

26. 5. 2026

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

Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu

Ministerstvo práce a sociálních věcí předložilo do legislativního procesu návrh zcela nového zákona o platformové práci. Tato úprava, reagující na evropskou směrnici, přináší revoluci nejen pro digitální platformy a jejich pracovníky, ale skrze navrhovanou redefinici závislé práce v zákoníku práce zasáhne i běžné zaměstnavatele. Článek rozebírá klíčové instituty, jako vyvratitelnou domněnku pracovněprávního vztahu, pravidla algoritmického řízení či nový koncept „nehlášené práce“ a související sankce. Zjistěte, jak se připravit na změny, jejichž účinnost se očekává v závěru roku 2026.

V březnu 2026 předložilo Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) do legislativního procesu rozsáhlý balíček změn. Zatímco pozornost odborné veřejnosti se (oprávněně) soustředí na transpozici směrnice o transparentnosti odměňování, poněkud v ústraní zůstává **vládní návrh zcela nového zákona o platformové práci**. Ten je přímou reakcí na Směrnici EU 2024/2831 a jeho cílem je transponovat evropská pravidla do českého řádu v termínu do 2. prosince 2026. Je však třeba zdůraznit, že se v tuto chvíli **jedná o legislativní návrh**, který může v rámci projednávání v Parlamentu doznat změn. **Účinnost je v legislativním návrhu plánována na 1. prosince 2026**, u části ustanovení pak od 1. ledna 2027.

Cílem navrhované úpravy je především vnést jasno do právního postavení osob pracujících skrze aplikace, zajistit lidský dohled nad algoritmy a zvýšit transparentnost celého odvětví.

Základní pojmy

Abychom se v nové terminologii zorientovali, návrh zákona pracuje s těmito pojmy:

- **Digitální pracovní platforma:** Komerční služba poskytovaná na dálku elektronicky, která na žádost příjemce organizuje práci fyzických osob pomocí algoritmů.
- **Platformová práce:** Jakákoliv práce vykonávaná v EU pro platformu na základě smluvního vztahu, bez ohledu na to, zda jde formálně o zaměstnance nebo OSVČ.
- **Platformový pracovník:** Fyzická osoba vykonávající platformovou práci. Návrh takto souhrnně označuje jak zaměstnance, tak osoby samostatně výdělečně činné, aby jim mohl garantovat standard práv zejména v oblasti algoritmického řízení.
- **Algoritmické řízení:** Využití automatizovaných systémů k podpoře nebo nahrazení funkcí, které v běžných firmách vykonává manažer (zadávání úkolů, hodnocení, odměňování).

Co je (a co není) platformová práce v praxi

Pojem platformová práce může být zavádějící. Nejde jen o kurýry s termotaškami nebo řidiče alternativních taxislužeb. Návrh dopadá na každou službu poskytovanou **alespoň zčásti na dálku elektronicky, která organizuje práci fyzických osob pomocí automatizovaných systémů**. Pro právní praxi je klíčové negativní vymezení: platformou nejsou služby, jejichž hlavním účelem je sdílení aktiv (Airbnb) nebo prodej zboží (Vinted).

Návrh zákona výslovně pamatuje i na případy, kdy platforma využívá **zprostředkovatele** (tzv. flotily). Pokud jsou naplněny znaky platformové práce, dopadají pravidla na platformu i zprostředkovatele společně a nerozdílně. Snaha o obcházení zákona skrze řetězení subjektů je tak v nové úpravě předem vyloučena.

Jádro úpravy

Vyvratitelná právní domněnka a obrácené důkazní břemeno

Nejvýznamnějším pilířem je návrh na zavedení **vyvratitelné právní domněnky pracovněprávního vztahu**. Pokud se v praxi objeví skutečnosti naznačující, že platforma pracovníka řídí a kontroluje (např. určuje horní hranici odměny nebo kontroluje kvalitu práce), automaticky se má za to, že jde o pracovněprávní vztah.

Pokud chce platforma tvrdit, že jde o vztah nezávislých podnikatelů (OSVČ), musí to v řízení **prokázat ona**.

Tato domněnka se má aktivovat v momentě, kdy pracovník nebo kontrolní orgán předloží indicie nasvědčující řízení a kontrole. V ten moment tíha důkazu o skutečné nezávislosti přechází plně na platformu. Uvedená domněnka se má uplatnit ve všech příslušných správních nebo soudních řízeních, s výjimkou trestních věcí a (zatím i) věcí sociálního zabezpečení.

Když je šéfem algoritmus

Návrh zákona poprvé v české legislativě adresuje fenomén **automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémů**. Pokud aplikace pracovníka sleduje a hodnotí, musí to dle návrhu dělat podle jasných pravidel:

- **Právo na informace:** Pracovník musí být jasně informován o parametrech, které algoritmus sleduje.
- **Zákaz „digitálního špehování“:** Zákaz sběru dat o psychickém stavu, soukromé konverzaci nebo o aktivitách mimo čas výkonu práce.
- **Zřízení bezpečného komunikačního kanálu:** Povinnost vytvořit prostor pro soukromou komunikaci a organizování pracovníků.
- **Právo na vysvětlení a lidský přezkum:** Pokud algoritmus rozhodne o omezení či ukončení účtu, má pracovník právo na lidský přezkum a písemné odůvodnění od skutečné osoby.
- **Ochrana před odvetnými opatřeními:** Zákaz postihu za uplatnění práv plynoucích z tohoto zákona.

Tato ochrana transparentnosti algoritmů se má vztahovat i na ty, kteří jsou **skutečnými OSVČ**.

Povinnosti platforem a sankční režim

Návrh zákona definuje i institucionální povinnosti platforem pro zajištění transparentnosti trhu:

- **Informační povinnost:** Návrh zákona ukládá povinnost pravidelného hlášení počtu pracovníků a povahy jejich smluv orgánům inspekce práce a Úřadu práce.
- **Transparentnost v přeshraničním kontextu:** Platformy působící v ČR budou muset ustavit **kontaktní fyzickou osobu** se sídlem/bydlištěm v České republice a nahlásit ji Úřadu práce ČR. Tím se zajistí dohledatelný komunikační uzel pro české úřady.

Ruku v ruce s tím jde plánované zavedení nových přestupků. Postihováno bude porušení pravidel u algoritmů, absence lidského přezkumu či porušení ochrany osobních údajů. Peněžité pokuty jsou nastaveny citelně – jejich horní hranice se v závažných případech pohybují v řádech milionů korun. Kontrolními orgány jsou Státní úřad inspekce práce a ÚOOÚ.

Plošné změny

Změna definice závislé práce v zákoníku práce

Část novely přesahuje hranice platforem a bude-li v této podobě přijata, pocítí ji **všichni zaměstnavatelé**.

Má dojít k zásadnímu zpřesnění definice závislé práce v § 2 zákoníku práce, a to rovněž v reakci na judikaturu Nejvyššího správního soudu. Namísto dosavadních čtyř znaků budou zachovány pouze dva znaky závislé práce: **výkon práce jménem zaměstnavatele** a vztah **nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance**. Druhý jmenovaný znak bude nově definován kumulativním splněním čtyř kritérií:

1. výkon práce podle pokynů zaměstnavatele,
2. organizace práce zaměstnavatelem,
3. dohled zaměstnavatele nad výkonem práce,
4. výkon v pracovní době.

Zajímavostí je, že **osobní výkon práce** má být přesunut ze znaků závislé práce mezi podmínky jejího výkonu (§ 2a). Pro praxi je klíčové, že naplnění znaků závislé práce již podle novely nebude možné dovozovat z benefitů či doplňkového pojištění (Multisport, penzijní připojištění), neboť ty dle zákonodárce nejsou typickými znaky závislého postavení.

Změna zákona o zaměstnanosti - nelegální vs. nehlášená práce

V zákoně o zaměstnanosti se navrhuje redefinice nelegální práce:

- **Nelegální práce** se omezí primárně na práci cizinců bez oprávnění a práci nezletilých.
- Výkon závislé práce bez smlouvy (švarcsystém) má být nově klasifikován jako **nehlášená práce**.

Pokud bude nehlášená práce zjištěna, má nastoupit **nevyvratitelná právní domněnka existence pracovního poměru** se všemi důsledky (doplacení odvodů a daní). Odpovědnost má nést primárně zaměstnavatel.

Dopady do dalších předpisů

Novela se má dotknout i celé řady dalších předpisů:

- **Zákon o ochraně oznamovatelů:** Platformy budou muset povinně zavést vnitřní oznamovací systém.
- **Občanský soudní řád:** Novela má v plánu zavést obrácené důkazní břemeno ve sporech o určení existence pracovněprávního vztahu.
- **Zákon o jednotném měsíčním hlášení (JMHZ):** Definice zaměstnavatele by se měla rozšířit o digitální platformy pro účely evidence a hlášení.
- **Zákon o inspekci práce:** Plánuje se také rozšíření pravomoci inspektorátů o kontrolu specifických povinností platforem.

Závěr

Návrh zákona o platformové práci představuje poměrně komplexní úpravu, která se snaží vybalancovat technologický pokrok s ochranou pracujících. Pro platformy to znamená konec éry právního vakua v oblasti algoritmů a pro všechny ostatní zaměstnavatele zpřesnění pravidel, co je a co již není závislou prací.

Většina ustanovení by měla nabýt účinnosti **1. prosince 2026**. Ustanovení zasahující do JMHZ pak mají nabýt účinnosti 1. ledna 2027.



Andrea Drhová,
advokátka



[LTA Legal s.r.o.](#)

Lazarská 13/8,
120 00 Praha 2

Tel.: +420 246 089 010

e-mail: LTA@LTApartners.com

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

Další články:

- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)

- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ – proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)
- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)