12. 6. 2026

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

Platformová práce

České pracovní právo čeká významná změna vyvolaná transpozicí směrnice o platformové práci. Připravovaný zákon má přinést vyšší míru právní jistoty osobám pracujícím přes digitální platformy typu Uber, Bolt či Wolt, zejména zavedením vyvratitelné domněnky pracovněprávního vztahu. Zároveň mění definici závislé práce: zpřesňuje vztah nadřízenosti a podřízenosti, avšak problematicky odsouvá osobní výkon práce mimo její definiční znaky. Článek shrnuje hlavní dopady návrhu, jeho praktické důsledky i slabá místa.

Pracovní právo čekají v nadcházejícím období dva legislativní procesy vycházející z evropské legislativy, od nichž lze očekávat významnější strukturální změny na straně zaměstnavatelů. Prvním z nich je transpozice unijní směrnice o transparentnosti odměňování[1], která má za cíl posílit zásadu rovné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty a dále eliminovat objektivně neodůvodněné rozdíly v odměňování žen a mužů.

Druhým aktuálním pracovněprávním tématem je transpozice směrnice o platformové práci[2] („**směrnice o platformové práci**“). Digitální platformy a postavení osob, které pro tyto platformy vykonávají jakoukoli činnost, jsou aktuálním tématem již řadu let. S blížícím se koncem transpoziční lhůty směrnice o platformové práci připravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí návrh zákona o platformové práci[3] („**zákon o platformové práci**“), jehož předmětem je adaptace českého právního řádu na práci vykonávanou pro či prostřednictvím digitálních platforem. Tento článek rozebere dva klíčové aspekty navrženého znění zákona o platformové práci, a to vyvratitelnou právní domněnku existence pracovněprávního vztahu a změnu definice závislé práce.

Zákon o platformové práci úvodem definuje platformu jako subjekt poskytující službu (i) alespoň zčásti na dálku pomocí elektronických prostředků, (ii) na žádost příjemce služby, (iii) zahrnující jako nezbytnou a zásadní složku organizaci práce vykonávané fyzickými osobami za úplatu, bez ohledu na to, zda je tato práce vykonávána online nebo na určitém místě, a (iv) využívající automatizované systémy. Pod tuto definici nepochybně spadne většina platforem nabízejících své služby v České republice, zejména v oblastech přepravy osob nebo dovážek hotového jídla či nákupů. Důvodová zpráva uvádí, že zákon o platformové práci se uplatní na platformy Uber, Bolt, Wolt či Glovo, ale naopak platformy typu Airbnb, Vinted, eBay či BlaBlaCar pod definici nespadnou. Zdá se, že zásadním rozlišovacím znakem mezi platformami bude právě organizace práce.[4]

Pro účely článku je nutné definovat rovněž platformovou práci, jíž dle navrhovaného znění zákona budeme rozumět činnost zajišťující poskytování této služby fyzickou osobou, a to bez ohledu na to, zda fyzická osoba tuto činnost vykonává přímo pro platformu nebo prostřednictvím zprostředkovatele.

Domněnka pracovněprávního vztahu

Lze vysledovat dva základní cíle zákona o platformové práci. Předně chce zákon o platformové práci vnést právní jistotu do postavení platformových pracovníků, tedy osob, které platformovou práci vykonávají. Činí tak prostřednictvím domněnky existence pracovního poměru ve vztahu k osobám, které platformovou práci vykonávají mimo pracovněprávní vztah. Domněnka stanoví, že pokud fyzická osoba vykonává platformovou práci a lze důvodně usoudit, že vykonávaná činnost naplňuje znaky závislé práce[5], má se za to, že tuto činnost vykonává v pracovněprávním vztahu. Domněnka

se má uplatnit v jakémkoli správním či soudním řízení, v němž je posuzováno právní postavení dané fyzické osoby, vyjma řízení trestního a řízení ve věcech sociálního zabezpečení.

Lze předpokládat, že jde o podstatný krok zejména pro správní orgány. Ve vztahu k platformám jim to usnadní práci při vymáhání pracovněprávních povinností. K vyvrácení domněnky totiž dojde pouze tehdy, pokud platforma nebo zprostředkovatel platformové práce prokážou, že alespoň jeden znak závislé práce naplněn není. Oproti jiným subjektům tak platformy ponesou podstatnou část důkazního břemene v souvisejících řízeních.

Lze však do určité míry pochybovat, zda vyvratitelná právní domněnka může být efektivním nástrojem ochrany zájmů samotných platformových pracovníků. Silným argumentem ve prospěch je jistě skutečnost, že to bude platforma, kdo bude muset prokazovat, že alespoň jeden znak závislé práce naplněn není. Účastníci řízení, jehož předmětem bude určení právního postavení platformového pracovníka, však spíše nebudou trpět takovou informační asymetrií, jako je tomu například v řízeních o tvrzené diskriminaci, kde tato domněnka má pro diskriminovanou osobu nepochybný význam. Zároveň je nutné upozornit na často prekarizované postavení osob vykonávajících činnost pro platformy. Zahájení řízení za účelem domáhání se vlastních práv z jejich iniciativy nelze považovat za příliš pravděpodobné. Nutno však podotknout, že český zákonodárce je v tomto ohledu omezen zněním směrnice o platformové práci a odlišná úprava není z pohledu evropského práva možná.

Změna definice závislé práce

Druhou významnou změnou, kterou má přinést zákon o platformové práci, je změna definice závislé práce, nyní vyjádřené v § 2 odst. 1 zákoníku práce.[6] Na první pohled se zdá, že definice závislé práce se zužuje z původních čtyř znaků na dva – vztah nadřízenosti a podřízenosti a výkon práce jménem zaměstnavatele. Při bližším pohledu však zjistíme, že jeden z vypouštěných znaků – výkon práce podle pokynů zaměstnavatele – se pouze s dalšími podznaky přesouvá do nového § 2 odst. 2 zákoníku práce, který bude nadřízenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance blíže konkretizovat.[7] K dalším podznakům komentovaného znaku závislé práce ještě budou patřit skutečnosti, že zaměstnavatel organizuje práci a dohlíží na její výkon a že zaměstnanec práci vykonává v pracovní době.

Toto vymezení vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance do čtyř konkrétních prvků má dle důvodové zprávy zkrotit současný extenzivní výklad správních orgánů a soudů v otázce, co se nadřízeností a podřízeností má rozumět. Projevem nadřízenosti zaměstnavatele tak již nebude moci být, jak uvádí důvodová zpráva, například poskytování benefitů, příspěvků či doplňkových pojištění. Lze souhlasit, že poskytování těchto benefitů rozhodně není projevem řídící pravomoci ani dohledem nad výkonem práce, a mnozí kontraktoři jistě ocení, že v budoucnu budou moci opět vyrazit na teambuildingy svých smluvních partnerů, aniž by jim hrozil postih za výkon nelegální práce.

„Povýšení“, jak to nazývá důvodová zpráva, výkonu práce v pracovní době na jeden z definičních podznaků závislé práce, má rovněž na první pohled racionální základ. Zaměstnavatel zpravidla má pravomoc zaměstnancům určit, kdy mají být přítomni na pracovišti a být připraveni k výkonu práce. Ačkoli je však úprava definice závislé práce provázána s komplexnějšími změnami týkajícími se platforem, tato změna zcela nekoresponduje s jejich charakterem. Kupříkladu řidiči přepravních služeb vykonávají svou činnost tehdy, kdy si v příslušné aplikaci odkliknou, že jsou připraveni k přijímání zakázek. Většinou však mohou stejně snadno tento stav „připravenosti“ ukončit. Proto když důvodová zpráva uvádí, že zaměstnanci nemohou *„ovlivnit čas (a místo) výkonu práce*“, zcela to platformovému zaměstnávání, potažmo dalším proudům moderního zaměstnání, neodpovídá. To však

vede k mnohem širší debatě o definici pracovní doby a místa výkonu práce v pracovněprávních předpisech.

Naopak osobní výkon práce zaměstnancem má být z definičních znaků závislé práce přesunut do nového § 2a zákoníku práce, který bude definovat podmínky, za nichž má být závislá práce vykonávána. Tato změna je v rozporu s chápáním závislé práce judikaturou[8] i odbornou literaturou[9]. Výkon určité činnosti osobně je jedním z klíčových znaků zejména při posuzování nelegálního zaměstnávání, kdy volná zastupitelnost jedné osoby zpravidla značí spíše obchodní než skrytě pracovněprávní vztah. Zkratkovité odůvodnění této změny v důvodové zprávě přesvědčivé argumenty nenabízí.

Závěr

Lze shrnout, že cílem zákona o platformové práci je poskytnutí vyšší míry jistoty osobám, které pro platformy vykonávají jejich hlavní činnost. Jak vyplývá z recentních rozhodnutí nejen českých, ale i jiných soudů členských států Evropské unie, většina pracovníků digitálních platforem znaky závislé práce naplní.

Lze očekávat, že pokud bude status platformových pracovníků jako zaměstnanců skutečně vymáhán, dojde k transformaci vztahů mezi platformami a těmito pracovníky. Dosavadní volnost, která panovala na obou stranách tohoto vztahu, v mnohém značící výhody i nevýhody zároveň, bude nahrazena poměrně rigidním pracovněprávním vztahem. Nicméně bude rozhodně zajímavé sledovat, jak se s tím jednotlivé platformy popasují.

Změna definice závislé práce je pozitivní změnou v tom rozsahu, v jakém konkretizuje vztah nadřízenosti a podřízenosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Od této změny si lze slibovat posuzování naplnění znaků práce v tom směru, v jakém to je skutečně relevantní. Jako nesystémový krok je však nutné označit odstranění znaku osobního výkonu práce jako znaku závislé práce, neboť jde bezpochyby o jeden z klíčových aspektů pracovněprávních vztahů.



Mgr. Daniel Řiha,
advokátní koncipient

GLATZOVA & Co.

GLATZOVA & Co., s.r.o.

Betlémský palác
Husova 5
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 401 440
Fax: +420 224 248 701
e-mail: office@glatzova.com

---

[1] Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování.

[2] Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/2831 ze dne 23. října 2024 o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy.

[3] Návrh zákona byl dne 26. března 2026 zveřejněn v informačním systému VeKLEP a postoupen do meziresortního připomínkového řízení.

[4] V posouzení tohoto kritéria bude jistě nápomocná judikatura Soudního dvora Evropské unie ve věcech Asociación Profesional Elite Taxi (C-434/15) nebo Airbnb Ireland (C-390/18).

[5] Důvodová zpráva hovoří o existenci indicií, že znaky závislé práce jsou naplněny.

[6] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

[7] Ostatně výkon práce podle pokynů zaměstnavatele byl již v minulosti odbornou literaturou označován spíše jako půl znak, když tato skutečnost nemá značný významový rozdíl oproti vztahu podřízenosti/nadřízenosti (viz komentář k § 2 zákoníku práce, PICHRT, J. a kol. *Zákoník práce. Praktický komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer)

[8] Kupříkladu rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 8. prosince 2025, sp. zn. 22 Ads 168/2025.

[9] TKADLEC, Matěj. 2.1 Osobní výkon práce. In: TKADLEC, Matěj. Postavení zaměstnance v měnícím se světě závislé práce se zaměřením na digitální platformy. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2024, s. 23.

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

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