje tomu, že není možnost bez pochybností určit ani zevšeobecnit, či fyzická osoba, která poskytuje příslušné služby, má mít vždy právní status zaměstnance, nebo samostatně vykonávané činnosti nebo ani jedno,*“ upozorňovala již před lety H. Barancová.⁶⁵

Pohybujeme-li se na hraně mezi režimem ZP a režimem obecného soukromého práva, vyvstávají rozdíly, které přeražení daného právního poměru z jedné regulace do jiné nutně vyvolá. Současně do určitého duálního uspořádání, tedy že buď jsou naplněny znaky závislé práce, nebo nikoliv, právně reflektujeme skutečnost, že existují vztahy, které nutně nevykazují

⁶³ § 1 odst. 4 zákoníku práce SR (zák. č. 311/2001 Z. z.)

⁶⁴ BARANCOVÁ, H. Pracovní právo v digitální době. In: BARANCOVÁ, H.; OLŠOVSKÁ, A. (eds.): *Pracovní právo v digitální době*. Praha: Leges, 2017, s. 16.

⁶⁵ BARANCOVÁ, H.: *Nové technologie v pracovněprávních vztazích*. Praha: Leges, 2017, s. 19.

všechny znaky závislé práce, současně však vyvstává potřeba uvedené pracovníky určitým způsobem chránit nad rozsah přinášený obecným soukromým právem. Jen obecné korektivy ochrany slabší strany a principu poctivosti zde nemusí být postačující.

Domněnku považujeme za jádro celé na úrovni EU přijaté regulace. Pokládáme za důležité vnímat, že i v případě, že osoba vykonávající činnost prostřednictvím digitální pracovní platformy bude uznána za skutečně „pravou“ osobu samostatně výdělečně činnou, bude na takové osoby zčásti úprava přinášena směrnicí dopadat.⁶⁶ Bez ohledu na to, zda můžeme pokládat za vhodné či nevhodné konstruovat novou kategorii pracovníků na pomezí mezi zaměstnancem a osobou vykonávající samostatnou výdělečnou činnost,⁶⁷ regulace představená přijatou směrnicí fakticky vytvoří novou kategorii pracovníků pracujících prostřednictvím digitálních platform, ať už smluvní vztah bude zaměstnaneckým, či nikoliv.⁶⁸

3.2 Právní konstrukce domněnky

Domněnka představuje právní konstrukci, která za určitých okolností, v zájmu právní jistoty, ustálení skutkového stavu nebo usnadnění dokazování, předpokládá určitou právní skutečnost, o které není obecně jisté, že opravdu nastala. Zároveň domněnkou založená skutečnost má určitý empirický základ. Na rozdíl od právní fikce není ve zjevném nesouladu s realitou.⁶⁹

⁶⁶ Například ustanovení o algoritmickém řízení se mají vztahovat i na osoby vykonávající práci prostřednictvím digitální pracovní platformy, jejichž vztah není pracovněprávním, srov. recitál 17 směrnice. Viz podrobně kapitulu 2.2 této monografie.

⁶⁷ Na vhodnost konstrukce třetí kategorie zaměstnanců na pomezí zaměstnance a samostatně výdělečně činné osoby existují různé pohledy, spíše jako nevyhnutelné např. BARANCOVÁ, H. Ochrana života a zdraví zaměstnanců a nové technologie In: BARANCOVÁ, H. (ed.): *Nové technologie v pracovním práve a bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Právne a psychologické aspekty*. Praha: Leges, 2017, s. 21–22, MÉSZÁROS, M. Vplyv kolaboratívnej ekonomiky na pojem závislej práce. In: BARANCOVÁ, H.; OLŠOVSKÁ, A. (eds.): *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha: Leges, 2017, s. 271–293; naopak negativní náhled na vytváření další mezikategorie např. PORUBAN, A. Medzi zamestnancom a samostatne zárobkovou činnou osobou. In: *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*. Vol. LXV, roč. 2019, č. 1, 103–106 s.

⁶⁸ K tomu dále v kapitole 4.2 této monografie.

⁶⁹ Příkladem fikce v zákoníku práce je například ustanovení o doručování v § 336 odst. 4 ZP: „Jestliže si zaměstnanec písemnost (odstavec 3) nevyzvedne do 15 dnů, považuje se za

3. Právní domněnka existence pracovněprávního vztahu

Domněnky mohou být stanoveny přímo v zákoně, potom hovoříme o tzv. zákonné domněnce. Vedle toho mohou domněnky také vytvořit smluvní strany.⁷⁰ Pokud domněnky vyplývají z lidské zkušenosti, označujeme je jako skutkové.⁷¹ Neplynou ze zákona ani právního jednání mezi stranami, nezakládá se jimi žádné právo, ale mohou mít význam při hodnocení důkazů v procesním právu.⁷² Od skutkových domněnek, které nejsou založeny právním předpisem, je nutné odlišovat zákonné skutkové domněnky. Zákonné domněnky mohou být skutkové⁷³ nebo právní, podle toho, zda se domněnkou předpokládá určitá skutková okolnost, nebo právní následek. Domněnky teorie dále člení na vyvratitelné a nevyvratitelné, kdy pozornost zaměříme na první z nich. Vyvratitelné domněnky lze dále dělit na pozitivní či negativní, podle toho, jakou povahu bude mít presumpce z nich plynoucí, tzn. zda o určitém právní následku či skutečnosti stanoví, že nastala (pozitivní), či naopak nenastala (negativní).

Ačkoliv právní domněnky se zdají být materií základní abecedy teorie práva, samotné posouzení, o jakou domněnku se jedná, a zda jde vůbec o domněnku, nemusí být vůbec jednoznačné. Jako příklad lze uvést, i pro pracovní právo významné, ustanovení § 133a občanského soudního řádu, kdy uvedené je pokládáno za skutkovou domněnku,⁷⁴ ale i za právní do-

doručenou posledním dnem této lhůty; tato nedoručená písemnost se odesílajícímu zaměstnavateli vrátí. Jestliže zaměstnanec doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb znemožní tím, že poštovní zásilku obsahující písemnost odmítne převzít nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, považuje se písemnost za doručenu okamžikem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo. Zaměstnanec musí být doručovatelem poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti.“

⁷⁰ Podle rozsudku NS ze dne 23. 3. 2022, sp. zn. 23 Cdo 1001/2021: „Užijí-li strany smlouvy pro vyjádření určitého jimi předvídaného následku slovní výrazy, které v právních normách obvykle vyjadřují právní domněnky či právní fikce (např. ‚považuje se‘, ‚má se za‘, ‚platí, že‘), není takové smluvní ujednání pouze z tohoto důvodu neplatné. (...) Při posouzení, zdali takové ujednání je v rozporu se zákonným zákazem nebo se příčí dobrým mravům, je třeba v každém jednotlivém případě zkoumat, co je obsahem daného ujednání. Současně je třeba hodnotit i právní postavení, v jakém strany ujednání uzavřely.“

⁷¹ Nazývané též jako nepravé, přirozené či zkušenostní.

⁷² K tomu MACUR, J. *Důkazní břemeno v civilním soudním řízení*. Brno: Masarykova univerzita, 1995, 61–65 s.

⁷³ Příkladem zákonné domněnky je § 27 OZ (srov. DVOŘÁK, B. In: MELZER, F., TĚGL, P. a kol. *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek I. § 1–117*. Praha: Leges, 2013, s. 330).

⁷⁴ BLAŽEK, M. *Nová idea soukromého pracovního práva*. Praha: C.H. Beck, 2023, s. 168.

mněnku,⁷⁵ a stejně tak se vyskytuje pohled, že účinné znění § 133a OSŘ vůbec žádnou domněnku nezakotvuje. Pouze zákonným způsobem stanovuje dělení důkazního břemene a míru důkazu.⁷⁶ Posledně uvedený pohled na § 133a OSŘ Kataríny Geškové, byť minoritní ve vztahu k panující nauce i judikatuře, považujeme argumentačně za nejpřesvědčivější.

Na rozdíl od domněnek stanovených při ochraně proti diskriminaci, kdy i podkladové směrnice práva EU primárně směřují k usnadnění důkazní situace pro osoby dotčené diskriminací, jde v případě domněnky pracovněprávního vztahu o poněkud odlišnou situaci. Znění čl. 5 směrnice 2024/2831 v tomto případě ke stanovení domněnky přímo směřuje, a proto máme za to, že i výsledná dikce pravidla v českém vnitrostátním právu by měla mít i legislativně technicky podobu **zákonné vyvratitelné právní pozitivní domněnky**. S ohledem na požadavek na provedení směrnice 2024/2831 do českého vnitrostátního práva není jiné cesty než domněnku pojmout jako domněnku zákonnou, rovněž s požadavkem směrnice na zakotvení možnosti domněnku vyvrátit.

Zákonná domněnka se skládá z tzv. základu (**skutkové báze domněnky**), který představuje skutečnosti, ze kterých se dovozuje existence předpokládaného následku. Dále výsledku (následku) domněnky, který značí předpokládanou právní skutečnost. Pojivo mezi bází a výsledkem představuje funktor domněnky, znějící například „*má se za to*“. Značí příkaz zákonodárce vycházející z presumované skutečnosti, pokud se prokáže předpoklad stanovený v základu domněnky.

Základem domněnky je dle čl. 5 směrnice 224/2831 zjištění „*skutečnosti, naznačující, že dochází k řízení a kontrole*“. Jednotlivým předpokladům se podrobně věnujeme dále v textu.

Výsledek domněnky, který nastupuje za splnění skutkové báze domněnky, je označení vztahu mezi DPL a osobou vykonávající práci za pracovněprávní vztah. Výsledek domněnky se týká právního posouzení daného právního poměru. Jde nepochybně o zákonnou domněnku právní, nikoliv skutkovou. Jen pro úplnost dodejme, že existence pracovněprávního vztahu je skutečnost pozitivní, nejde o domněnku negativní.

⁷⁵ Např. HROMADA, M. [§ 133a] In: SVOBODA, K. *Občanský soudní řád: komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021.

⁷⁶ GEŠKOVÁ, K. Je dokazovanie diskriminácie skutočne postavené na vyvrátiteľnej domnienke? *Právní rozhledy*, 2024, č. 22, s. 732.

Pro charakter domněnky má zásadní význam **funktor domněnky**. I když bude pracovní poměr, resp. pracovněprávní vztah, mezi provozovatelem digitální platformy a poskytovatelem služeb založen domněnkou, je stále ponechána možnost toto podřazení vztahu pod pracovní právo vyvrátit. V českém překladu směrnice je užitá dikce „se považuje“, resp. v předchozí verzi návrhu směrnice ze dne 7. 12. 2022 stálo „se právně považuje“,⁷⁷ což představuje prakticky totéž bez zásadnějšího významového posunu. „Považuje se“ je nicméně v soukromém právu legislativní výraz pro právní fikci,⁷⁸ která důkaz opaku nepřipouští. S ohledem na čl. 5 směrnice, který připouští možnost vyvrátit takto fingovanou existenci pracovního poměru, resp. i požadavek na členské státy, aby ve vnitrostátní právní úpravě vyvrácení domněnky umožnily.

Lze tedy jenom přivítat, pokud v rámci implementace směrnice 2024/2831 bude zvolen vhodnější výraz pro vyvratitelnou domněnku, která plyne z povahy a smyslu úpravy. Vhodnějším legislativně technickým vyjádřením by bylo „má se za to“.⁷⁹ V nejasných a sporných případech má zásadní význam, jak je domněnka nastavena a co je presumovaná právní skutečnost i z pohledu dokazování.⁸⁰ I kdyby ale do českého práva byl úřední překlad směrnice přenesen nevhodně, nic by to neměnilo na tom, že by stále bylo třeba na danou právní konstrukci hledět jako na domněnku. V případech posuzování dané právní konstrukce je klíčové materiální hledisko. Tedy posuzování daného pravidla podle obsahu, smyslu a účelu, nikoliv formálního označení. Také pro pracovní právo platí obecné východisko dle § 2 odst. 2 OZ část věty za středníkem, že „*nikdo se však nesmí dovolávat slov právního předpisu proti jeho smyslu*“.

⁷⁷ Více doslovný překlad *legally presumed*.

⁷⁸ Podle důvodové zprávy k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, jeho osnova důsledně sleduje rozlišení právních domněnek (vyvratitelných a nevyvratitelných) a právních fikcí a v tom směru volí jednotnou dikci shodnou s klasickou českou terminologií. „Výrazem ‚má se za to, že‘ se označuje vyvratitelná právní domněnka, připouštějící důkaz opaku. (...) Výrazem ‚považuje se za‘ nebo ‚hledí se na‘ se označuje právní fikce.“

⁷⁹ Příklad legislativně nevhodného užití fikce namísto vyvratitelné domněnky nalezneme v zákoně č. 214/2022 Sb., o zvláštních důvodech pro zastavení exekuce a o změně souvisejících zákonů v § 1 odst. 4 věta první.

⁸⁰ § 133 zák. č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.