

24. 6. 2026

Veďte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

# Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá

Návrh zákona má posílit práva pracovníků poskytujících služby alespoň částečně přes internet či mobilní aplikace na žádost příjemců, jako jsou řidiči taxislužeb či kurýři. V návaznosti na evropskou legislativu zakotvuje pojem digitálních platform jako osob tyto služby zastřešujících, přiznává jejich pracovníkům za určitých podmínek právní postavení zaměstnanců, chrání je před nekontrolovaným zpracováním osobních údajů, či reguluje automatizovaná rozhodnutí s významným dopadem na jejich práva a povinnosti. Návrh zákona se nachází na konci připomínkového řízení.

Legislativní počín v gesci MPSV je jako samostatný zákon transpozicí směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/2831 o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy, s nejzazším datem přijetí do 1. prosince 2026, a zároveň novelizuje vícero souvisejících předpisů jako např. zákoník práce a zákon o inspekci práce. Lze shrnout, že do právního řádu přináší tyto nejzásadnější novinky:

- zavedení pojmu digitálních platform a jejich evidenci
- právní domněnku základního pracovněprávního vztahu pracovníků platform a novou definici závislé práce
- regulaci automatizovaného monitoringu a rozhodování na základě algoritmů ze strany platform
- přestupkovou odpovědnost platform bez ohledu na jejich sídlo

Pojem „platforma“ je definován jako **osoba** poskytující **službu**, která (i) je alespoň zčásti poskytována na dálku pomocí internetu nebo mobilní aplikace, (ii) na žádost příjemce služby, (iii) zahrnuje jako nezbytnou a zásadní složku organizaci práce vykonávané fyzickými osobami za úplat, bez ohledu na to, zda je tato práce vykonávána online nebo na určitém místě, a (iv) zahrnuje používání automatizovaných systémů. Platformou dle návrhu není osoba poskytující službu, jejímž hlavním účelem je využívat nebo sdílet aktiva, nebo prostřednictvím které nabízejí zboží převážně nepodnikající fyzické osoby.

Typickým případem platformy může být aplikace, která zákazníkovi umožní objednat si dopravu nebo doručení jídla, sama rozděljuje zakázky mezi řidiče či kurýry, sleduje průběh plnění a používá automatizovaný systém pro přiřazení objednávek, hodnocení výkonu či stanovení odměny. Naopak samotné tržiště, kde si nepodnikající osoba jednorázově prodá použitý telefon nebo pronajme vlastní vybavení bez toho, aby služba organizovala práci placených pracovníků, by pod tuto definici zpravidla spadat nemělo.

Platformovým pracovníkem má být fyzická osoba vykonávající platformovou práci – tedy (i) práci zajišťující poskytování služby organizované platformou, (ii) fyzickou osobou za úplat,<sup>[1]</sup> (iii) na základě smluvního vztahu mezi platformou nebo zprostředkovatelem a touto osobou, a to bez ohledu na povahu smluvního vztahu nebo jeho označení smluvními stranami. Oproti tomu zaměstnancem platformy má být platformový pracovník v základním pracovněprávním vztahu k platformě nebo zprostředkovateli.

Platformovým pracovníkem může být kurýr, který se do aplikace přihlašuje, přijímá jednotlivé objednávky a dostává za ně odměnu.

Z výše uvedeného lze vyvodit tři dílčí závěry. Zaprvé, platformový zaměstnanec je též platformový pracovník, avšak nikoliv naopak. Zadruhé, o platformovou práci jde bez ohledu na to, zda je vykonávána na základě smlouvy mezi pracovníkem a platformou či zprostředkovatelem, a nehledě na užitý smluvní typ. Zatřetí, platformový pracovník v základním pracovněprávním vztahu ke zprostředkovateli je též zaměstnancem platformy.

Zprostředkovatel je definován jako osoba, která za účelem zpřístupnění platformové práce uzavře smlouvu s platformou a platformovým pracovníkem, nebo je mezi nimi ve smluvním řetězci. Zákon přitom zavádí solidární odpovědnost zprostředkovatele a platformy za splnění povinností platformy dle platformového zákona. Platforma má být objektivně odpovědná za plnění povinností zprostředkovatele, jestliže bude ve správním či soudním řízení pravomocně rozhodnuto o existenci základního pracovněprávního vztahu platformového pracovníka a zprostředkovatele, pokud se zákonným způsobem neliberuje. Návrh tímto způsobem pracovníka platformy chrání před účelovým postavením dalšího subjektu mezi něj a platformu, a bude se tak moci domáhat svých práv přímo po platformě, nehledě na to, že mezi nimi nebude přímý smluvní vztah.

Jako zprostředkovatele si lze představit společnost, která pro společnost provozující aplikaci formálně najímá kurýry, uzavírá s nimi smlouvy a vyplácí jim odměnu, zatímco samotná aplikace nadále určuje pravidla přijímání objednávek, sankce za jejich odmítání nebo způsob hodnocení.

Podstatnou částí návrhu zákona je vyvratitelná právní domněnka existence základního pracovněprávního vztahu v soudních a správních řízeních a při kontrole. Nově se bude mít za to, že platformový pracovník je v tomto vztahu k platformě nebo zprostředkovateli, pokud jsou dány skutečnosti, které důvodně značí, že došlo k naplnění znaků závislé práce dle § 2 odst. 1 zákoníku práce, ledaže platforma nebo zprostředkovatel prokáže, že alespoň jeden znak závislé práce naplněn není.

Návrh přitom novelizuje zákoník práce (dále „**ZP**“) a nově definuje závislou práci jako „*práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance a jménem zaměstnavatele.*“ Nový § 2 odst. 2 ZP vymezuje, kdy o tento vztah jde, a to pokud (i) zaměstnavatel organizuje práci; (ii) zaměstnavatel dohlíží nad výkonem práce zaměstnance; (iii) zaměstnanec vykonává práci podle pokynů zaměstnavatele; a (iv) zaměstnanec vykonává práci v pracovní době.

V novém ustanovení § 2a ZP je uvedeno, že „*Závislá práce musí být vykonávána zaměstnancem pro zaměstnavatele osobně, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.*“ Dle důvodové zprávy k návrhu zákona přitom znaky uvedené v § 2a ZP mají být nově vyňaty z definice závislé práce a být pro její posouzení nerozhodné.

Znaky závislé práce mají být posuzovány souhrnně u platformy a zprostředkovatele, a v případě, že budou naplněny pouze k platformě, potom má platit, že je platformový pracovník v základním pracovněprávním vztahu pouze k ní. Pokud budou naplněny jen ke zprostředkovateli, potom má být v pracovněprávním vztahu pouze k němu; pokud souhrnně, potom pouze k platformě.

V oblasti osobních údajů budou mít platformy zakázáno za pomoci automatizovaného systému zpracovávat osobní údaje o emočním nebo psychickém stavu platformového pracovníka, jakož i další citlivé osobní údaje. Zároveň budou mít vůči pracovníkům podrobnou informační povinnost, tj. budou jim muset sdělit, že používají automatizované monitorovací anebo rozhodovací systémy, a jak tyto systémy prakticky fungují (jaké údaje se zpracovávají, jaká rozhodnutí jsou přijímána apod.).

Platformy budou povinny vykonávat dohled nad těmito systémy prostřednictvím pověřeného zaměstnance, pravidelně vyhodnocovat důsledky, ale taktéž pracovníkům budou povinny vysvětlit jakékoliv rozhodnutí podpořené či učiněné automatizovaným rozhodovacím systémem a umožnit jeho překum fyzickou osobou. Rozhodnutí o omezení či ukončení smluvního vztahu či jiná významná rozhodnutí budou muset být ze zákona učiněna člověkem, a platforma je povinna rozhodnutí písemně odůvodnit.

Pokud např. automatizovaný systém pracovníkovi sníží přístup k zakázkám, dočasně mu zablokuje účet nebo navrhne ukončení spolupráce kvůli nízkému hodnocení, nemělo by zůstat pouze u obecného oznámení v aplikaci.

Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty budou přijímat povinná hlášení od platforem, že jsou platformou dle návrhu zákona, a své identifikační údaje (a to i skrze formulář jednotného měsíčního hlášení zaměstnavatele), platformy budou povinny zavést vnitřní oznamovací systém dle zákona o ochraně oznamovatelů. Jestliže v ČR nebude mít platforma sídlo ani organizační složku, bude povinna zřídit si tzv. kontaktní osobu, a to pod hrozbou pokuty či zákazu činnosti.

Součástí návrhu zákona je rozsáhlý katalog přestupků. Za „méně závažný“ přestupek (např. nesplnění informační povinnosti o zavedených automatizovaných systémech) stanoví pokutu do 500 tis. Kč, a za vybrané přestupky (např. automatizované zpracovávání údajů o psychickém stavu pracovníka platformy, jeho etnicitě, orientaci apod.) až do výše ekvivalentu 20 mil. EUR či 4 % z celkového ročního obrátu dosaženého pachatelem podle toho, která z těchto hodnot je vyšší.

Návrh zákona o platformové práci a o změně souvisejících zákonů je nevyhnutelným důsledkem povinnosti členského státu EU implementovat evropské směrnice do svého právního řádu ve stanovených lhůtách. Návrh nicméně navzdory bezpochyby kladným prvkům, které mohou přinést vyšší míru ochrany a právní jistoty pracovníkům platforem, obsahuje nejasnosti, které bude muset vyřešit až navazující soudní a správní praxe.

Přestože návrh zákona obsahuje zmocnění MPSV k vypracování metodiky pro využití domněnky základního pracovněprávního vztahu, samotný návrh ne zcela jednoznačně staví hranici mezi definicí zaměstnance platformy podle navrhovaného ustanovení § 5 a domněnkou zaměstnavatele dle § 9. V případě určení základního pracovněprávního vztahu u zprostředkovatele (byť jen ve formě předběžné otázky) by totiž musela nastat situace, že příslušný orgán bude výhradně na něj pohlížet jako na zaměstnavatele, přestože zákon pro takový případ označuje jako zaměstnavatele též platformu. Ačkoliv by situaci bylo možné bezpochyby překlénout výkladem (a např. vyložit § 9 jako *lex specialis* k § 5), nezdá se v tomto ohledu zákon být formulovaný dostatečně precizně.

Samotné nové vymezení definice závislé práce vzbuzuje určité rozpaky. Přestože zákonodárce v důvodové zprávě uvádí, že vysvětlení vztahu nadřízenosti a podřízenosti ve čtyřech kumulativních znacích vyplývá z judikatury NSS, které údajně přinese větší právní jistotu do pracovněprávních vztahů, autor se domnívá, že negativním doprovodným důsledkem může být velmi obtížná prokazatelnost tzv. švarcsystému.

V případě, že se změna vymezení závislé práce skutečně prosadí, bude ohrožena další použitelnost dosavadní judikatury, ale i komentářové literatury, správní praxe a obecně doktrinálního chápání pojmu závislá práce. Na první i druhý pohled se totiž jeví jako velmi těžko představitelné, že se kontrolnímu orgánu podaří veškeré znaky prokázat, a to zejména, že zaměstnavatel nad výkonem práce *dohlíží*, neřkuli, že zaměstnanec vykonává práci podle pokynů zaměstnavatele. Nelze totiž vyloučit, že práce bude vykonávána převážně nepřímou či faktickým nastavením spolupráce, tj. bez prokazatelného projevu vůle smluvních stran.

Další praxe tak – ve světle chystané metodiky MPSV – ukáže, zda jsou výše uvedené obavy důvodné, nebo zda návrh zákona přinese do pracovněprávních vztahů větší předvídatelnost a stabilitu pro všechny zúčastněné. Výsledek připomínkového řízení nicméně napovídá, že navrhované znění není zdaleka konečné.



**Mgr. Karel Bělohoubek**

**BŘÍZA & TRUBAČ**  
ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ — ATTORNEYS AT LAW

[Bříza & Trubač, s.r.o., advokátní kancelář](#)

Palladium Praha  
Na Poříčí 1079/3a  
110 00 Praha 1

Tel.: +420 777 601 114  
e-mail: [info@brizatrubac.cz](mailto:info@brizatrubac.cz)

---

[1] Zde se autor článku domnívá, že ustanovení nebylo formulováno úplně šťastně, když je platformový pracovník definován jako fyzická osoba dokonce dvakrát.

© EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamýšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)

- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)