



# ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ

V Praze dne 27. 4. 2026

Č. j.: ČMKOS-LR-021/2026/025/26

Vaše č. j.: MPSV-2025/213059-521

Vážený pane ministře,

sděluji Vám, že Legislativní rada Českomoravské konfederace odborových svazů projednala materiál: „**Návrh zákona o platformové práci a o změně souvisejících zákonů**“.

K uvedenému návrhu Vám v příloze zasíláme stanovisko.

Osobou oprávněnou k případnému projednání námi uplatněných připomínek je Jan Čermák, právní oddělení ČMKOS, tel.: +420 733 619 156, e-mail: [pravni@cmkos.cz](mailto:pravni@cmkos.cz).

S pozdravem

Josef Středula  
předseda Legislativní rady ČMKOS

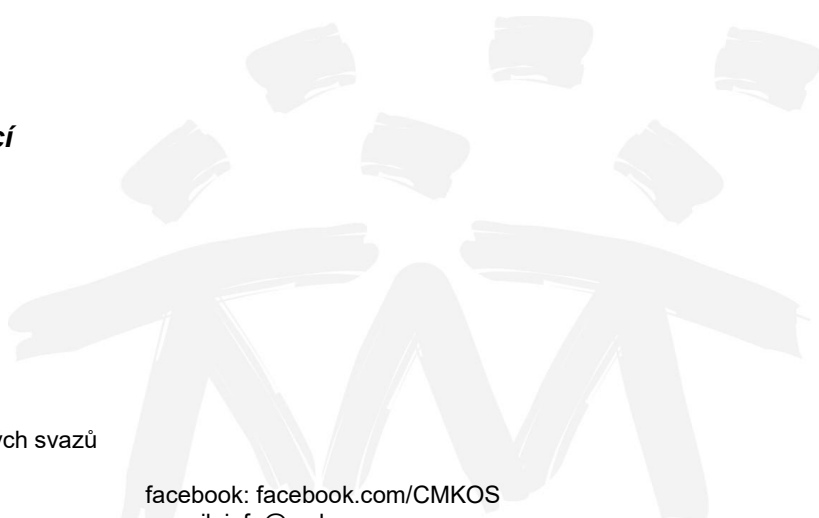
Příloha

**Vážený pan**  
**Ing. Aleš Juchelka**  
**ministr práce a sociálních věcí**  
**Praha**

Českomoravská konfederace odborových svazů  
Politických vězňů 1419/11  
110 00 Praha 1  
tel.: +420 739 505 444

[www.cmkos.cz](http://www.cmkos.cz)

facebook: [facebook.com/CMKOS](https://facebook.com/CMKOS)  
e-mail: [info@cmkos.cz](mailto:info@cmkos.cz)



# STANOVISKO

Českomoravské konfederace odborových svazů k materiálu:  
„Návrh zákona o platformové práci a o změně souvisejících zákonů“

## Obecně

1. Českomoravská konfederace odborových svazů (dále jen „ČMKOS“) se plně ztotožňuje s deklarovaným cílem [evropské směrnice 2024/2831](#) o platformové práci (dále též jen „směrnice“ nebo „PWD“), kterým je zlepšení pracovních podmínek osob vykonávajících práci prostřednictvím digitálních pracovních platform. Naplnění tohoto cíle má být dosaženo skrze trojici opatření:

- V národní legislativě by mělo dojít k zakotvení efektivního a dostupného nástroje, který může osoba konající práci prostřednictvím platformy využít k tomu, aby byl správně určen její právní vztah k dané platformě. Předpokládá se, že ve většině případů se bude jednat o šetření, zda tato osoba vykonává vůči platformě závislou práci, a v případě kladného výsledku o určení statusu této osoby jako zaměstnance dané platformy. Ke zvýšení dostupnosti tohoto nástroje se předpokládá využití právní domněnky pracovněprávního vztahu, která usnadní procesní postavení osoby pracující prostřednictvím platformy, která by v jinak nerovném postavení vůči platformovým společnostem měla značně omezené možnosti, jak prosazovat své zájmy a hájit svá práva.
- Národní legislativa by měla posílit právní ochranu osob pracujících prostřednictvím platformy, jejichž činnost je nějakou mírou ovlivňována působením automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů, souhrnně též „algoritmickým řízením“. Změny má být dosaženo skrze omezení některých druhů algoritmického řízení a posílení transparentnosti a přístupu k vnitřnímu fungování těchto systémů pro osoby, jejichž práci tyto algoritmy ovlivňují, a jejich zástupce.
- Národní legislativa by měla v zájmu zlepšení soutěžního prostředí zatížit digitální pracovní platformy některými registračními a informačními povinnostmi, aby se na volném trhu uplatňovaly jako transparentní podnikatelské subjekty s jasně identifikovanými cíli a činnostmi.

ČMKOS vnímá tato směrnici nastíněná opatření jako pozitivní změny směřující nejen ke zlepšení právní ochrany zaměstnanců, ale i k lepší ochraně zájmů osob konajících práci ve skutečně nezávislém postavení se všemi podnikatelskými svobodami, a kompenzaci některých nerovností na současném trhu způsobených rostoucím vlivem prvků gig economy často vedoucích k sociálnímu dumpingu, neférové konkurenci vůči konvenčním podnikům a nižším

příjmům veřejných rozpočtů z daní a pojistných odvodů v důsledku propastných rozdílů mezi zatížením zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných.

Pro odbory je klíčové jasné vymezení hranice mezi závislou prací ve vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a samostatnou výdělečnou činností vykonávanou podnikatelem. Jakoukoliv hybridní variantu česká právní úprava nezná a její, byť implicitní, vytváření ČMKOS vnímá jako nepřípustné, jelikož vede ke křivení trhu a zkracování práv na obou stranách spektra mezi zaměstnanci a samostatně výdělečnými osobami. Máme za to, že kvalitní implementace směrnice má potenciál pozitivně ovlivnit dlouhodobě neutěšenou situaci v oblasti zastřené výkonu závislé práce formálně vykazované jako samostatná činnost, tedy „švarcsystému“.

ČMKOS k předloženému návrhu implementace směrnice o platformové práci formou zvláštního zákona a novelizací souvisejících zákonů musí konstatovat, že ve své aktuální podobě nejenže promarnuje řadu příležitostí k nastavení spravedlivých podmínek k podnikání a výkonu práce v segmentu platform, ale vlivem v něm obsažených vad reálně ohrožuje dosavadní úroveň ochrany a soudržnosti pracovního práva a v konečném důsledku i riskuje veškeré dopady související s nedůslednou implementací práva Evropské unie, jelikož se s deklarovanými cíli a účelem směrnice v některých bodech zcela rozchází. Máme za to, že některé z navrhovaných změn naopak povedou k dalšímu pokřivení trhu práce ve prospěch platformových společností, jejichž činnost má být regulována, a zhorší problém švarcsystému s drtivými dopady na stav veřejných rozpočtů.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

## **K jednotlivým ustanovením**

### **K části první – Zákon o platformové práci**

#### **2. K § 6 a 7 (Zprostředkovatel)**

ČMKOS požaduje upravit návrh tak, aby platforma a zprostředkovatel odpovídali společně a nerozdílně za splnění veřejnoprávních povinností i za soukromoprávní nároky platformového pracovníka, a to v obecné rovině, nikoliv jen v případě, že dojde k pravomocnému rozhodnutí o existenci základního pracovněprávního vztahu.

#### **Odůvodnění:**

Zahraniční zkušenosti (např. Španělsko nebo Belgie) ukazují, že uzákonění úpravy digitálních pracovních platform bez účinného zohlednění zprostředkovatelů vede v praxi k jejímu obcházení, např. v oblasti doručovacích služeb prostřednictvím tzv. fleetových společností, kdy je formální postavení zaměstnavatele přesunuto na prostředníka bez reálné ekonomické autonomie. Fleetové systémy fungují již i v České republice, kde jsou využívány k umožnění nelegální práce cizinců nebo se skrze ně svým povinnostem vyhýbají osoby zatížené exekucí.

Dochází tím k faktickému oddělení organizace práce a odpovědnosti za ni, což vede k oslabování vymahatelnosti práv pracovníků i veřejnoprávních povinností. Pokud právní úprava neobsahuje plošné uplatnění společné a nerozdílné odpovědnosti, vzniká prostor pro přenášení rizik na subjekty níže v řetězci, které jsou typicky účelově zakládány a zase rozpouštěny nebo nemají ekonomickou kapacitu dostát svým závazkům.

Zakotvení obecné solidární odpovědnosti platformy a zprostředkovatele proto představuje nezbytný nástroj k zajištění efektivity právní úpravy, k ochraně platformových pracovníků i k zajištění řádného výběru daní a pojistného. Omezení této odpovědnosti pouze na případy pravomocného určení existence pracovněprávního vztahu je nedostatečné a neodpovídá preventivní ani ochranné funkci právní úpravy.

Vedle veřejnoprávních povinností je nezbytné, aby společná a nerozdílná odpovědnost platformy a zprostředkovatele dopadala i na soukromoprávní nároky platformových pracovníků. V opačném případě by docházelo k faktickému vyprázdnění jejich práv, neboť nároky na mzdu, náhradu újmy či jiné plnění by byly uplatňovány vůči formálně odpovědným, avšak ekonomicky slabým či účelově vytvořeným subjektům bez reálné schopnosti dostát svým závazkům. Takové nastavení by vedlo k přenášení podnikatelského rizika na pracovníky a k systematickému oslabování vymahatelnosti pracovněprávních nároků. Zákoník práce ostatně již podobnou úpravu zná ve svém § 324a.

Tyto redukce neodpovídají požadavku směrnice na poskytnutí stejné úrovně ochrany platformovým pracovníkům s právním vztahem ke zprostředkovateli (čl. 3 PWD). [Evropská komise ve své zprávě k transpozici směrnice](#) uvedla, že „stejná úroveň ochrany“ neznamená ochranu podobnou či rovnocennou, ale ochranu skutečně stejnou ve srovnání s ochranou platformového pracovníka s přímým smluvním vztahem k digitální pracovní platformě, a to v rozsahu všech práv obsažených ve směrnici. To znamená, že v právech platformového pracovníka nesmí existovat žádný rozdíl v závislosti na tom, zda je zaměstnán přímo platformou, nebo prostřednictvím zprostředkovatele.

Zpráva Komise výslovně uvádí, že to znamená přijetí „aktivních opatření“, která zajistí, že platformoví pracovníci zaměstnaní prostřednictvím zprostředkovatele budou mít faktický přístup ke všem svým právům. Zároveň jasně konstatuje, že pouhá možnost domáhat se těchto práv soudní cestou v případě porušení ze strany zprostředkovatele nebo platformy nesplňuje požadavek vhodnosti těchto mechanismů.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

### 3. K § 9 (Právní domněnka základního pracovněprávního vztahu)

ČMKOS požaduje zakotvení jednoduše dosažitelné právní domněnky postavené na naplnění znaků právního vztahu mezi platformou a platformovým pracovníkem, které důvodně

naznačují existenci závislosti v důsledku „řízení a kontroly“ ze strany platformy, jak předvídá směrnice.

### **Odůvodnění:**

Klíčovým účelem právní domněnky podle směrnice je překonání informační a důkazní asymetrie mezi platformou a pracovníkem. Platformy disponují detailními daty o organizaci práce, fungování algoritmů i individuálním výkonu pracovníků, zatímco pracovník má k těmto informacím omezený nebo žádný přístup.

ČMKOS zdůrazňuje, že cílem není plošná reklasifikace všech platformových pracovníků na zaměstnance. Platformová ekonomika může legitimně zahrnovat i osoby samostatně výdělečně činné, avšak pouze za předpokladu, že jejich postavení skutečně odpovídá podnikatelské nezávislosti. Právní domněnka představuje nástroj, skrze který se lze narovnat právních vztahů v platformové ekonomice domoci.

Navržená úprava tento účel však nenaplnuje, neboť namísto usnadnění procesní situace na straně platformového pracovníka ji fakticky zachovává či dokonce ztěžuje.

Vázání aktivace právní domněnky na naplnění všech znaků závislé práce především činí tento institut fakticky nadbytečným. V takovém případě je totiž existence závislé práce dána již naplněním samotné definice podle zákoníku práce, a právní domněnka tak nepřináší žádnou procesní výhodu ani zjednodušení dokazování. Postrádá tak smysl a nesplňuje požadavky směrnice (čl. 5 odst. 2 PWD).

Dále návrh rozšiřuje podmínky pro uplatnění domněnky nad rámec směrnice, která jako jediné relevantní kritérium k její aktivaci označuje přítomnost „řízení a kontroly“ výkonu práce (čl. 5 odst. 1 PWD). Zavádění dalších znaků, např. výkon ve jménu zaměstnavatele, oslabuje funkčnost domněnky a zvyšuje důkazní břemeno pracovníka v rozporu s požadavky směrnice.

Rizikem je rovněž uzavřený výčet konkrétních znaků řízení a kontroly, které je třeba k aktivaci domněnky prokázat a k deaktivaci naopak postačí vyvrátit pouze jediný izolovaný prvek. Takový přístup může v praxi působit jako návod k obcházení právní úpravy, kdy platformy přizpůsobí své modely tak, aby formálně nesplňovaly třeba jedinou z taxativně stanovených podmínek, aniž by se změnila reálná povaha vztahu. Při hodnocení, zda je práce řízena a kontrolována platformou, tím spíše zda se jedná o práci závislou, je třeba přistupovat holisticky, a nikoliv se omezovat pouze na vybrané jednotlivosti, jejichž relevance může být v závislosti na měnícím se prostředí či čase různá. Tím spíše to platí v moderních rychle se vyvíjejících segmentech, jakým je platformová práce. Blíže k tomu vizte připomínku k návrhu změny obecné definice závislé práce.

Důvodová zpráva uvádí, že *„záměr je ponechat ve výkonu závislé práce totožné osoby, jaké jsou v ní nyní.“* Jak takovou větu máme interpretovat? Znamená to, že předkladatel předem rezignuje na jakékoliv dopady domněnky v oblasti pracovněprávních vztahů? Jak má taková koncepce vůbec splnit požadavky směrnice?

Za vhodné nastavení, které naplní smysl a účel směrnice, považujeme takovou konstrukci, která umožní platformovému pracovníkovi při jeho úsilí o dosažení správné klasifikace poměrně jednoduché spuštění právní domněnky. V kontextu české právní úpravy, která zná definici závislé práce, se jeví jako nejvhodnější doložení přítomnosti jakéhokoliv z jejích stávajících znaků. Takový postup směrnici neodporuje, jelikož nijak neoslabuje postavení platformového pracovníka oproti současnému stavu, a tudíž je v souladu s jejím smyslem a účelem.

Pro posílení právní jistoty na straně platformy považujeme za žádoucí, aby způsob vyvrácení právní domněnky byl co nejvíce konkretizován. Zde proto naopak lze uvažovat o zavedení uzavřeného výčtu kritérií. K tomu se lze odkázat na rozhodnutí SDEU C-692/19 ve věci B v. Yodel Delivery Network Ltd (ECLI:EU:C:2020:288).

V uvedeném případě byly definovány čtyři znaky, které jsou-li kumulativně naplněny, nejde nutně o pracovní právní vztah a digitální platforma může legálně s platformovým pracovníkem spolupracovat na jiné než pracovní právní bázi. Jde o znaky naplněné v případě, kdy pracovník může:

- a) za účelem poskytnutí služby, ke které se zavázal, využít subdodavatelů nebo náhradníků,
- b) může přijmout, nebo nepřijmout jednotlivé úkoly zadávané platformou nebo jednostranně určit jejich maximální počet,
- c) poskytovat své služby jakékoliv třetí osobě, a to včetně přímých konkurentů,
- d) stanovit vlastní „pracovní“ dobu v rámci určitých parametrů a organizovat si svůj čas spíše v souladu se svými osobními potřebami než pouze v souladu se zájmy platformy.

SDEU konstatoval, že tato kritéria lze použít tehdy, pokud se nejeví nezávislost pracovníka jako fiktivní a pokud nelze na žádném jiném základě prokázat vztah podřízenosti mezi pracovníkem a platformou.

V souladu s evropskou judikaturou by kumulativní naplnění těchto či jiných znaků reprezentujících dostatečnou záruku „podnikatelských svobod“ (znaky podle Yodel, aktivní cenotvorba, odpovědnost za výsledek, vliv osobní reputace) na straně platformového pracovníka představovalo efektivní vyvrácení právní domněnky a zároveň nezabraňovalo dalšímu přezkumu předmětného vztahu mezi platformou a pracovníkem.

Současně je třeba upozornit, že účinnost právní domněnky bude v praxi záviset i na jednotném a předvídatelném postupu orgánů inspekce práce. Důvodová zpráva i RIA opakovaně počítají s tím, že mechanismus použití právní domněnky a jejího vyvrácení bude podrobně vysvětlen až v metodických pokynech MPSV. Návrh ani důvodová zpráva však podrobněji nerozpracovávají metodický postup SÚIP a OIP při využívání právní domněnky, což může vést k nejednotné aplikační praxi, právní nejistotě a oslabení efektivity navržené úpravy.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

#### **4. K § 9 odst. 3 (Vliv povinností vyplývajících ze zvláštních právních předpisů)**

ČMKOS požaduje vypuštění odst. 3.

##### **Odůvodnění:**

Navrhované znění je příliš obecné. Pokud platforma ukládá platformovému pracovníkovi povinnosti, které svou povahou odpovídají vztahu zaměstnavatele vůči zaměstnanci (např. organizace práce, bezpečnost a ochrany zdraví při práci apod.), pak právě tato skutečnost představuje relevantní indicii existence závislé práce a při jejím posuzování k ní musí být přihlíženo. V opačném případě by docházelo k nepřijatelnému zastření skutečné povahy právního vztahu. Pokud se naopak jedná o povinnosti vyplývající ze zvláštních právních předpisů, které dopadají obdobně jak na zaměstnance, tak na osoby samostatně výdělečně činné, pak je z povahy věci zřejmé, že samy o sobě nevypovídají o existenci závislé práce, a máme za to, že proto není ani nutné tuto skutečnost výslovně uvádět v právním předpise. Ustanovení tak buď vylučuje z posouzení relevantní skutečnosti, což je nežádoucí, nebo deklaruje pravidlo, které již vyplývá z obecné interpretační logiky, a je tedy nadbytečné.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

#### **5. K § 10 (Uplatnění právní domněnky)**

ČMKOS požaduje zakotvení účinného a dostupného nástroje, kterým se platformový pracovník může efektivně domoci správného určení svého právního statusu vůči platformě, ve formě zvláštního správního řízení, které bude mít alespoň částečně ve své dispozici a jehož výsledek bude možné rozšířit na ostatní osoby ve stejném právním vztahu s platformou.

##### **Odůvodnění:**

Efektivita právní domněnky je neoddělitelně spjata s existencí procesního mechanismu, který umožní její praktické uplatnění. Bez takového mechanismu se jedná o institut s převážně deklaratorním charakterem. Navržený model, který spoléhá na inspekci práce nebo soudní řízení, neodpovídá požadavkům na dostupnost a efektivitu ochrany práv uvedeným ve směrnici.

Platformoví pracovníci se často nacházejí v ekonomicky nejistém postavení, s omezenými zdroji a vysokou závislostí na kontinuálním příjmu. Soudní řízení o určovací žalobě je s ohledem na svou délku, nákladovost a procesní složitost pro většinu platformových pracovníků prakticky nedostupné.

Oproti tomu možnost domáhat se určení právního statusu prostřednictvím inspekce práce není v dispozici platformového pracovníka, neboť zahájení a průběh kontroly závisí na uvážení správního orgánu. Reklasifikace právního postavení je prakticky vedlejším produktem tohoto správního řízení. Takový nástroj proto nemůže plnit funkci individuální ochrany práv.

K naplnění účelu směrnice je proto nezbytné zavést zvláštní správní řízení o určení právního postavení platformového pracovníka, které bude zahajováno na návrh pracovníka, bude procesně jednoduché, časově přiměřené a finančně dostupné. Pouze takový mechanismus může zajistit reálnou vymahatelnost práv a snížení závislosti na individuálních soudních sporech, a tím i zatížení soudů.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

#### **6. K § 10 (Výjimky z uplatnění právní domněnky)**

ČMKOS požaduje vysvětlení, z jakého důvodu se předkladatel rozhodl využít výjimku nabízenou směrnicí a neuplatnit právní domněnku v řízeních ve věcech sociálního zabezpečení, když charakter ekonomické aktivity platformového pracovníka bývá pro tato řízení klíčový.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

#### **7. K § 15 (Poskytování informací platformovým pracovníkům)**

ČMKOS požaduje upravit v § 15 odst. 1 upravit slova „*ovlivňují pracovní podmínky zaměstnanců platformem*“ na „*ovlivňují jejich pracovní podmínky*“.

##### **Odůvodnění:**

Máme za to, že správné znění by mělo obsahovat ovlivňování všech platformových pracovníků jako jednotlivých osob i jejich pracovních podmínek bez ohledu na formu jejich právního vztahu k platformě.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

#### **8. K § 24 (Ochrana před postihem)**

ČMKOS požaduje k případu „ukončení smlouvy“ doplnit i „jiná opatření s rovnocenným účinkem“.

##### **Odůvodnění:**

Specifikem platformové práce je vysoká míra technologického zprostředkování vztahu mezi platformou a pracovníkem. Řízení práce, přidělování zakázek i hodnocení výkonu probíhá prostřednictvím algoritmických systémů, které umožňují platformám uplatňovat kontrolu a sankce bez nutnosti formálních právních úkonů.

V tomto kontextu je tradiční pojetí „ukončení smlouvy“ jako hlavního odvetného opatření nedostatečné. Typické postupy platformem při odvetných opatřeních vůči platformovým pracovníkům nejsou formální právní kroky, ale pouze praktické znemožnění využívání uživatelského účtu daného pracovníka, např. jeho zrušením, omezením užívání skrze „shadow

ban“ či jinou úpravu uvnitř řídicího algoritmu. Takové opatření má poté úplně stejný faktický účinek jako ukončení spolupráce.

Bez ošetření těchto forem zásahů, což ostatně i směrnice výslovně zmiňuje (čl. 23 PWD), hrozí, že ochrana před odvetnými opatřeními bude formulována užším způsobem, než odpovídá reálnému fungování platforem i smyslu směrnice.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

## 9. K § 30 až 40 (Sankcionování)

ČMKOS požaduje sjednocení koncepce pokut v zákoně o platformové práci podle modelu uplatňovaného v části odkazující na evropského nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR), tedy aby bylo možné ukládat pokuty do maximální výše stanovené pevně v českých korunách nebo stanovené výpočtem podle celkového celosvětového ročního obratu sankcionovaného subjektu podle toho, která částka je vyšší.

### **Odůvodnění:**

Návrh úpravy přestupků neodpovídá struktuře trhu digitálních pracovních platforem, na němž působí řada velkých nadnárodních společností s vysokým obratem. Pevně stanovené maximální výše pokut v absolutních částkách v českých korunách nemají v případě těchto subjektů dostatečný preventivní ani represivní účinek. Sankce se tak mohou stát na straně platforem pouhým kalkulovaným nákladem podnikání, což oslabuje vymahatelnost právní úpravy.

Nelze očekávat, že pokuty v maximální výši do 3 000 000 CZK budou mít na globální společnosti, např. v oblasti doručování zásilek či přepravy osob, s obratem v miliardách USD relevantní účinek. Zákaz činnosti nelze považovat za adekvátní doplnění, jelikož nastupuje až se značným časovým odstupem jako nejzazší prostředek.

O to zvláště působí návrh s dvojkolejným obsahem, který současně uplatňuje jednoduchou koncepci založenou na absolutních částkách a specificky v oblasti ochrany osobních údajů koncepci pracující s obratem sankcionovaného subjektu s odkazem na evropské nařízení o ochraně osobních údajů. Evropský zákonodárce si bezesporu uvědomuje vyšší účinnost sankcí založených na výpočtu z ročního obratu vůči velkým subjektům a jejich stálou relevanci v dlouhodobém horizontu bez nutnosti aktualizace částek, obdobná úprava se ostatně vyskytuje i např. v oblasti ochrany hospodářské soutěže, a nevidíme důvod, proč by český zákonodárce neměl stanovený příklad následovat. Při srovnání obou konceptů se jeví úprava ostatních sankcí (max. 3 000 000 CZK) ve srovnání se sankcemi za přestupky v oblasti ochrany osobních údajů (max. 20 000 000 EUR nebo 4 % z celkového ročního obratu) jako zcela bezzubá.

Model, který umožňuje ukládat pokuty buď v pevné maximální výši, nebo jako procento z celkového celosvětového ročního obratu, podle toho, která částka je vyšší, zajišťuje

proporcionalitu sankcí, jejich reálný odrazující účinek i rovné podmínky na trhu bez ohledu na velikost sankcionovaného subjektu.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

### **K části čtvrté – Změna zákona o zaměstnanosti**

#### **10. K bodům 1. a násl. (Nehlášená práce)**

ČMKOS požaduje z návrhu vypustit předloženou koncepci nehlášené práce nebo ji adekvátně upravit tak, aby nesnižovala možnosti postihování závažných případů systematického zneužívání zastřenému výkonu závislé práce.

ČMKOS především zásadně odmítá:

- vypuštění možnosti uložit osobám dopouštějícím se zastírání výkonu závislé práce, tzv. švarcsystému, sankce v podobě zákazu činnosti a zveřejnění rozhodnutí a
- snížení horní sazby pokuty za zastírání výkonu závislé práce z 10 000 000 Kč na pouhé 3 000 000 Kč a opuštění minimální výše pokuty ve výši 50 000 Kč.

#### **Odůvodnění:**

Navrhovaná úprava nehlášené práce není nezbytná k implementaci směrnice o platformové práci.

Zároveň návrh vytváří riziko oslabení stávajících nástrojů boje proti zastřenému výkonu závislé práce, a to zejména tím, že rozvolňuje hranice mezi legální samostatnou činností a nelegálním výkonem závislé práce. Zavdává tak pochyby o zachování dosavadní úrovně prevence a vymahatelnosti práva, přičemž uspokojivé vysvětlení neposkytuje ani důvodová zpráva. V krajním případě lze na představenou koncepci hledět jako na cestu k legalizaci švarcsystému.

Vypovídající je i navrhovaná vazba umožnění nehlášené práce na sankční systém, který je obecně mírnější a do kterého není zahrnuta možnost zákazu činnosti či zveřejnění rozhodnutí, a naopak se doplňuje fikce existence pracovního poměru. Taková konstrukce umožňuje dostatečně velkým podnikům v podstatě kalkulovat s případnými pokutami za nehlášenou práci v rámci běžné operativy, jelikož v případech systematického zneužívání nehlášené práce nebude možné sáhnout po nástroji ultima ratio. Úprava tím ztrácí schopnost rozlišovat mezi prostým nesplněním evidenční povinnosti a systémovým využíváním švarcsystému, které je svou závažností zcela srovnatelné s případy v navrhovaném užším vymezení nelegální práce. Považujeme za nepřijatelné, aby taková forma dosavadní nelegální práce byla postihována pouze pokutou do maximální výše 3 000 000 Kč.

V kontextu platformové ekonomiky, kde je riziko nesprávné klasifikace právního vztahu mezi platformou a pracovníkem již nyní vysoké, taková úprava povede dalšímu prohlubování problému, který má směrnice naopak řešit.

V případě přijetí takové úpravy máme za to, že výsledkem by bylo nejen zhoršení právního postavení pracujících, ale i narušení hospodářské soutěže a negativní dopady na veřejné rozpočty.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

#### **11. K bodu 4. (Legislativně-technická)**

Podle navrhovaného znění dochází v § 5 písm. j) k vypuštění bodů, na které § 140 písm. g) a h) odkazují.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

#### **12. K bodům 10. a násl. (Sankcionování)**

ČMKOS požaduje změnu koncepce pokut v celém zákoně o zaměstnanosti podle modelu, který je uplatňován např. v oblasti ochrany osobních údajů nebo oblasti ochrany hospodářské soutěže, tedy aby bylo možné ukládat pokuty do maximální výše stanovené pevně v českých korunách nebo stanovené výpočtem podle celkového celosvětového ročního obratu sankcionovaného subjektu podle toho, která částka je vyšší.

##### **Odůvodnění:**

Aktuální koncepce systému pokut v zákoně o zaměstnanosti neodpovídá současným požadavkům na efektivní regulaci trhů s významnou účastí velkých ekonomických subjektů.

Stejně jako v případě platformové práce je i zde úmyslem zavést model sankcí založený na kombinaci pevně stanovené maximální částky a procentního podílu z celosvětového obratu, který zajistí reálný odrazující účinek sankcí bez ohledu na velikost subjektu.

Bez této úpravy hrozí, že sankční mechanismy nebudou plnit svou preventivní ani represivní funkci.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

#### **K části páté – Změna zákona o inspekci práce**

#### **13. K bodům 3. a 5. (Anonymní podněty)**

ČMKOS požaduje vypuštění navrhované změny.

##### **Odůvodnění:**

Vynětí anonymních podnětů z povinnosti písemně informovat o výsledku kontroly představuje oslabení právního postavení platformových pracovníků i zaměstnanců obecně. Informování inspekce práce anonymní formou v řadě případů představuje jediný způsob, jak informovat o

protizákonném chování zaměstnavatele bez rizika odvety. Změna tak jde přímo proti účelu a smyslu směrnice.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

#### **14. K bodu 12. (Sankcionování)**

ČMKOS požaduje změnu koncepce sankcionování v celém zákoně o inspekci práce podle modelu, který je uplatňován např. v oblasti ochrany osobních údajů nebo oblasti ochrany hospodářské soutěže, tedy aby bylo možné ukládat pokuty do maximální výše stanovené pevně v českých korunách nebo stanovené výpočtem podle celkového celosvětového ročního obrátu sankcionovaného subjektu podle toho, která částka je vyšší.

##### **Odůvodnění:**

Aktuální koncepce systému pokut v zákoně o inspekci práce neodpovídá současným požadavkům na efektivní regulaci trhů s významnou účastí velkých ekonomických subjektů.

Stejně jako v případě platformové práce je i zde žádoucí zavést model sankcí založený na kombinaci pevně stanovené maximální částky a procentního podílu z celosvětového obrátu, který zajistí reálný odrazující účinek sankcí bez ohledu na velikost subjektu.

Bez této úpravy hrozí, že sankční mechanismy nebudou plnit svou preventivní ani represivní funkci.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

#### **K části šesté – Změna zákoníku práce**

#### **15. K bodům 2. a 3. (Redefinice závislé práce)**

ČMKOS zásadně odmítá, aby v souvislosti s implementací směrnice o platformové práci došlo ke změnám definice závislé práce.

##### **A. Obecně**

ČMKOS principiálně a zásadně nesouhlasí s tím, aby v souvislosti s přijetím zákona o platformové práci docházelo k zásahu do definice závislé práce obsažené v § 2 zákoníku práce. Nejde o nezbytný krok z hlediska transpozice. Naopak lze takový krok hodnotit z hlediska smyslu a účelu směrnice jako rozporný.

Čl. 1 odst. 2 Směrnice stanoví, že uzavření pracovní smlouvy nebo existenci pracovněprávního vztahu je třeba posuzovat se zřetelem k tomu, **jak jsou vymezeny právem, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v členských státech**. Směrnice rozhodně nesměruje k tomu, aby při její transpozici docházelo k účelovému překrucování doposud fungujícího

přístupu k identifikaci pracovněprávního vztahu. Vychází naopak z předpokladu zachování statu quo (viz i recitály 17, 30, 34, 36 směrnice).

Tomu odpovídá i zákaz zhoršování dosavadního stavu, tzv. non-regression clause, obsažený v čl. 26 odst.1 směrnice:

***Tato směrnice není platným důvodem pro snížení obecné úrovně ochrany již poskytované zaměstnancům platform v členských státech, a to ani pokud jde o zavedené postupy pro správné určení statusu zaměstnance u osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy a o stávající oprávnění jejich zástupců.***

Členské státy mají navázat na dosud zavedené postupy pro určování statusu zaměstnance a nikoli je v souvislosti s transpozicí směrnice účelově měnit. Navíc způsobem, který snižuje dosud poskytovanou ochranu tím, že rozšíří možnost pro obcházení pracovněprávních norem.

Záměr redefinice závislé práce působí jako účelový krok směřující k tomu, aby se platformám snadněji obcházela pracovněprávní regulace. Odpovídá tomu opuštění znaku „osobně“, upozadění znaku „jménem zaměstnavatele“ a důraz na posílení formálních znaků nadřízenosti a podřízenosti.

Klasické znaky subordinace se platformy naučily umně maskovat. Znaky jako přivlastnění dosaženého zisku, „pronájem“ práce za úplatu a hospodářská závislost pracujících osob se ovšem maskují o poznání hůř. Právě tyto znaky nová definice záměrně upozaduje. ČMKOS konstatuje, že návrh nové definice závislé práce působí jako **výsledek objednávky vystavené ze strany mocných hráčů – nadnárodních digitálních platform.**

- Důsledky pro veřejné rozpočty

ČMKOS upozorňuje na možné dramatické dopady navrhované úpravy do oblasti příjmů státního rozpočtu. Vzhledem k obrovskému rozdílu v míře zdanění a odvodů pojistného mezi zaměstnanci a OSVČ bude další odliv zaměstnanců ze standardního trhu práce do zóny předstírané samostatné činnosti, tzv. švarcsystému, znamenat zásadní výpadky na příjmové straně veřejných financí. Programové prohlášení vlády slibuje boj s černou a šedou ekonomikou, kterou má provázet vyšší inkaso daní a pojistného. Návrh redefinice závislé práce jde zcela proti tomuto trendu. **V kontextu již tak vysokého deficitu veřejných rozpočtů představuje navrhovaný krok vyslovený hazard.**

ČMKOS odhaduje, že pokud v důsledku změny právní úpravy opustí standardní trh práce 500 000 ekonomicky aktivních osob (ze zaměstnanců v pracovním poměru se stanou OSVČ), bude tento krok spojen s **výpadkem příjmů veřejných rozpočtů v rozsahu cca 120 miliard Kč ročně.** Reálný dopad může být vyšší, neboť uvedený odhad byl zpracován ve vztahu k zaměstnancům pobírajícím mzdu odpovídající průměrné mzdě v národním hospodářství. Fakticky lze očekávat, že ke konverzi pracovního poměru do podnikatelské spolupráce budou přistupovat spíše zaměstnanci s vyššími příjmy. V dlouhodobém

horizontu navíc může dojít k ještě podstatnějšímu odlivu zaměstnanců do sféry výkonu práce „na IČ“.

Výše uvedený výpadek byl vypočten z následujících údajů:

- Zaměstnanec s hrubou měsíční mzdou 50 000 Kč, celkové mzdové náklady zaměstnavatele cca 67 000 Kč.
- OSVČ s měsíční fakturací 60 000 Kč, 60 % výdajový paušál, minimální záloha pojistného na důchodové pojištění 5 005 Kč.

Celková výše odvodů za zaměstnance	332 600 Kč ročně
Celková výše odvodů OSVČ	91 860 Kč ročně
Rozdíl	240 740 Kč
Rozdíl za 10 000 zaměstnanců	2,4 miliardy Kč
Rozdíl za 100 000 zaměstnanců	24 miliard Kč
Rozdíl za 500 000 zaměstnanců	120 miliard Kč

ČMKOS se pozastavuje nad tím, že důvodová zpráva řeší dopad připravované změny na veřejné rozpočty pouze pokud jde o rozpočet SUIP a jeho personální náklady. **Zcela chybí předpokládané vyčíslení rozpočtových důsledků ze strany předkladatele.** Přitom musí být zřejmé, že **přeměna základních pracovněprávních vztahů do podnikatelské spolupráce, tedy spolupráce s OSVČ, bude s významnými negativními rozpočtovými dopady spojena.**

- Důsledky pro porodnost s prorodinnou politikou

Česká společnost se v současné době potýká s historicky nejnižší porodností. Programové prohlášení vlády slibovalo aktivní podporu porodnosti a prorodinnou politiku. Navrhovaná změna přinese pro podstatnou část ekonomicky aktivních osob vyloučení pracovněprávní ochrany. Změna statusu ze zaměstnance na OSVČ, ke které bude v případě přijetí masivně docházet, způsobí, že ekonomicky aktivní osoby pozbudou veškeré ochrany v oblasti mateřské, otcovské či rodičovské dovolené, garance návratu na „pracovní místo“, možnost žádat o kratší úvazek apod. V případě, že se OSVČ dobrovolně neúčastní nemocenského pojištění jí nepřisluší ani peněžitá pomoc v mateřství. **V tomto smyslu představuje návrh naprostý protiklad prorodinné politiky.**

- Důsledky pro obor pracovního práva

Definiční znaky závislé práce jsou zcela zásadní pro vymezení věcné působnosti zákoníku práce a ukotvení pracovního práva jakožto právního a vědního oboru. V případě přijetí návrhu nové definice závislé práce dojde k zásadnímu oslabení věcné působnosti zákoníku práce.

Vázanost na „klasické“ znaky subordínace v podobě organizování pracovní doby a bezprostředního „dohledu“ ze strany vedoucího vůči pracujícím, může znamenat, že řada kvalifikovaných profesí z věcné působnosti zákoníku práce vypadne. Tam, kde se klade důraz na vlastní iniciativu, odbornost, kreativitu a vlastní rozhodování, bude nasnadě argument, že nejsou splněny znaky přísné subordínace a nejde tedy o závislou práci, nýbrž o volnou spolupráci s kontraktorem, který se sám podílí na organizaci své činnosti.

**Při navržené definici závislé práce by měl být zákon č. 262/2006 Sb. přejmenován. Označení „zákoník práce“ nebude nadále přiléhavé. Vhodnější by byl například „zákon o práci dělnické“, případně „tovární zákoník“.** Nová definice bude pasovat v podstatě jen na tzv. modré límečky, a to ještě ne na všechny. I od kvalifikovaných operátorů je v současné době mnohdy vyžadována vlastní iniciativa, samostatné rozhodování a další prvky „samořízení“, které se subordinačním znakům vymykají.

ČMKOS odkazuje i na [Stanovisko výboru České společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení k návrhu zákona o platformové práci a o změně souvisejících zákonů](#).

*Ze stanoviska citujeme: Před takovou změnou zákonné úpravy, kterou si směrnice ne žádá, pro niž 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.*

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

## **B. Rozpor s Listinou základních práv a svobod**

ČMKOS vyslovuje **pochybnost ohledně souladu navrhované právní úpravy s ústavně garantovanými právy na uspokojivé pracovní podmínky a na přiměřené hmotné zabezpečení ve smyslu čl. 28 a čl. 30 Listiny základních práv a svobod.**

Přijetí této úpravy by způsobilo, že řada osob vykonávajících fakticky práci v ekonomicky závislém postavení by přišla o veškerou právní ochranu poskytovanou pracovněprávními normami. Tato pravidla přitom rozpracovávají ústavně zaručené právo na uspokojivé pracovní podmínky, které zahrnuje mimo jiné právo na zajištění bezpečnosti práce, pravidla odškodňování pracovních úrazů atd. Ochrana poskytovaná zaměstnancům zákoníkem práce a dalšími pracovněprávními předpisy nemá pouze rozměr „obyčejného“ zákona. Konstitucionalizaci ochranné funkce pracovního práva ve vztahu ke slabší smluvní straně, kterou je zaměstnanec, opakovaně potvrzuje i judikatura Ústavního soudu (viz např. II. ÚS 1774/14). Navrhovaná úprava fakticky způsobí odepření projevů ochranné funkce pracovního práva osobám, kterým by materiálně vzato měla příslušet.

Na možný rozpor navrhované úpravy s čl. 28 Listiny základních práv a svobod upozorňuje i výše citované **stanovisko České společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení**.

V důsledku pak budou tyto osoby vyloučeny i z části hmotného zabezpečení, jehož poskytnutí v rámci ústavního pořádku České republiky garantuje čl. 30 Listiny. Na osoby, které ze stávajícího pracovněprávního vztahu přejdou do jiné formy smluvní spolupráce, nebude dopadat povinné nemocenské pojištění, budou proto vyloučeny z hmotného zabezpečení při dočasné pracovní neschopnosti. Významně negativním způsobem ovlivní tato změna právního rámce výkonu práce i jejich hmotné zabezpečení ve stáří.

ČMKOS nesouhlasí s konstatováním důvodové zprávy, podle něhož je navrhovaná úprava v souladu s ústavním pořádkem České republiky a **vyzývá předkladatele, aby od záměru ukvapené a nepromyšlené redefinice závislé práce upustil i s ohledem na jeho možnou protiústavnost**.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

### **C. Dosavadní judikatura**

Předkladatel v důvodové zprávě uvádí, že nový návrh definice závislé práce odpovídá aktuální judikatuře. Zjevně to ovšem není pravda (viz níže).

Současná definice je založena na třech základních znacích, a to a) osobní výkon práce, b) nadřízenost a podřízenost a c) výkon práce jménem zaměstnavatele. Ohledně znaku „podle pokynů“ lze připustit, že jde spíše jen o projev nadřízenosti a podřízenosti.

Důvodová zpráva cituje i aktuální rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 8. prosince 2025, č.j. 22 Ads 168/2025-51. V odůvodnění se opakovaně konstatuje, že „*společným rysem a jakýmsi leitmotivem všech znaků závislé práce vymezených v § 2 odst. 1 zákoníku práce, je osobní či hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli.*“ Nejvyšší správní soud v kauze, ve které na straně zastřeného zaměstnavatele figuruje známá digitální platforma, akcentoval znak závislosti.

Navrhovaná úprava na tento směr judikatury nenavazuje. Prostřednictvím důvodové zprávy v podstatě otevřeně připouští, že směřuje k přesměrování tohoto judikatorního trendu. Znaky ekonomické závislosti jsou upozadovány ve prospěch „tovární“ subordinace, kterou je pro platformy, a nejen pro ně, poměrně snadné zastřít.

Tento postřeh není formulován jen ze strany ČMKOS. Vizte například Česká justice: [Stát vzkazuje soudům: „Přibrzděte.“ Nový zákon překresluje hranice švarcsystému.](#)

*„Na první pohled je nová definice závislé práce velmi podobná té stávající. Ale při podrobnějším zkoumání je zjevné, že opouští například kontrolními orgány a soudy často využívanou argumentaci prostřednictvím ‚ekonomické závislosti‘ zaměstnance na*

*zaměstnavateli,“ potvrzuje Procházka. I to je podle něj výrazná změna a zúžení prostoru pro rozhodování soudů.*

ČMKOS v této souvislosti upozorňuje na zjevný paradox objevující se v důvodové zprávě:

- předkladatel v bodu 3. obecné části tvrdí, že nová definice závislé práce je v souladu s „aktuální relevantní judikaturou vztahující se ke znakům závislé práce“
- ovšem ve zvláštní části tvrdí, že cílem je „reagovat na judikaturu zejména Nejvyššího správního soudu, který dlouhodobě k výkladu znaků závislé práce přistupuje extenzivně“.

Uvedená tvrzení se vylučují, nemůže platit obojí. Předkladatel **buď** judikaturu respektuje a navrhané řešení je s ní v souladu, **nebo** se snaží judikaturu překlenout, resp. přesměřovat. Zdá se, že pravdivé je druhé tvrzení (co jiného si lze představit pod spojením „reagovat na extenzivní judikaturu“).

To ovšem **odporuje čl. 1 směrnice** i recitálům citovaným výše v obecné části. Ze směrnice plyne, že má být ve vztahu k definici závislé práce zachován status quo odpovídající právu, zvyklostem a judikatuře. Současně tento přístup **odporuje non-regression clause v čl. 26 odst. 1 směrnice**. MPSV otevřeně připouští, že cílí na „rozvolnění“ judikatury, tedy k tomu výsledku, aby soudy nepostihovaly zastřený výkon závislé práce tak jako dosud.

Předkladatel „extenzivnost“ judikatury dokládá na tom, že využívá vodítek, která nemusí být adresátům zřejmá. O odstavce výše uvádí, že „*k prokázání naplnění tohoto znaku závislé práce nepůjde využít např. poskytování benefitů, příspěvků, doplňkového pojištění či obdobných plnění*“.

ČMKOS k uvedenému konstatuje následující:

- a) Bylo by korektní, pokud by předkladatel konkrétně odkázal na relevantní rozsudek, který dokládá, že k potvrzení závislé práce byla využita takováto kritéria. Předkladatel by měl otevřeně říci, který nebo které rozsudky považuje za věcně nesprávné a ve kterých konkrétních případech tedy měla být potvrzena legálnost spolupráce s OSVČ. Podle našich poznatků k ničemu takovému nedochází. Uvedená kritéria jsou judikaturou používána jako nanejvýš podpůrná.
- b) Uvedené tvrzení v důvodové zprávě podle názoru ČMKOS představuje naprosto nepřijatelné vměšování moci výkonné a zákonodárné do nezávislosti soudů. Důvodová zpráva nemá sloužit k tomu, aby „předepisovala“ soudům, podle jakých hledisek mají v konkrétním případě rozhodovat. ČMKOS tímto **vyzývá předkladatele, aby tuto naprosto nevhodně vyznívající pasáž důvodové zprávy vypustil**. Její vyznění koliduje se základními principy právního státu, mezi něž patří i nezávislost moci soudní.
- c) Text důvodové zprávy působí tak, jako by si předkladatel neuvědomil, že se snaží obhajovat skutečnost, že poskytování (zaměstnaneckých) benefitů není znakem závislé práce (přičemž tato skutečnost dost dobře obhajitelná není). V důvodové zprávě stojí

„*obdobných plnění ze strany zaměstnavatele*“. Ale je-li někdo zaměstnavatelem, pak přiděluje výkon závislé práce. Není možné, aby pro „zaměstnavatele“ pracovala OSVČ. Toto zdůvodnění vlastně nepřímo potvrzuje pevnou vazbu mezi zaměstnaneckými benefity a jejich poskytováním v pracovněprávním vztahu ze strany „zaměstnavatele“. Těžko si představit, že by zaměstnanecké benefity poskytoval spolupracující podnikatel jinému „zcela samostatnému podnikateli“. Takovéto projevy do „byznysové“ spolupráce nepatří.

Případné přijetí nové definice závislé práce způsobí minimálně **rozkolísání judikatury a přístupu kontrolních orgánů**. V mnoha ohledech bude nutné začít tzv. od nuly. To ovšem zcela popírá smysl a účely směrnice EU, vyjádřený mimo jiné v čl. 1 směrnice i v non-regression clause v čl. 26 odst. 1 směrnice.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

#### **D. České právo a evropské právo**

ČMKOS vyzývá k tomu, aby předkladatel překlenul mentální bariéru mezi „evropským“ a „českým“ právem, jakož i mezi „evropskými“ a „českými“ soudy. České soudy jsou evropské soudy a musí aplikovat právo EU.

Soudní dvůr EU opakovaně judikoval, že pojem „worker“ je pojmem evropského práva. V tomto kontextu, konkrétně v oblasti platformové práce, nedává smysl vymýšlet jakési speciální české řešení ve chvíli, kdy na úrovni práva EU byl definován přesvědčivý a všeobecně akceptovaný výčet znaků pro odlišení pracovněprávního vztahu v případě platformových pracovníků.

I kdyby český zákonodárce prosadil „českou“ definici zaměstnance, beztak se bude muset uplatnit i judikatura SDEU. Dojde-li český případ k SDEU, ten uplatní svou judikaturu a nebude přihlížet k národnímu řešení, které není s právem EU slučitelné.

ČMKOS konkrétně odkazuje na případ C-692/19 ve věci B v. Yodel Delivery Network Ltd (ECLI:EU:C:2020:288).

V uvedeném případě byly definovány čtyři znaky, které jsou-li kumulativně naplněny, nejde nutně o pracovněprávní vztah a digitální platforma může legálně s platformovým pracovníkem spolupracovat na jiné než pracovněprávní bázi. Jde o znaky naplněné v případě, kdy pracovník může:

- a) za účelem poskytnutí služby, ke které se zavázal, využít subdodavatelů nebo náhradníků,
- b) může přijmout, nebo nepřijmout jednotlivé úkoly zadávané platformou nebo jednostranně určit jejich maximální počet,
- c) poskytovat své služby jakékoliv třetí osobě, a to včetně přímých konkurentů,

- d) stanovit vlastní „pracovní“ dobu v rámci určitých parametrů a organizovat si svůj čas spíše v souladu se svými osobními potřebami než pouze v souladu se zájmy platformy.

SDEU zároveň konstatoval, že tato kritéria lze použít tehdy, pokud se nejeví nezávislost pracovníka jako fiktivní a pokud nelze na žádném jiném základě prokázat vztah podřízenosti mezi pracovníkem a platformou.

ČMKOS požaduje, aby česká právní úprava domněnky pracovněprávního vztahu zohlednila uvedené čtyři znaky. Právní úprava by měla být nastavena tak, že domněnka základního pracovněprávního vztahu může být platformou úspěšně vyvrácena, pokud kumulativně prokáže naplnění uvedených čtyř a dalších podpůrných znaků dokládajících prostor k uplatňování podnikatelských svobod.

Takové řešení odpovídá smyslu a účelu směrnice a bude plně kompatibilní s judikaturou SDEU, která se ve sporných případech beztak uplatní.

Přijetí uvedených znaků navíc bude plně slučitelné se současnými znaky závislé práce vymezenými v § 2 odst. 1 zákoníku práce. Uvedené čtyři negativní znaky s definičními znaky závislé práce zřetelně kontrastují.

Tento kontrast lze jednoduše vyjádřit takto:

a) Využití subdodavatele	Osobní výkon práce
b) Vlastní rozhodnutí o přijetí či nepřijetí úkolu	Nadřízenost a podřízenost/podle pokynů
c) Volné poskytování služeb jiným osobám	Jménem zaměstnavatele/ekonomická závislost
d) Stanovení vlastní doby práce	Nadřízenost a podřízenost

Rozsudek ve věci Yodel potvrzuje, že stávající definice závislé práce v zákoníku práce je plně použitelná i při aplikaci na platformové pracovníky. Není zde důvod pro její přepracování.

Pokud jde o podmínky pro vyvrácení domněnky pracovněprávního vztahu ve smyslu směrnice, ČMKOS požaduje, aby předkladatel nevymýšlel již vymyšlené a nesnažil se o obejití judikatury SDEU. ČMKOS požaduje, aby pro **vyvrácení domněnky pracovněprávního vztahu byly využity znaky vycházející z rozsudku SDEU ve věci Yodel.**

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

## **E. Nadřízenost a podřízenost vs. ekonomická závislost**

Stěžejními znaky současné definice závislé práce jsou a) nadřízenost a podřízenost a b) výkon práce jménem zaměstnavatele, přičemž z tohoto znaku je vyvozována i ekonomická (hospodářská) závislost. To potvrzuje výše citovaná judikatura Nejvyššího správního soudu.

Dlouhodobé trendy trhu práce směřují především u kvalifikovanějších profesí k určitému oslabování projevů „tovární“ nadřízenosti a podřízenosti. Práce není detailně řízena, zaměstnanci nepracují pod bezprostředním dohledem, zaměstnavatel jim ponechává určitou volnost z hlediska organizace práce a rozvrhování pracovní doby, zaměstnanci pracují i na jiných místech, než je pracoviště zaměstnavatele apod.

Vzhledem k tomuto vývoji dochází k tomu, že dříve akcentovaný formální projev subordonace zaměstnance při rozpoznání závislé práce spíše ustupují jiným znakům, jako je zejména ekonomický závislost.

Návrh redefinice závislé práce míří přesně opačným směrem. Zůstává sice zachován znak „jménem“ zaměstnavatele, ale znak „nadřízenost a podřízenost“ je zjevně upřednostňován. Tomu odpovídá i to, že pouze tento znak je rozpracován čtyřmi doprovodnými znaky (subznaky). Fakticky to bude v případě přijetí z hlediska aplikace praxe znamenat tolik, že definice závislé práce zahrnuje pět znaků, z nichž čtyři souvisí s nadřízeností a podřízeností.

**ČMKOS s tímto zpátečnickým přístupem zásadně nesouhlasí. Přístup k identifikaci závislé práce se má vyvíjet spolu s trhem práce, nikoli vracet o desítky let nazpět.**

Pro srovnání ČMKOS odkazuje například na nizozemský případ ve věci Deliveroo (Nizozemský Nejvyšší soud, rozsudek z 24. 3. 2023, ECLI:NL:HR:2023:443). Podstatným znakem, na jehož základě nizozemský Nejvyšší soud potvrdil pracovněprávní režim výkonu činnosti kurýrů, bylo nesení podnikatelského rizika a to, zda zaměstnanec má reálné podnikatelské příležitosti a vystupuje jako skutečně (ekonomicky) nezávislý podnikatel.

Uvedený případ naznačuje směr, kterým se v současné době ubírají moderní evropské právní úpravy. **ČMKOS odmítá, aby se Česká republika v tomto směru stala „skanzenem“, který bude v 21. století pro posouzení závislé práce akcentovat pouze znaky tovární subordonace.**

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

## **F. Riziko kumulativního výčtu znaků**

Navrhované čtyři subznaky nadřízenosti a podřízenosti mají mít charakter výčtu, který musí být kumulativně naplněn. Má to znamenat, že o nadřízenost a podřízenost, a tedy o závislou práci má jít (jen) tehdy, pokud jsou naplněny společně všechny čtyři znaky. A zřejmě jen a právě tyto čtyři znaky.

Zvolená legislativní metoda je z povahy věci nevhodná a riskantní. Uplatnění kumulativního výčtu s sebou nese především to riziko, že stačí když v rámci posuzované spolupráce dojde k potlačení či zamaskování jediného z hledisek, a již tím bude vyloučen závěr o výkonu závislé práce (i když celkové nastavení spolupráce o výkonu závislé práce vypovídá).

V judikaturách členských států EU převládá přístup stavějící na **celostním (holistickém) přístupu k posuzování závislé práce**. Nejsou akcentovány jednotlivé znaky, ale celkové prostředí, ve kterém je práce vykonávána, se zřetelem ke všem souvislostem posuzovaného případu. Vizte k tomu výsledky komparativní studie judikatury in: Hießl, Christina, The Classification of Platform Workers in Case Law: A Cross-European Comparative Analysis (December 10, 2021). Comparative Labor Law & Policy Journal, Volume 42.2, 2022, Dostupné pod SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3982738> nebo <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3982738>.

Definice závislé práce má být spíše obecnější a ponechávat soudům prostor pro uvážení. Svazování rozhodovací činnosti nutností posuzovat pouze a právě uzavřený výčet zákonem stanovených znaků, pokládáme za zcela mylné.

Právní úprava nikdy nemůže být tak dokonalá, aby dokázala přesně vystihnout všechna hlediska. ČMKOS konkrétně poukazuje na to, že ve výčtu navrhovaných subznaků absentují další obvyklé znaky, které nadřízenost a podřízenost provázejí. Jde například o:

- zařazení do organizační struktury (zaměstnanec patří do určité organizační jednotky, týmu, spadá pod určitého manažera, ví kam „patří“ v rámci organizační struktury podniku či organizace),
- vnější projevy toho, že zaměstnavatel patří do zaměstnavatelova „kmene“ (jednotné oblečení, vizitky, jednotná vizáž flotily služebních vozidel, loga a jiné viditelné prvky; typicky spojené s povinnostmi podřízených zaměstnanců tyto sjednocující vizuální prvky používat),
- používání majetku svěřeného zaměstnavatelem, což doprovází pravidla používání tohoto majetku, odpovědnost, kontrola toho, zda zaměstnanec svěřené věci používá pouze pro plnění pracovních úkolů nebo
- vyžadování projevů „loajality“, například mlčenlivost o neveřejných skutečnostech, nejednání v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

### **G. Opuštění definičního znaku „osobní výkon práce“**

Osobní výkon závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele je klasickým znakem pracovněprávního vztahu. ČMKOS nesouhlasí s jeho vyřazením, resp. s jeho přeražením mezi atributy uvedené v navrhovaném § 2a.

Pro pracovněprávní vztah je typická těsná vazba mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, projevující se v tom, že zaměstnanec není při výkonu práce zastupitelný jinou osobou. Proto v případě Yodel (viz výše) figuruje kontrastní znak možnosti využití subdodavatele nebo náhradníka. Má-li osoba, jež se zavázala k provedení zakázky, možnost přenechat její

zhotovení subdodavatelem, protože zadavatel netrvá na osobním provedení a zajímá jej spíše výsledek než přesná osoba, která ho dosáhne, jde o indicii jednoznačně potvrzující závěr o samostatném postavení (a naopak).

Opuštění znaku „osobní výkon práce“ působí jako zcela účelový krok. Je známo, že digitální platformy, u kterých existuje značné podezření na zastřený výkon závislé práce, mají vztahy se svými „kontraktory“ nastavené tak, že není přípustné zastoupení subdodavatelem nebo náhradníkem. Podle poznatků získaných z kontaktů s lidmi pracujícími pro různé platformy je ČMKOS známo, že některé z nich dokonce vyžadují, aby se řidič před realizací jízdy v aplikaci vyfotil a poskytl tím možnost pro kontrolu, že řídí skutečně on sám.

Platformy standardně ve vztazích se svými „kontraktory“ trvají na osobním výkonu práce. Tento znak se nedá snadno zamaskovat. Vypuštění tohoto znaku z definice závislé práce se v tomto směru jeví jako účelový krok, který sníží dosavadní úroveň ochrany zaměstnanců.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

## **H. K jednotlivým subznakům nadřízenosti a podřízenosti**

Jednotlivé doprovodné znaky, které předkladatel navrhuje pro identifikaci nadřízenosti a podřízenosti, považuje ČMKOS za vysoce problematické. Pochopitelné je definovat nadřízenost a podřízenost prostřednictvím pokynů zaměstnavatele, i když i v tomto případě jde mnohdy spíše o četnost a detailnost pokynů nežli o to, zda zde pokyn je nebo není (volně formulovaný pokyn dává i zákazník řemeslníkovi, klient advokátovi atd.).

K dalším třem subznakům předkládá ČMKOS následující kritické připomínky:

- „Organizuje práci“: tento znak nejlépe dokládá, co bylo uvedeno v úvodu tohoto stanoviska. Ze zákoníku práce se jeho prostřednictvím stane „tovární zákoník“, dopadající pouze na tzv. modré límečky, a to ještě ne na všechny. U kvalifikovaných profesí, kde je kladen důraz na vlastní iniciativu a odbornost při plnění pracovních úkolů, se nabízí zřejmá úniková cesta z pracovněprávního režimu.
- „Dohlíží nad výkonem práce“: dohled je pojem pracovněprávním předpisům dosud neznámý. Lze se pouze dohadovat, co znamená. Má zahrnovat fyzický kontakt, kdy zaměstnavatel na zaměstnance dohlíží, tedy jej vidí? Bude to mimo jiné znamenat, že práce na dálku není vykonávána „pod dohledem“, tedy nejde o závislou práci?
- „V pracovní době“: jde o definici kruhem. Pracovní doba není definičním znakem závislé práce. Skutečnost, že existuje pracovní doba, je důsledkem vzniku pracovněprávního vztahu. Je-li někdo zaměstnancem vykonávajícím závislou práci, pak pracuje v pracovní době.

Akcent položený na prvek pracovní doby jde navíc zcela proti trendu, který reprezentuje například nedávno zakotvená úprava samorozvrhování pracovní doby v § 87a zákoníku

práce. Upozorňujeme i na případy, kdy je přímo v zákoně stanoveno, že si určití zaměstnanci část pracovní doby rozvrhují sami (pedagogičtí a akademičtí pracovníci). Úpravou tohoto definičního znaku dojde k vysoké nejistotě ohledně toho, zda osoby nadané možností samy rozhodovat o tom, kdy přesně budou vykonávat práci, budou spadat pod věcnou působnost zákoníku práce.

Lze jen spekulovat o tom, zda důraz na znak pracovní doby reaguje na častou argumentaci digitálních platforem, které se snaží obhájit samostatnost postavení jejich „kontraktorů“ tím, že (údajně) sami rozhodují o tom, kdy si příslušnou aplikaci spustí a vykonávají práci. ČMKOS upozorňuje na to, že pokud se v širším spektru takový argument uplatní, z věcné působnosti zákoníku práce vypadne velké množství profesí, v nichž zaměstnanci nejsou vázáni striktně ohraničenou pracovní dobou.

K argumentaci platforem, podle nichž „svoboda zapnout si aplikaci“ vylučuje závislost postavení platformových pracovníků ještě ČMKOS odkazuje na **závěry výše citované komparativní studie evropské judikatury** (Hiebl, Christina, *The Classification of Platform Workers in Case Law*). Konkrétně nizozemské, belgické, španělské či irské soudy dovodily, že o „svobodu“ ve skutečnosti nejde, neboť vlastní rozhodování zaměstnanců je fakticky silně relativizováno závislostí na aplikaci a digitální infrastruktuře. Zmíněné soudy proto tento argument platforem odmítly aprobovat a došly k závěru, že jde stále o závislou práci, a tedy pracovněprávní vztahy.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

## **I. Stabilita právní úpravy, absence vyhodnocení poslední změny**

ČMKOS upozorňuje na skutečnost, že v nedávné době došlo k nepřímé změně znaků závislé práce tím, že bylo do zákona o zaměstnanosti doplněno pravidlo, podle něhož *pro posouzení toho, zda se jedná o nelegální práci, není podstatná délka výkonu této práce*.

V zájmu stability právního řádu by mělo být nejdříve vyhodnoceno, jaký byl efekt této naposledy provedené změny. V důvodové zprávě zcela absentuje vysvětlení toho, proč v krátké době po provedení změny, která měla zefektivnit postih nelegální práce, přistupuje k další legislativní úpravě této záležitosti.

Není odpovědné po takto krátké době znovu legislativně otevírat tutéž záležitost, aniž by kontrolní orgány, případně soudy, dostaly dostatečnou příležitost novou právní úpravu fakticky aplikovat a aniž by došlo k jakémukoli vyhodnocení důsledků této změny.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

## **J. Příklady profesí, které nebudou naplňovat znaky závislé práce**

ČMKOS upozorňuje, že při uplatnění navržené definice závislé práce se věcná působnost zákona č. 262/2006 Sb. smyslně výhradně na tzv. modré límečky. Profese řazené mezi tzv. bílé límečky budou pracovněprávní režim masivně opouštět.

Konkrétně upozorňujeme například na zvláštní postavení pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol. Pro tyto zaměstnance je přímo zákonem předepsáno, že si výkon tzv. nepřímých pedagogických činností mohou rozvrhovat sami na místě, které si sami určí (§ 22a odst. 3 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících; § 70a odst. 3 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách). Bude možné tuto činnost zahrnout pod definiční znaky závislé práce ve chvíli, kdy jsou pedagogové a akademici přímo zákonem nadáni volností sami rozhodovat o tom, kdy a kde budou pracovat? Tedy aniž by jim tato práce byla organizována, konali ji pod dohledem zaměstnavatele a v pevné pracovní době?

Ve velmi podobných podmínkách vykonávají svou činnost i výkonní umělci, členové kolektivních uměleckých těles (orchestrální hudebníci, sboroví zpěváci, členové baletních a hereckých sborů). Podstatnou část pracovní doby těchto zaměstnanců tvoří tzv. individuální příprava, vykonávaná standardně v podobném režimu jako nepřímá činnost pedagogů a akademiků. I zde směřuje navrhovaná úprava k tomu, že budou uvedené činnosti vykonávány osobami samostatně výdělečně činnými?

Zdaleka nejde jen o kvalifikované profese, specialisty atd. Bude-li přijato navrhované znění, může se z věcné působnosti závislé práce vymknout i řada kvalifikovaných operátorů. ČMKOS požádala zástupce zaměstnanců v oblasti textilního a kožedělného průmyslu o poskytnutí kasuistiky ve vztahu k tomu, jaké profese v tomto oboru se mohou ocitnout mimo úzce specifikovaná kritéria nadřízenosti a podřízenosti. Pro zajímavost uvádíme výsledek:

#### **a) Kreativita, vývoj a technologie**

*Toto je první skupina, na kterou se zaměstnavatelé zaměří, protože jde často o pozice s vyšší přidanou hodnotou a vyššími mzdami (a tedy i vyššími odvody).*

- **Návrháři, designéři a modeláři:** Vytvořit kolekci nebo vzor lze snadno zadat jako "dílo" nebo "službu".
- **Konstruktéři střihů a technologové:** Přestože sedí ve firemní kanceláři a používají firemní software, podle nové definice bude stačit do smlouvy napsat, že termín odevzdání je pátek a do té doby si čas určují sami. Benefity (firemní PC) už jako důkaz švarcsystému nebude relevantní
- **Normovači a plánovači výroby**

#### **b) Údržba, servis a seřizování**

*Údržba strojního parku je pro textilky i kožedělné závody klíčová.*

- **Seřizovači a mechanici (šicích, pletacích a obuvnických strojů):** Místo kmenových zaměstnanců údržby se z nich stanou „externí dodavatelé servisních služeb“. Budou sice

*trávit v továrně 8 hodin denně, ale formálně budou fungovat na bázi reaktivního servisu (oprava stroje na zavolání) nebo pravidelné profylaxe (B2B smlouva).*

### **c) Kontrola kvality a expedice**

*Tam, kde práce není striktně vázána na takt linky, nastoupí úkolová mzda maskovaná za IČO.*

- **Výstupní kontrola a jakost:** *Kontroloři, kteří zkoumají hotové oděvy, metráž nebo obuv, nejsou vázáni na vteřinový takt. Zaměstnavatel jim zkrátka "objedná" kontrolu 500 kusů výrobků za den.*
- **Pracovníci expedice a skladníci:** *Logistika bude extrémně zasažena. Už dnes vidíme tlak na "agenturní" nebo platformové pojetí logistiky. Najmout si živnostníka na řízení vysokozdvizného vozíku ve firemním skladu bude podle nového vymezení zcela legální.*

### **d) Specifické formy šití a výroby**

*Zatímco linka bude snad (zatím) v bezpečí, individuální a zakázková výroba nikoliv.*

- **Švadleny a krejčí na zakázkové / malosériové výrobě:** *Pokud pracovník dostane za úkol ušít celý oděv (nebo složitější část) a není vázán na to, že mu zleva přijíždí rukáv a doprava musí poslat torzo košile, může z něj zaměstnavatel snadno udělat "subdodavatele".*
- **Domácí pracovníci:** *Lidé, kteří šijí z domova (nebo dělají drobné kožedělné kompletační práce). Ti zcela jistě propadnou do režimu IČO, protože nad nimi zaměstnavatel nemá už vůbec žádnou fyzickou kontrolu organizace času.*

### **e) Režie a administrativa**

*Sem spadá veškerý firemní back-office.*

- **Účetní, fakturanti, personalisté (HR).**
- **Obchodní zástupci, nákupčí materiálu.**
- **Mistři a dispečeri:** *Dokonce i nižší management může být převeden na "manažerské smlouvy" formou B2B (fakturování za službu řízení).*

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

## **K. Shrnutí**

ČMKOS zásadně odmítá, aby v souvislosti s implementací směrnice o platformové práci došlo ke změnám definice závislé práce.

Změna definice závislé práce nejen není nutná, ale naopak výslovně odporuje smyslu a účelu směrnice, jakož i její non-regression clause.

K uplatnění vyvratitelné domněnky pracovněprávního vztahu požaduje ČMKOS zohlednit znaky uvedené v rozhodnutí SDEU C-692/19 ve věci B v. Yodel Delivery Network Ltd. Zde

uvedené znaky, při jejichž naplnění nejde nutně o zaměstnance, jsou plně kompatibilní se stávající definicí závislé práce.

ČMKOS varuje před masivním výpadkem příjmů státního rozpočtu, který bude spojen s přelitím podstatné části zaměstnanců do režimu spolupráce s OSVČ.

ČMKOS je připravena účastnit se odborné diskuse o evoluci definice závislé práce. Případně změny tohoto pilíře úpravy pracovněprávních vztahů ale musí být činěny na bázi široké odborné shody. Do této diskuse by měli být kromě sociálních partnerů zahrnuti i zástupci kontrolních orgánů, soudů či akademické obce.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

## **16. K bodům 7. a 8. (Vliv automatizovaných systémů na BOZP)**

ČMKOS požaduje promítnutí předmětných povinností do zákona o platformové práci tak, aby došlo k jejich aplikaci i ve prospěch platformových pracovníků, kteří jsou k platformě v jiném než pracovněprávním vztahu.

### **Odůvodnění:**

Rozšíření pravidel bezpečnosti a ochrany zdraví při práci spojených s algoritmickeým řízením na všechny platformové pracovníky nad rámec požadavků směrnice (čl. 12 PWD) je nezbytné vzhledem k povaze rizik, která tato činnost vytváří nejen pro samotné pracovníky, ale i pro třetí osoby. Platformová práce se často odehrává ve veřejném prostoru (např. silniční provoz), kde selhání bezpečnostních standardů může mít závažné důsledky bez ohledu na právní kvalifikaci vztahu mezi pracovníkem a platformou. [Ponechání rozhodnutí zcela na platformě, která typicky nebude vynakládat prostředky na zajištění bezpečnosti, dokud nedojde k incidentu, představuje nebezpečný hazard.](#) Z hlediska ochrany života a zdraví je irrelevantní, zda je daná osoba zaměstnancem či osobou samostatně výdělečně činnou, jelikož riziko vzniká z faktického výkonu činnosti organizované platformou. Omezení pravidel BOZP pouze na zaměstnance by proto vedlo k nepřijatelným mezerám v právní ochraně a zároveň by vytvářelo motivaci k obcházení pracovněprávních vztahů za účelem snížení regulačních povinností.

**Tuto připomínku považujeme za zásadní.**

V Praze dne 27. dubna 2026