5. 11. 2026

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

Nová definice závislé práce

Cílem tohoto článku je charakteristika pojmu „závislé práce“, a to s ohledem na připravovanou novelu zákoníku práce[1] (dále jen „připravovaná novela“) s předpokládanou účinností k 1. 1. 2027, kterou má dojít ke zpřesnění této definice. Přesné vymezení pojmu závislé práce má pak svůj význam při posuzování, zda se určitá osoba dopouští výkonu nelegální práce[2], tzv. „švarcsystému“, tedy zastřeného pracovněprávního vztahu. Nelegální prací se rozumí výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah.

Zatím poslední právní úprava pojmu závislé práce byla provedena v souvislosti s novelizací zákoníku práce[3] a nabyla účinnosti 1. ledna 2012. Jednalo se o legální a formulační zpřesnění pojmu závislá práce, neboť původní definici bylo v právní teorii i praxi vytýkáno[4], že směšuje znaky závislé práce s podmínkami, za nichž má být vykonávána. Po této novelizaci se původní definice závislé práce rozdělila do dvou odstavců ustanovení § 2 zákoníku práce, kdy první odstavec vymezuje znaky závislé práce a druhý pak podmínky, za nichž je vykonávána.

Aktuálně tedy § 2 odst. 1 zákoníku práce vymezuje základní definiční znaky závislé práce, jež musí být splněny kumulativně a kterými jsou:

a. práce ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,
b. práce vykonávána jménem zaměstnavatele,
c. práce dle pokynů zaměstnavatele a
d. osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele.

Připravovaná novela navrhuje další zpřesnění závislé práce, a to dle důvodové zprávy v reakci na praxi a kontrolní činnost inspektorátů práce, ale i na dosavadní judikaturu, která znaky závislé práce vykládá extenzivně. Cílem by tak nemělo být podle důvodové zprávy rozšíření skupiny osob, na které se bude vztahovat, ale spíše by měla být nová definice více srozumitelná pro své adresáty.

Podle připravované novely tak ze shora uvedených 4 definičních znaků závislé práce zůstanou pouze 3, neboť dojde k vypuštění jednoho, a to „výkon práce dle pokynů zaměstnavatele“, který však bude jedním ze znaků pojmu „práce ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance“. Nadále by tedy mělo platit, že se jedná o závislou práci, pokud jsou naplněny kumulativně tyto 3 definiční znaky, a to

a. práce ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,
b. práce vykonávána jménem zaměstnavatele a
c. osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele.

S ohledem na to, že Nejvyšší soud a Nejvyšší správní soud považují za nejvýraznější rozdíl v pojetí občanskoprávních a pracovněprávních vztahů právě vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, je těžiště navrhované právní úpravy právě ve zpřesnění tohoto znaku závislé práce.

Znak nadřízenosti a podřízenosti pak bude dovozován pouze v případě, že budou naplněny kumulativně všechny 4 podznaky, které budou nově uvedeny v odstavci 2 § 2 zákoníku práce, a to:

a. zaměstnavatel organizuje práci,

b. zaměstnanec vykonává práci v pracovní době,
c. zaměstnanec vykonává práci podle pokynů zaměstnavatele a
d. zaměstnavatel kontroluje výkon práce zaměstnance.

Jak již bylo uvedeno shora, tyto podznaky byly inspirovány judikaturou, neboť by podle nich mělo nejlépe dojít k odlišení toho, zda se jedná o obchodněprávní vztah dvou podnikatelů nebo o zastřený pracovněprávní vztah, protože jejich činnost vykazuje znaky závislé práce. Důvodová zpráva pak doplňuje, že veškeré tyto podznaky mají stejnou váhu a jsou naprosto rovnocenné.

Nejvyšší soud ve svých rozhodnutích opakovaně poukazuje na to, že určité jeho hodnocení jednotlivých znaků závislé práce vychází vždy z individuálních skutkových okolností dané věci a nelze je zobecňovat. Proto podle mne ani sebelepší definice pojmu závislé práce a její další legislativní zpřesnění nepovede k tomu, že bude možné po přečtení daného ustanovení zákona jednoznačně dojít k závěru, že se daná osoba dopouští výkonu nelegální práce.

Nejvyšší správní soud vydal dne 8. 12. 2025 zajímavý rozsudek sp. zn. 22 Ads 168/2025, kde se zabýval pokutou udělenou společnosti VELKÁ PECKA s.r.o. za umožnění výkonu nelegální práce 8 kurýrům on-line obchodu Rohlík.cz. Kurýři formálně působili jako osoby samostatně výdělečně činné na základě obchodněprávních smluv, avšak faktický obsah jejich činnosti podle soudu naplňoval znaky závislé práce. Soud zde dovodil, že není právně relevantní, jak byl smluvní vztah koncipován formálně, podstatné je, jak byla práce skutečně vykonávána reálně v praxi. V dané věci bylo např. sjednáno, že není nutný osobní výkon práce daným kurýrem, je zde možnost využít subdodavatele, ale v praxi k tomu prakticky vůbec nedocházelo. Vytýkáno zde bylo i to, že se jednalo o dlouhodobou soustavnou činnost, nikoliv tedy krátkodobý smluvní vztah na určité období, na konkrétní zakázku. Práce byla rovněž vykonávána pod logem Rohlík.cz, tedy polepy na autech, SMS zprávy, reklamace, které řešil Rohlík.cz. Pro kurýry pak představovala práce a příjmy od dané společnosti dle soudu významný zdroj obživy.

Soud odmítl argument, že smluvní svoboda nebo preference kurýrů spolupracovat jako podnikatelé brání závěru o závislé práci. Pokud jsou naplněny znaky závislé práce, musí být vykonávána v pracovněprávním vztahu, jak stanovuje zákon. Stejně tak soud nepovažoval za rozhodující formální možnost odmítat zakázky, využívat vlastní prostředky k výkonu práce nebo spolupracovat s jinými subjekty, protože tyto možnosti byly podle zjištěného skutkového stavu převážně formální a nepřevážily nad celkovým obrazem vztahu. Podle soudu zde chyběla volnost typická pro obchodní vztahy, neboť zde byl režim plánování a kontroly výkonu činnosti kurýrů, který odpovídal dle soudu výkonu práce dle pokynů zaměstnavatele, kdy zde nebyl pouze zájem na výsledku spolupráce, tj. doručení předané zásilky, ale na dodržení určitých standardů.

Zajímavá však byla podle mne úvaha o systému smluvních pokut, která zde byla v rámci obchodních smluv rovněž nastavena a které jsou v pracovněprávních vztazích v podstatě vyloučeny. V obchodních vztazích se sankce objevují často, smluvní pokuty jsou typické pro spolupráci podnikatelských subjektů. Soud zde však učinil závěr, že i když součástí rámcových smluv byla i možnost uložení smluvních pokut, neznamená to nemožnost učinění závěru o naplnění znaků závislé práce, neboť takový výklad by vedl k absurdnímu důsledku, kdy by byl závěr o nelegální práci vyloučen pokaždé, pokud formálně uzavřená smlouva obsahuje prvek, který pracovní právo zakazuje.

Nejvyšší správní soud však v tomto rozhodnutí konstatoval poměrně zásadní věc, a to, že zde posuzovaná činnost kurýrů je tzv. obojetnou činností, kde je dělicí linie mezi závislou prací a nezávislou činností nemožné vyjádřit dostatečně přesně dle nějakého konstantního nebo přesně definovaného vzorce. Podle mne je tedy třeba brát zřetel na to, že takových obdobných činností je v praxi mnohem více, narážíme na ně prakticky denně, a to v mnoha odvětvích. Hranice posuzování tak bude velice tenká a bude pak opravdu záviset na každém jednotlivém znaku závislé práce a jeho

naplnění v praxi, nikoliv tedy formálně smluvně.

V judikatuře se dále mimo jiného velmi často řeší odměna, která je relevantní pro posouzení existence ekonomické závislosti zaměstnance na zaměstnavateli, jako dílčí část znaku podřízenosti. Ve znacích, ani podznacích závislé práce se bohužel v novelizovaném znění neobjevuje, ačkoliv právě posouzení ekonomické závislosti na dominantním odběrateli je významným vodítkem ukazujícím na zastřené pracovněprávní vztahy.

Pokud se podíváme na definici pojmu závislé práce z roku 2012 a nyní, tedy 14 let poté, je zřejmé, že nedoznala zásadních změn, neboť je podle mne nadále nejednoznačná a těžko bude po jejím legislativním zpřesnění pro adresáty srozumitelnější, což mělo být jejím cílem. V podstatě dochází pouze ke zpřesnění znaku „vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance“ a je otázkou, zda toto bude dostačující, případně zda bude nadále judikatura výkladově upřesňovat jednotlivá kritéria, jako tomu bylo nyní a což lze podle mne očekávat.

Připravovaná novela, pokud bude přijata v navrhovaném znění, tak nebude podle mne znamenat v posuzování závislé práce žádnou významnou změnu a nebude mít zásadní dopad do podnikatelské sféry. Nadále bude v praxi velmi složité posoudit, zda se jedná o švarcsystém, tedy zda jsou naplněny znaky závislé práce, kterou nelze vykonávat jinak než v pracovněprávním vztahu, případně zda jde o smluvně volný obchodní vztah dvou podnikatelských subjektů. Zásadní bude nadále skutečná forma spolupráce, nikoliv formální smluvní ujednání.

JUDr. Martina Švejdová

PADĚRA & PARTNEŘI
ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ

PADĚRA & PARTNEŘI s.r.o. advokátní kancelář

Svaté Anežky České 32
530 02 Pardubice

Tel.: + 420 773 240 555
E-mail: info@akprp.cz

---

[1] Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony v souvislosti s přijetím zákona o platformové práci a v souvislosti s posílením uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

[2] § 5 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

[3] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

[4] BEZOUŠKA, P. Závislá práce. *Právní rozhledy*. 2008, č. 16, s. 579.

Další články:

- Pracovněprávní dokumenty a elektronický podpis – když certifikát vyprší dříve než archivační lhůta
- Okamžité zrušení pracovního poměru vs. výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce
- Transparentní odměňování: co se změnilo mezi návrhem MPSV a vládním návrhem a proč s přípravou nečekat na vyhlášení zákona
- Zásadní změny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení v EU
- Právní limity AI monitoringu zaměstnanců, aneb když vás hlídá algoritmus
- Transparentnost odměňování a náborové prémie: kdy lze rozdílnou mzdu obhájit?
- Ještě jednou k vybraným tématům analytické kategorizace pracovních míst dle směrnice o transparentním odměňování
- Nábor zaměstnanců přes agentury a M&A transakce: kde končí ochrana investice a začíná kartel
- Nová definice závislé práce
- Doručování písemností zaměstnanci poštou: zákonná patnáctidenní lhůta versus praxe provozovatele poštovních služeb
- Kdy se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru? Nový pohled Nejvyššího soudu