

Mikropodnikání a prekérní výdělečná činnost z pohledu práva

Rodinné podnikání, franchising a platformová ekonomika

Šárka Homfray



Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.
Praha 2021

T A
Č R

Projekt Prekarita jako reálná zkušenost sebezaměstnaných a mikropodniků, č. TL03000670, je spolufinancován se státní podporou Technologické agentury ČR v rámci Programu ÉTA.

OBSAH

1. Úvod a vymezení problému	4
1.1 Vymezení předmětu analýzy.....	5
2. Metodologie a zdroje	8
3. Rodinné podnikání	9
3.1 Právní úprava rodinného závodu	9
3.2 Rodinný podnik	11
3.3 Podpora rodinného podnikání a její prezentace.....	14
3.4 Tradice a stereotypy	16
4. Franchising	18
4.1 Franchisová smlouva.....	18
4.2 Seberegulace franchisového podnikání	19
4.3. Riziko prekarizace franchisingového podnikání.....	21
5. Platformová ekonomika.....	24
5.1 Právní zakotvení.....	24
5.2 Postavení platformových pracovníků a pracovníc	25
5.3 Všeobecné smluvní podmínky	25
5.4 Přístup české právní teorie	28
5.5 Prekarizační faktory – shrnutí	28
6. Závěry a doporučení	29
6.1 Rodinné podnikání	29
6.2 Franchising	31
6.3 Platformová ekonomika.....	31
7. Shrnutí analýzy.....	32
8. Literatura a další zdroje	34
9. Seznam použitých zkratk.....	37

1. ÚVOD A VYMEZENÍ PROBLÉMU

Analýza se zabývá právním pohledem na mikropodnikání jako na specificky vymezený okruh ekonomické činnosti v podmínkách českého právního řádu. Hlavním záměrem této analýzy je v rámci právní úpravy i aplikační praxe identifikovat možné instituty a faktory, které jednak přispívají k tzv. prekarizaci mikropodnikání, jednak brání účinnému dosahování rovnosti žen a mužů v těchto odvětvích. Tyto jevy budou zkoumány nikoli na problematice mikropodnikání obecně, ale ve třech vymezených oblastech. Těmi jsou rodinné podnikání, franchising¹ a platformová ekonomika.

Právní pohled, kterým je rozbor veden, je širší než pouze legislativní, a to z několika důvodů. Jedním z nich je skutečnost, že legislativní analýza, obdobně jako studie daňová a studie dobrých praxí prekarizovaných podnikatelů a podnikatelek, byly zpracovány v předcházejícím projektu „OSVČ jako prekérní práce aneb zabraňme dalšímu znevýhodnění žen na trhu práce“. Zde zpracované studie (Dlouhá, Pospíšilová 2018; Homfray 2018; Kaiserová 2018) do velké míry pracovaly právě s platnou legislativou, jež se od té doby výrazněji nezměnila. Na zjištění z těchto materiálů bude v tomto textu navazováno a odkazováno.

Dalším důvodem je to, že ve výše uvedených specificky vymezených kategoriích podnikání je právní úprava poměrně kusá. Ať už z toho důvodu, že podléhají do značné míry seberegulaci (rodinné podnikání, franchising), nebo že se jedná o nový, rozvíjející se typ ekonomiky, která na podrobnější regulaci stále čeká (platformová ekonomika).

Je tedy nezbytné podívat se na právní prostředí, ve kterém se tyto typy podnikání odehrávají, z širšího pohledu. V této práci je zkoumán i postoj politické reprezentace a orgánů veřejné a státní správy ke sledovanému oblaku, jak je těmto podnikatelům a podnikatelkám deklarována a skutečně poskytována podpora a jaké jsou formy této podpory. Dále je zjišťováno, jakým způsobem a na jakém právním podkladu probíhá seberegulace, a to i na nadnárodní (evropské) úrovni. V prostředí kusé právní úpravy je právě seberegulace podstatná pro nastavení podmínek a praktické fungování v daných oborech. Citace z legislativních a právních materiálů, případně jejich parafráze používají genderově nesenzitivní jazyk, tj. nejčastěji generické maskulinum, méně často generické femininum.

Rozsah práce je rovněž ovlivněn souběžně probíhajícími analýzami zaměřenými na jiný než právní aspekt problematiky (Mangarella 2021b, 2021a).

Tento rozbor byl zpracován ve druhé polovině roku 2020 a na začátku roku 2021, v době bezprecedentní pandemie onemocnění Covid-19, která výrazným způsobem ovlivnila světovou ekonomiku a projeví se i na její budoucí podobě. Kromě ekonomických dopadů znamenala a bude znamenat i podstatné sociální důsledky, včetně vlivu na problematiku genderové rovnosti. Na tyto důsledky upozorňoval např. Sociologický ústav Akademie věd ČR (dále jen SOÚ AV ČR) již v samotném počátku pandemie.² S ohledem na tuto skutečnost se materiál zabývá i aktuálními problémy v daných oblastech vyplývajícími z pandemie nebo z opatření přijatých na její zmírnění: jak postavení mikropodnikatelů a mikropodnikatelek v době pandemie ovlivnila právní úprava jejich činnosti a jak je možné v obdobných situacích reagovat do budoucna.

¹ V práci je používán pojem „franchisa“ (oproti franšíza). Je tomu tak proto, že tuto formu výhradně využívá ve svých dokumentech ČAF.

² Jde o tři tiskové zprávy SOÚ AV ČR z května roku 2020, které upozorňovaly na dopady opatření proti pandemii na ženy a muže na trhu práce (SOÚ AV ČR 2020a; SOÚ AV ČR 2020b; SOÚ AV ČR 2020c), na dopady na české domácnosti a na situaci migrantek na českém trhu práce.

1.1 Vymezení předmětu analýzy

Pro účely další práce je nezbytné vymezit její předmět a zkoumané instituty, v první řadě samotné mikropodnikání, dále co se rozumí prekérní výdělečnou činností a jak jsou chápány tři okruhy, které tato studie zkoumá, tedy rodinné podnikání, franchising a platformovou ekonomiku.

1.1.1 Mikropodnikání

Mikropodnikání není v české legislativě definováno v podobě, jaká by vyhovovala účelu této analýzy. Existující definice mají jiné zaměření a navíc mikropodniky podle těchto definic mohou být výrazně větší, než na jaké se práce zaměřuje.

Zákon o účetnictví od roku 2016 obsahuje definici tzv. mikro účetní jednotky, kterou definuje velikostí aktiv, ročního úhrnu čistého obrátu a průměrným počtem zaměstnanců/zaměstnankyň.³ Dále se s podobným pojmem můžeme setkat v zákoně o kybernetické bezpečnosti – na mikro účetní jednotky se tento zákon a povinnosti v něm stanovené nevztahují.

Tato užití pojmu mikropodnik navazují na doporučení Evropské komise (dále EK) o definici mikropodniků a malých a středních podniků (EK 2003), které ve své příloze definuje mikropodniky jako podniky, jež mají méně než deset zaměstnanců a roční obrát nebo účetní rozvahu do dvou milionů eur. Smyslem je zejména definovat jednotlivé kategorie podniků pro účely příjmu veřejné podpory, dotací a dalších obdobných institutů.

Takové vymezení mikropodniku je ale pro účely této analýzy příliš široké, neboť mikropodniky na horní hranici těchto kritérií nebudou již tolik vystaveny riziku prekarizace jako ti skutečně nejmenší podnikatelé a podnikatelky. Mikropodnikání, jak ho chápe tato práce, má v českém právním řádu podobu především samostatné výdělečné činnosti a mikropodnikající jsou v tomto kontextu regulováni jako osoby samostatně výdělečně činné. V praxi se ovšem velmi často nejedná o jedinou fyzickou osobu pracující „sama na sebe“, ale do podnikání vstupují další více či méně formalizované aspekty a vztahy, zejména spolupráce rodinných příslušníků/příslušnic a dalších blízkých osob.

Mikropodnikáním zde tedy rozumíme samostatnou výdělečnou činnost, případně provozovanou se spolupracující osobou nebo osobami ve smyslu zákona o daních z příjmů, výjimečně se zaměstnanci. Do analýzy nejsou zahrnuty specificky obchodní společnosti a družstva ve smyslu zákona o obchodních korporacích, jelikož pro ně platí odlišná právní úprava z hlediska regulace samotné jejich existence. Řada z nich však může vykazovat obdobné prekarizující rysy jako osoby samostatně výdělečně činné (dále OSVČ) a některé ze zkoumaných institutů právní úpravy a uplatňování příslušných politik mohou mít na velmi malé obchodní korporace podobný dopad jako na OSVČ. Případně přijatá doporučení by tak měla mít v praxi prospěšný vliv i na tyto obchodní korporace.

1.1.2 Prekérní výdělečná činnost

Dalším pojmem, který je nezbytné vymezit, je **prekérní výdělečná činnost**. Nejedná se o legislativní pojem a není ani obsažen v jednotné, obecně uznávané definici. Pro účely této studie chápeme jako prekérní výdělečnou činností totéž, co bylo ve výše uvedených analýzách z předchozího projektu vymezeno jako prekérní práce (Dlouhá, Pospíšilová 2018; Homfray 2018; Kaiserová 2018).

Prekérní výdělečnou činností tato studie chápe jako výdělečnou činnost charakterizovanou především časovým omezením nebo nestálostí práce, limitovaným výdělkem a nedostatkem právní či sociální

³ Ustanovení § 1b odst. 1 zákona o účetnictví.

ochrany. Pro účely této analýzy bude za prekérní výtěžnou činnost považována taková činnost, ve které bude jeden či více těchto faktorů přítomno, a to nezávisle na vůli osoby tuto práci vykonávající nebo proti její vůli. Jako další prekarizační faktory můžeme uvést i nižší společenský status takové práce, vliv faktorů, jako je gender, věk, etnicita nebo státní příslušnost apod.

1.1.3 Okruhy podnikání

Okruhy podnikání, jimiž se analýza zabývá, nebyly vybrány náhodně. V případě rodinného podnikání v předchozím projektu vyplynulo riziko znevýhodnění spolupracujících osob ve srovnání s hlavním podnikatelem či hlavní podnikatelkou (držitelem oprávnění), které může být stereotypně vnímáno kategorií genderu (muž jako podnikatel, žena jako spolupracující osoba). Dále zde hraje roli podoba a forma svazku nebo příbuzenského vztahu. Franchising byl vybrán jako okruh podnikání se silným seberegulačním aspektem, jenž může značným způsobem ovlivňovat podnikatelskou samostatnost jeho účastníků a účastnic a tím přispívat k prekarizaci jejich činnosti. Sdílená ekonomika byla zvolena jako nastupující fenomén, kdy zejména z veřejné diskuse vyplývá velké riziko prekarizace spojené především s nedostatkem regulace postavení osoby, která v rámci této ekonomiky vykonává práci.

Rodinné podnikání

Rodinné podnikání má rámcovou obecnou úpravu pouze v občanském zákoníku. Zde jde o ustanovení o rodinném závodu,⁴ jež je ale pro potřeby této analýzy velmi kusé. Upravuje jen málo aspektů problematiky – zejména otázky vlastnictví a rozhodování. Rodinný závod je primárně majetkový institut – jedná se o soubor věcí a dalšího jmění nezbytný k provozu rodinného podnikání. Nadto úprava rodinného závodu nedopadá na všechny v praxi myslitelné typy rodinných svazků. Míří na manžely a manželky, jejich předky a potomky a osoby sešvagřené; nepokrývá rodiny tvořené nesezdanými osobami a registrovanými partnery či partnerkami.

Širší a pro účely této analýzy vhodnější definici rodinného podnikání najdeme mimo právní úpravu. Zakotvila ji vláda České republiky svým usnesením č. 535 ze dne 11. května 2020. Účel tohoto usnesení a praktické využití této definice spočívá v oblasti veřejné podpory poskytované rodinnému podnikání. V podrobnostech je součástí předkládané studie v příslušné části. Pro potřeby vymezení rodinného podnikání v rámci analýzy z této definice vyplývá, že jde o **podnikání v rámci rodinné obchodní korporace nebo rodinné živnosti, na kterém se majetkem, prací či funkčním zařazením podílejí členové a členky rodiny.**

Za členy jedné rodiny považuje vládní definice manžely, partnery ve smyslu zákona o registrovaném partnerství, nebo alespoň s jedním z manželů nebo partnerů i jejich příbuzné až do třetího stupně, osoby s manžely nebo partnery sešvagřené až do druhého stupně, dále osoby příbuzné v přímé linii (tj. jejich předky nebo potomky) nebo sourozence. Ani tato vládní definice tedy nedopadá na rodiny tvořené nesezdaným párem. Již v této fázi analýzy je možné konstatovat, že takto pojaté vymezení rodiny, založené na určitém formálním svazku, je velmi úzké. **Rodinám tvořeným nesezdaným či neregistrovaným párem není v rámci podpory jejich podnikání věnována žádná specifická pozornost a podpora.** Z těchto důvodů je ale studie rovněž do definice rodinného podnikání nezahrne, jelikož analyzované instituty se na tyto rodiny nevztahují.

Kromě definice samotného rodinného podnikání je nezbytné vymezit, jakými jeho aspekty se předmětná analýza zabývá. Pro její účely je důležité postavení ženy v rámci rodinného podnikání, majetkové aspekty rodinného podniku a pokračování v podnikání po úmrtí podnikatele, podnikatelky či rozpadu rodiny. Dále je zkoumána seberegulační otázka rodinného podnikání a zejména politická a veřejná podpora.

⁴ Viz § 700–707 občanského zákoníku.

Franchising

Ani u tohoto institutu nejde o pojem jednoznačně definovaný právním řádem. Je tedy potřeba vyjít především z jeho vymezení v rámci ekonomické vědy. Franchising je jednou z možných forem podnikatelské spolupráce, kterou lze pro účely této analýzy popsat následovně:

Malý podnikatel nebo podnikatelka (franchisant/franchisantka) převezme již vyvinutý podnikatelský koncept od franchisora/franchisorů. Franchisant anebo franchisantka je samostatný podnikatel anebo samostatná podnikatelka, tedy podniká svými vlastními prostředky a na své vlastní riziko a odpovědnost. Vzájemným smluvním vztahem s franchisorem nebo franchisorkou je ale jeho/její činnost značně regulována.

Problémy spojené s prekarizací této výdělečné činnosti mohou souviset s příliš vágním nebo naopak příliš restriktivním nastavením vzájemných smluvních vztahů mezi franchisorem/franchisorkou a franchisantem/franchisantkou. Je pak otázkou, do jaké míry bude zachována dostatečná míra podnikatelské samostatnosti a možnosti ovlivnit podnikání za účelem lepších ekonomických výsledků. S ohledem na absenci výslovné právní úpravy (která ale není obvyklá ani v jiných státech) má v této oblasti silný vliv seberegulace zejména v podobě sdružování. V České republice je takovým aktérem seberegulace Česká asociace franchisingu (dále také ČAF) (podrobněji v příslušné části analýzy).

Platformová ekonomika

Platformová ekonomika je značně elastický pojem, ani zde nenalezneme legislativně zakotvenou definici, a to i s ohledem na dynamický vývoj tohoto nového typu ekonomiky.

Jejím principem jsou ekonomické vztahy založené na využití majetku nebo pracovní síly jiným způsobem než v tradičních podnikatelsko-spotřebitelských vztazích, spočívají zejména v jejich sdílení namísto prodeje. V aktuální situaci nadcházející čtvrté průmyslové revoluce spojené s digitalizací je rozvoj sdílené ekonomiky akcelerován rozvojem různých digitálních platform a sociálních sítí. I proto se někdy přinejmenším její část označuje jako platformová ekonomika nebo ekonomika platformem, ačkoli je možné setkat se i s jinými názvy, např. sdílená ekonomika.

Předmětem této analýzy bude zejména poskytování pracovní síly a výkon výdělečné činnosti prostřednictvím platformem a postavení takového platformového pracovníka/platformové pracovnice. Český právní řád striktně rozeznává dvě základní formy výdělečné činnosti: závislou práci (zaměstnání) a samostatnou výdělečnou činnost (podnikání). V praxi se ale čím dále více objevují různé překerní a hybridní formy ekonomické činnosti, které vykazují znaky obou základních forem. Typický je švarcsystém, tedy zastřený pracovněprávní vztah (zde podrobněji Homfray 2018: 24n.).

S rozvojem tzv. platformem a dalších forem digitálního výdělečného výkonu vyvstává do popředí další forma – podnikání s výkony/činnostmi velmi malého rozsahu,⁵ které jsou ze strany zprostředkovatele/zprostředkovatelky (platformy) silně regulovány. Jak zákazník/zákaznice, tak podnikatel/podnikatelka mají na předmět zakázky v zásadě velmi malý vliv. Právě omezením tohoto vlivu – a tedy relativizací podnikatelské samostatnosti bez všech regulací pracovněprávního vztahu – se činnost platformového pracovníka /platformové pracovnice (obdobně jako ve švarcsystému) odlišuje od jiného zadávání práce, zejména *outsourcingu* nebo *subcontractingu*⁶. Odlišnost spočívá především v míře podnikatelské samostatnosti, jakou si obě strany ponechávají, a obvykle i v jejich vyrovnanější pozici.

⁵ Například jedna jízda, jeden úklid, ale v rámci extrémně fragmentarizovaných aktivit i skutečně malé výkony typu několika kliknutí.

⁶ Těmito pojmy označujeme přenos části vlastní činnosti na jiný podnikatelský subjekt při zachování podnikatelské samostatnosti všech zúčastněných. Rozdíl mezi těmito pojmy není zcela jednoznačný, lze se setkat s jejich užíváním promiscue, nicméně zpravidla se *outsourcingem* chápe přenos určité pravidelné aktivity a *subcontractingem* přenesení části jednorázové zakázky.

Analýza se tomuto fenoménu věnuje zejména komparativně a rovněž de lege ferenda, tedy ve vztahu k budoucí právní úpravě, s ohledem na skutečnost, že aktuální právní regulace tohoto fenoménu je (obdobně jako jinde v EU) minimální.

2. METODOLOGIE A ZDROJE

S ohledem na zaměření analýzy a na skutečnost, že kromě právní úpravy je nezbytné analyzovat i její reálné praktické využití a dopady, je nutné využít kombinaci několika metod.

Základní metodou je rozbor právních předpisů různé úrovně (právní síly), a to za použití více výkladových metod. Kromě gramatického výkladu (tedy pouze z textu právní normy) se uplatňuje i výklad doktrinární (z právní teorie, případně judikatury) a teleologický (hledání smyslu právní úpravy a úmyslu zákonodárce), případně komparativní (srovnání se zahraniční právní úpravou).

Kromě právní úpravy (která je navíc kusá, jak bylo uvedeno výše) se vztahy mezi jednotlivými aktéry/aktérkami podnikatelského prostředí upravují vzájemnými ujednáními. V rámci těchto ujednání jejich strany mohou, ale nemusí mít srovnatelné postavení. Písemné projevy těchto ujednání jsou důležitým pramenem této analýzy. Zkoumány tak budou i právní texty nelegislativní povahy, jako jsou smlouvy a smluvní vzory, všeobecné obchodní podmínky nebo statuty, etické kodexy apod. podnikatelských asociací.

Právní úprava ani její aplikace se neodrážejí pouze v právních dokumentech. S ohledem na silný seberegulační aspekt franchisingu, na význam veřejné podpory rodinného podnikání a na určování povahy sdílené ekonomiky jejími nejsilnějšími aktéry/aktérkami bylo nutné analyzovat i řadu dalších materiálů. Jsou jimi zejména webové stránky, koncepční a edukační materiály a veřejné a politické deklarace. K jejich zkoumání bylo využito některých metod diskursivní analýzy.

Pro zjištění zkušeností s praktickým fungováním franchisingu byl využit i polostrukturovaný rozhovor s reprezentantem ČAF. Ohledně obeznámenosti s majetkovými spory v rodinném právu byl proveden rozhovor se dvěma advokátkami, které se rodinnému právu ve své právní praxi věnují.

3. RODINNÉ PODNIKÁNÍ

Rodinné podnikání má v českém právním řádu několik aspektů relevantních pro potřeby této analýzy. Jedním z nich je úprava rodinného závodu jako majetkové a ekonomické složky podnikání a zároveň zdroje obživy dané rodiny. Zde je zásadní, jakým způsobem je ohodnocen přínos rodině i přínos závodu a jak jsou na tomto základě rozloženy finanční nároky i rozhodovací pravomoci. Dalším klíčovým aspektem je veřejná a politická podpora poskytovaná rodinnému podnikání, jelikož způsob, jakým je konstruována, včetně této konstrukce ovlivněné genderově, může mít vliv na úspěšnost při získávání veřejné podpory, zviditelňování úspěchů a činnosti daného rodinného podniku a tím i na další výsledky konkrétní rodinné firmy. Zároveň považují za důležité při rozboru české právní debaty o rodinném podnikání sledovat její vztah k zahraničním inspiračním zdrojům v genderových otázkách a v otázkách významu péče a neformální práce pro rodinné podnikání. Všechny tyto aspekty mají nejen vliv na samotné rodinné podnikání, ale i na zabezpečení (výdělkové a sociální) jeho členů a členek a na situaci v případě nezdaru podnikání nebo rozpadu rodiny.

3.1 Právní úprava rodinného závodu

Občanský zákoník upravuje v ustanoveních § 700 až 707 institut rodinného závodu. Tato úprava směřuje zejména k majetkovým a obdobným právům účastníků a účastnic rodinného závodu. Norma byla částečně zkoumána již v analýze *V kvelbu i na statku* (Homfray 2018: 16n.) především v souvislosti s řešením situací spojených s dluhy, rozvodem či úmrtím jedné z podnikajících osob. Od vypracování této analýzy nebyly v úpravě rodinného závodu provedeny legislativní změny.

Rodinný závod představuje v občanském zákoníku speciální typ obchodního závodu. Tím se podle § 502 občanského zákoníku rozumí organizovaný soubor jmění, který podnikatel vytvořil a který z jeho vůle slouží k provozování jeho činnosti. Má se za to, že závod tvoří vše, co zpravidla slouží k jeho provozu. Jde tudíž o všechno, co má určitou ekonomickou hodnotu a je používáno k podnikání. Může jít zejména o nemovitosti, zařízení a vybavení, práva k duševnímu vlastnictví atd. Pojem závod tedy označuje ekonomickou složku podnikání.

Z obsahu ustanovení a jejich zařazení vyplývá, že úmysl zákonodárce směřoval k majetku a ekonomickým záležitostem, včetně ochrany ostatních rodinných příslušníků a příslušnic, kteří nejsou vlastníky rodinného závodu a kteří by se bez uvedené úpravy nemohli na výsledcích hospodaření a na rozhodování o základních záležitostech rodinného závodu vůbec podílet.

Jedním z cílů úpravy rodinného závodu v občanském zákoníku bylo „vyplnit prostor, kdy členové rodiny pro rodinný závod fakticky pracují, aniž se jejich práva a povinnosti spravují zvláště uzavřenou smlouvou“ (Poslanecká sněmovna 2011: 720). Dále je v kontextu této analýzy podstatné, že zákonodárce zde zakotvil nejen práci pro rodinný závod, ale i pro rodinu samotnou, jak vyplývá z důvodové zprávy: „Kromě fixace pojmu rodinného závodu obsahuje navržené ustavení významné právní pravidlo, podle něhož je na roveň členu rodiny, který pro rodinný závod trvale pracuje, postaven i ten člen rodiny, který trvale pracuje pro rodinu, tedy se zejména stará o rodinnou domácnost. Jde o důsledné naplnění zásady, že osobní péče o rodinu a její členy má stejný význam jako poskytování majetkových plnění.“ (Poslanecká sněmovna 2011: 721) Tato zásada je výslovně uvedena v § 690 občanského zákoníku.

Zde je naprosto zásadní otázka, co se rozumí prací pro rodinný závod. Inspirace italskou legislativou i výše uvedená formulace v důvodové zprávě by svědčily pro úmysl zákonodárce vykládat tuto činnost co nejdříve, včetně určitých prací vykonávaných pouze pro rodinu, nikoli pro závod. V zásadě by tedy šlo o činnosti, které se vykonávají i v jiných rodinách, bez ohledu na to, zda osoby jsou či nejsou účastny rodinného podnikání. Jelikož i práce pro rodinu je nezbytná pro fungování rodinného závodu (jehož

účelem je rodinu zabezpečit), měli by se i členové a členky rodinného závodu účastníci se výhradně práce pro rodinu samotnou podílet na rozhodování o rodinném závodu i na jeho výnosech.

Tento názor zřejmě není sdílen celou právní teorií. Například Miloš Holub uvádí, že „se lze ptát, zda je možno akceptovat takto široce pojímanou práci pro rodinu i pro účely rodinného závodu. Vždyť tím, kdo obstarává běžný, každodenní život členů rodinného společenství, může být například ten, kdo každodenně při cestě ze školy přinese potraviny nebo vynese odpadkový koš. ... Máme za to, že v této souvislosti je nutno pojem ‚práce pro rodinu‘ vykládat stejně jako pojem ‚podnikání s pomocí druhého manžela‘ v režimu § 730, tedy nikoli jako jakoukoli práci pro rodinu, nýbrž jako činnost, jež je v užší souvislosti s provozováním rodinného závodu.“ (Holub 2016: 230n.) Podle tohoto výkladu by tak nárok na podíl a rozhodování o rodinném závodu jako účastník či účastnice neměl ten, kdo „pouze vytváří rodinnou pohodu“, ale ten, kdo se podílí na činnostech bezprostředně souvisejících s chodem rodinného závodu. Podle autora má být i italská úprava vykládána takto restriktivně (ibid.).

Můžeme se domnívat, že v praxi je tato problematika relevantní zejména tehdy, pokud se jedná o účastníky nebo účastnice rodinného podnikání v partnerském svazku, tedy manžele, registrované partnery a partnerky, nebo jde-li o nesezdaný pár. Zde je nezbytné zdůraznit, že tato úprava dopadá jen na manžele/manželky, nikoli na životní partnery/partnerky v jiném typu svazku.

Dále lze předpokládat, že v praxi půjde často o situaci, kdy účastníkem/účastnicí rodinného závodu pracujícím výhradně pro rodinu je žena. V italské právní úpravě má být práce ženy rovná práci muže uvedena výslovně, v naší právní úpravě tomu tak není.

Otázka, jaká práce bude považována za relevantní pro založení účasti na rodinném závodu, je důležitá nejen pro zahrnutí mezi účastníky/účastnice oprávněné rozhodovat o použití zisku a záležitosti mimo obvyklého hospodaření, ale zejména pro stanovení podílu na zisku a přírůstcích z tohoto závodu plynoucích. Podle § 701 občanského zákoníku se totiž účastníci/účastnice rodinného závodu podílejí na zisku z něho i na věcech z tohoto zisku nabytých, jakož i na přírůstcích závodu v míře odpovídající množství a druhu své práce. Devalvace práce „čistě pro rodinu“ by na posouzení těchto nároků měla vliv. Tady bude nezbytná judikatura, žádný soud zatím ale tuto otázku neposuzoval.

Dále je potřeba uvést, že předmětná právní úprava je pouze podpůrná. To znamená, že se uplatní pouze tehdy, pokud nedostane přednost jiná právní norma nebo právní ujednání. Konkrétně v případě manželů půjde o ustanovení o manželském majetkovém právu (a například zúžení společného jmění manželů). V případě dalších členů/členek rodiny je možné tato ustanovení vyloučit nebo změnit smluvním ujednáním, což bude nejspíše obvyklé v rodinných korporacích (to je ovšem možné i kombinovat, není vyloučeno, aby mezi některými členy/členkami rodinného závodu účastníky se rodinného podnikání byla uzavřena smluvní ujednání a jiní se účastnili neformálně, za použití této úpravy). Praktický dosah této (být omezené) garance respektování a ohodnocení domácí a rodinné práce tak nemusí být vysoký.

Jelikož má rodinný závod sloužit zejména k ekonomickému zajištění rodiny a k zajištění její obživy, poskytuje občanský zákoník v § 704 osobám zúčastněným na provozu závodu ochranu proti rozprodání či jakémukoliv rozdělení závodu v podobě přednostního práva při dělení pozůstalosti soudem a v podobě předkupního práva k závodu jako celku, ke spoluvlastnickému podílu na rodinném závodu nebo k věci, jež má podle své povahy dosavadního určení trvale sloužit provozu závodu. Pro případ úmrtí vlastníka/vlastnice majetku, který tvoří rodinný závod, jestliže by bylo více dědiců či dědiček a závod by bylo třeba rozdělit, je určeno speciální ustanovení vylučující dědickou posloupnost na základě jiného dědického titulu určeného zákonem. Cílem je, aby byl rodinný závod udržován členy/členkami rodiny účastníky se provozu tohoto závodu.

V případě, že zanikne účast na rodinném závodu, ať už proto, že dotčený člen nebo členka přestane vykonávat práci pro rodinu nebo závod, nebo že se změní právní důvod jeho/její účasti, vzniká právo

na vypořádání podílu na zisku a na přírůstcích. Tato situace může být komplikovaná např. v případě rozvodu manželství, kdy by mohlo být zpochybnováno, nakolik se manželka věnovala práci pro rodinu a rodinný závod. Podle zkušeností některých advokátek věnujících se rodinnému právu a rozvodům panují mezi manžely a manželkami velmi zkreslené představy o tom, co je a jak funguje společné jmění manželů, případně odmítají jeho existenci i bez předchozího smluvního zúžení či vyloučení jeho vzniku. Manželé/manželky nerespektují skutečnost, že ve společném jmění manželů jsou všechny příjmy společné, a nakládají s výdělkem samostatně. Peníze a majetek vnímají jako vlastnictví toho, kdo je vydělal, a nemají vůli k dělení se (Hrdá, Zagorová2020).

Lze se s ohledem na vše výše uvedené domnívat, že i v případě rodinných závodů, zejména těch bez formálnějšího smluvního nebo organizačního zakotvení (např. OSVČ a spolupracující osoba), bude zpochybnován přínos péče o děti a domácnost a z toho plynoucí nároky na účastenství v rodinném závodu nebo jeho rozsahu, a tudíž i podílů na zisku a přírůstcích a možnosti rozhodovat o dalším osudu rodinného závodu.

Kromě existence samotného rodinného závodu je potřeba mít na paměti ještě nezbytnost oprávnění k podnikatelské činnosti samotné. Ať už se jedná o živnostenské oprávnění, nebo nějakou jinou formu, právní úprava nepamatuje na jeho spoludržení více osobami (ani manžely) a vesměs s výjimkou úmrtí živnostníka nebo živnostnice ani na jeho převod či přechod. Podrobněji se těmto otázkám věnovala analýza *V kvelbu i na statku* (Homfray 2018).

3.2 Rodinný podnik

Za jakýsi průlom v přístupu k rodinnému podnikání u nás by bylo možné označit přijetí definice rodinného podniku usnesením vlády České republiky z května roku 2019, následně změněným usnesením č. 535 ze dne 11. května 2020⁷ (dále jen „vládní definice“). Tato definice byla přijata za účelem vymezení speciálního okruhu subjektů, kterým může být adresována veřejná podpora. Nejedná se ovšem pouze o podporu finanční. Z diskuse týkající se přijetí této definice i z dalších deklarací, zejména Ministerstva průmyslu a obchodu (dále MPO) jako gesčního resortu této problematiky, vyplývá i z pohledu této analýzy podstatné sdělení o tom, jaké rodinné podnikání by v České republice mělo podle těchto aktérů/aktérek ideálně být. Toto sdělení (jak je podrobněji rozvedeno dále) má i svůj výrazný genderový akcent.

Aktuální verze vládní definice zní:⁸

„**Rodinným podnikem** je rodinná obchodní korporace nebo rodinná živnost.

1) **Rodinnou obchodní korporací** je obchodní korporace, ve které je nadpoloviční počet společníků tvořen členy jedné rodiny a alespoň jeden člen této rodiny je členem jejího statutárního orgánu nebo ve které členové jedné rodiny přímo nebo nepřímo vykonávají většinu hlasovacích práv a alespoň jeden člen této rodiny je členem statutárního orgánu této obchodní korporace; znaky rodinné obchodní korporace jsou splněny i tehdy, je-li jediným jejím společníkem člen jedné rodiny, který je současně členem statutárního orgánu, a alespoň jeden jiný člen téže rodiny je členem jejího statutárního orgánu, jejím zaměstnancem, jejím prokuristou nebo členem její dozorčí rady. Za rodinnou obchodní korporaci se považuje také obchodní korporace, ve které většinu hlasovacích práv

⁷ Důvodem pro změnu vládní definice rodinného podniku je rozšíření definice rodinné firmy i na společnosti, které vlastní jeden člen /jedna členka rodiny, jenž/jež je současně jediným statutárním zástupcem /jedinou statutární zástupkyní, a další členové/členky rodiny jsou ve firmě zaměstnání. Návrh podala AMSP ČR.

⁸ Obdobně jako v zásadě všechna legislativa i nelegislativní právní texty je i definice psána za využití generického maskulina. Dlouhodobé úsilí otevřít debatu o genderově inkluzivním právním jazyku zatím nepřináší úspěchy.

vykonává ve prospěch jedné rodiny fundace⁹ nebo svěřenský správce svěřenského fondu, pokud je současně alespoň jeden člen této rodiny členem statutárního orgánu fundace, nebo svěřenský správce svěřenského fondu.

2) **Rodinná živnost** je podnikání, na kterém se svojí prací anebo majetkem podílejí nejméně dva členové jedné rodiny a nejméně jeden z členů této rodiny je držitelem živnostenského nebo jiného obdobného oprávnění nebo je oprávněn k podnikání z jiného důvodu.

3) Za **členy jedné rodiny** se pro účely rodinného podniku považují společně pracující manželé nebo partneri nebo alespoň s jedním z manželů nebo partnerů i jejich příbuzní až do třetího stupně, osoby s manžely nebo partnery sešvagřené až do druhého stupně, dále osoby příbuzné v přímé linii, nebo sourozenci. Je-li mezi nimi osoba, která není plně svéprávná, zastupuje ji při hlasování zákonný zástupce, pokud je nezletilá, jinak opatrovník.“ (MPO 2020c)

Vládní definice vychází z dřívější iniciativy Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR (dále jen AMSP ČR), která v roce 2017 prosazovala zakotvení právní definice rodinného podniku do zákona o obchodních korporacích (Morávek 2017). Rozdílem oproti původnímu návrhu a současné definici je to, že vládní definice neobsahuje samostatné vymezení rodinné farmy. Tehdejší předsedou představenstva AMSP ČR byl doc. Ing. Karel Havlíček, Ph.D., MBA, současný ministr průmyslu a obchodu, jenž problematiku podpory rodinného podnikání přenesl i do své současné funkce.

V reakci na tuto legislativní iniciativu bylo Ministerstvo spravedlnosti (dále MSp) jako gestor občanského zákoníku požádáno Hospodářským výborem Poslanecké sněmovny o vypracování analýzy rodinného podnikání, na jejímž podkladě by bylo možné zhodnotit, zda je taková úprava nezbytná. MSp k tomu ve spolupráci s dalšími resorty vypracovalo analýzu *Rodinné podnikání v České republice* (HK ČR 2018). Z ní vyplynulo, že legislativní úpravu rodinného podnikání, kterou má v EU samostatně pouze Malta, pro účely zamýšlené podpory nepotřebujeme a s ohledem na výše uvedený institut v občanském zákoníku by to nebylo ani vhodné. Jako nejvhodnější řešení bylo vyhodnoceno přijetí nelegislativní úpravy v podobě ukotvení definice rodinného podnikání přijetím usnesení vlády. Tento způsob je příhodný především z toho důvodu, že může efektivně reagovat (zejména změnou výčtu) na identifikované problémy a přitom může být realizován rychle a flexibilně, bez zbytečné byrokracie. Při zvolení této varianty by definice rodinného podnikání byla závazná pro všechny členy/členky vlády a představitel/představitelky orgánů státní správy. Pojem by byl jasně vymezen a mohly by z něj vycházet i jiné (soukromé) subjekty (HK ČR 2018).

3.2.1 Evropská dimenze rodinného podniku

Jak již bylo uvedeno, vládní definice vychází mj. z evropských dokumentů. Zde považuji za důležité uvést dva zdroje, a to jednak *Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Rodinné podniky v Evropě jako zdroj budoucího růstu a lepších pracovních míst (stanovisko z vlastní iniciativy)* ze 17. 9. 2015 (EHSV 2015) (dále jen „Stanovisko“), jednak *Usnesení Evropského parlamentu ze dne 8. září 2015 o rodinných podnicích v Evropě (2014/2210(INI))* (EP 2015) (dále jen „Usnesení“).

Stanovisko souhrnně představuje význam rodinného podnikání pro Evropskou unii a evropský trh a společnost. Rodinné podniky jsou hodnoceny jako nositelé tradic a hodnot, významní regionální aktéři/aktérky, jako solidní zaměstnavatelé/zaměstnavatelky, případně jako firmy hlásící se ke společenské odpovědnosti. Dále jsou zde identifikovány aktuální problémy, které rodinné podniky trápí, a doporučení adresovaná jak Evropské komisi, tak členskými státy k jejich odstranění.

⁹ Majetek vyčleněný za konkrétním účelem (pozn. aut.).

Mimo jiné se v něm uvádí: „Manželé/manželky nebo partneři/partnerky vlastníků společnosti často v rodinných podnicích hrají významnou úlohu, ačkoli v nich z různých důvodů nemívají oficiální postavení. To může působit právní a finanční obtíže například v situaci, kdy se vztah rozpadne. Problémům v případech složitých rodinných situací by bylo možné snadněji předcházet, pokud by tyto lidé stejně jako další rodinní příslušníci, kteří se neoficiálně zapojují do činnosti společnosti, získali oficiálnější status.“

Jak AMSP ČR, tak následně MPO se při svých aktivitách velmi věrně držely jak obsahu Stanoviska, tak jeho formulací. Argumenty pro podporu rodinného podnikání jsou uváděny v zásadě doslovně, bez ohledu na to, jestli jsou či nejsou skutečně platné i v České republice, obdobně jako důvody pro potřebu zavedení definice (podpora, statistika). O nezbytnosti formálního statusu neformálně spolupracujících členů/členek rodiny se ale již nikde v České republice nehovoří. Je otázkou, zda je to z toho důvodu, že výše popsaná úprava rodinného závodu má být dostačující.

Usnesení konstatuje zjištěné problémy žen v rodinném podnikání ještě explicitněji v preambuli, kde se zmiňuje o tom, že ženy vydělávají v EU v průměru o 16 % méně na hodinu než muži, že ve vysokých funkcích a na vedoucích pozicích je nedostatek žen a že na muže se neuplatňují stejné pracovní postupy a mzdové systémy jako na ženy, což ženám ztěžuje možnost dosáhnout finanční nezávislosti, plně se zapojit do trhu práce a docílit vyváženosti mezi pracovním a soukromým životem. Dále pak konkrétněji uvádí, že ženy často plní úlohu, jež ve skutečnosti není vidět, případně úlohu „nastrčené“ loutky, že jejich skutečná pozice není z hlediska práce a platu náležitě uznána a že to má značný dopad z hlediska jejich příspěvků do systému sociálního zabezpečení, výše jejich důchodů, úrovně jejich sociálního zabezpečení a také uznání jejich dovedností.

V souvislosti s postavením žen podnikatelek pak Usnesení adresuje Komisi i členským státům řadu doporučení:

- vyzývá Komisi, aby iniciovala studii o zastoupení žen v rodinných podnicích v Evropě a posoudila příležitosti, které rodinné podniky nabízejí pro posílení postavení žen, rovné příležitosti a sladění pracovního a soukromého života;
- zdůrazňuje, že je zapotřebí chránit právo žen na přebírání rodinných podniků, tak aby jim toto právo náleželo stejně jako mužům, a to šířením kultury rovných práv žen a mužů, která podpoří podnikání žen v rodinných podnicích, včetně vedoucích pozic;
- opětovně připomíná členským státům a místním a regionálním orgánům, že je důležité, aby byly v dostatečné míře poskytovány kvalitní a dostupné služby péče o děti, seniory a další závislé osoby, daňové pobídky pro podniky a jiné kompenzace na pomoc ženám i mužům, kteří pracují jako zaměstnanci a zaměstnankyně, samostatně výdělečně činné osoby nebo jako manažeři či manažerky v rodinných podnicích, s cílem sladit jejich rodinný a pracovní život;
- vybízí Komisi a členské státy k podpoře Evropské sítě vyslankyň v podnikání a Evropské sítě mentorů pro podnikatelky, aby se zviditelnily;
- upozorňuje na důležitou roli, kterou ženy hrají při provozování rodinných zemědělských podniků, a vyzývá členské státy, aby podporovaly odbornou přípravu v oblasti podnikání se zaměřením zvláště na ženy v zemědělství, s cílem zvýšit zapojení žen do rodinných zemědělských podniků.

Zároveň usnesení identifikuje jako jeden z problémů rodinných podniků v Evropě předávání podniků další generaci. S ohledem na skutečnost, že řada zakladatelů a zakladatelek rodinných podniků z 90. let 20. století dospěla do důchodového věku,¹⁰ rezonoval tento problém i u nás a značným způsobem

¹⁰ To je specifická situace pro postsocialistické státy, kde byla tradice rodinných podniků přetržena komunistickým režimem.

ovlivňuje debatu o podpoře rodinného podnikání v České republice. I tato debata se jeví do značné míry jako genderově zbarvená (viz dále).

Totéž ale nelze konstatovat o výše uvedených problémech žen v rodinném podnikání, resp. podnikání obecně, které se do politických deklarací, jako jsou různá prohlášení a tiskové zprávy k podpoře podnikání, ani do konkrétních programů či opatření příliš nepromítly.

Vše výše uvedené lze shrnout tak, že pokud se v českém právním prostředí uvažuje o rodinném podnikání, je definováno a vykládáno v různých ohledech restriktivně. Tuto restrikcii je možné vnímat:

- v nezahrnutí všech možných podob rodinného soužití do pojmu rodiny;
- ve více či méně explicitní devalvacii významu práce pro rodinu (která bývá obvykle vykonávána ženami);
- v zamlčení skutečnosti, že ženská práce je podhodnocená.

To může mít v praxi význam zejména při posouzení nároků plynoucích z rodinného podnikání (v neprospěch žen jako „pomáhajících“ osob).

3.3 Podpora rodinného podnikání a její prezentace

3.3.1 Rodinné podnikání – veřejná podpora a generační výměna

Jak již bylo uvedeno, důvodem přijetí vládní definice rodinného podniku bylo vymezení okruhu firem, kterým je možné poskytnout vyšší a specifickou formu podpory. Z pohledu této analýzy je poměrně podstatné, jak tato podpora probíhá a jak je prezentována. Rodinné podniky jsou vnímány jako solidní a důvěryhodné, jako významní zaměstnavatelé/zaměstnavatelky i ekonomická síla, jsou chápány jako mající velký význam pro regionální obslužnost – toto vnímání rodinných podniků vyplývá jednak z prohlášení ministra průmyslu a obchodu Karla Havlíčka (MPO 2019a), případně z materiálů AMSP ČR, jednak ze Stanoviska a Usnesení. Za aktuální problémy rodinných podniků jsou považovány dopady pandemie Covid-19, nedostatek prostředků na další rozvoj a generační obměna.

V pojetí MPO představuje podpora rodinného podnikání zejména specifické finanční pobídky, výhodnější úvěrování a programy pro expanzi.¹¹ Po přijetí první definice rodinného podniku vydalo MPO tiskovou zprávu, ve které objasňuje, co ho vedlo k zahájení specifické podpory rodinného podnikání a jak samotné rodinné podniky vnímá. Jde o „základ obslužnosti regionů, nositele tradic a vyhledávané zaměstnavatele“, což jsou formulace v podstatě převzaté z výše citovaného Stanoviska (MPO 2019b).

Finanční formu podpory zajišťuje Českomoravská záruční a rozvojová banka (dále ČMZRB).¹² Ve svém portfoliu má jak programy a produkty zaměřené obecně na podporu malých a středních podniků (dále jen MSP), kterých se mohou rodinné firmy účastnit, někdy za výhodnějších podmínek, tak i program GEN-záruka, jehož cílem je usnadnit generační obměnu rodinných podniků. Dále mohou získat rodinné podniky také zvýhodněné bankovní úvěry a záruky.

Podpora rodinného podnikání touto formou záruk a úvěrů je zřejmě podle MPO dostačující, jak vyplývá z webu <https://www.zivnostensky-balicek.cz/>, kde je u otázky „Podpora rodinného podnikání“ uvedeno Splněno 100 %. AMSP by si ale dokázala představit více, proto připravila dokument nazvaný *Srdcová sedma aktivizačních opatření*, která by měla dynamizovat rodinné podnikání. Patří mezi ně

¹¹ „Ihned poté, co jsem nastoupil na MPO, jsme zahájili systematickou podporu rodinných firem. Loni v květnu se ukotvila definice, díky které bude možné rodinné podniky lépe podporovat formou pobídek,“ říká vicepremiér a ministr průmyslu, obchodu a dopravy Karel Havlíček a dodává: „Dobrovolná registrace, kterou spouštíme s AMSP ČR, pak představuje vstupenku k tomu, že rodinné firmy budou od dubna moci žádat o bezúročné úvěry a zvýhodněné záruky u ČMZRB.“ (MPO 2020b)

¹² Viz <https://www.cmzrb.cz/podnikatele/rodinne-firmy/>

zkrácení doby odpisů, změny zákona o investičních pobídkách, uplatnění úroku z investovaného kapitálu, daňové úpravy u firemních vozidel, zákona o zadávání veřejných zakázek, zaměstnávání rodinného příslušníka a podpory vzdělávání (iProsperita.cz 2020).

3.3.2 Registrace rodinných podniků

Pro možnost usilovat o prostředky z programů ČMZRB a případnou další budoucí podporu rodinného podnikání byla nastavena ještě jedna podmínka nad rámec definice. Pro ověření, zda jsou naplněny předpoklady vládní definice, je nezbytné požádat o registraci rodinného podniku u AMSP ČR. V rámci této registrace se jednak doloží splnění vládní definice, jednak vyplní odpovídající čestné prohlášení. Registrace podléhá symbolickému administrativnímu poplatku ve výši 200 Kč až 3 000 Kč podle počtu zaměstnanců/zaměstnankyň. Registr je veřejně přístupný,¹³ bez zvláštního třídění, obsahuje více než 300 rodinných firem.

Je poněkud zarážející, že pro účely registrace a vyhodnocení toho, zda daný subjekt bude nebo nebude zapsán do registru podniků, stanoví AMSP ČR další podmínky, které z vládní definice rodinného podniku nevyplývají. Z dokumentu nazvaného *FAQ – Registrace rodinného podniku (AMSP ČR 2021)* například můžeme vyvodit, že za zaměstnance či zaměstnankyni může být považována jen osoba, jež doloží pracovní smlouvu alespoň na 0,75 úvazku, dohody (DPP, DPČ) se pro tyto účely neuznávají. Odmítnutí registrace z důvodu, který nevyplývá z vládní definice, by podle mého názoru bylo velmi problematické a lze doporučit podmínky pro zápis do registrů nepodmiňovat ničím jiným než tím, co je ve vládní definici přímo napsáno.

Součástí dokumentů uváděných v souvislosti s registrací je i *Etický kodex rodinného podniku ČR (AMSP ČR 2020)*. Jeho právní povaha není zcela jasná, ale i pokud by nebyl závazný,¹⁴ poskytuje nám informace o tom, jaká je představa „hodnotné“ rodinné firmy. Etický kodex hovoří mj. o přihlášení se k hodnotám rodinných podniků deklarovaných Evropskou asociací řemesel, malých a středních podniků (dále UEAPME), specificky jde např. o nadstandardní vztah k zaměstnancům/zaměstnankyním, příkladný vztah k obchodním partnerům/partnerkám, dodržování principů společenské odpovědnosti, respekt k tradicím a investice do vzdělání vlastních dětí. Přestože na těchto principech není nic špatného, nastavují laťku poměrně vysoko, místy navíc velmi abstraktně, a je otázkou, jak jejich dodržování či nedodržování ovlivní přístup rodinných podniků k deklarované podpoře.

3.3.3 Generační obměna

Jako výrazný aktuální problém je vnímána generační obměna v rodinných firmách, jelikož přechod na druhou generaci bývá pro rodinné podniky jednou z největších zkoušek. Většina rodinných podniků u nás vznikla až po roce 1989, a proto v současnosti nastává první vlna přechodů, které mohou ohrozit stabilitu firmy a s ní často spojenou stabilitu rodiny. Někteří zakladatelé a zakladatelky se na předání připravili a vychovali si nástupce a nástupkyně. Někteří si naopak nechtějí připustit, že je čas podnik předat, případně se obávají, že jejich nástupci a nástupkyně nejsou dobře připraveni. V případě prodeje podniku třetím osobám by mohlo dojít ke ztrátě statusu rodinného podnikání.

MPO ve spolupráci s ČMZRB pro takové případy dokonce připravilo speciální záruku k úvěru od komerčních bank pro aktivity, které souvisejí s převodem obchodního podílu z jednoho rodinného příslušníka na druhého (MPO 2020a).

MPO ve spolupráci s advokátní kanceláří Eversheds Sutherland, Hospodářskou komorou České republiky a ASMP ČR dále na toto téma vydalo příručku *Nástupnictví v rodinné firmě – jak na to MPO*

¹³ Viz <https://www.businessinfo.cz/nastroje/vyhledavac-rodinnych-firem/>

¹⁴ Uvádí se v něm, že závazný je, ale není zřejmé, z čeho jeho závaznost vyplývá.

2019c). Ačkoli je dokument označen jako příručka a bylo by jej možné zařadit do odborné literatury, svým obsahem, použitým jazykem a vloženými příběhy, které mají být inspirovány skutečnými situacemi z rodinných firem, se jedná spíše o ztvárnění představy o úspěšném rodinném podniku, jenž si zaslouží pokračování.

Příručka se skládá ze samotného textu provázejícího čtenáře a čtenářky celým procesem předávání nástupnictví v rodinné firmě a z ilustračních příběhů. Ve všech těchto příbězích jsou rodiny úplné, tedy figurují v nich oba rodiče. V žádném příběhu není zastoupen sólo rodič, ani v jedné rodině se nevyskytuje stejnopohlavní svazek. Rodinné vztahy jsou konstruovány jako vícegenerační a výhradně v linii přímé. Sourozenci nebo švagři a švagrové zakladatelů/zakladatelek či jiní příbuzní se zde nevyskytují. V takové konstrukci je rodina v příručce vnímána velmi úzce, a to nejen ve srovnání s tím, co se pod pojmem rodina v běžném životě rozumí (VÚPSV 2020: 15n.), ale i ve srovnání s vládní definicí rodinného podniku.

Nadto jsou všechny postavy příběhů konstruovány značně stereotypně. Otec je heroický zakladatel rodiny, matka je zejména matkou následnické generace, případně se věnuje provozu, účetnictví a dalším servisním činnostem, nikoli vedení firmy. Syn bývá nástupníkem, a to včetně nejvyšší pozice ve firmě – generálního ředitele. Dcera nebývá nástupnicí otce zakladatele na nejvyšších postech ve firmě. Bez ohledu na pořadí narození jí bývají určeny podobné pracovní pozice jako matce, tedy servisní, feminizované činnosti, případně je akcentováno její menší pracovní vytížení, i ve spojitosti s mateřstvím.

Autorům příručky značně splývá rodina a rodinný podnik, včetně hierarchie a rozložení moci. Rovněž lze z publikace vyčíst méně významnou povahu činností vykonávaných ženami, ať už jde o práci pro rodinu, nebo pro rodinný závod. I samotné prezentované obory jsou do značné míry maskulinní.

Z jazykového hlediska upoutá velmi nápadné důsledné použití generického maskulina. Generické maskulinum je využíváno nejen u samotných rodinných firem, ale i u jiných postav – např. externích odborníků a odbornic v oborech, kde nejsou ženy nijak výjimečné (advokát, daňový poradce). Používá se dokonce i tam, kde to z hlediska srozumitelnosti textu působí téměř absurdně (Sestra zůstala pracovat ve firmě jako zaměstnanec; MPO 2019c: 28). Generické maskulinum je použito i v závěru příručky *Citace vítězů Equa bank Rodinná firma roku* (MPO 2019c: 32n.), a to i přesto, že v anketě odpovídají čtyři ženy.

Vyznění příručky se v její úporné stereotypnosti rozchází s realitou v tom smyslu, že konstruuje tak úzce vymezený typ rodiny a rodinného podniku. Už samotná ignorace faktu, že v 90. letech u nás nezakládali dnes stále existující rodinné firmy jen muži, ale že v této zakladatelské generaci najdeme i řadu podnikatelek, je zarážející.

Způsob, jakým příručka konstruuje ženské postavy a jejich úlohu v rodinných firmách, zcela ignoruje závazky, úkoly a priority vlády formulované ve *Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020* (Úřad vlády 2014).

3.4 Tradice a stereotypy

V souvislosti s výše popsanou prezentací rodinného podnikání není bez zajímavosti, že vizuály k jeho podpoře v České republice vesměs znázorňují otce a syna.

Obrázek 1: Ilustrační obrázek k článku „V Česku už se registrovaly stovky rodinných podniků“ (BusinessInfo.cz 2020a)



Obrázek 2: Ilustrační obrázek k článku „Poslední šance přihlásit se do soutěže Equa bank rodinná firma roku!“ (BusinessInfo.cz 2020b)



Z dostupných materiálů a informací se jeví, že podpora rodinného podnikání ze strany MPO směřuje zejména k zavedeným podnikům, i v rámci malých a středních podniků spíše těm větším, podporuje se jejich udržení a expanze. Tuto skutečnost ilustruje i soutěž *Rodinná firma roku* – i v kategorii „Malá firma“ mají oceněné firmy okolo 30–40 zaměstnanců/zaměstnankyň.

Explicitní podpora mikropodniků, rodinných start-upů, „rodinného podnikání 4.0“¹⁵ celkově chybí. Pravděpodobně bude realizovatelná v rámci obecných programů na podporu inovací v podnikání, nicméně je zjevné, že specificky s rodinným podnikáním se pojí akcent na tradici. Pokud si tento model podpory spojíme s otázkami prekarity, je zřejmé, že se podporuje spíše rozvoj a expanze než řešení problémů či neúspěchů.

Akcentu na tradici odpovídá i tradiční (až stereotypní) genderové zobrazování a rámování rodinného podnikání. Obecně je specifická podpora žen v podnikání nízká a nekonkrétní, s výjimkou oceňování a zviditelňování úspěšných podnikatelek (BusinessInfo.cz 2020c). Podpora ze strany MPO ke zvýšení žen v rozhodovacích a vlastnických pozicích v rodinných podnicích neexistuje, a to přesto, že na evropské úrovni problém již formulován byl. Tyto aspekty u nás – zcela nepřekvapivě – nejsou zahrnuty ani v právní úpravě a definicích.

Je zapotřebí zdůraznit, že toto hodnocení vyplývá kromě právní úpravy zejména z veřejných a politických deklarací. Jaký je skutečný dopad podpory rodinného podnikání, kdo ji čerpá a jak ovlivňuje postavení žen v rodinném podnikání, to by muselo být zjištěno příslušnými šetřeními. Pokud by se výrazně odlišovalo od způsobu prezentace, bylo by vhodné tuto prezentaci revidovat. Pokud by naopak podpora utvrzovala stereotypní postavení žen a mužů v rodinném podnikání a devalvovala přínos ženské práce, byl by to důvod k hlubším změnám.

4. FRANCHISING

Jak již bylo uvedeno, důvodem pro zařazení problematiky franchisingu do naší analýzy byla skutečnost, že tento specifický model podnikatelské spolupráce může nevhodně nastavenými podmínkami prekarizovat činnost franchisora nebo franchisorky, případně dokonce omezovat jejich podnikatelskou samostatnost až na úroveň zastřené pracovního vztahu. Úkolem je tedy zjistit, do jaké míry těmto jevům právní prostředí České republiky napomáhá, či zabraňuje.

4.1 Franchisová smlouva

Podrobnější analýza právní úpravy byla obsahem textu *V kvelbu i na statku* (Homfray 2018) a od jejího zpracování nenastaly žádné výrazné změny. Z tohoto důvodu zde shrnuji jen základní údaje.

Tento model podnikání není právním řádem podrobněji upraven, a to ani po rekodifikaci občanského práva, ačkoli úmysl výslovně regulovat franchising existoval, nebyl však (nejspíše pro vnímanou nepotřebnost kodifikace tohoto institutu) do občanského práva zahrnut. Česká republika ale není v tomto ohledu zejména mezi evropskými státy výjimkou. Ani v jiných evropských státech není obvyklá specifická regulace, podstatná jsou obecná ustanovení o obchodních smlouvách a také antimonopolní právo.

Franchisová smlouva je tzv. smlouvou nepojmenovanou (inominátní) a zpravidla vykazuje znaky několika smluvních typů. Řídit se bude zejména příslušnými ustanoveními občanského zákoníku.

¹⁵ Tento pojem je parafrází na pojmy jako „Práce 4.0“ nebo „Společnost 4.0“, které označují tyto fenomény v době nastupující, tzv. čtvrté průmyslové revoluce, spojené zejména s masivní robotizací a automatizací. „Rodinné podnikání 4.0“ by tedy mohlo označovat rodinné podniky budoucnosti vycházející z tzv. smart řešení.

Zpravidla bude obsahovat prvky smlouvy licenční, smlouvy o obchodním zastoupení, někdy i smlouvy kupní nebo nájemní či pachtovní. V případě financování franchisy je možné nalézt i prvky úvěrové smlouvy.

V souvislosti se smluvními ujednáními je možné připomenout i povinnost smluvních stran poskytnout všechny relevantní informace před uzavřením smlouvy, aby bylo možné její obsah důkladně vyhodnotit a rovněž si ověřit skutečnou vůli smlouvu uzavřít; porušení informační povinnosti může vést k povinnosti nahradit škodu. Podle informací reprezentanta ČAF (Krajča 2020) je podstatným ověřovacím faktorem úhrada licenčního poplatku. Při uzavírání franchisové smlouvy je nezbytné dbát i na předpisy na ochranu hospodářské soutěže.

Právě franchisová smlouva je nejzásadnějším právním dokumentem franchisového podnikání, jelikož podmínky v ní obsažené jsou závazné pro obě strany smluvního vztahu a podobu podnikání franchisanta nebo franchisantky do značné míry determinují. Jsou-li dobře nastaveny, mohou jednak výrazně usnadnit vstup do samotného podnikání, jednak napomoci jeho dalšímu rozvoji, včetně přínosu potřebných inovací i expanze. Průběžná asistence franchisora nebo franchisorky, kteří mají zájem na tom, aby se franchise dařilo, může eliminovat některá možná rizika prekarizace a podnikatelského nezdaru, zejména u začínajících podnikatelek a podnikatelů.

Obsahem franchisové smlouvy budou kromě samotného předmětu zpravidla informační povinnosti a kontrolní oprávnění, poplatky, školení, marketing, další rozvíjení franchisového konceptu, vztahy mezi franchisanty/franchisantkami a ke konkurenci, podmínky ukončení smlouvy a jeho následky včetně vzájemného vypořádání (Nováková 2008). Vzorové nebo typické smlouvy konkrétních franchisových systémů nejsou dostupné, podle reprezentanta ČAF se jedná o součást jejich know-how a pečlivě si je chrání. Lze proto jen usuzovat na konkrétní podmínky v jednotlivých systémech.

Skutečnost, že franchisová smlouva není jako smluvní typ v českém právu upravena (podobně jako v řadě jiných států), nemusí být na překážku rozvoji samotného podnikání. V oblasti soukromého práva by navíc i v případě existence samostatného smluvního typu šlo o úpravu téměř výhradně dispozitivní, smluvní strany by si ji tedy mohly sjednat odlišně. Nicméně ale neexistence vymezení samotného pojmu a neuvedení obvyklých náležitostí této smlouvy a jejího obsahu v právním řádu pak pro budoucí podnikatele a podnikatelky klade větší nároky na posouzení konkrétní smluvní nabídky a zhodnocení toho, co všechno by mělo být smluvně upraveno a do jaké míry.

4.2 Seberegulace franchisového podnikání

S ohledem na již dlouhou tradici českého franchisingu, sahající do začátku 90. let 20. století, lze vyhodnotit, že se tady vytvořil výrazný seberegulační úzus pro tento typ podnikání a tomu odpovídá i charakter a obsah franchisových smluv i na nich založených vztazích. Lze se domnívat, že důraz na seberegulaci tohoto odvětví přispěl k velkému rozvoji franchisového podnikání nejen u nás, ale i v jiných státech.

V České republice se velká část franchisových podnikatelů či podnikatelek, včetně těch nejvýznamnějších, sdružuje v ČAF.

Hlavní funkce franchisových asociací jsou seberegulační, realizované primárně prostřednictvím statutů, etických kodexů (viz níže), případně podmínek členství, a dále jde o funkci servisní. Svým členům a členkám poskytují prostor pro networking, vzdělávání, poradenství a další služby. Nežádka vykonávají také lobbistické aktivity.

Zde je nutné zdůraznit, že se jedná o dobrovolnou seberegulaci, nikoli zákonem zakotvenou profesní samosprávu, jakou reprezentuje například Česká advokátní komora (dále ČAK). Podmínkou provozování franchisingu tedy není členství v ČAF, ČAF ani vůči svým členům a členkám nemá žádnou dohledovou nebo kárnou pravomoc. Jediné opatření, které má ČAF k dispozici, vyplývá

z jejích stanov a umožňuje plénu ČAF rozhodnout o vyloučení člena nebo členky za porušování stanov nebo jiných dokumentů ČAF, neplnění členských povinností, příp. z jiného závažného důvodu vedoucího k ohrožení dobrého jména asociace (ČAF 2019: 2).

ČAF sdružuje 26 řádných členů – franchisových konceptů, mezi které patří ty nejvýznamnější franchisy na našem území (např. McDonald's), ale i řada menších či nově se rozvíjejících franchis. Jde o nadnárodní i ryze české koncepty (např. CrossCafe). Velká část sdružených franchis působí v gastro průmyslu, ale najdou se i vzdělávací, obchodní nebo řemeslné franchisy. ČAF má dále 25 mimořádných nebo přidružených členů, mezi něž patří jak franchisové koncepty, které zatím nesplňují podmínky pro řádné členství (např. jeden rok úspěšného působení v ČR), tak poradci/poradkyně a spolupracující subjekty typu obchodních komor.

Členství upravují stanovy ČAF (ČAF 2019) a Přijímací řád ČAF (ČAF nedat.). Řádným členem nebo členkou ČAF se může stát fyzická nebo právnická osoba – tuzemský podnikatelský subjekt, který (a) v České republice úspěšně a nejméně po dobu jednoho roku (včetně pilotního projektu) aplikuje franchising jako odbytový systém a má nejméně dva nájemce franchisové licence nebo (b) je pro území České republiky držitelem licence master franchise renomované franchisové společnosti a hodlá provozovat franchisový systém nebo (c) prokazatelně alespoň rok aktivně působí v oblasti franchisingu (např. poradenská, vzdělávací, publikační činnost apod.). Na základě písemné přihlášky o členství rozhodne správní rada ČAF. Člen nebo členka musí zaplatit členský příspěvek a musí se zavázat:

- dodržovat stanovy ČAF,
- plnit podmínky stanovené Evropským etickým kodexem franchisingu,
- splnit podmínky Přijímacího řádu ČAF,
- účastnit se aktivit vyvíjených ČAF,
- podrobit se usnesení a rozhodnutí orgánů ČAF.

ČAF je součástí Evropské franchisingové federace (dále jen EFF). EFF vznikla již v roce 1972. Cílem EFF jsou, mimo jiné, vypracování neustranných a kompetentních výzkumů týkajících se veškerých otázek spojených s franchisingem, koordinace jednání členů/členek federace, propagace franchisingu a zejména podpora zájmů členů a členek uskupení. EFF má vlastní právní i arbitrážní komisi. Zásadním seberegulačním prvkem je několikrát aktualizovaný Etický kodex, který členské asociace EFF přebírají a upravují podle svých národních specifik.

4.2.1 Kodex

ČAF převzala Evropský kodex etiky franchisingu již v roce 1993 a průběžně jej reviduje (ČAF 2017). Pro členy a členky ČAF obsahuje Kodex řadu principů, kterých by se měli držet při smluvní úpravě svého vztahu s franchisanty a franchisantkami.

Je zde kladen poměrně velký důraz na respektování franchisantů a franchisantek jako samostatných podnikatelů/podnikatelek, nakolik je to ale v zájmu na jednotném fungování franchisového konceptu možné. Dále Kodex vychází z principů transparentnosti a vzájemného férového jednání, poskytování úplných informací atd. Tyto principy jsou v Kodexu specifikovány do konkrétních práv a povinností jednotlivých aktérů.

Konkrétně z pohledu této analýzy lze uvést jako podstatné, že Etický kodex obsahuje několik povinností franchisora či franchisorky, kteří jsou mj. povinni uznat své franchisanty a franchisantky jako nezávislé podnikatele nebo podnikatelky a nesmějí je přímo či nepřímo podřizovat jako zaměstnance a zaměstnankyně, dále musí zajistit každému franchisantovi a franchisantce základní školení a poskytnout jim průběžnou obchodní a/nebo technickou pomoc po celou dobu platnosti smlouvy a poskytnout jim a/nebo dát k dispozici právo užívat know-how.

V neposlední řadě obsahuje Kodex minimální okruhy franchisové smlouvy, v zásadě v podobě, v jaké by byly obsahem zákonné úpravy, spíše podrobnější.

Všichni členové a členky ČAF se zavazují Kodex dodržovat. Z informací od reprezentanta ČAF (Krajča 2020) vyplývá, že smlouvy rámci ČAF skutečně Kodexu odpovídají a vzájemné vztahy by tak měly být regulovány vyváženým způsobem.

4.3. Riziko prekarizace franchisingového podnikání

Pokud bude pokračovat převážně smluvní povaha vztahů mezi franchisory/franchisorkami a franchisanty/franchisantkami bez výrazné právní regulace (soukromoprávní i veřejnoprávní), bude míra rizika prekarizace vůči franchisantům/franchisantkám vyplývat zejména z těchto smluvních ujednání.

Lze identifikovat několik oblastí, ve kterých by nevhodně sjednané podmínky mohly mít potenciálně i výrazný dopad na zvýšení rizika prekarizace podnikání franchisora/franchisorky. V praxi se ale (alespoň podle sdělení reprezentanta ČAF) spíše projevuje podpůrná povaha franchisového vztahu, v němž má franchisor nebo franchisorka eminentní zájem na tom, aby se franchisantovi nebo franchisantce dařilo, jednak s ohledem na příjem z franchisových poplatků, jednak na celkovou pověst a dobré povědomí o konkrétním franchisovém konceptu a značce.

Byly identifikovány tyto potenciálně rizikové aspekty, kterým je potřeba věnovat pozornost:

Výběr franchisového konceptu

V první řadě je nezbytné, aby si potenciální franchisant či franchisantka důsledně promysleli, zda je vůbec pro ně vhodný a lákavý právě franchisový model podnikání. Závaznost konceptu bývá skutečně důsledná a prostor pro vlastní inovace není vysoký. Tento model proto nemusí být vhodný pro velmi individualistické typy podnikatelů a podnikatelek. Je nezbytné se tedy seznámit s tím, co vlastně franchisový model představuje. To zpravidla probíhá v rámci úvodních jednání s franchisorem nebo franchisorkou.

Vstupní náklady

Oproti zahájení jiného typu podnikání existují v případě vstupu do franchisového systému zvýšené vstupní náklady v podobě úvodního licenčního poplatku. Ten se diametrálně liší podle konkrétního konceptu (podle sdělení reprezentanta ČAF může jít od několika tisíc Kč u programů pro děti až do několika set tisíců Kč v případě úspěšných gastronomických konceptů). Vstupní poplatek tak může představovat bariéru pro vstup do podnikání, na druhou stranu má být vyvážen osvědčeným modelem a pomocí franchisora nebo franchisorky, která se obvykle vztahuje i na volbu vhodných prostor apod. Zároveň je projevem skutečné vůle budoucího franchisanta nebo franchisantky, který/kteř se chce danému modelu podnikání věnovat.

Franchisová smlouva

Zde může být problematické získat nějaký prostor pro vyjednávání o návrhu smlouvy, respektive většina smluvních ustanovení bývá předkládána v podobě, od které se odchýlit nelze. Tato skutečnost vyplývá ze samotné podstaty franchisového konceptu, kdy sice jde o samostatné podnikatele a podnikatelky, ale jejich podnikání musí být v zásadě velmi podobné, až shodné. Zájemci a zájemkyně by se tak i s ohledem na to, že jde o nepojmenovanou smlouvu, měli podrobně se všemi ustanoveními seznámit, jsou vhodné i právní služby. Podle zkušeností reprezentanta ČAF (Krajča 2020) však ne každý právník nebo právníčka franchisovým konceptům dobře rozumí. I když nebude prostor k vyjednávání o smluvních ustanoveních, lze doporučit podrobnou diskusi o návrhu s franchisorem nebo franchisantkou a zejména nesouhlasit s tvrzením, že nějaké ujednání je ve smlouvě „jen tak“ a nebude vymáháno. Pokud jsou o návrhu smlouvy přetrvávající pochybnosti, je lépe ji nesjednávat.

Poplatky

Kromě vstupního poplatku jsou součástí provozování franchisy ještě další pravidelné poplatky. Jedná se zejména o licenční poplatek, poplatek do marketingového fondu, případně různé poplatky pro řešení ad hoc situací (např. nových webových stránek). V některých franchisách je namísto poplatků povinnost odebírat zboží, to je ale spíše výjimečné. Je nezbytné se s výší poplatků a s tím, co zahrnují, rovněž důkladně seznámit.

Dále je důležité mít na paměti, že poplatky bývají placeny bez ohledu na to, zda se podnikání daří nebo ne. V případě potíží nebo neúspěchu to prohlubuje náklady. V souvislosti s pandemií Covid-19 a nemožností některé podniky vůbec provozovat byla otázka poplatků řešena v každé franchise jinak, některé poplatky odpouštěly, jiné nikoli. V případě nadnárodních franchis nemusí mít český franchisor nebo franchisorka pravomoc o poplatcích vůbec rozhodovat.

Rozhodování a podnikatelské kroky

Hlavním rizikem prekarizace franchisového podnikání může být nedostatek podnikatelské samostatnosti. To se projevuje zejména v každodenním podnikatelském provozu. O celé řadě záležitostí, jež podnikatelé a podnikatelky řeší na denní bázi samostatně, rozhodují ve franchise buď franchisor/franchisorka, nebo podnikatel/podnikatelka alespoň po dohodě s nimi, případně podle předem závazně sjednaných pravidel. Přílohou smluvní dokumentace bývá obsáhlá příručka franchisanta/franchisantky, ve které jsou tyto situace a z nich vyplývající povinnosti popsány a kterou je franchisant nebo franchisantka povinen respektovat. Mezi tyto situace patří kromě samotného předmětu podnikání zejména:

- **Marketing** – o něm bývá zpravidla rozhodováno zcela centrálně, včetně speciálního fondu, do něhož franchisanti a franchisantky přispívají. To může být výhodné vzhledem k úsporám z rozsahu a velikosti případné marketingové kampaně, která přesahuje možnosti jednotlivce. Na druhou stranu ale může být složitější lokální zaměření marketingových kampaní, ani to však není po dohodě s franchisorem či franchisorkou nemožné.
- **Dodavatelsko-odběratelské vztahy** – v některých franchisách platí povinnost odebírat zboží nebo suroviny od určitých, předem sjednaných dodavatelů. Takové ustanovení je možné, pokud nenarušuje pravidla hospodářské soutěže. Pro franchisanty a franchisantky to ale nemusí být nevýhodné, jelikož podstatou centralizovaného dodávání bývá vyjednání výhodnějších cen.
- **Expanze** – případné rozšíření služeb, otevření další pobočky atd. zpravidla představuje další vyjednávání o franchisové licenci, včetně případných poplatků, které byly spojeny s otevřením prvotního podniku.
- **Inovace a změny sortimentu** – až na výjimky jsou ve franchise nemožné, neboť její podstatou je jednotný koncept včetně nabídky, receptur, slevových akcí apod.

Kontrola

Kontrola byznysu franchisorem anebo franchisorkou se jeví franchisantům a franchisantkám jako nepříjemná, až obtěžující. Zde bude velkou otázkou míra, četnost a podoba kontroly a rovněž přiměřenost důsledků vyvozovaných z případných porušení a nedostatků. Je nezbytné mít na paměti, že případné pokuty musí být založeny na smluvní bázi, je tedy nezbytné s nimi již ve smlouvě výslovně souhlasit.

Pandemie Covid-19

Jako poměrně zásadní se jeví smluvní vztahy mezi franchisanty/franchisantkami a franchisorem/franchisorkou v aktuální covidové situaci. Zjištění lze zobecnit a vztáhnout v zásadě na jakoukoli nepředvídatelnou a individuálně neovlivnitelnou situaci, včetně lokálních jevů typu povodní.

V rámci franchisového konceptu se nejedná o pobočky jedné společnosti s např. zahraniční matkou („klasické“ řetězce), kde je poměrně jednoduše možný jednotný postup, finanční i jiná výpomoc, zřízení centrálního e-shopu atd. V tomto případě jde o samostatné podnikatele/podnikatelky.

Konkrétní problém představuje elektronizace podnikání a otevření e-shopu. Některé franchisy e-shop nemají, pokud by jej měly provozovat, provádí to spíše franchisor či franchisorka, případně by byla nutná domluva všech franchisantů a franchisantek, kteří/ktelé o to mají zájem. Některé stravovací franchisy se dohodly na rozvozu jídel s některou z platforem, jež tuto službu nabízejí.

4.3.1 Shrnutí prekarizačních rizik

S ohledem na skutečnost, že velká část franchisového podnikání u nás probíhá v gastro průmyslu, který je aktuálně jedním z nejzasaženějších odvětví u nás, je pochopitelně otázkou, nakolik se projeví dopady pandemie Covid-19 ve franchisovém podnikání v naší republice. Podle sdělení reprezentanta ČAF to není aktuálně možné odhadnout. Podle jeho mínění ale můžeme očekávat, že pokud se zvýší nezaměstnanost, může to přinést vyšší zájem o provozování některých franchisových konceptů. S ohledem na vstupní náklady to bývá střední a vyšší management firem, které jsou nuceny provést reorganizaci a propouštět – namísto hledání dalšího zaměstnání si raději vyzkouší tuto podobu podnikání (Krajča 2020).

K otázce prekarizace franchisového podnikání obecně – tedy bez ohledu na pandemii a blížící se finanční či hospodářskou krizi – lze konstatovat tato zjištění:

I bez podrobnější právní regulace se s ohledem na desítky let trvající seberegulaci vytvořil poměrně solidní a vyvážený systém, kde nižší podnikatelská samostatnost bývá vyvážena větší pomocí a předáním zkušeností a vyzkoušeného konceptu. Záleží na konkrétním provedení a nastavení franchisingové smlouvy a jejích jednotlivých ustanovení. Zejména výše popsané situace v rozhodování a kontrole, pokud jsou příliš striktně nastaveny, mohou franchisanta nebo franchisantku příliš limitovat v jejich podnikatelské samostatnosti.

Asistence a vzdělávání v rámci jednotlivých franchis i samotné ČAF však mohou být hodnoceny jako jeden z nejpodstatnějších podpůrných faktorů tohoto typu podnikání. Podle reprezentanta ČAF toto vzdělávání sice zpravidla nezahrnuje základní náležitosti týkající se např. daní a poplatků, spíše jen záležitosti spojené s konkrétním konceptem, nicméně výjimkou nebývá např. ani sdílení zkušených účetních a daňových poradců a poradkyň (Krajča 2020).

Řada franchis také dbá na budování komunity, mimo jiné pravidelným setkáváním (kromě současné pandemické situace), včetně hodnocení úspěšných podniků atd. Takové aktivity by mohly napomoci i propojování a zviditelňování podnikatelek v rámci franchisového podnikání. Jedním z novějších počínů v tomto smyslu může být udílení ceny za úspěšný franchisový koncept řízený ženou v rámci soutěže Franchisa roku, kterou pořádá ČAF (Topfranchising.cz 2021).

Podle reprezentanta ČAF se v rámci asociace s podporou žen systematicky nepracuje, ani se genderové hledisko nesleduje. Výjimkou je jedna známá kosmetická franchisa, jejíž první česká ředitelka se na ženy jako podnikatelky intenzivně zaměřovala, jednu dobu dokonce měla výhradně franchisantky. Obecně spojuje franchisantky s koncepty v oblasti kosmetiky, služeb spojených s dětmi, zdravého životního stylu apod. Vnímá tuto otázku ale jako zajímavou a jako podnět k zamyšlení nad možným zahrnutím genderového aspektu (Krajča 2020).

5. PLATFORMOVÁ EKONOMIKA

Na rozdíl od předchozích dvou oblastí, které se vyznačují desítky let trvajících tradicí, je platformová ekonomika ve své digitální podobě relativně nový fenomén, jenž zatím nenašel zcela odpovídající zakotvení v právní úpravě ani systematickou seberegulační podobu založenou na standardech a etických principech. Ačkoli se z pohledu celého trhu jedná o minoritní podíl, a stejně tak dosavadní údaje o objemech práce odváděné prostřednictvím platform svěřčí o poměrně malém objemu, přesto není možné opomenout tento fenomén.

Kromě toho, že v některých oblastech (typicky přeprava osob) už dosáhl významného rozsahu, představuje i některé trendy, které nemusí být příznivé pro osoby, jež vykonávají práci prostřednictvím platform. Rubem deklarované flexibility v objemu práce a potřebném čase je nízký výdělek bez minimálních garancí zejména z hlediska výše výdělku a objemu práce, nulového sociálního zabezpečení a nulové ochrany před koncem vzájemného vztahu.

5.1 Právní zakotvení

Platformy se staví do pozice zprostředkovatele, v případných soudních sporech v rámci EU se snaží zaujmout pozici poskytovatele služeb informační společnosti. To je pojem vycházející ze směrnice 2000/31/ES o některých právních aspektech služeb informační společnosti (zejména elektronického obchodu) na vnitřním trhu a rozumí se tím každá služba poskytovaná zpravidla za úplatu, na dálku, elektronicky a na individuální žádost příjemce služeb. Unijní úprava služeb informační společnosti, u nás provedená zákonem o některých službách informační společnosti, je zaměřena na umožnění co největšího volného pohybu na vnitřním trhu, především vyloučením různých povolovacích procesů. Limituje se rovněž odpovědnost poskytovatelů/poskytovatelek za obsah informací přenesených v prostém přenosu atd.

To by jim umožnilo nenést žádnou odpovědnost ani za dodržování právních povinností a podmínek subjektů, kteří platformu využívají (zda mají např. oprávnění k podnikání), ani za smluvní vztahy mezi aktéry/aktérkami zprostředkování (zda jsou poskytovány v souladu s např. spotřebitelským právem a zda jsou vzájemné závazky obou stran plněny).

Ačkoli platformy ani jejich vztah k lidem, jejichž práci zprostředkovávají (dále jen „platformoví pracovníci a platformové pracovnice“), nejsou právem vysloveně regulovány, neznamená to, že by na jejich činnost nebylo možné aplikovat žádné právní předpisy. Konkrétně platform se budou týkat obecně předpisy vymezující a regulující podnikání:

- občanský zákoník – definice podnikatele/podnikatelky,
- živnostenský zákon – popis činností, které jsou nebo nejsou považovány za živnost, a povinnosti spojené se ziskem daného druhu živnosti,
- zákon o dani z příjmu – upravuje povinnost odvádět daň z příjmů fyzických osob a právnických osob,
- zákon o ochraně spotřebitele – práva spotřebitele/spotřebitelky a povinnosti při poskytování služeb spotřebiteli/spotřebitelce.

Na určité platformy mohou dopadat specifické právní předpisy regulující jejich náplň. Například v případě platformy Uber to může být zákon o silniční dopravě a jeho prováděcí vyhláška. Toto je problematika, kterou se u nás už soudy na rozdíl od povahy vztahu řidičů/řidiček a platformy zabývaly (ÚS 2018). Uber podepsal memorandum, podle něhož bude některé podmínky plnit, což ovšem klade zvýšené požadavky na řidiče/řidičky, kteří/ktelé se tím v podstatě profesionalizují, blíže k tomu v části věnované všeobecným obchodním podmínkám.

Relevantní rozhodnutí Soudního dvora EU

U Soudního dvora EU (dále také SDEU) se již objevily některé kauzy spojené s digitálními platformami, které mohou být relevantní s ohledem na zaměření této analýzy.

Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 18. 11. 2004, Věc C-284/03, Belgický stát vs. Temco Europe SA. – členské státy mají posuzovat smlouvy podle obsahu, nikoli podle názvu (týkalo se ubytovacích služeb).

Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 20. prosince 2017, Věc C – 434/15 – Asociación Profesional Elite Taxi vs. Uber Systems Spain SL – věc byla předložena profesním sdružením řidičů taxislužby města Barcelony. Soud dospěl k názoru, že část činnosti Uberu je služba informační společnosti, kterou členské státy nemohou regulovat, část je však přeprava osob a ta už regulována být může.

Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 10. dubna 2018, Věc C-320/16 – Uber France SAS (žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Tribunal de grande instance de Lille) – obdobně jako ve výše uvedené kauze – taxislužba je vyloučena z působnosti směrnic upravujících služby informační společnosti.

5.2 Postavení platformových pracovníků a pracovníc

Jak naznačují zkušenosti ze zahraničí i první zjištění z České republiky, je postavení platformových pracovníků a pracovníc skutečně možné označit za velmi prekérní. Zejména není jasná jeho povaha, zda jde o zaměstnance či zaměstnankyni, anebo osobu samostatně výdělečně činnou. Pokud porovnáme pojmové znaky těchto dvou kategorií (Homfray 2018), je zřejmé, že beze zbytku nemusí naplňovat ani jednu z nich ve všech ohledech.

Do určité míry, pokud jde o skutečně nahodilý přívdělek, výjimečné sdílení nedostatečně využitého majetku apod., není nezbytné toto dilema řešit. Nahodilé výdělky do určitých limitů (30 000 Kč ročně z hlediska daně z příjmů) není nezbytné vůbec formalizovat z hlediska daní a odvodů. Takové situace odpovídají deklarovanému smyslu platformem.

V případě, že se ale jedná o činnost soustavnou, pak je důvod o charakteru postavení platformového pracovníka či platformové pracovníce uvažovat. Platformy se – celkem předvídatelně – důrazně brání tomu, aby byly považovány za zaměstnavatele/zaměstnavatelky. Nicméně u některých z nich, zejména u platformy Uber, již byl tento přístup zpochybněn. Nejnovějším rozhodnutím v tomto ohledu je rozsudek britského Nejvyššího soudu, který potvrdil, že ve sledované kauze jsou řidiči a řidičky Uberu zaměstnanci či zaměstnankyně a mají mj. nárok na minimální mzdu a placenou dovolenou (Butler 2021).

Nejvyšší správní soud (dále NSS) dovedl jako znak závislé práce i soustavnost (NSS 2012). Podle NSS je i odměna podstatnou charakteristikou závislé práce: „pokud jedna osoba poskytne nebo přislíbí druhé za její činnost odměnu, jde o významnou skutečnost pro posouzení, zda mezi nimi existuje vztah nadřízenosti a podřízenosti vyplývající z hospodářské závislosti zaměstnance či zaměstnankyně na zaměstnavateli.“ (NSS 2014)

Oproti tomu, pokud by mělo jít o osoby samostatně výdělečně činné, bude nezbytné zkoumat míru jejich podnikatelské samostatnosti – jaký mají reálný vliv na sjednání práce, jejího množství, výši odměny za tuto práci, prostředků, které k ní zvolí atd.

5.3 Všeobecné smluvní podmínky

Existují platformy, u nichž zřejmě skutečně jde jen o zprostředkování, jejich klientelu ale nebudou tvořit ani spotřebitelé či spotřebitelky na jedné straně, ani podnikatelé či podnikatelky anebo zaměstnanci a zaměstnankyně na straně druhé. Právním klíčem k posouzení povahy bude nejspíše

znění smluvních podmínek, resp. míra volnosti a naopak závaznosti pokynů, kterou zakládají, včetně případné možnosti vyjednávat.

Veřejně dostupné jsou Všeobecné obchodní podmínky (dále také VOP) na stránkách jednotlivých platforem, které ale spíše míří na zákazníky a zákaznice, i z nich je však možné zjistit něco o povaze platformy. Pro platformové pracovníky a pracovnice některé platformy nemají podmínky spolupráce zveřejněny na webu, jsou jim zpřístupněny teprve na základě jednání směřujícího k uzavření spolupráce, není možné je dobře porovnat.

Byly vybrány platformy zprostředkovávající úklid a jiné služby pro rodinu a domácnost jako silně feminizovanou profesi a platformy poskytující přepravu osob jako výše popsany fenomén.

Hlídačky.cz (Hlidacky.cz 2020)

Provozovatel serveru se jasně vymezuje jako platforma pouze ke zprostředkování nabídky a poptávky, nejde o agenturu práce ani o zprostředkovatele/zprostředkovatelku smluvního vztahu ve smyslu § 2445 a násl. občanského zákoníku. Neověřuje důvěryhodnost osob, nenese odpovědnost za následky protiprávního jednání uživatelů či uživatelek. Od uživatelů a uživatelek poskytujících služby (tzn. samotných „hlídaček“) neinkasuje žádné poplatky ani provize. Uživatelé a uživatelky označují tyto VOP jako „rodiče“¹⁶ a „hlídačky“¹⁷.

Provozovatel opakovaně zdůrazňuje, že hlídačky¹⁸ neprověřuje, že tuto odpovědnost má sám uživatel či uživatelka služby (např. rodič v případě péče o dítě anebo dítě či jiný příbuzný v případě péče o seniora či seniorku), neručí za správnost údajů. Provozuje však tzv. ověřovací centrum, pokud ho hlídačka navštíví, znamená to, že „provozovatel zajistil archivaci částečné kopie občanského průkazu či vybraných dat, zkontroloval bezúhonnost hlídačky kontrolou výpisu z rejstříku trestů a zkontroloval dosažené vzdělání a zkušenosti, to vše na základě podkladů dodaných hlídačkou, přičemž validitu dokladů zkontroloval pouze zběžně“ (Hlidacky.cz 2020).

Zajímavý je ovšem bod všeobecných obchodních podmínek, který limituje, v jakém rozsahu mohou hlídačky svou činnost vykonávat. Souhlasem s podmínkami totiž prohlašují to, že svou činnost vykonávají jako činnost příležitostnou ve smyslu § 10 odst. 1 zákona o daních z příjmů a mohou za služby nabízené těmito stránkami získat příjem maximálně 30 000 Kč ročně. Druhou variantou je živnostenské oprávnění, pak už bez omezení výdělku.

Další ustanovení směřují k různým bonusovým programům, podmínkám vzájemného právního vztahu „rodiče“ a „hlídačky“, k možnosti platby přes server apod. Nic z VOP nenasevřuje tomu, že by se platforma stavěla do role de facto zaměstnavatele/zaměstnavatelky hlídaček, ani že by je specificky kontrolovala, např. podle objemu zakázek, sankcí za špatné hodnocení apod.

LidskáSíla.cz (Lidskasila.cz nedat.)

Provozovatel používá pojmy Zájemce a Profesionál. Ve vztahu k Profesionálům (někdy nazývaný „dámy“) je platforma striktnější než předchozí, tedy Hlídačky.cz. Cenu za služby stanovuje platforma, předepisuje obsah Smlouvy o úklidu, přednostně zprostředkovává Profesionály s lepším hodnocením od Zájemců. Podrobně se reguluje způsob rezervací, výměny Profesionálů, platby, storno poplatků, vrácení peněz při nespokojenosti atd. Forma právního důvodu Profesionála k poskytování služeb není ve VOP vymezena, podle hlavní části webu jde o profesionály, resp. profesionálky „na volné noze“.

¹⁶ „Rodičem je uživatel hledající služby, který při registraci zvolí uživatelský účet rodiče (ano, pro jednoduchost toto označení zahrnuje i uživatele hledající úklid, opatrování mazlíčků či péči o seniory)“. (Hlidacky.cz 2020)

¹⁷ „Hlídačkou je uživatel nabízející služby, který při registraci zvolí uživatelský účet hlídačky (ano, pro jednoduchost toto označení zahrnuje i uživatele nabízející úklid, opatrování mazlíčků či péči o seniory)“. (Hlidacky.cz 2020)

¹⁸ Server používá generické femininum.

Specificky se regulují některé podrobnosti, jako je předávání klíčů, ceny, úklidové prostředky. Portál neodpovídá za škody a neručí za nic, v případě škody jej však Zákazník musí kontaktovat k jakési mediaci a je pojištěn k náhradě škody způsobené zprostředkováním. Na hlavní stránce webu je ale prezentováno, že platforma náhradu škody z pojištění bez problémů vyřídí. Záložka „Stát se dámou“ je v době přípravy analýzy aktuálně nedostupná, není tedy možné zjistit ani minimum požadavků.

Vyluxuj.cz (Vyluxuj.cz 2018)

Poslední ze serverů zprostředkávající služby pro domácnost funguje na poněkud odlišné bázi, spíše jako obousměrné elektronické „tržiště“. Zveřejňovat je zde možné poptávky (Klient) i nabídky služeb (Partner). Úhradový systém je však odlišný. Klient musí platit členský poplatek serveru za uživatelský účet a přístup k nabídkám služeb, neplatí provizi za zprostředkování služby. Dotyčnému Profesionálovi (typicky se všude na těchto platformách užívá ve VOP generického maskulina a na webu samotném generického feminina) pak ale za samotný úklid platí. Partner, který poskytuje služby, za svou registraci neplatí. Platforma se neúčastní nijak vztahu mezi Klientem a Partnerem.

Uber (Uber.com 2021)

Webové stránky Uberu jsou poměrně komplikované a VOP představují českou lokalizaci zahraničních právních dokumentů. Tyto VOP se primárně zaměřují na uživatele/uživatelky, z hlediska regulace aktivit je zajímavé ustanovení, že jeho/její objednávka nemusí být přijata bez uvedení důvodu, a dále poměrně komplexní ustanovení směřující k zamezení nedovoleného zacházení s mobilní aplikací, jejího zneužití, obtěžování dalších osob atd. Dále se VOP velmi důkladně zabývají vyloučením odpovědnosti platformy za škodu.

Na webu není možné najít ekvivalent VOP směřující k řidičům a řidičkám, který by specifikoval jejich povinnosti a celý systém. V požadavcích pro řidiče/řidičky se očekává průkaz řidiče/řidičky taxislužby, což odpovídá uzavřeným memorandům, nicméně to vylučuje řidiče či řidičku jako amatéra/amatérku pouze náhodně sdílejícího svůj vůz se spolujezdcem či spolujezdkyní (Uber.com nedat.), protože pro získání tohoto průkazu musí řidič/řidička splnit požadavky zákona o silniční dopravě. Tento zákon navíc upravuje další povinnosti provozovatelů/provozovatelek taxislužby, jak ve vztahu k řidičům/řidičkám, tak k vozidlům, a je otázkou, jaký vztah pak bude mít společnost Uber k těmto dalším povinnostem.

Liftago (Liftago.cz 2020)

Obdobně jako Uber se i tato platforma vyjímá ze smluvního vztahu mezi řidičem/řidičkou a zákazníkem/zákaznicí a nese odpovědnost za plnění zprostředkované smlouvy o přepravě osoby (taxislužby) nebo smlouvy o přepravě zásilky. Při přepravě osob musí být splněny podmínky řidiče/řidičky taxislužby, obdobně jako u platformy Uber. Přeprava zásilek zřejmě tuto povinnost nevyžaduje. Na rozdíl od Uberu jsou zde rovnou zjistitelné podmínky pro ukončení přístupu k aplikaci: „Jako řidič jste povinen při poskytování přepravních služeb dodržovat veškeré právní předpisy týkající se silničního provozu. Jste povinen se chovat ohleduplně k ostatním účastníkům silničního provozu a neohrozit zdraví a/nebo majetek své, pasažéra a/nebo třetích osob. Porušení těchto povinností či opakované stížnosti pasažérů mohou být důvodem pro ukončení Vašeho přístupu k webovým stránkám a aplikacím LIFTAGO.“ (Liftago.cz 2020)

Jako problematické vnímám ustanovení týkající se reklamace plateb. I pokud jsou placeny přímo pomocí aplikace Liftago (a tyto platby pak řidič dostává až zpětně za období kalendářního měsíce), není v případě nespokojenosti možné platbu zákazníkovi vrátit a je nutné problém řešit přímo s řidičem.

5.4 Přístup české právní teorie

Jak bylo uvedeno výše, platformová ekonomika je relativně nový a rozvíjející se fenomén, který zatím nemá podrobnější či praxí odzkoušenou právní úpravu. Neunikl ovšem pozornosti právní teorie, včetně té české.

Dne 15. června 2017 se uskutečnila na Právnické fakultě Univerzity Karlovy mezinárodní vědecká konference s názvem *Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?*. Z příspěvků této konference vzešel sborník pod stejným názvem (Pichrt, Boháč, Morávek 2017), který pojímal tento fenomén z různých právních úhlů. O tři roky později byl připraven navazující sborník *Sdílená ekonomika tři roky poté – závěry a perspektivy* (Pichrt, Boháč, Morávek 2019). S ohledem na zaměření této analýzy vybírám několik zjištění, tezí a závěrů:

Hned v úvodním příspěvku prvního sborníku prof. Jan Pichrt (Pichrt in Pichrt, Boháč, Morávek 2017: 13n.) upozorňuje na skutečnost, že pojem „sdílená ekonomika“ je zavádějící, že z pracovněprávního hlediska jde o nejasnou úpravu a přístup, který v jedné kauze zaujal Městský soud v Praze, tedy že činnost, jež není regulovaná, nemůže být vykonávána protiprávně, je velmi krátkozraký, neboť není nic jednoduššího než regulaci bojkotovat. Dále varuje před dalším rozevíráním nůžek mezi regulovanou výdělečnou činností (a její kontrolou) a činnostmi stojící mimo regulaci, která je ignorovaná. Prof. Helena Barancová (Barancová in Pichrt, Boháč, Morávek 2017: 22n.) upozorňuje na rizika nejednoznačné hranice mezi zaměstnancem a OSVČ, a tedy i platformou jako zprostředkovatelem nebo zaměstnavatelem, a zdůrazňuje (ne)pravidelnost práce a způsob odměňování jako rozhodující kritéria. Podobné teze a upozornění na rizika neregulované platformové ekonomiky se objevují i v dalších příspěvcích. Matěj Tkadlec (Tkadlec in Pichrt, Boháč, Morávek 2017: 63) uvažuje o konstrukci třetí kategorie výdělečné činnosti, mezi závislou prací a samostatnou výdělečnou činností, jiní autoři a autorky zkoumají problematiku skupinového zaměstnávání, jež by nebylo zaměstnáváním agenturním. Za podnětný považují příspěvek Mgr. Lindy Dařílkové (Dařílková in Pichrt, Boháč, Morávek 2017: 122n.), která operuje s pojmem „disruptivní ekonomika“, upozorňuje na řadu více či méně negativních proměn, jež platformová ekonomika může v obchodních modelech i na pracovním trhu vyvolat, a varuje před přístupem, který ponechává pouze na konkrétní osobě, zda takovou práci zvolí i přes její rizika.

O tři roky později prof. Pichrt konstatuje, že se toho změnilo velmi málo, včetně nedostačujícího legislativního uchopení tohoto fenoménu (Pichrt in Pichrt, Boháč, Morávek 2019: 13n.). Další příspěvky se zabývají otázkami fragmentarizace práce, crowdworkingu a dalších spojených jevů, které se v mezidobí dále rozvinuly. Prof. Barancová (Barancová in Pichrt, Boháč, Morávek 2019: 19n.) upozorňuje i na komplikovanou práci odborů v nové situaci. Mgr. Jitka Kubešová (Kubešová in Pichrt, Boháč, Morávek 2019: 46n.) ve svém (podle mého názoru nejpodnětnějším) příspěvku rozpracovává možnost třetí kategorie pracovníků/pracovnic, jež bude kombinovat určitou flexibilitu s alespoň minimální ochranou a zejména předvídatelností práce a pracovních podmínek (v souvislosti s tímto požadavkem uvádí i návrh směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v EU). Domnívám se, že by to mohla být cesta k ochraně nejen platformových pracovníků/pracovnic, ale i některých dalších prekarizovaných osob, např. těch, které pracují ve švarcsystému.

5.5 Prekarizační faktory – shrnutí

Z výše uvedeného vyplývá, že postavení platformových pracovníků/pracovnic je skutečně nejasné a velmi křehké. Není jednoznačné, zda se jedná o zaměstnance/zaměstnankyně, nebo o samostatné podnikatele/podnikatelky, digitální platformy se snaží (a to celosvětově) zařazení mezi podnikatele/podnikatelky zabránit, zároveň ale velmi striktně určují podmínky a způsob výkonu daných činností. Všechny podmínky a spojené povinnosti nejsou dopředu známé, možnosti pracovníků

a pracovníci se vzájemně kontaktovat a sdružovat jsou velmi omezené, stejně jako jejich vyjednávací síla. Podle dostupných informací se i přes relativně malý aktuální rozsah sdílené ekonomiky již objevují osoby na tomto typu činnosti existenčně závislé a není důvod se domnívat, že to v budoucnu nebude ještě obvyklejší a rozšířenější.

Bez jasných pravidel, která nebudou moci platformy obcházet, hrozí riziko další prekarizace této práce, navíc s potenciálem proměnit celá odvětví. Tak, jak například v realitní činnosti nebo jiných oborech je téměř výlučný podíl práce v podobě švarcsystému (Homfray 2018), tak by mohla celá odvětví v budoucnu fungovat v tomto systému. Ten zatím ale oproti švarcsystému nemá ani základní regulaci.

Lze se domnívat, že mohou být obory (jako přeprava osob), kde bude platformová práce vtlačena do modelu nějakého existujícího podnikání (taxi služba), a pak obory jiné, ve kterých aktuálně neexistuje žádná profesní zájmová skupina, jež by tlačila na narovnání podmínek (např. služby úklidu). I z prezentace výše uvedených platform je zřejmé, že platformové zaměstnání může mít sklony ke genderově stereotypnímu zastoupení, s potenciálem znevýhodnění žen. Dále, bez jakékoli regulace, mohou být tyto systémy využívány k nelegálnímu zaměstnávání cizinců a cizinek bez pracovního povolení či podnikatelského víza – nejedná se totiž ani o podnikání, ani o zaměstnání.

Rovněž je vhodné sledovat i jiný okruh činností na platformách vykonávaných, které žádné existující profese nevykonávají – jedná se o různé dotazníky, psaní recenzí, výuka umělé inteligence, apod. Jde o maximálně fragmentarizované činnosti s téměř nulovým výdělkem, které však mohou být pro řadu osob jedinou šancí na výdělek.

6. ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ

Zkoumané právní prostředí se jeví v řadě ohledů jednak genderově nesenzitivní, jednak – ačkoli se tváří jako neutrální – může některé skupiny osob znevýhodňovat nebo omezovat, či dokonce vylučovat. To může zvyšovat riziko prekarizace u podnikatelek a podnikatelů, kteří patří do takto vymezené skupiny. Nejedná se jen o samotné znění právní úpravy, ale i o její výklad, případně o politické deklarace zahrnující jen určité typy subjektů. V tomto smyslu jsou formulována konkrétní doporučení.

6.1 Rodinné podnikání

V právní úpravě **rodinného závodu** byly identifikovány dva problematické body v rámci definice účastenství v rodinném závodu. Jednak v ní **definice rodiny** vůbec nepočítá s registrovanými partnery a partnerkami, jednak ani nekonstruuje rodinu jako pár bez formalizované podoby svazku. Zde je potřeba mít na vědomí, že v případě majetkových sporů a sporů o rozhodování v závodu nejsou zajištěna ani minimální právní pravidla, pokud nebyla sjednána smluvně. Jak vyplývá nejen z této analýzy, ale i z dalších a předchozích zjištění, nedostatek formalizovaného účastenství na rodinném podnikání má vliv nejen na možnost o tomto podnikání rozhodovat, ale i na výdělek, sociální zabezpečení atd. Tím se naplňují kritéria prekarizace, jak byla vymezena pro účely této analýzy.

Za druhé jde o založení účastenství, případně jeho rozsahu. S ohledem na nedostatek judikatury můžeme doporučit vyjasnit alespoň výkladovým stanoviskem pojem **práce pro rodinu**, a to při respektování Stanoviska a Usnesení, zahrnujících skutečnost, že práce vykonávaná ženami v domácnosti a pro rodinu bývá podhodnocována. Podle důvodové zprávy bylo úmyslem zákonodárce postavit na roveň hodnotu práce pro podnik a pro rodinu samotnou, nicméně v praxi s největší pravděpodobností platí, že práce „pouze“ pro rodinu, bez specifické vazby na rodinný podnik (tedy

např. vaření, úklid domácnosti apod.) takto hodnotně chápána není. Jelikož tuto práci častěji vykonávají ženy, může tím být zpochybnováno jejich účastenství na rodinném podniku.

V rámci **podpory rodinného podnikání** je nezbytné upozornit na skutečnost, že je zcela genderově slepé, místy naprosto genderově stereotypní, například v zakladatelských i nástupnických rolích zobrazuje téměř výhradně muže bez ohledu na realitu.

Doporučení:

- Ani v rámci právní úpravy, ani v rámci tzv. vládní definice rodinného podnikání není věnována žádná pozornost a specifická podpora rodinám tvořeným nesezdaným párem; v případě právní úpravy rodinného závodu ani párem registrovaným, a to přesto, že takové rodiny nepochybně existují a podnikají. Pro MSp lze doporučit zvážit novelizaci OZ a doplnění definice rodiny pro účely rodinného závodu o registrovaná partnerství, pro MPO by mělo být navrženo vládě, aby upravila vládní definici rodinného podnikání o nesezdané páry. I přes absenci formálního svazku lze například pro prokazování rodinného charakteru takového páru využít instituty známé z jiných právních předpisů, např. osoby sdílející společnou domácnost apod. S ohledem na skutečnost, že podpora rodinného podnikání je reálně prováděna pouze několika nástroji (viz dále), není důvod se domnívat, že by takto rozšířená definice byla masově zneužívána.
- V rámci registrací rodinného podnikání AMSP ČR na svých internetových stránkách vyžaduje splnění dalších podmínek, které jdou nad rámec vládní definice rodinného podnikání, např. přihlášení se k Etickému kodexu nebo minimální výše pracovních úvazků. Doporučujeme vyjasnit nad veškerou pochybnost, zda takové dodatečné podmínky v tomto procesu mohou či nemohou být ukládány.
- O rodinném podnikání nejsou sbírána žádná relevantní data, a to ani v rámci vydávání oprávnění k podnikatelské činnosti (např. podle živnostenského zákona). V rámci registrace rodinných podniků se sice prokazuje splnění příslušných podmínek, ale není zřejmé, zda je se získanými údaji dále nějak nakládáno, jsou vyhodnocovány apod. Gesčnímu ministerstvu, kterým je MPO, lze doporučit zejména začít taková data sbírat, sledovat a vyhodnocovat. V rámci statistik a vyhodnocení by bylo vhodné identifikovat účast žen na rodinném podnikání – kolik žen je v nich hlavními podnikajícími osobami, jaký podíl žen se na rodinném podnikání podílí pomocí či jako spolupracující osoby, jaký podíl podnikatelek žádá o podpory a záruky atd.
- Prezentace rodinného podnikání a jeho podpory je silně genderově stereotypní. Týká se to jak popisu a zobrazování tohoto typu podnikání, např. na různých webových stránkách, v tiskových zprávách, metodických a popularizačních materiálech, tak i některých aktivit na jeho podporu (soutěže, ocenění apod.) od MPO, AMSP ČR, ČMRZB. Případným dalším subjektům doporučujeme důsledně se zaměřit na odstranění genderově stereotypní, až diskriminující prezentace vyvolávající dojem, že všechny úspěšné rodinné podniky byly založeny a vedeny muži, že pouze muži usilují o jejich další rozvoj, inovace, expanze, že v rodinách nástupnictví přechází automaticky na syny atd. Týká se to i vizuální podoby příslušných dokumentů, prezentací a materiálů, i použitého jazyka (např. generického maskulina).
- MPO jako gesční resort průběžně deklaruje úsilí o podporu rodinného podnikání, která se však reálně uskutečňuje prostřednictvím pouze několika nástrojů, zejména programů ČMRZB, záruk za úvěry apod. Tato podpora směřuje především dvěma směry, a to k expanzi úspěšných rodinných podniků a k zajištění jejich generační obměny a nástupnictví. Bylo by vhodné rozšířit finanční nástroje pro podporu rodinného podnikání nejen na úspěšné rozvíjející se podniky, ale i na podniky, jimž se nedaří, na rodinné start-upy, inovativní rodinné podnikání apod. Dále

můžeme v souladu se zjištěními této i ostatních souvisejících analýz doporučit podporu rodinnému podnikání formou poradenství, právní a obdobné pomoci. Doporučení směřuje k MPO, ale i MZe s ohledem na rodinné podnikání v zemědělství, dále k ČMRZB, krajům a dalším subjektům, které se podpoře podnikání věnují.

- MPO jako gesčnmu ministerstvu a AMSP ČR jako důležitmu aktérovi této problematky lze mj. s ohledem na znění inspirujících unijních dokumentů navrhnout i zavedení specifických nástrojů propagace a podpory rodinných forem založených nebo vedených ženami. Dosavadní prezentace je, jak je uvedeno výše, genderově stereotypní a ženy v rodinném podnikání ignoruje a nezviditelňuje, nicméně ani náprava tohoto obrazu a uvedení do souladu s realitou nebude dostačující. Kromě finančních nástrojů podpory je nutné zvážít i jiné, například speciální poradenství, soutěže pro ženy v rodinných firmách, jejich důslednější prezentaci a propagaci apod.

6.2 Franchising

V oblasti franchisingu se jeví, že několik desítek let trvající seberegulace, a to i na nadnárodní úrovni, vedla k limitování některých potenciálně nejrizikovějších prekarizačních faktorů, kterými by bylo jednak nepřiměřené svázání franchisorů a franchisek franchisovými smlouvami a tím narušení jejich postavení jako samostatných podnikajících osob, jednak takové nastavení finančních vztahů, jež by franchisorům a franchisekám neponechalo dostatečné množství financí. Přesto je ale možné ještě navrhnout některá doporučení. Část z nich směřuje přímo k ČAF jako podstatnému aktérovi této problematky a je pravděpodobné, že jimi případně získaná data a poznatky by byly velmi užitečné pro další praxi.

I když jsou obecné potenciální prekarizační faktory relativně brány v potaz v rámci seberegulace, jež ale není závazná, doporučujeme se na ně zaměřit u franchisových konceptů, které nejsou sdruženy v ČAF, například během kontrol. Jak je podrobněji popsáno v dřívější analýze (Homfray 2018), příliš silné svázání franchisanta nebo franchisek může mít až podobu švarcsystému nebo jiného zastřeného právního vztahu, což spadá do pojmu nelegální práce.

- ČAF je financována v zásadě výhradně z členských příspěvků sdružených organizací. Pokud by byl zájem o využití jejich postavení např. pro sběr dat a informací, je možno podpořit takové aktivity, např. v rámci některého z operačních programů nebo jinou obdobnou formou. Informace a data by mohla být využitelná MPO pro další konkretizaci podpory malého podnikání. Pro ČAF samotnou navrhuje v rámci dalšího rozvíjení jejího seberegulačního charakteru v případě zájmu zabývat se těmito tématy:
 - Analýza možností jednotného postupu celého franchisového konceptu v případě nepředvídatelných situací typu pandemie, ale i událostí lokálnějšího charakteru, např. povodní, případně včlenění do Etického kodexu či jiného dokumentu.
 - Zajištění právního, daňového a poplatkového školení nebo poradenství pro uchazeče o franchise a nové franchise a franchisek.
- Sledování genderového aspektu franchisového podnikání včetně sběru dat, nejen co se týče žen franchisek, ale i franchisek, situace spojené s franchise jako rodinným podnikem, specifické problémy a potřeby žen v podnikání a možnosti jejich řešení, speciální network pro ženy ve franchisech atd.

6.3 Platformová ekonomika

V této oblasti na rozdíl od dvou předchozích není v zásadě možné opřít se o zkušenosti s dosavadní úpravou, neboť hlavním problémem je její nedostatek. Z tohoto důvodu doporučujeme zejména tyto kroky:

- Zahájit přípravu právní úpravy, která by zahrnovala existenci platformových pracovníků a pracovníc, a využívala by zahraniční přístupy, dobré praxe a návrhy české právní teorie, tedy např. cestou třetího modelu výdělečné činnosti. Gestorem této úpravy by bylo pravděpodobně MPSV ve spolupráci s MPO nebo MSp. Jelikož by se jednalo o podstatnou koncepční změnu v právní úpravě výdělečné činnosti, navrhuje alespoň zahájit analýzu tohoto problému v nejbližší možné době.
- Sběr dat a údajů o digitálních platformách a povaze jejich činnosti, a to jak v případě více právně regulovaných aktivit (taxi služba), tak v případě aktivit méně regulovaných či vůbec specificky neupravovaných (služby pro domácnost). Toto doporučení směřuje jednak k MPO jako gestorovi podnikání, jednak k resortům, do jejichž činnosti konkrétní oblasti spadají (např. MD v případě taxi služby).
- Pro SÚIP a resortní inspekční a kontrolní orgány lze v návaznosti na údaje uvedené v předchozím doporučení navrhnout zaměřit se při kontrolních aktivitách v těchto oblastech na nelegální zaměstnávání nebo výdělečnou činnost bez příslušného oprávnění.
- Informační, vzdělávací a poradenské aktivity pro platformové pracovníky a pracovníce zaměřené na právní, daňové a podobné povinnosti. Zde se jeví jako možnost vyhlášení projektových výzev z příslušných operačních programů, případně rozšíření činnosti některých úřadů státní správy (např. úřadů práce).
- Podpora (alespoň v podobě informací poskytovaných orgány státní správy) sdružování platformových pracovníků a pracovníc za účelem zlepšení jejich informovanosti o podmínkách v konkrétní činnosti a platformové práci obecně a zlepšení jejich vyjednávací pozice.
- Sledování vývoje problematiky služeb informační společnosti, zejména vývoje obsahu tohoto pojmu v rámci judikatury SDEU, případně jiných členských států.

7. SHRNUTÍ ANALÝZY

Analýza se zabývá právním pohledem na mikropodnikání jako specificky vymezený okruh ekonomické činnosti v podmínkách českého právního řádu. Hlavním záměrem této studie je v rámci právní úpravy i aplikační praxe identifikovat možné instituty a faktory jednak přispívající k tzv. prekarizaci mikropodnikání, jednak bránící účinnému dosahování rovnosti žen a mužů v těchto odvětvích. Tyto jevy jsou zkoumány nikoli na problematice mikropodnikání obecně, ale ve třech vymezených oblastech – v rodinném podnikání, franchisingu a v platformové ekonomice.

Právní pohled této analýzy je širší než ryze legislativní. Zkoumá i postoj politické reprezentace a orgánů veřejné a státní správy ke zkoumaným oblastem, jak je těmto podnikatelům a podnikatelkám deklarována a skutečně poskytována podpora a jaké jsou formy této podpory. Dále je zjišťováno, jakým způsobem a na jakém právním podkladu probíhá seberegulace, a to i na nadnárodní (evropské) úrovni. V prostředí kusé právní úpravy je právě seberegulace podstatná pro nastavení podmínek a praktické fungování v daných oborech.

Mikropodnikání v této analýze tedy rozumíme samostatnou výdělečnou činnost, případně provozovanou se spolupracující osobou nebo osobami ve smyslu zákona o daních z příjmů, výjimečně se zaměstnanci/zaměstnankyněmi. **Prekérní výdělečnou činnost** tato analýza chápe jako výdělečnou činnost charakterizovanou především časovým omezením nebo nestálostí práce, limitovaným výdělkem a nedostatkem právní či sociální ochrany.

Rodinné podnikání je považováno za podnikání v rámci rodinné obchodní korporace či rodinné živnosti, na kterém se majetkem, prací či funkčním zařazením podílejí členové/členky rodiny.

Franchisové podnikání je charakterizováno následovně: malý podnikatel nebo podnikatelka (franchisant/franchisantka) převezme již vyvinutý podnikatelský koncept od franchisora/franchisorky. Franchisant/franchisantka je samostatný podnikatel/podnikatelka, tedy podniká svými vlastními prostředky a na své vlastní riziko a odpovědnost. Vzájemným smluvním vztahem s franchisorem nebo franchisorkou je ale jeho činnost značně regulována.

V rámci **platformové ekonomiky** je analýza zaměřena na poskytování pracovní síly a výkon výdělečné činnosti prostřednictvím platformy a postavení takového platformového pracovníka / platformové pracovnice.

Základní metodou je rozbor právních předpisů různé úrovně (právní síly), a to za použití více výkladových metod. Zkoumány jsou i právní texty nelegislativní povahy, jako jsou smlouvy a smluvní vzory, všeobecné obchodní podmínky nebo statuty, etické kodexy apod. podnikatelských asociací. S ohledem na silný seberegulační aspekt franchisingu, na význam veřejné podpory rodinného podnikání a na určování povahy sdílené ekonomiky jejími nejsilnějšími aktéry/aktérkami bylo nutné analyzovat i řadu dalších materiálů. Jsou jimi zejména webové stránky, koncepční a edukační materiály a veřejné a politické deklaráce.

Hlavní zjištění v oblasti **rodinného podnikání**:

- Rodina je v právní úpravě i aplikační praxi chápána poměrně úzce, často nezahrnuje méně formální párové soužití, nad rámec elementární právní úpravy se nevěnuje jiným rodinným vztahům.
- Není dostatečně vzata v potaz hodnota práce vykonávané přímo pro rodinu, která je obvykle vykonávána ženami a má dopad jednak na možnost aktivně se zapojit do samotného podnikání, jednak na právní, finanční a sociálně-právní postavení spolupracující osoby.
- Prezentace a podpora rodinného podnikání je genderově necitlivá, stereotypní, až diskriminující.

Hlavní zjištění v oblasti **franchisingu**:

- Kvalitně nastavený franchisový koncept má potenciál eliminovat řadu prekarizačních faktorů, příliš striktně nastavené podmínky naopak mohou franchisanta nebo franchisantku nepřiměřeně omezovat.
- Pozitivně lze hodnotit desítky let trvající seberegulaci (ČAF), která ale není povinná, je tedy nutné věnovat pozornost zejména neseberegulovaným franchisovým konceptům.
- Genderové hledisko není ani v rámci seberegulátora specificky sledováno.

Oblast **platformové ekonomiky** se od obou předchozích oblastí liší svou novostí a nedostatkem regulace, čemuž odpovídají i hlavní zjištění:

- Jde o téměř neregulovaný fenomén, v jehož rámci se digitální platformy brání postavení zaměstnavatele/zaměstnavatelky, platformoví pracovníci a pracovnice se tak ocitají v nejasném postavení, které se často nachází na hranici mezi závislou prací a samostatnou výdělečnou činností.
- Nedostatečná regulace a vyhýbání se jí má za následek absenci základních pravidel a garancí pro platformové pracovníky a pracovnice, zejména z hlediska práv a sociálního zabezpečení.
- Lze pozorovat tendenci k genderově stereotypní agregaci pracovníků a pracovnic v jednotlivých činnostech.
- Na tento fenomén bude nutné legislativně reagovat.

V rámci daných zjištění jsou formulována příslušná doporučení směřující jednak k orgánům státní správy, jednak k ČAF jako významnému seberegulátorovi.

8. LITERATURA A DALŠÍ ZDROJE

AMSP ČR (2020). *Etický kodex rodinného podniku České republiky* (online). Cit. 21. 3. 2021. Dostupné z: <https://amsp.cz/wp-content/uploads/2020/02/Etick%C3%BD-kodex-rodinn%C3%A9ho-podniku.pdf>

AMSP ČR (2021). *FAQ – Registrace rodinného podniku* (online). Cit. 19. 3. 2021. Dostupné z: <https://amsp.cz/registrace-rodinnych-podniku/>

BusinessInfo.cz (2020a). *V Česku už se registrovaly stovky rodinných podniků* (online). Cit. 10. 3. 2021. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/v-cesku-uz-se-registrovaly-stovky-rodinnych-podniku/>

BusinessInfo.cz (2020b). *Poslední šance přihlásit se do soutěže Equa bank rodinná firma roku!* (online). Cit. 10. 3. 2021. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/posledni-sance-prihlasit-se-do-souteze-equa-bank-rodinna-firma-roku/>

BusinessInfo.cz (2020c). *Královny malého podnikání vyhlášeny. AMSP ČR představuje TOP 8 podnikatelek roku 2020* (online). Cit. 20. 3. 2021. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/kralovny-maleho-podnikani-vyhlaseny-amsp-cr-predstavuje-top-8-podnikatelek-roku-2020/>

Butler, S. (2021). *Uber drivers entitled to workers' rights, UK supreme court rules*. The Guardian (online). Cit. 20. 3. 2021. Dostupné z: <https://www.theguardian.com/technology/2021/feb/19/uber-drivers-workers-uk-supreme-court-rules-rights?fbclid=IwAR0qMgyZ7oY-cfXDLdok4fLisZqOgBloOnP4M7GywUleVSeNsA5bZ1yPwX0>

ČAF (nedat.). *Přijímací řád* (online). Cit. 20. 3. 2021. Dostupné z: http://www.czech-franchise.cz/media/pages/documents/jak-se-stat-clenem/prijimaci_rad_caf.pdf

ČAF (2017). *Evropský kodex etiky franchisingu. Etický kodex pro členy České asociace franchisingu* (online). Cit. 20. 3. 2021. Dostupné z: http://www.czech-franchise.cz/media/pages/documents/eticky_kodex/evropsky_kodex_etiky_franchisingu_2017_7_2_2017.pdf

ČAF (2019). *Stanovy České asociace franchisingu* (online). Cit. 20. 3. 2021. Dostupné z: http://www.czech-franchise.cz/media/pages/documents/jak-se-stat-clenem/stanovy_6_3_2019.pdf

Dlouhá, J., Pospíšilová, M. (2018). *Ženy OSVČ a prekérní situace – inspirace ze zahraničí. Analýza případů dobré praxe – OSVČ jako prekérní práce*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. (online). Cit. 18. 3. 2021. Dostupné z: http://osvc.soc.cas.cz/sites/osvc.soc.cas.cz/files/zeny_osvc_a_prekerni_situace_inspirace_ze_zahranici_def.pdf

EHSV (2015). *Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Rodinné podniky v Evropě jako zdroj budoucího růstu a lepších pracovních míst (stanovisko z vlastní iniciativy)* (online). Cit. 19. 3. 2021. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015IE0722&from=EN>

EK (2003). *Doporučení Komise č. 2003/361/ES o definici mikropodniků a malých a středních podniků* (online). Cit. 18. 3. 2021. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=LEGISSUM%3An26026>

EP (2015). *Rodinné podniky v Evropě. Usnesení Evropského parlamentu ze dne 8. září 2015 o rodinných podnicích v Evropě (2014/2210(INI))* (online). Cit. 19. 3. 2021. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015IP0290&from=GA>

HK ČR (2018). *140/18 Vymezení rodinného podniku v České republice; T: 31. 12. 2018* (online). Cit. 19. 3. 2021. Dostupné z: <https://www.komora.cz/legislation/140-18-vymezeni-rodinneho-podniku-v-ceske-republice-t-31-12-2018/>

- Hlidacky.cz (2020). *Všeobecné obchodní podmínky a podmínky užití webových stránek*. www.hlidacky.cz (online). Cit. 21. 3. 2021. Dostupné z: <https://www.hlidacky.cz/vseobecne-obchodni-podminky>
- Holub, M. (2016). *Komentář k § 700*. Pp. 224–232 in Melzer, F., Tégl, P. (eds.). *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek IV, § 655 – 975*. Praha: Leges.
- Homfray, Š. (2018). *V kvelbu i na statku. Právní úprava a prekarizace samostatné výdělečné činnosti žen*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. (online). Cit. 18. 3. 2021. Dostupné z: http://osvc.soc.cas.cz/sites/osvc.soc.cas.cz/files/v_kvelbu_i_na_statku_def.pdf
- iProsperita.cz (2020). *Srdcová sedma pomůže rodinným firmám* (online). Cit. 10. 2. 2021. Dostupné z: <https://www.iprosperita.cz/lobby-info/10404-rodinne-firmy-jsou-pripraveny-pomoci-narodnimu-hospodarstvi>
- Kaiserová, R. (2018). *OSVČ jako překerní práce z pohledu daní*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. (online). Cit. 18. 3. 2021. Dostupné z: http://osvc.soc.cas.cz/sites/osvc.soc.cas.cz/files/osvc_jako_prekerni_prace_z_pohledu_dani_def.pdf
- LidskáSíla.cz (nedat.). *Obchodní podmínky společnosti LidskáSíla s.r.o.* (online). Cit. 21. 3. 2021. Dostupné z: <https://lidskasila.cz/cs/obchodni-podminky>
- Liftago.cz (2020). *Všeobecné obchodní podmínky* (online). Cit. 21. 3. 2021. Dostupné z: <https://www.liftago.cz/vseobecne-obchodni-podminky/>
- Mangarella, A. (2021a). *Sebezaměstnání a prekarita: daňové a odvodové aspekty*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. (online). Cit. 13. 4. 2021. Dostupné z: <http://prekarita.soc.cas.cz/>
- Mangarella, A. (2021b). *Sebezaměstnání a prekarita: mezinárodní srovnání a dobré praxe*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. (online). Cit. 13. 4. 2021. Dostupné z: <http://prekarita.soc.cas.cz/>
- Morávek, D. (2017). *Rodinné podnikání by mohlo získat definici v zákoně a v budoucnu i podporu*. Podnikatel.cz (online). Cit. 19. 3. 2021. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/rodinne-podnikani-by-mohlo-ziskat-definici-v-zakone-a-v-budoucnu-i-podporu/>
- MPO (2019a). *Větší podpora rodinných firem a malých nezávislých obchodů na venkově v přípravě. Spuštěna by měla být příští rok* (online). Cit. 19. 3. 2021. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/podnikani/rodinne-podnikani/vetsi-podpora-rodinnych-firem-a-malych-nezavislych-obchodu-na-venkove-v-priprave--spustena-by-mela-byt-pristi-rok--248425/>
- MPO (2019b). *Komplexní podpora rodinných firem připravena. Počítá mimo jiné s bezúročnými půjčkami a zvýhodněnými zárukami* (online). Cit. 19. 3. 2021. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/podnikani/rodinne-podnikani/komplexni-podpora-rodinnych-firem-pripravena--pocita-mimo-jine-s-bezurocnymi-pujckami-a-zvyhodnenymi-zarukami--250414/>
- MPO (2019c). *Nástupnictví v rodinné firmě, jak na to* (online). Cit. 15. 1. 2021. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/assets/cz/rozcestnik/pro-media/tiskove-zpravy/2019/11/Nastupnictvi-v-rodinne-firme--jak-na-to.pdf>
- MPO (2020a). *Rodinné podniky mohou získat zvýhodněné bankovní úvěry a záruky* (online). Cit. 11. 3. 2021. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/podnikani/rodinne-podnikani/rodinne-podniky-mohou-ziskat-zvyhodnene-bankovni-uvery-a-zaruky--252001/>
- MPO (2020b). *Registrace rodinných firem spuštěna. Splnil se tak bod živnostenského balíčku* (online). Cit. 11. 3. 2021. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/podnikani/rodinne-podnikani/registrace-rodinnych-firem-spustena--splnil-se-tak-bod-zivnostenskeho-balicku--253229/>
- MPO (2020c). *Definice rodinného podniku* (online). Cit. 20. 3. 2021. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/podnikani/rodinne-podnikani/definice/definice-rodinneho-podniku--253096/>
- Nováková, L. (2008). *Franchisingová smlouva*. Franchising.cz (online). Cit. 20. 3. 2021. Dostupné z: <https://franchising.cz/abc-franchisingu/50/franchisingova-smlouva/>

Pichrt, J., Boháč, R., Morávek, J. (eds.). (2017). *Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer ČR.

Pichrt, J., Boháč, R., Morávek, J. (eds.). (2019). *Sdílená ekonomika tři roky poté – závěry a perspektivy*. Praha: Wolters Kluwer ČR.

Poslanecká sněmovna (2011). *Důvodová zpráva k Občanskému zákoníku* (online). Cit. 22. 3. 2021. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=362&CT1=0>

SOÚ AV ČR (2020a). *Dopady opatření proti pandemii na ženy a muže na trhu práce* (online). Cit. 26. 7. 2020. Dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/aktualita/dopady-opatreni-proti-pandemii-na-zeny-muze-na-trhu-prace>

SOÚ AV ČR (2020b). *Kdo pečuje o rodinu v dobách pandemie? Dopady protipandemických opatření na české domácnosti* (online). Cit. 7. 8. 2020. Dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/aktualita/kdo-pecuje-o-rodinu-v-dobach-pandemie-dopady-protipandemickych-opatreni-na-ceske>

SOÚ AV ČR (2020c). *Kdo se o nás postará? Migrantky na českém trhu práce* (online). Cit. 30. 7. 2020. Dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/aktualita/kdo-se-o-nas-postara-migrantky-na-ceskem-trhu-prace>

Topfranchising.cz (2021). *Česká asociace franchisingu udělila také další ceny v soutěži Franchisa roku* (online). Cit. 20. 3. 2021. Dostupné z: <https://www.topfranchising.cz/ceska-asociace-franchisingu-udelila-take-dalsi-ceny-v-soutezi-franchisa-roku/>

Uber.com (2021). *Všeobecné podmínky použití – Česká republika* (online). Cit. 21. 3. 2021. Dostupné z: <https://www.uber.com/legal/en/document/?country=czech-rep&lang=cs&name=general-terms-of-use>

Úřad vlády (2014). *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020*. (online) 4. 4. 2014. Cit. 15. 1. 2021. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf

VÚPSV, v. v. i. (2020). *Zpráva o rodině 2020* (online). 24. 6. 2020. Cit. 15. 1. 2021. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Zpr%C3%A1va%20o%20rodin%C4%9B%202020.pdf/c3bdc63d-9c95-497d-bded-6a15e9890abd>

Vyluxuj.cz (2018). *VŠEOBECNÉ OBCHODNÍ PODMÍNKY VYLUXUJ.CZ* (online). Cit. 21. 3. 2021. Dostupné z: <https://vyluxuj.cz/domu/vop/>

Rozhovory

Hrdá, L., Zagorová, K. (2020). *Rozhovor o zkušenostech se společným jměním manželů v advokátní praxi*. (21. 11. 2020). /rozhovor realizovaný autorkou pro potřeby analýzy/

Krajča, J. (2020). *Rozhovor s reprezentantem (projektovým manažerem) ČAF*. (9. 12. 2020). / rozhovor realizovaný autorkou pro potřeby analýzy/

Právní předpisy a judikatura

NSS (2012). Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 4 Ads 177/2011 – 120 ze dne 27. 4. 2012.

NSS (2014). Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. čj. 6 Ads 46/2013–35 ze dne 13. 2. 2014.

Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 10. dubna 2018, Věc C-320/16 – Uber France SAS (žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Tribunal de grande instance de Lille).

Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 20. prosince 2017, Věc C–434/15 – Asociación Profesional Elite Taxi vs. Uber Systems Spain SL.

Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 18. 11. 2004, Věc C-284/03, Belgický stát v. Temco Europe SA.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/31/ES ze dne 8. června 2000 o některých právních aspektech služeb informační společnosti, zejména elektronického obchodu, na vnitřním trhu („směrnice o elektronickém obchodu“).

ÚS (2018). *Nález Ústavního soudu v Brně ze dne 5. 11. 2018*, sp. zn. III. ÚS 4072/17, o ústavní stížnosti stěžovatelky LIDO TAXI RADIO, spol. s r. o.

Vyhláška Ministerstva dopravy a spojů č. 478/2000 Sb., kterou se provádí zákon o silniční dopravě, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 455/1994 Sb., o silniční dopravě, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 480/2004 Sb., o některých službách informační společnosti a o změně některých zákonů (zákon o některých službách informační společnosti), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele, ve znění pozdějších předpisů.

9. SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

AMSP ČR	Asociace malých a středních podniků a živnostníků České republiky
ČAF	Česká asociace franchisingu
ČAK	Česká advokátní komora
ČMZRB	Českomoravská záruční a rozvojová banka
EFF	Evropská franchisová federace
EHSV	Evropský hospodářský a sociální výbor
EK	Evropská komise
EP	Evropský parlament
HK ČR	Hospodářská komora České republiky
MD	Ministerstvo dopravy
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu
MSp	Ministerstvo spravedlnosti
MZe	Ministerstvo zemědělství
NSS	Nejvyšší správní soud
SDEU	Soudní dvůr Evropské unie
SOÚ AV ČR	Sociologický ústav Akademie věd ČR
SÚIP	Státní úřad inspekce práce
UEAPME	Evropská asociace řemesel, malých a středních podniků
ÚS	Ústavní soud
VOP	Všeobecné obchodní podmínky
VÚPSV	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí