



Vaše č. j. MPSV-2025/213059-521

Č. j. KVOP-20659/2026/S

Brno 23. dubna 2026

Připomínky veřejného ochránce práv

k návrhu zákona o platformové práci a o změně souvisejících zákonů (zákon o platformové práci)

Vypořádáním připomínek jsou pověřeni:

Mgr. Milena Zmeškalová (542 542 314, zmeskalova@ochrance.cz)

Mgr. et Mgr. Petr Polák (542 542 374, polak@ochrance.cz)

KONKRÉTNÍ PŘIPOMÍNKY

A. K důvodové zprávě – bod 11 Předpokládaný dopad návrhu právního předpisu

Předkladatel vyzdvihuje, že navrhovaná právní úprava bude mít pozitivní dopady zejména na fyzické osoby včetně OSVČ, jejichž výkon činnosti bude díky nově zavedené vyvatitelné právní domněnce povýšen na vztah pracovněprávní. Tak tomu bude ovšem až v situaci, kdy vznikne nejistota ohledně charakteru právního vztahu pracovníka platformy vůči platformě a rozhodnutím se aktivuje právní domněnka. Předkladatel se však věnuje pouze dopadům navrhovaného zákona na pracovníky platformy. Nereflektuje, že navrhovaný zákon současně přináší zásadní změny do dalších zákonů upravujících obecně výkon a kontrolu závislé práce v pracovněprávních vztazích.

Předkladatel současně jednou větou shrnuje, že návrh zákona nebude mít negativní sociální dopady ani dopady na specifické skupiny obyvatel a že jeho dopad na rovnost žen a mužů je neutrální.

S tímto hodnocením nemohu souhlasit. Návrh zasahuje do dosavadního jasného vymezení závislé práce a stírá hranici mezi výkonem závislé práce v pracovněprávním vztahu a samostatnou výdělečnou činností. Právě tato hranice je přitom klíčová z hlediska rozsahu pracovněprávní ochrany (např. minimální mzda, mzda vyplácená ve výplatních termínech, doba odpočinku, nárok na dovolenou, stanovená pracovní doba, nemocenské dávky či sociální zabezpečení atd.).

Narušení této hranice může vést k rozšiřování modelu, kdy na straně toho, kdo poskytuje práci, převáží ekonomické výhody a pracovníky „najímá“ jako OSVČ, ačkoliv vykonávají neoddiskutovatelně fakticky činnost se znaky závislé práce a měli by požívat adekvátní ochrany. Tento jev je v platformové ekonomice již dnes výrazný – většina pracovníků digitálních platform je klasifikována jako samostatně výdělečně činná, přestože platformy fakticky určují podmínky výkonu práce, odměňování i přístup k zakázkám.

Zkušenosti z praxe ukazují, že tento model je spojen zejména s přenášením ekonomických rizik na pracovníky, s absencí pracovněprávní ochrany, s vyšší mírou nejistoty a omezenou vyjednávací silou slabší strany. Tyto dopady přitom nejsou rovnoměrné. Soustřeďují se na zranitelné skupiny, zejména ženy, osoby s nižší kvalifikací, migrující osoby a osoby v ekonomicky nejisté situaci.

Není tajemstvím, že platformová práce je mnohdy spojena s vysokou mírou nejistoty, neprůhledným algoritmickým řízením a omezenou kontrolou pracovníků nad výkonem práce, což jejich zranitelnost dále prohlubuje.

Mám za to, že návrh zákona potenciálně rozšiřuje prostor pro výkon práce mimo pracovněprávní vztahy. Jeho dopady nemohu považovat za neutrální. Naopak existuje reálné riziko prohloubení segmentace trhu práce, oslabení ochrany pracovníků a negativních dopadů na rovnost žen a mužů i další zranitelné skupiny.

Navrhuji proto přepracovat části důvodové zprávy týkající se sociálních dopadů a dopadů na rovnost žen a mužů tak, aby reflektovaly uvedená rizika, a doplnit konkrétní analýzu dopadů na zranitelné skupiny (zejména ženy, migrující osoby a osoby ve zranitelném postavení na trhu práce).

Současně považuji za vhodné zvážit úpravu samotného návrhu zákona tak, aby nedocházelo k oslabování pracovněprávní ochrany a k dalšímu rozšiřování zastřených pracovněprávních vztahů (viz související konkrétní připomínky).

Tato připomínka je zásadní.

B. K ČÁSTI PRVNÍ – PLATFORMOVÁ PRÁCE

1. K § 10 odst. 6 Uplatnění právní domněnky

Předkladatel v § 10 odst. 6 zakotvuje právo platformového pracovníka domáhat se u soudu určení existence základního pracovněprávního vztahu. Koncipuje ho jako zvláštní úpravu vůči § 80 občanského soudního řádu, který jinak k danému postupu vyžaduje prokázání naléhavého právního zájmu.

Navržené ustanovení však není dostatečně provázáno s procesní úpravou. Není zřejmé, v jakém procesním režimu má být tento nárok projednáván, jak se uplatní pravidla důkazního břemene ani jaké budou dopady do zákona o soudních poplatcích. Důvodová zpráva tyto otázky nevysvětluje.

V navržené podobě hrozí, že ustanovení bude v praxi obtížně použitelné, a tím i fakticky méně účinné.

Navrhuji proto § 10 odst. 6 dopracovat tak, aby bylo zřejmé jeho procesní zakotvení, úprava důkazního břemene i dopady do zákona o soudních poplatcích. Současně navrhuji tyto otázky podrobně vysvětlit v důvodové zprávě. Variantou zůstává promítnutí procesní realizace nového oprávnění platformového pracovníka do občanského soudního řádu.

Tato připomínka je zásadní.

2. K § 24 odst. 1 Ochrana

Předkladatel v § 24 odst. 1 vztahuje ochranu před postihem nebo znevýhodněním nejen na platformové pracovníky, ale také na zaměstnance a osoby podle § 18 odst. 2, pokud využívají svá oprávnění podle zákona (zejména lidský přezkum).

Důvodová zpráva uvádí příkladmo sankční postupy ze strany platforem, které by eventuálně vůči pracovníkům mohly realizovat jako odvetu. Mohou mít různé podoby. Jasně však stanoví, že se tyto postupy zakazují.

Návrh zákona ale neobsahuje odpovídající úpravu přestupku za porušení této povinnosti, a to ani v tomto zákoně, ani v zákoně o inspekci práce. Ochrana podle § 24 odst. 1 písm. b) tak není dostatečně vymahatelná. Zákaz bez hrozby adekvátní sankce neplní účinnou ochranu pracovníků, kterou Směrnice¹ zamýšlela. Ustanovení o ochraně je tak spíše proklamací.

Odkaz na zákoník práce v § 24 odst. 3 situaci nepokrývá. Zákon o inspekci práce postihuje zaměstnavatele za znevýhodnění zaměstnance v souvislosti s uplatňováním jeho práv a nároků, zatímco § 18 odst. 2 dopadá i na případy výkonu lidského dohledu nebo přezkumu rozhodnutí platformy, které nelze bez dalšího podřadit pod domáhání se individuálních práv.

Navrhují proto doplnit do Hlavy VI upravující přestupky skutkovou podstatu, podle níž se platforma nebo zprostředkovatel dopustí přestupku tím, že v rozporu s § 24 odst. 1 písm. b) postihuje nebo znevýhodňuje zaměstnance nebo osobu podle § 18 odst. 2. Současně navrhuji tuto otázku výslovně vysvětlit v důvodové zprávě.

Alternativně lze zvážit odpovídající úpravu zákona o inspekci práce, zejména v části přestupků na úseku rovného zacházení.

Tato připomínka je zásadní.

3. K § 24 odst. 2 Ochrana

Předkladatel v § 24 odst. 2 upravuje právo platformového pracovníka požádat o odůvodnění ukončení smlouvy, pokud má za to, že k němu došlo v souvislosti s uplatněním jeho práv podle zákona.

Navržené ustanovení zužuje původní záměr Směrnice poskytnout platformovým pracovníkům širší ochranu před odvetou platformy za uplatnění jejich práv. Vztahuje se pouze na formální ukončení smlouvy a nezohledňuje další způsoby, jak může být v praxi pracovník v souvislosti s uplatněním jeho práv fakticky znevýhodněn. U digitálních platforem může mít rovnocenný účinek jako ukončení smlouvy např. omezení nebo zrušení přístupu k uživatelskému účtu či zakázkám, aniž by došlo

¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/2831 ze dne 23. října 2024 o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy.

k formálnímu ukončení smluvního vztahu. Takové situace však ustanovení nepokrývá. Ochrana platformového pracovníka tak může být nedostatečná.

Navrhují, aby předkladatel v § 24 odst. 2 za slova „ukončena“ vložil slova „nebo byl omezen, pozastaven či zrušen jeho uživatelský účet nebo bylo přijato jiné opatření s rovnocenným účinkem“ a dále odpovídajícím způsobem upravil text ustanovení.

Tato připomínka je zásadní.

C. K ČÁSTI ČTVRTÉ – ZMĚNA ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI

4. K bodům 1, 2 a 3 [§ 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti]

Předkladatel navazuje na redefinici závislé práce v § 2 zákoníku práce a změnu promítá do úpravy definice nelegální práce v § 5 písm. e). V důvodové zprávě uvádí, že jde jen o legislativně technickou změnu. S tím nelze souhlasit. Za nelegální práci bude nově považována závislá práce definovaná úžeji než dosud. Redefinicí závislé práce dochází k obecnému a zásadnímu narušení systému zaměstnanosti. Změna nemusí přinést pouze zlepšení postavení platformových pracovníků. Může naopak oslabit stávající ochranu v pracovním právu obecně. Své výhrady k samotné redefinici závislé práce uvádím níže v části týkající se změny zákoníku práce.

V této souvislosti proto považuji za problematické zúžení skutkové podstaty nelegální práce uvedené v § 5 písm. c) vypuštěním jedné skupiny pracovníků z dosavadního osobního rozsahu ustanovení § 5 písm. e). Konkrétně se jedná o fyzické osoby, které konají práci se znaky závislé práce mimo pracovněprávní vztah. Nejčastěji to jsou osoby oficiálně vystupující jako samostatně výdělečně činné vykonávající fakticky „řízenou“ práci. Práce těchto osob je právě „riziková“ z hlediska nefungující ochrany poskytované pracovněprávními předpisy. Předkladatel uvádí v důvodové zprávě, že nemůže dopustit rozdíly mezi platformovými pracovníky nově chráněnými vyvratitelnou právní domněnkou existujícího pracovněprávního vztahu a ostatními pracovníky. Proto vypustil jimi konanou práci mimo pracovněprávní vztah z definice nelegální práce a přesunul ji do tzv. nehlášené práce zakotvené v § 5 písm. j) a podpořil ji nevyvratitelnou právní domněnkou nově zavedenou v § 141c, že se v případě zjištění nehlášené práce bude jednat o pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a nehlášeným zaměstnancem.

Předkladatel v důvodové zprávě uvádí, že se nově na práci osoby vykonávající závislou práci bez sjednaného pracovněprávního vztahu již nebude nahlížet jako na nelegální práci, ale jen jako na práci nehlášenou.

Chápu, že předkladatel chtěl poskytnout možnost narovnání výkonu „řízené“ práce jak platformovým pracovníkům, tak „klasickým“ pracovníkům. Vypuštění skutkové podstaty nelegální práce osoby bez pracovněprávního vztahu a převedení pouhého segmentu do práce nehlášené, byť podpořené nevyvratitelnou právní domněnkou, hodnotím jako nešťastné. Nová skutková podstata nehlášené práce nenavazuje na logiku nelegální práce, ale pojímá ji jako práci, u které zaměstnavatel nesplnil

evidenční povinnost podle zákona o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele. V případě zjištění nehlášené práce budou sankcionováni zaměstnavatelé za nesplnění povinnosti nahlásit zaměstnance, které ale pravděpodobně zaměstnávají v pracovněprávním vztahu, jen opomněli svoji evidenční povinnost. Přirozeně nebudou hlásit pracovníky, kteří pro ně od samého počátku vykonávají práci se znaky závislé práce, ale vědomě ji zastírají obchodněprávním nebo občanskoprávním vztahem a oficiálně se prezentují jako OSVČ. Obávám se, že vypuštěním skutkové podstaty nelegální práce u osob vykonávajících práci mimo pracovněprávní vztah se dostane mimo kontrolu a důsledný postih „řízená“ práce vykonávána oficiálně osobami samostatně výdělečně činnými, které však mají fakticky být v pracovněprávním vztahu. Nemluvě o smazání rozdílu mezi společenskou závažností a dopady nehlášené práce a práce zastřené fingující samostatnou činnost.

Za zmínku stojí i to, že horní hranice aktuálních sankcí za umožnění výkonu nelegální práce a nehlášené práce jsou značně rozdílné, v řádech milionů. U nelegální práce je pokuta stanovená do 10 mil Kč. U nehlášené práce překvapivě jen do 3 mil. Kč.

Navrhují ponechat dosavadní definici nelegální práce vztaženou i na osoby vykonávající závislou práci mimo pracovněprávní vztah - § 5 písm. e) bod 1.

Tato připomínka je zásadní.

5. K bodu 16 (§ 141c)

Zavedení nové nevyvratitelné právní domněnky hodnotím pozitivně. Posiluje jednoznačně postavení „klasického“ pracovníka vůči zaměstnavateli. Nemyslím si ale, že vyrovná situaci „nelegálního“ zaměstnávání, protože se týká pouze nehlášené práce. Za úvahu stojí, proč by nevyvratitelná právní domněnka nemohla doplnit ochranu pracovníka v rámci ponechání skutkové podstaty nelegální práce vykonávající osobou mimo pracovněprávní vztah.

V návaznosti na návrh ponechání definice nelegální práce (připomínka č. 4) **navrhují zavést nevyvratitelnou právní domněnku formulovanou v navrženém § 141c vztaženou k přestupku umožnění výkonu nelegální práce.**

Tato připomínka je zásadní.

D. K ČÁSTI PÁTÉ – ZMĚNA ZÁKONA O INSPEKCI PRÁCE

6. K bodům 3 a 4 (§ 5 odst. 2)

Návrh zužuje povinnost orgánů inspekce práce informovat o výsledku kontroly. Informován bude pouze podatel písemného podnětu ke kontrole, který splní náležitosti podání podle § 37 odst. 2 správního řádu. Upřednostňuje tak podatele, který se identifikuje. K identifikaci nebude stačit pouze jméno, příjmení, nebo emailová adresa jako dosud. Podnět musí obsahovat navíc např. datum narození podatele, bydliště, u podnikatelů IČO (to je ale veřejným údajem v obchodním rejstříku). Pouze

„kvalitativně“ identifikovaní podatelé obdrží od orgánů inspekce práce informaci o výsledku kontroly. Předkladatel v důvodové zprávě výslovně uvádí, že ostatní podněty vezme orgán inspekce práce pouze na vědomí a jako impuls pro zacílení budoucích kontrol a jejich eventuální plánování. Další individuální kontakt s podatelí „nekvalifikovaných“ podnětů nepovede.

Z mojí dosavadní praxe vyplynulo, že vedle ročního plánu kontrolních akcí jsou velmi podstatným zdrojem pro výkon kontrolní činnosti právě písemné podněty ke kontrole. Inspekce práce se především touto cestou dozvídá o podezření na eventuální závadné jednání zaměstnavatele. Podle navrhované právní úpravy by však podání nesplňující náležitosti podle § 37 odst. 2 správního řádu nemělo šanci být relevantním podnětem ke kontrole. Může tak nastat absurdní situace, kdy podnět bude obsahovat závažná upozornění a indicie o závadném jednání na pracovišti. Inspekce práce jej přesto nevyhodnotí jako podnět ke kontrole, protože podatel neuvedl adresu (byť podnět zaslal elektronicky).

Samozřejmě vnímám těžkosti anonymních podání. Avšak v případě, kdy je podnět dostatečně konkrétní, popisuje „závadné“ jednání zaměstnavatele, případně zaměstnanců, a je kam podat informaci (podatel uvedl e-mail), zastávám názor, že i takovému, byť anonymnímu podateli, by měla být zaslána informace o výsledku (přínejmenším v obecné rovině). Naopak rozumím tomu, že pokud je podnět obecný, např. nenaznačuje konkrétní porušení povinností či neuvádí zaměstnavatele, u něhož mají být právní předpisy porušovány, a není možné informaci od podatele upřesnit (např. se nejedná o elektronický podnět a současně podatel neuvedl žádný kontakt), nemůže být pro inspekci impulsem ke kontrole.

Každý podnět a jeho obsah by měl být vyhodnocen individuálně. Neměl by být a priori odmítán, protože neobsahuje např. datum narození podatele.

V případech podezření např. na zastřené zaměstnávání, nerovné zacházení, šikanu či porušování práv platformových pracovníků považuji za příliš přísné trvat na náležitostech podání. Zvláště když podatelé mohou být v podřízeném, zranitelném a oslabeném postavení.

Navrhuji ponechat ustanovení § 5 odst. 2 v původním znění.

Tato připomínka je zásadní.

E. K ČÁSTI ŠESTÉ – ZMĚNA ZÁKONÍKU PRÁCE

7. K bodům 2 a 3 (§ 2 odst. 1 a 2)

Směrnice stanoví požadavky na úpravu podmínek platformové práce, tzn. dílčího segmentu pracovního trhu. Směřuje prioritně k ochraně platformových pracovníků, která dosud absentovala. Navrhovaná změna zákoníku práce, kterou implementace Směrnice přináší, však (nečekaně) tvrdě zasáhne celý pracovní trh. Nadto, směrnice

nepožaduje po implementujících státech zásadní změny ve fungujících předpisech upravujících pracovněprávní vztahy. Přesto k tomu navrhovaná právní úprava směřuje.

Zákoník práce upravuje a chrání všechny pracovněprávní vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce. Dosud ji definovaly 4 základní znaky – vztah nadřízenosti a podřízenosti, výkon práce jménem zaměstnavatele/ekonomická závislost, výkon práce podle pokynů zaměstnavatele a osobní výkon práce. Návrh definici závislé práce nelogicky zužuje na 2 základní znaky a několik podznaků (naplňujících znak nadřízenosti a podřízenosti), které musí být splněny kumulativně. Znak nadřízenosti a podřízenosti tak nebude možné dovodit z jiných skutečností. Reálně se tak jedná „pouze“ o 5 znaků vypovídajících o závislé práci. To je dost málo na poskytnutí účinné ochrany pracovníkům. Stát garantuje všem zaměstnancům (nejen platformovým pracovníkům) důstojné pracovní podmínky. Zúžením definice závislé práce se této vizi ochrany vzdaluje. Zákonný požadavek na kumulativní splnění podznaků povede k tomu, že při formálním nesplnění byť jediného z nich nelze vykonávanou práci (nejen platformovou) hodnotit jako práci závislou. Dobře zamýšlená ochrana všech pracovníků se tím vytratí.

V tomto kontextu působí jako omezeně účinná i vyvratitelná domněnka pracovního vztahu uvedená v § 9 odst. 1 zákona o platformové práci. Důvodová zpráva uvádí, že pro její aktivaci stačí náznak existence skutečností svědčících o naplnění znaků závislé práce (tzn. všech). Naopak pro její vyvrácení stačí platformě prokázat nenaplnění jediného znaku (podznaku).

Chápu, že při transpozici Směrnice vyvstala přirozeně potřeba přizpůsobit stávající definici závislé práce i novému chráněnému postavení platformových pracovníků. Mohlo k tomu elegantně dojít cestou návodného upřesnění znaků faktického řízení práce platformových pracovníků přímo v zákoně o platformové práci, a nikoli provést zásadní změnu stávající úpravy v zákoníku práce dopadající na všechny pracovníky v pracovněprávních vztazích.

Sama důvodová zpráva výslovně uvádí, že úprava znaků závislé práce se navrhuje nad rámec transpozice Směrnice a obecně, nikoli jen pro platformovou práci.

Za nejvíce rizikový podznak závislé práce přímo vybízející k obcházení definice považuji výkon práce v pracovní době. Obecně se předpokládá, že zaměstnanec vykonává závislou práci v pracovní době, není proto potřeba tento znak explicitně vyzdvihovat nad ostatní. Navíc, novela zákoníku práce umožnila už dříve samorozvrhování pracovní doby. Pracovník tak může konat práci v pracovní době, kterou ale nestanovil zaměstnavatel. Je tedy i u pracovníka, ať už platformového nebo pracovníka chráněného zákoníkem práce s individuálně rozvrženou pracovní dobou, i nadále zachován znak podřízenosti a nadřízenosti ve smyslu závislosti na zaměstnavateli a vykonává nebo už nevykonává závislou práci?

Mám také poznámku ke zdůvodnění motivace změny definice závislé práce.

V důvodové zprávě předkladatel uvádí, že cílem návrhu je reagovat na judikaturu

zejména Nejvyššího správního soudu, který k výkladu závislé práce přistupuje extenzivně. Úprava definice závislé práce však výklad naopak podstatně oklešťuje.

Navrhuji ponechat stávající definici závislé práce, tzn. vypustit navrhovanou změnu § 2 odst. 1 a 2 zákoníku práce a nekládat nový § 2a.

Tato připomínka je zásadní.

PŘIPOMÍNKA NAD RÁMEC

8. K § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce

Navrhuji upravit práci přesčas pro zaměstnance s kratší pracovní dobou tak, aby byla v souladu s judikaturou Soudního dvora EU – konkrétně s rozsudky ve věci C-660/20, Lufthansa CityLine, a C-184/22 a C-185/22, KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation.

Z rozsudků plyne požadavek, aby příplatky za práci přesčas náležely zaměstnancům s kratší pracovní dobou, která převyšuje jejich stanovenou kratší týdenní pracovní dobu, nikoli stanovenou týdenní pracovní dobu. Vzhledem k tomu, že většina zaměstnanců s kratší pracovní dobou jsou zaměstnanci pečující o malé děti, případně také zaměstnanci s postižením, je současná právní úprava vůči nim diskriminační. Změna přispěje k rovnému odměňování žen a mužů a povede ke snížení Gender Pay Gapu.

Navrhuji proto, aby předkladatel v § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce větu „U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit.“ nahradil větou „Zaměstnancům s kratší pracovní dobou není možné práci přesčas nařídit.“

Tato připomínka je zásadní.

JUDr. Stanislav Křeček v. r.

Vážený pan
Ing. Aleš Juchelka
ministr
Ministerstvo práce a sociálních věcí
Na Poříčním právu 376/1
128 00 Praha 2

Prostřednictvím elektronické knihovny eKLEP.