

**Stanovisko výboru České společnosti pro pracovní právo  
a právo sociálního zabezpečení z.s.  
k návrhu zákona o platformové práci a o změně souvisejících zákonů**

Koncem března tohoto roku byl do VeKLEPu (Veřejné elektronické knihovny legislativního procesu) vložen návrh zákona o platformové práci a o změně souvisejících zákonů (dále též jen „zákon o platformové práci“ nebo „ZoPP“), jehož prostřednictvím má být do právního řádu České republiky transponována směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/2831 ze dne 23. října 2024 o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy.

K návrhu zákona nebyla dosud vedena širší odborná debata. S jeho textem se tak mohla odborná veřejnost, včetně zástupců akademické sféry a členů odborných společností, seznámit až v okamžiku, kdy byl zpřístupněn prostřednictvím VeKLEP.

Ať již nahlížíme předložený návrh z hlediska pracovní právní teorie a požadavku na koherenci právní úpravy pracovních vztahů jako takových, či z hlediska související problematiky ochrany osobních údajů, evropských i světových tendencí a praxe v dané oblasti, anebo prizmatem praktických zkušeností s podobami výkonu práce prostřednictvím platform u nás i v zahraničí, je zjevné, že zapojení širší odborné veřejnosti se zkušenostmi z daných oblastí by bylo jednoznačně ku prospěchu podoby předkládaného návrhu, který z právě uvedených hledisek, ale i z hlediska legislativně technického, nelze hodnotit jako zcela zdařilý.

Byť by bylo možné k návrhu formulovat řadu připomínek věcného i legislativně technického charakteru, nepovažuje Česká společnost pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení (dále též jen „ČSPPSZ“) nyní za nezbytné je vznášet a v detailech popisovat, zejména pokud v tuto chvíli probíhá připomínkové řízení a lze doufat a očekávat, že řada nedostatků návrhu bude odstraněna či napravena v řádném legislativním procesu.

**Jeden moment však ČSPPSZ – odborná společnost se zaměřením na pracovní právo a právo sociálního zabezpečení, jež má dle svých stanov (mj.) přispívat k rozvoji vědy a uplatnění výsledků vědeckovýzkumné činnosti v praxi ve jmenovaných oborech – pominout nemůže.** Tímto momentem je důvodovou zprávou nezmíněný, ale bez pochyb očekávatelný, důsledek navrhované **zásadní změny v definici závislé práce**, změny, která dále prohloubí stávající právní nejistotu plynoucí z permanentních změn pracovní právní legislativy a má potenciál na období několika let rozkolísat (nyní již) relativně ustálenou kontrolní praxi i judikaturu soudů, pokud jde o posuzování tzv. švarcsystému.

Je téměř jisté, že změna definice závislé práce povede k vyvádění (ať již z vůle zaměstnanců či pod taktovkou zaměstnavatelů) mnohých stávajících zaměstnaneckých vztahů do sféry „obchodní spolupráce“, resp. k výraznému nárůstu dosud státem potlačované „práce na IČO“ (lehce manipulativně označované beneficiary těchto postupů jako „proces nahrazování zastaralého pracovního poměru, moderními a regulacemi nesvázanými formami rovnocenné spolupráce dvou obchodních partnerů na bázi B2B“) – což je však v rozporu se záměry, které nedávno opakovaně deklarovala ministryně financí.

S ohledem na hrozící vážné důsledky pro veřejné finance a tedy i udržitelnost stávající úrovně sociálního zabezpečení a sociálního státu obecně, v případě, že by takto do „stavu podnikatelského“ byly vyvedeny i třeba jen desítky tisíc stávajících zaměstnanců (s ohledem na následný propad na straně „příjmů“, pokud by vypadly „zaměstnanecké i zaměstnavatelské veřejnoprávní odvody“ a byly bez příslušné reformy těchto fiskálních nástrojů pouze nahrazeny

stávajícími odvodů osob samostatně výdělečně činných), cítíme povinnost před takto neuváženým a zejména bez předchozí analýzy učiněným krokem, varovat. „Mlčení“ důvodové zprávy o těchto možných důsledcích a případných zdrojích „sanace“ těchto výpadků vzbuzuje obavu, že předkladatel o těchto aspektech vůbec neuvažoval.

**Zdůrazňujeme, že pro transpozici příslušné směrnice není vůbec zapotřebí takto (a nyní) revolučně měnit definici závislé práce.**

Směrnice o platformové práci pracuje ve vztahu k výkonu práce prostřednictvím platformy se dvěma pojmy, resp. *de facto* se dvěma statuty.

Jednak se jedná o zaměstnance platformy. Tím se rozumí člověk v základním pracovněprávním vztahu vykonávající práci při poskytování služby prostřednictvím platformy pro platformu anebo platformového zprostředkovatele.

Vedle toho se jedná o pracovníka platformy, jímž se míní zaměstnanec platformy anebo člověk v jiném než základním pracovněprávním vztahu (v zásadě nezávislý podnikatel), účastnící se v pozici dodavatele platformy nebo platformového zprostředkovatele na poskytování služby prostřednictvím platformy.

Směrnice má v základu dva hlavní cíle. Jednak zlepšit ochranu osobních údajů pracovníků platformy v souvislosti s algoritmickým řízením (mj. zavést transparentnost, odpovědnost, lidský dohled a přezkum v algoritmickém řízení). Jednak usnadnit správné určení pracovněprávního statusu osob vykonávajících platformovou práci a zlepšit pracovní podmínky zaměstnanců platformy a spolu s tím i (některé) podmínky spolupráce platformami nezaměstnaných (spolu)pracovníků platformy.

K dosažení druhého ze jmenovaných účelů – při zohlednění výrazně slabšího postavení zaměstnance platformy, ať již fakticky či procesně z hlediska důkazní situace - směrnice předpokládá zavedení vyvratitelné domněnky existence základního pracovněprávního vztahu (primárně pracovního poměru) člověka k platformě nebo k platformovému zprostředkovateli.

Předkladatel na požadavek směrnice reagoval tak, že domněnku existence základního pracovněprávního vztahu (text návrhu mj. neuvádí jakého ze základních pracovněprávních vztahů předvídaných ust. § 3 zákoníku práce) navázal na vymezení závislé práce v zákoníku práce s tím, že domněnku lze vyvrátit, bude-li prokázáno, že alespoň jeden ze znaků závislé práce naplněn není.

Pro tuto chvíli není podstatné, nakolik konstrukce vyžadující po platformovém pracovníkovi, aby uvedl „*skutečnosti, které důvodně značí, že došlo k naplnění znaků závislé práce*“, odpovídá účelu směrnice.

Zásadní je, že předkladatel současně navrhuje zasáhnout do zákoníku práce a změnit vymezení závislé práce v ust. § 2 a spolu s tím částečně redefinovat i pojem nelegální práce a neohlášené práce v zákoně o zaměstnanosti.

Napříště by měla být závislou prací práce vykonávaná jménem zaměstnavatele ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Naplnění klíčového znaku nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance by vyžadovalo kumulativní splnění čtyř podmínek: (a) organizace práce zaměstnavatelem, (b) dohled zaměstnavatele nad výkonem práce zaměstnance, (c) výkon práce podle pokynů zaměstnavatele a (d) výkon práce v pracovní

době. Absence každé jedné z nich by měla za důsledek závěr (nejen ve vztahu k platformovým pracovníkům, nýbrž obecně pro všechny případy), že se o závislou práci nejedná a není tudíž nutné uplatnit pracovněprávní úpravu.

**Před takovou změnou zákonné úpravy, kterou si směrnice nežadá, pro níž nejsou k dispozici analytická data, nepředcházet jí odborný diskurz a lze ji považovat za nedůvodnou, nepodloženou a v konečném důsledku za nerozumnou, považujeme za nutné důrazně varovat.**

Na rozdíl od předkladatele (nakolik lze z návrhu a zejména z důvodové zprávy vytušit jeho obavy v tomto směru) se nedomníváme, že by byl důvod nedůvěřovat soudům, že dokáží posoudit s citem pro specifické okolnosti každého případu, co je či není výkonem závislé práce.

Smyslem pracovněprávní úpravy, který částečně vyplývá i z čl. 28 Listiny základních práv a svobod, je poskytovat ochranu člověku, který se nachází ve slabším a zranitelném postavení zejména kvůli své ekonomické závislosti na odměně za práci, a tudíž i na osobě, která mu ji poskytuje. Na tom ani postupný přechod od manuální průmyslové výroby k duševní činnosti a ekonomice služeb, jež může mít za důsledek i větší samostatnost při výkonu práce, ničeho nemění.

Vázanost pracovněprávní ochrany na čtyři taxativně vymezené a úzce definované podmínky, doprovázené *de facto* douškou nepřímou vyčtenou ve směru k zaměstnavatelům „*když se Vám podaří jednu eliminovat, těžkostí plynoucích z pracovněprávních předpisů se zbavíte (a práci zaměstnanců si zlevníte)*“ tento smysl popírá. Popírá však i cíle směrnice 2024/2831, neboť v důsledku její transpozice má dojít ke zlepšení právního postavení a pracovních podmínek (stabilita právního vztahu, ochrana odměny, ochrana života a zdraví – bezpečnosti a ochrana zdraví při práci atd.) určité skupiny osob vykonávající výdělečnou činnost (zaměstnanců), ne ke zhoršení právního postavení a k významnému oslabení postavení stávajících zaměstnanců.

Při každé změně klíčových pojmů a prvků pracovněprávní legislativy, jež se mohou dotknout okruhu adresátů a pracovním právem regulovaných jevů, je třeba se ptát, zda konečný stav ob stojí z hlediska standardů sociálních práv vymezených v hlavě čtvrté Listiny základních práv a svobod, jež má Česká republika zajistit; pracovněprávní statut a s ním spojený daňový a pojistný režim je nutné vnímat i z dlouhodobé perspektivy zejména zabezpečení ve stáří, tzn. v konečném důsledku slouží k naplnění i dalších sociálních práv pracujících.

V tomto kontextu lze mít silnou pochybnost, zda částečné vyprázdnění množiny pracovněprávních vztahů, s tím, že dotýčný vykonává duševní činnost a postupuje relativně samostatně (tedy není řízen), anebo že výstup odevzdává třetí straně sám (tudíž není kontrolován), atp., může z hlediska zejména čl. 28 Listiny základních práv a svobod obstát.

Nejde přitom jen o nejistotu plynoucí z prekarizace vztahů, které by jinak měly být pracovněprávní, či o soustavné „drolení“ právního státu, které s sebou nese neustálá změna právní úpravy (pozn. navrhuje se změna vymezení nelegální práce a nehlášené práce, aniž by zde byly jakékoli judikurní poznatky ke změnám, k nimž v této oblasti došlo od 1.1.2024), jež boří právní jistotu. Zúžení okruhu pracovněprávních vztahů se za jinak stejných okolností kvůli odlišným odvodovým povinnostem musí nutně významně promítnout do pojistných a daňových příjmů veřejných rozpočtů. Souvisejícím nepříznivým efektem v relativně delší časové perspektivě jsou pak jako reakce snížené pojistné odvody i nižší důchody.

ČSPPPSZ je nakloněna odborné debatě o možných – i zásadních - změnách v pracovněprávní legislativě. Taková debata si však žádá čas, odpovídající podklady a vstupní data. V každém případě však odmítá revoluční změny právní úpravy stavící na metodě „*pokus x omyl*“, zejména pokud mohou vést k významným hospodářským i „sociálním“ škodám.

Ze shora uvedených důvodů ČSPPPSZ důrazně doporučuje vyhnout se nyní navrhovaným změnám (redefinici závislé práce) v zákoníku práce a omezit se, pokud jde o transpozici směrnice o platformové práci a o určení statutu platformového pracovníka/zaměstnance, toliko na zákon o platformové práci, konkrétně na zavedení vyvratitelné domněnky za pomoci ať již pozitivních nebo negativních podmínek/znaků, jejichž naplnění anebo nenaplnění bude vést k závěru, že (pouze při poskytování služeb prostřednictvím platformy) jde či naopak nejde o závislou práci a pracovněprávní vztah.

V Praze, dne 24. dubna 2026

prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.  
předseda

doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.  
místopředseda

prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc.  
místopředseda

prof. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.  
člen výboru