

17. 6. 2026

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

Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl

Platformová práce je v posledních letech důležitým tématem nejen na evropské, ale i na vnitrostátní úrovni, a to zejména díky plošnému a stále trvajícím rozšiřování trhu služeb, které do modelu digitální pracovní platformy spadají.

Obecně

U platformové práce se jedná o pracovněprávní model, v němž je práce organizována prostřednictvím digitálního rozhraní, zpravidla mobilní aplikace nebo s využitím internetové platformy, a v němž významnou roli hrají automatizované systémy, například při sdělování zakázek, hodnocení pracovníků nebo rozhodování o přístupu k práci. Typickým příkladem jsou přepravní a rozvozné platformy, jako například Rohlík, Košík, Uber, Bolt nebo Foodora.

Legislativní situace a právo EU

Ministerstvo práce a sociálních věcí předložilo na konci března nový návrh zákona o platformové práci a o změně souvisejících zákonů (dále jen „**Návrh**“)[1], jehož cílem je transponovat směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/2831 ze dne 23. října 2024 o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy (dále jen „**Směrnice**“).

Účelem Směrnice je zlepšit pracovní podmínky zaměstnanců digitálních pracovních platform a posílit ochranu jejich osobních údajů při platformové práci pro všechny platformové pracovníky, tedy nejen pro zaměstnance, ale i pro další osoby, zejména osoby samostatně výdělečně činné.

Návrh byl připraven ve spolupráci s dalšími resorty a Úřadem pro ochranu osobních údajů a podle předkládací zprávy bylo při jeho přípravě usilováno o nalezení kompromisního řešení založeného na minimalistické transpozici Směrnice.

Jde přitom již o druhý pokus o systematickou českou právní úpravu platformové práce. Dřívější materiály připravované k transpozici platformové směrnice byly ovšem primárně odbornou veřejností kritizovány jako příliš komplikované a zcela odtržené od reality fungování trhu práce. Silně rezonovala i obava, aby nová právní úprava nevedla k potlačení flexibility, která je pro platformovou práci typická a současně nezbytná a aby neuzavřela prostor pro legální výkon činnosti v režimu OSVČ tam, kde skutečně nejde o závislou práci. I proto je aktuální Návrh prezentován jako vyváženější a „minimalistický“ - tedy jako snaha nalézt rozumnou rovnováhu mezi ochranou platformových pracovníků, zachováním smluvní flexibility a zamezením obcházení pracovněprávních předpisů prostřednictvím tzv. švarcsystému.

Je tak třeba zdůraznit, že avizovaným cílem nové právní úpravy není platformovou práci zakázat ani plošně převést všechny platformové pracovníky do postavení zaměstnanců, ale nastavit pravidla pro situace, kdy je práce vykonávána v režimu, který je sice formálně označen jako samostatná činnost, avšak svým skutečným obsahem může naplňovat znaky závislé práce.

Co má nový zákon upravit?

Návrh je koncipován jako nový zákon o platformové práci, současně však zasahuje i do dalších právních předpisů. Vedle samotné úpravy platformové práce počítá s novelizací zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti, občanského soudního řádu, zákona o pobytu cizinců na území České republiky, zákona o inspekci práce, zákona o ochraně oznamovatelů a zákona o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele.

Návrh vymezuje základní pojmy pro oblast platformové práce, upravuje právní definici pracovněprávního vztahu, stanoví pravidla pro používání automatizovaných systémů, rozšiřuje informační povinnosti platformem a současně mění některé obecné instituty pracovního práva a práva zaměstnanosti, zejména definici závislé práce a úpravu nehlášené práce.

Vymezení základních pojmů

Návrh zavádí několik nových pojmů, přičemž zásadními pojmy jsou platforma, platformová práce, platformový pracovník, zaměstnanec platformy, zprostředkovatel a automatizované systémy.

Platformou má být osoba poskytující službu, která je alespoň zčásti poskytována na dálku prostřednictvím elektronických prostředků, typicky prostřednictvím internetových stránek nebo mobilní aplikace, je poskytována na žádost příjemce služby, zahrnuje jako nezbytnou a zásadní složku organizaci práce vykonávané fyzickými osobami za úplaty a současně zahrnuje používání automatizovaných systémů. Zásadní je, že návrh výslovně počítá jak s prací vykonávanou online, tak s prací vykonávanou na určitém místě.

Platformová práce je pak vymezena jako práce zajišťující poskytování služby platformou a platformovým pracovníkem je každá fyzická osoba, která platformovou práci vykonává, bez ohledu na povahu smluvního vztahu nebo jeho označení smluvními stranami.

Zaměstnanec platformy je platformový pracovník v základním pracovněprávním vztahu k platformě nebo ke zprostředkovateli a zprostředkovatel je osoba, která za účelem zpřístupnění platformové práce uzavře smlouvu s platformou a současně smlouvu s platformovým pracovníkem, případně je ve smluvním řetězci mezi platformou a platformovým pracovníkem. Již na této definici je vidět snaha zachytit i složitější vícečlánkové obchodní modely, v nichž platforma nevystupuje vždy přímo jako druhá smluvní strana pracovníka.

Automatizovaný systém je definován jako automatizovaný monitorovací systém a automatizovaný rozhodovací systém. Jde o systémy, které sledují, vyhodnocují a zaznamenávají aspekty výkonu platformové práce a současně mohou na základě těchto údajů přijímat nebo spoluurčovat rozhodnutí, která mají dopad na postavení platformového pracovníka. Právě význam těchto systémů pro organizaci práce je jedním z důvodů, proč jim Návrh věnuje samostatnou pozornost a proč s jejich používáním spojuje zvláštní pravidla transparentnosti, lidského dohledu a přezkumu.

Vyvratitelná právní domněnka základního pracovněprávního vztahu

Pravděpodobně nejdiskutovanější částí Návrhu je zavedení vyvratitelné právní domněnky základního pracovněprávního vztahu.^[2] Podle tohoto ustanovení se má za to, že platformový pracovník je v základním pracovněprávním vztahu k platformě nebo ke zprostředkovateli, pokud jsou dány skutečnosti, které důvodně značí, že došlo k naplnění znaků závislé práce podle § 2 odst. 1 zákoníku

práce, ledaže platforma nebo zprostředkovatel prokážou, že alespoň jeden znak závislé práce naplněn není.

Na jedné straně jde o institut, který má usnadnit ochranu osob, jež sice formálně vystupují jako OSVČ nebo jako smluvní partneři v jiném civilněprávním režimu, avšak fakticky vykonávají závislou práci. Na druhé straně však Návrh nejde cestou automatického překvalifikování všech vztahů na pracovněprávní. Domněnka je vyvratitelná, což znamená, že platforma nebo zprostředkovatel mohou v konkrétním případě prokázat, že alespoň jeden znak závislé práce naplněn není. Právě zde je patrná snaha o nalezení rovnováhy – Návrh nestanoví, že každý platformový pracovník je automaticky zaměstnancem, a současně dává pracovníkovi i kontrolním orgánům výrazně silnější nástroj k přezkumu těch vztahů, které se samostatné výdělečné činnosti pouze formálně podobají, ale fakticky jsou závislou prací.

Z praktického hlediska půjde, pokud v současném znění bude Návrh schválen, o jednu z nejdůležitějších změn. Bude-li právní domněnka skutečně uplatňována, posune se těžiště argumentace na platformu nebo zprostředkovatele, kteří budou muset být schopni věrohodně doložit, v čem jejich model nenaplnuje znaky závislé práce.

Úprava definice závislé práce v zákoníku práce

S úpravou vyvratitelné právní domněnky úzce souvisí další významná změna, a to redefinice závislé práce dle zákoníku práce.

Definice bude nově systematicky rozdělena tak, aby byl zřetelněji vymezen vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance a současně další podstatné znaky závislé práce.

Podle navrženého znění § 2 odst. 1 je závislou prací práce vykonávaná ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance a jménem zaměstnavatele.

V odstavci 2 je pak nově vysvětleno, že vztahem nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance je situace, kdy zaměstnavatel organizuje práci, dohlíží nad jejím výkonem a zaměstnanec vykonává práci podle pokynů zaměstnavatele v pracovní době.

Navrhované ustanovení § 2a dále stanoví, že závislá práce musí být vykonávána zaměstnancem pro zaměstnavatele osobně, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele a na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

Tato změna bude bezpochyby mít významné dopady i mimo oblast platformové práce, jelikož jde o zásah do obecné úpravy závislé práce. V budoucnu může ovlivnit posuzování nejen vztahů v rámci rozvozových či přepravních aplikací (na které Návrh primárně míří), ale i celé řady dalších atypických nebo hraničních modelů spolupráce na trhu. Detailněji se změnou definice závislé práce, kontextem návrhu její změny a praktickými dopady budeme zabývat ve druhém díle tohoto článku.

Z hlediska zaměstnavatelů proto nepůjde jen o otázku „platform compliance“, ale obecně o otázku, zda stávající modely spolupráce odpovídají materiálním znakům závislé práce tak, jak budou nově stanoveny a následně v praxi vykládány.

Automatizované systémy a ochrana osobních údajů

Další významnou oblastí Návrhu je regulace automatizovaných systémů, jejichž používání je pro platformovou práci typické. Platformy často prostřednictvím algoritmických nástrojů organizují výkon práce, sledují aktivitu pracovníků, vyhodnocují jejich výsledky, přidělují zakázky nebo

rozhodují o omezení či ukončení přístupu k platformě.

Návrh proto zavádí omezení zpracování osobních údajů pomocí automatizovaných systémů, požadavky na transparentnost jejich používání a pravidla pro lidský dohled a přezkum.

Informační povinnosti a evidence

Návrh dále zavádí povinnost platformem zpřístupňovat informace o platformové práci příslušným orgánům a zástupcům zaměstnanců.

S tím souvisí i změny v oblasti jednotného měsíčního hlášení zaměstnavatele. V evidenci zaměstnavatelů má být nově zaveden údaj umožňující identifikovat digitální pracovní platformy. Zároveň se počítá s tím, že k relevantním údajům budou mít přístup také orgány inspekce práce. Praktický význam spočívá v tom, že kontrolní orgány budou moci efektivněji zjistit, které subjekty na trhu působí jako digitální pracovní platformy a na které z nich se nová právní úprava vztahuje.

Nelegální a nehlášená práce

Návrh přináší významné změny také do zákona o zaměstnanosti. Dochází k redefinici nelegální práce a k rozšíření pojmu nehlášené práce. Současně se zavádí nevyvratitelná právní domněnka pracovního poměru v případě spáchání přestupku spočívajícího v umožnění výkonu nehlášené práce.

Zatímco v případě platformové práce návrh pracuje s vyvratitelnou právní domněnkou, v případě umožnění výkonu nehlášené práce stanoví nevyvratitelnou právní domněnku. Pokud bude naplněna skutková podstata příslušného přestupku, bude se mít za to, že dotčené osoby byly v době jeho spáchání v pracovním poměru.

Nové skutkové podstaty přestupků

S novými povinnostmi souvisí i nové skutkové podstaty přestupků, které mají zajistit vymahatelnou odpovědnost digitálních pracovních platform a zprostředkovatelů za porušení povinností, které na ně budou nově dopadat. I v tomto směru lze očekávat zvýšený význam kontrolní činnosti orgánů inspekce práce.

Procesní ochrana platformových pracovníků

Změny se promítají i do procesních pravidel. Návrh počítá mimo jiné s posílením ochrany platformových pracovníků v situacích, kdy by s nimi byla ukončena smlouva proto, že se zákonným způsobem domáhali svých práv podle nové právní úpravy. V takových případech má být žalovaný povinen prokázat, že k ukončení smluvního vztahu došlo z jiného důvodu.

Navrhovaná účinnost

Účinnost návrhu zákona je navržena ke dni 1. prosince 2026, tedy bezprostředně před uplynutím transpoziční lhůty směrnice, která končí 2. prosince 2026. Výjimkou mají být ustanovení týkající se evidence platformem, u nichž se z technických důvodů navrhuje účinnost až od 1. ledna 2027.

Současná judikatura správních soudů potvrzuje trend

Judikatura správních soudů přitom v poslední době směřuje stejným směrem jako předkládaný

Návrh, a to k důslednému posuzování skutečného (materiálního) obsahu vztahů bez ohledu na jejich formální smluvní rámec, jak lze pozorovat například v rozsudku Nejvyššího správního soudu (NSS) ze dne 8. 12. 2025, sp. zn. 22 Ads 168/2025, v němž soud posuzoval postavení kurýrů spolupracujících s provozovatelem e-shopu na základě obchodněprávních smluv. V návaznosti na závěry orgánů inspekce práce a Městského soudu v Praze dospěl k závěru, že ve skutečnosti šlo o výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah.

Z hlediska odůvodnění je zásadní, že NSS akcentoval právě ty principy, na nichž stojí i samotný Návrh. Zdůraznil, že rozhodující je faktický způsob výkonu práce, nikoli její formální označení ve smlouvě. Pokud jsou naplněny znaky závislé práce, nelze se pracovněprávní regulaci vyhnout pouhou volbou obchodněprávního modelu. Tento přístup odpovídá i koncepci vyvratitelné právní domněnky, která má obdobné situace zachytit a usnadnit jejich posuzování.

Současně NSS potvrdil, že formální prvky flexibility - například možnost odmítat zakázky, spolupracovat s více subjekty nebo využívat subdodavatele - nejsou samy o sobě rozhodující. Podstatné je, jak vztah funguje v praxi a zda vykazuje znaky nadřízenosti a podřízenosti. I zde je patrná shoda s Návrhem, který je postaven právě na materiálním vymezení závislé práce.

Závěr

Nový návrh zákona o platformové práci představuje významný krok v regulaci digitální ekonomiky v České republice. Jeho cílem není pouze splnit evropskou transpoziční povinnost, ale zároveň stanovit pravidla pro oblast, v níž dosavadní právní rámec naráží na nové způsoby organizace práce. Návrh se přitom snaží zachovat rovnováhu mezi ochranou pracovníků, zachováním flexibility platformové práce a prevencí obcházení pracovněprávních předpisů.

Za nejvýznamnější novinky lze považovat zavedení vyvratitelné právní domněnky základního pracovněprávního vztahu, zpřesnění definice závislé práce, úpravu používání automatizovaných systémů, posílení informačních a evidenčních povinností a zpřísnění důsledků porušení pravidel v oblasti nehlášené práce. Nový zákon tak nebude mít dopad pouze na úzký okruh digitálních platforem, ale výrazně ovlivní i širší praxi zaměstnavatelů a výklad „hraničních“ forem pracovněprávních vztahů obecně.

Pro dotčené subjekty proto bude důležité včas posoudit, zda jejich model spolupráce odpovídá navrhované právní úpravě, a případně upravit smluvní dokumentaci, evidenci i interní procesy tak, aby odpovídaly novým požadavkům.



Mgr. Jakub Málek,
managing partner



Mgr. Ráchel Kouklíková,

advokátní koncipientka

Anna Němcová,
právní asistentka



[PEYTON legal advokátní kancelář s.r.o.](#)

Futurama Business Park
Sokolovská 668/136d
186 00 Praha 8 - Karlín

Tel.: +420 227 629 700
E-mail: info@plegal.cz

[1] Návrh zákona včetně související průvodní dokumentace je dostupný >>> [zde](#).

[2] Tento institut je upraven v § 9 odst. 1 Návrhu.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení 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?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)
- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)