

8. 7. 2026

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

Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci

Koncem března letošního roku zveřejnilo Ministerstvo práce a sociálních věcí návrh nového zákona o platformové práci a o změně některých zákonů („ZOPP“). Ačkoliv návrh ZOPP cílí především na subjekty typu zprostředkovatelů přepravy či rozvozu jídla, obsahuje rovněž doprovodnou změnovou část, která zásadním způsobem novelizuje zejména zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce („ZP“), a zákon č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti („ZoZ“).

Zmiňovaný návrh ZOPP, jehož cílem je implementace směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/2831 ze dne 23. října 2024 o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform („PWD směrnice“), však nepřináší změny pouze pro oblast platformové práce. Přestože je PWD směrnice primárně zaměřena na regulaci digitálních pracovních platform, návrh současně **zasahuje i do obecné úpravy závislé práce, tedy jednoho ze základních institutů pracovního práva.**

V tomto článku se proto věnujeme především navrhované redefinici závislé práce, která určuje hranici mezi pracovníprávním vztahem a jinými formami spolupráce. Zároveň článek stručně představuje i další plánované změny v oblasti sankční odpovědnosti související s nelegálním zaměstnáváním.

Nová definice závislé práce

Dosavadní znění § 2 ZP vykládá závislou práci jako práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

Současná právní úprava, a především pak ustálená soudní judikatura, při posuzování závislé práce vycházely z **materiálního posouzení vztahu** a zohledňovaly široké spektrum okolností konkrétního případu, včetně ekonomické závislosti dodavatele na odběrateli. Žádný z výše uvedených jednotlivých znaků závislé práce přitom nebyl rozhodující sám o sobě a posouzení vždy vycházelo z komplexního zhodnocení všech relevantních okolností. **Tento přístup umožňoval postihnout skutečný obsah spolupráce bez ohledu na její formální označení, současně však vedl k nižší míře právní jistoty, zejména při spolupráci s osobami samostatně výdělečně činnými.**

Navrhované novelizované ustanovení § 2 odst. 1 ZP však výše popsany extenzivní přístup opouští a znaky závislé práce redukuje na pouhé dva znaky, a to výkon práce **ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance** a současně **jménem zaměstnavatele.**

Zásadní posun pak představuje navrhovaný § 2 odst. 2 ZP, který vůbec poprvé taxativně

vymezuje, co se rozumí vztahem nadřízenosti a podřízenosti. Tento znak bude naplněn výlučně tehdy, pokud jsou kumulativně splněny následující podmínky:

- zaměstnavatel organizuje práci zaměstnance,
- zaměstnavatel dohlíží nad výkonem práce zaměstnance,
- zaměstnanec vykonává práci podle pokynů zaměstnavatele a
- zaměstnanec vykonává práci v pracovní době.

Znak v podobě vztahu nadřízenosti a podřízenosti tak již nebude možné naplnit jiným způsobem, resp. jeho naplnění nebude možné dovozovat z žádných jiných skutečností, než které budou přímo spadat do výše uvedených podznaků, které jej rozvádějí.

Další znaky, které jsou se závislou prací tradičně spojovány, nově upravuje samostatný § 2a ZP. Ten stanoví, že práce musí být vykonávána osobně, za odměnu, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele a na pracovišti zaměstnavatele nebo na jiném sjednaném místě. Tyto skutečnosti tak již nebudou součástí samotné definice závislé práce, ale představují její zákonem předpokládané atributy. **Návrh ZOPP tak odděluje podmínky, na jejichž základě se určuje existence závislé práce, od charakteristik, které jsou s takto vzniklým vztahem spojeny.**

Ve srovnání se stávající úpravou jde o významnou změnu. Dosavadní právní úprava vycházela z obecně formulovaných znaků závislé práce, jejichž obsah byl postupně dotvářen především judikaturou správních soudů. **Návrh naproti tomu usiluje o přesnější zákonné vymezení jednotlivých znaků, což by mělo přispět k větší předvídatelnosti při posuzování hranice mezi závislou prací a jinými formami spolupráce.** Současně však nelze vyloučit, že nové formulace vyvolají další interpretační otázky, zejména ve vztahu k atypickým formám výkonu práce a spolupráci s osobami samostatně výdělečně činnými. Otázky mohou vyvstat například při posuzování flexibilních forem spolupráce nebo spolupráce s vysoce specializovanými externími odborníky, kteří sice podléhají určité koordinaci ze strany objednatele, avšak současně si zachovávají značnou míru samostatnosti. **Právě v těchto situacích se ukáže, zda nová definice skutečně přinese vyšší míru právní jistoty, kterou si její předkladatelé od změny slibují.**

Důvodová zpráva zároveň naznačuje odklon od některých úvah, které dosud hrály při odhalování zastřených pracovněprávních vztahů významnou roli. Z důvodové zprávy vyplývá, že samotná **existence různých forem podpory či zvýhodnění poskytovaných objednatelem nemá být považována za indicii svědčící o výkonu závislé práce.** Skutečnost, že spolupracující osoba čerpá například příspěvky na vzdělávání, sportovní aktivity, zdravotní péči nebo jiné motivační programy či benefity, nemá bez dalšího vypovídat o charakteru právního vztahu mezi stranami. **Rozhodující totiž není rozsah poskytovaných výhod, ale míra kontroly a řízení výkonu práce ze strany objednatele.**

Přesun sankční odpovědnosti - konec pokut pro pracovníky

Další významnou změnu přináší novela skutkových podstat přestupků podle ZoZ. Navrhovaná úprava vychází z předpokladu, že osoba, která sice formálně vystupuje jako podnikatel a fakturuje své služby, avšak ve skutečnosti vykonává závislou práci, se často nachází ve slabším postavení vůči subjektu, který její práci organizuje.

Kontrolní zkušenosti přitom dlouhodobě ukazují, že iniciátorem nelegálního zaměstnávání bývá zpravidla zaměstnavatel, nikoliv osoba práci vykonávající. Zaměstnavatelé často volí nelegální formy spolupráce s cílem snížit náklady spojené s odvody a dalšími pracovněprávními povinnostmi, zatímco

osoby vykonávající práci se mnohdy nacházejí v méně příznivé ekonomické či sociální situaci, která omezuje jejich vyjednávací pozici.

Této skutečnosti odpovídá i navrhovaná změna sankčního systému. Z navrhovaného znění ZoZ vyplývá, že fyzické osoby, které fakticky vykonávají závislou práci, již nebudou odpovídat za přestupek spočívající ve výkonu nelegální práce. Dosud přitom těmto osobám hrozila pokuta až do výše 100 000 Kč.

Sankční odpovědnost se tak nově soustředí výhradně na subjekty, které nelegální práci organizují a využívají. **Těm bude i nadále hrozit uložení pokut v řádech milionů korun, stejně jako další negativní důsledky, včetně zápisu do evidence nespolehlivých zaměstnavatelů podle zákona o pobytu cizinců. Novela tak reflektuje snahu postihovat primárně osoby, které z nelegálního zaměstnávání profitují a mají rozhodující vliv na nastavení daného vztahu.**

Závěr

Navrhovaná úprava obsažená v návrhu ZOPP představuje **významný zásah do dosavadního pojetí závislé práce i do způsobu postihu nelegálního zaměstnávání**. Redefinice závislé práce směřuje k přesnějšímu vymezení jejích znaků, čímž může zaměstnavatelům i dalším subjektům přinést **vyšší míru předvídatelnosti při nastavování spolupráce**. Současně však nelze přehlédnout, že ani nová právní úprava zřejmě neodstraní všechny výkladové nejasnosti, zejména u flexibilních a atypických forem práce, které se v praxi stále častěji objevují.

Bude-li návrh přijat v předložené podobě, bude třeba, aby zaměstnavatelé, objednatelé i osoby samostatně výdělečně činné znovu vyhodnotili nastavení svých spoluprací a zaměřili se především na to, zda faktický výkon práce nenaplňuje nově formulované znaky nadřízenosti a podřízenosti. Přestože se účinnost návrhu ZOPP předpokládá od 1. prosince 2026, jeho finální podoba může v průběhu legislativního procesu ještě doznat změn. **Zda navrhovaná koncepce skutečně naplní deklarovaný cíl posílení právní jistoty, bude možné posoudit až na základě budoucí aplikační praxe a výkladu správních orgánů a soudů.**

JUDr. Leona Benešová,
advokátní koncipientka

Mgr. Jessica Vaculíková,
advokátka

Solkind

[Solkind s.r.o., advokátní kancelář](#)

Praha / Brno / Ostrava

tel.: +420 222 866 555

e-mail: info@solkind.cz

Další články:

- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulační paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [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](#)