

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

Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce

Platformová práce představuje významné téma jak na evropské, tak na vnitrostátní úrovni, zejména s ohledem na pokračující dynamický rozvoj trhu služeb fungujících na bázi digitálních pracovních platform. V prvním díle naší dvoudílné série o novém návrhu zákona o platformové práci (dále jen „Návrh“)[1] jsme se zaměřili na všechny zásadní změny a novinky dle návrhu zákona implementujícího směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/2831 ze dne 23. října 2024 o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy, který do českého právního řádu zavádí nejen nové pojmy a instituty reflektující specifika platformové práce, ale současně zasahuje i do dosavadní systematiky pracovního práva (první díl naleznete na odkaze zde).

Navrhovaná úprava nepředstavuje pouze dílčí regulaci nové formy práce, ale přináší i změny obecnější povahy, které mohou mít dopad i mimo samotný rámec platformové práce a ekonomiky.

Nejdiskutovanější navrhovanou změnou je návrh na úpravu definice závislé práce, která je klíčovým pojmem pro vymezení hranice mezi pracovněprávními vztahy a jinými formami spolupráce. Právě této změně a jejím možným dopadům se budeme podrobněji věnovat v tomto druhém díle článku.

Kontext změny definice závislé práce

Navrhovaný zákon o platformové práci je sice koncipován jako samostatný právní předpis, jeho význam však zdaleka nekončí u regulace platformové ekonomiky. Návrh má výrazně širší dopad, neboť současně novelizuje několik základních právních předpisů, zejména zákoník práce, zákon o zaměstnanosti a zákon o inspekci práce. Zatímco samotná regulace platformové práce cílí na relativně specifický segment trhu, který je jednak novinkou vázanou na nové technologie, jednak je stále velmi proměnlivý, změny v zákoníku práce se dotýkají samotných základů pracovního práva.

I proto lze říci, že Návrh obsahuje dvě zcela zásadní části, a to zavedení nových institutů platformové práce a jejich regulace a změnu definice závislé práce. Ta představuje jeden z klíčových pojmů pracovního práva, neboť určuje hranici mezi pracovněprávními vztahy a jinými formami spolupráce.

Nejde tedy pouze o úpravu „nového typu práce“, ale o redefinici pravidel, podle nichž se obecně posuzuje, zda má být konkrétní vztah podřízen režimu zákoníku práce, a jejichž porušení je v současnosti intenzivně kontrolováno ze strany inspekce práce.

Dosavadní vymezení a jeho limity

Závislá práce je podle aktuálního znění § 2 zákoníku práce činnost vykonávaná ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů, osobně, za mzdu či odměnu, na náklady zaměstnavatele a v pracovní době. Musí být konána v pracovněprávním vztahu (pracovní poměr, DPP, DPČ), jinak jde o nelegální práci. Toto dosavadní vymezení závislé práce vychází z kombinace několika znaků, které jsou v teorii i praxi kontrolních orgánů i soudů posuzovány v materiální rovině, tedy v jejich souhrnu a vzájemných souvislostech. Tento přístup byl dlouhodobě rozvíjen zejména judikaturou Nejvyššího správního soudu a následně

převzat i do kontrolní praxe orgánů inspekce práce.

Charakteristickým rysem tohoto pojetí je skutečnost, že žádný jednotlivý znak není rozhodující sám o sobě a že posouzení závislé práce vychází z celkového obrazu vztahu. Soudy i správní orgány tak mohly přihlížet k širokému spektru okolností, včetně těch, které nejsou výslovně uvedeny v zákoně.

Tento materiální přístup měl své opodstatnění, neboť umožňoval postihnout faktické nastavení vztahu bez ohledu na jeho formální označení. Současně však vedl k relativně nízké míře předvídatelnosti. V praxi bylo obtížné s jistotou určit, které konkrétní nastavení spolupráce již bude považováno za závislou práci a které nikoliv. Tento problém se výrazně projevil a stále projevuje zejména v oblasti spolupráce s osobami samostatně výdělečně činnými, typicky v IT sektoru.

Nová konstrukce definice závislé práce

Navrhovaná právní úprava na tento vývoj reaguje zásadní změnou konstrukce definice závislé práce. Z dosavadního širšího okruhu znaků mají být nově zachovány pouze dva základní prvky, a to výkon práce jménem zaměstnavatele a výkon práce ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance.

Zatímco první z těchto znaků zůstává v zásadě beze změny, druhý znak se stává stěžejním prvkem celé definice a je nově detailně rozpracován. Těžiště posouzení závislé práce se tak přesouvá právě na otázku existence vztahu nadřízenosti a podřízenosti.

Nové pojetí nadřízenosti a podřízenosti

Navrhovaná úprava zásadně mění způsob, jakým má být tento vztah posuzován. Nově má být vztah nadřízenosti a podřízenosti naplněn pouze tehdy, pokud jsou kumulativně splněny zákonem stanovené podznaky.

Mezi tyto podznaky patří organizace práce zaměstnavatelem, dohled nad výkonem práce, výkon práce podle pokynů zaměstnavatele a výkon práce v pracovní době. Zásadní je, že tyto prvky musí být splněny současně a jejich naplnění nebude možné dovozovat z jiných skutečností ani rozšiřovat o další kritéria.

Tím dochází k výraznému posunu směrem k větší právní jistotě všech zúčastněných stran oproti dosavadnímu stavu. Zatímco doposud bylo možné vztah nadřízenosti a podřízenosti dovozovat z širšího okruhu indicií a hodnotit jej materiálně, nová úprava zavádí de facto a de lege uzavřený a formalizovaný test, který omezuje prostor kontrolních orgánů, jakož i následně soudů pro extenzivní výklad.

Přesun dosavadních znaků mimo definici

Dalším významným aspektem navrhované změny je systematický přesun některých tradičních znaků závislé práce mimo samotnou definici. Jedná se zejména o osobní výkon práce, výkon práce za mzdu, plat nebo odměnu, výkon práce na náklady a odpovědnost zaměstnavatele a výkon práce na pracovišti zaměstnavatele nebo na jiném dohodnutém místě.

Tyto prvky již nejsou pojímány jako definiční znaky závislé práce, ale jako obligatorní charakteristiky závislé práce, resp. pracovněprávního vztahu. Definice závislé práce se tak zužuje na její jádrové prvky, zatímco další charakteristiky jsou přesunuty do roviny následků její existence.

Reakce na judikaturu a praxi

Důvodová zpráva k Návrhu uvádí, že cílem této změny je reagovat na dosavadní judikaturu, zejména Nejvyššího správního soudu, která při výkladu závislé práce přistupovala spíše extenzivně. V rozhodovací praxi byly jako indicie závislé práce zohledňovány i skutečnosti, které nejsou v zákoně výslovně uvedeny, což bylo ze strany odborné veřejnosti, a zejména zaměstnavatelů dlouhodobě kritizováno jako zdroj právní nejistoty.

Tento přístup je dobře patrný na relativně nedávném rozhodnutí Nejvyššího správního soudu sp. zn. 7 Ads 52/2025, které se týkalo spolupráce společnosti s programátory vystupujícími jako osoby samostatně výdělečně činné. V daném případě správní orgány i soudy dovodily existenci závislé práce nikoli na základě jednoho určujícího znaku, ale na základě souhrnu více okolností, které ve svém celku svědčily o faktickém postavení těchto osob jako zaměstnanců.

Programátoři pracovali dlouhodobě a v rozsahu odpovídajícím plnému pracovnímu úvazku, přičemž vykonávali činnost převážně pro jediného objednatele. Byli zapojeni do jeho organizační struktury, účastnili se týmové spolupráce se zaměstnanci a pracovali na společných projektech za obdobných podmínek. Zároveň vykonávali práci podle pokynů projektového vedoucího, podléhali kontrole a evidovali svou pracovní činnost v interních systémech společnosti.

Významným prvkem bylo rovněž omezení jejich autonomie. Programátoři nemohli v praxi odmítat jednotlivé zakázky a vzhledem k rozsahu spolupráce neměli reálnou možnost poskytovat služby jiným subjektům, což vedlo k jejich faktické ekonomické závislosti. Nejvyšší správní soud přitom výslovně zdůraznil, že rozhodující není formální označení vztahu ani skutečnost, že si strany zvolily režim spolupráce dobrovolně, ale faktické nastavení vztahu jako takového.

Zásadní je, že soud při svém posouzení vycházel z komplexního materiálního hodnocení všech relevantních okolností a odmítl redukovat posouzení na formální naplnění jednotlivých znaků. Naopak výslovně uvedl, že posuzování závislé práce nesmí sklouznout k mechanickému „škatulkování“, ale musí vycházet z celkového charakteru vztahu a z toho, zda si smluvní strany fakticky zachovávají postavení rovnocenných podnikatelských subjektů. Tomuto výkladu by měla nová definice závislé práce zamezit.

Dopady navrhované změny

Navrhovaná změna může mít významné dopady do praxe. Jednak lze očekávat zvýšení právní jistoty, neboť pravidla pro posuzování závislé práce budou jasněji vymezena, jednak může dojít k určitému zúžení okruhu vztahů, které budou považovány za závislou práci, pokud nebudou splněny všechny zákonem stanovené podznaky.

Změna definice závislé práce se proto dotkne nejen platformové práce, ale i širokého spektra spoluprací mimo ni, zejména v oblastech, kde je běžné využívání flexibilních forem spolupráce. Významně ovlivní také posuzování tzv. švarcsystému, a to jak z pohledu podnikatelů, kteří mají širokou řadu compliance povinností v tomto směru, tak z pohledu kontrolních orgánů.

Současně je ale třeba počítat s tím, že praxe zejména kontrolních orgánů se může měnit postupně a jistě bude ještě třeba novou navrhovanou právní úpravu podrobit analýze v kontextu jejího užití v praxi.

Závěr

Navrhovaná úprava definice závislé práce představuje koncepční posun od dosavadního materiálního přístupu k posuzování závislé práce směrem k formalizovanějšímu, a především normativně vymezenému testu.

Motivací navrhované změny je snaha o zvýšení právní jistoty a předvídatelnosti, což je v oblasti pracovněprávních vztahů dlouhodobě vnímaný nedostatek. Jasnější vymezení jednotlivých znaků a jejich uzavřený výčet by měl přispět k tomu, aby adresáti právní úpravy – zejména zaměstnavatelé a podnikatelé – byli schopni lépe posoudit, jakým způsobem mohou své vztahy nastavit za současného dodržení zákonných požadavků.

Pozitivně lze vnímat zejména snahu zákonodárce o zpřesnění klíčového pojmu, který byl dosud do značné míry dotvářen judikaturou a aplikační praxí. Omezení prostoru pro extenzivní výklad kontrolních orgánů a soudů současně naznačuje posun směrem k větší smluvní svobodě a rozvolnění možností volby forem spolupráce, zejména v případě kontraktorů. Nová úprava tak může přispět k tomu, že flexibilní modely spolupráce nebudou automaticky zatěžovány nejistotou spojenou s rizikem jejich překvalifikace na závislou práci, a to nejen v kontextu nově zaváděné platformové práce.

Samotná navrhovaná změna však neznamená, že se otevírají dveře volnému využívání kontraktorů namísto zaměstnanců – toto je třeba uvést zcela otevřeně.

Současně je však třeba dodat, že skutečný dopad této změny bude záviset především na její praktické aplikaci. Teprve rozhodovací praxe soudů a kontrolních orgánů ukáže, do jaké míry nová úprava skutečně povede k větší předvídatelnosti. Již nyní je nicméně zřejmé, že nepůjde o změnu izolovanou, ale o zásah, který ovlivní široké spektrum pracovních i obchodních vztahů napříč celým trhem práce.



Mgr. Jakub Málek,
managing partner



Mgr. Ráchel Kouklíková,
advokátní koncipientka



[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](#).

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

Další články:

- [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: 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](#)