

Připomínky KDP ČR návrhu zákona o platformové práci a o změně souvisejících zákonů (zákon o platformové práci)

A. Obecně

1. Obecně ke změně zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti

Zákon o platformové práci přistupuje po několika letech kromě jiného k redefinici závislé práce a redefinici souvisejících přestupků umožnění výkonu nelegální práce mimo základní pracovněprávní vztah (nově nehlášené práce) a zastřené zprostředkování zaměstnání. Vymezení závislé práce je však již dlouhodobě oblastí, která v aplikační praxi vyvolává interpretační nejasnosti a nejistotu. Platná právní úprava je formulována poměrně obecně a její konkrétní obsah je v nemalé míře dotvářen judikaturou Nejvyššího správního soudu, která na tuto obecnost reaguje a doplňuje ji o další interpretační kritéria. S ohledem na dosavadní několikaletou aplikační praxi zákona o zaměstnanosti a přestupků s ní souvisejících se proto nabízí otázka, zda navrhovaná úprava nepřenáší obdobnou míru výkladové nejistoty i do nové právní regulace.

Lze mít za to, že by bylo vhodné směřovat k takovému legislativnímu nastavení, které by poskytovalo vyšší míru právní jistoty již na úrovni zákona a ponechávalo judikatuře spíše doplňkovou úlohu. Současně se jeví, že navrhovaná regulace jen omezeně reflektuje současné společenské a ekonomické prostředí, v němž se pracovněprávní vztahy, včetně těch realizovaných prostřednictvím digitálních platforem, odehrávají. To může v některých případech vést k nepřiměřeným zásahům do podnikatelských modelů. Úprava se rovněž nezabývá smluvní vůlí stran a nečiní zřetelnější rozdíl mezi situacemi, kdy je smluvní nastavení zneužíváno k obcházení zákona, a případy, kdy tomu tak není a strany si skutečně přejí uzavřít obchodněprávní vztah. V této souvislosti lze považovat za nevyužitou příležitost, že návrh výrazněji nezohledňuje přístupy známé např. z daňové judikatury, které kladou důraz na skutečný ekonomický obsah vztahu a úmysl stran.

Níže tak předkládáme některé připomínky, které jsou motivovány zejména k bližšímu ujasnění definice závislé práce a souvisejících institutů.

2. K § 2 odst. 2 zákoníku práce – Zařazení osobního výkonu práce jakožto podmínky výkonu závislé práce

Podle návrhu na změnu zákoníku práce nově nemá osobní výkon práce představovat obligatorní znak výkonu závislé práce, ale pouze podmínku výkonu závislé práce ve smyslu aktuálního § 2 odst. 2 zákoníku práce (dle návrhu § 2a zákoníku práce). V rámci důvodové zprávy je uvedeno, že důvodem pro tuto změnu je fakt, že přestože závislou práci je vždy nezbytné vykonávat osobně, osobní výkon podnikatelské činnosti sám o sobě zpravidla nepoukazuje na míru závislosti v daném právním vztahu. V důvodové zprávě je rovněž uvedeno, že cílem navrhovaného zákona je ponechat ve výkonu závislé práce totožné osoby, jaké jsou v ní nyní.

Jakkoli lze s výše uvedenými důvody souhlasit, je komora toho názoru, že uvedená změna může naopak rozšířit množinu osob, jejichž činnost bude nově považována za výkon závislé práce. Předně lze zdůraznit, že ani podle aktuální právní úpravy nemůže osobní výkon určité činnosti sám o sobě založit závěr o výkonu závislé práce, vzhledem k tomu, že je nezbytné naplnit všechny čtyři zákonem stanovené znaky závislé práce ve smyslu § 2 odst. 1 zákoníku práce. Jak samo ministerstvo uvádí v důvodové zprávě, stěžejním znakem ve smyslu judikatury Nejvyššího správního soudu je nadřízenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance.

Podle názoru komory v případě, kdy osoba samostatně výdělečně činná zajišťuje výkon své činnosti prostřednictvím svých zaměstnanců nebo prostřednictvím jiných osob samostatně výdělečně činných, které nemají uzavřený smluvní vztah s koncovým příjemcem služeb (objednatelem), je posouzení uvedeného vztahu jako výkonu závislé práce vyloučeno. Není totiž dodržen již základní pilíř závislé práce, kterým je osobní výkon práce zaměstnancem.

Podle nového návrhu ale již nebude pro posouzení nelegální práce (nově nehlášené práce) rozhodné, zdali vykonávala osoba svoji činnosti osobně či nikoli. Postihy za nehlášenou práci tak mohou dopadnout i na výše popsané právní vztahy, což se komora nedomnívá, že by bylo úmyslem zákonodárce, jak sám v důvodové zprávě uvádí. Vyřazení osobního výkonu práce z obligatorních znaků závislé práce rovněž dle názoru komory stírá rozdíly mezi zastřeným zprostředkováním zaměstnání a výkonem nehlášené práce. V případě zastřeného zprostředkování zaměstnání je totiž rovněž stěžejní kontrola a řízení práce, tedy situace, že objednatel vystupuje ve vztahu k přiděleným zaměstnancům druhého zaměstnavatele jako ke svým vlastním zaměstnancům. Toto dopadne především na fyzické osoby zprostředkovávající zaměstnání, ale může v krajním případě dopadnout i na právnické osoby (konkrétně na jednatele), pokud je zřízení této právnické osoby formální nebo projevem zneužití práva. Novela by tak rovněž mohla vést k tomu, že případy zastřeného zprostředkování zaměstnání budou rovněž považovány za umožnění výkonu nehlášené práce, a to v jednočinném souběhu.

Navrhujeme proto nadále ponechat osobní výkon práce jako obligatorní znak výkonu závislé práce.

3. K § 2 odst. 2 - Organizace práce zaměstnavatelem

Ministerstvo dále v návrhu zákona uvádí, že znak nadřízenosti a podřízenosti již nebude možné naplnit jiným způsobem, resp. jeho naplnění nebude možné dovozovat z žádných jiných skutečností, než které budou přímo spadat do podznaků, které jej rozvádějí. K prokázání naplnění tohoto (ani jiného) znaku závislé práce tedy nepůjde využít např. poskytování benefitů, příspěvků, doplňkového pojištění či obdobných plnění ze strany zaměstnavatele. Tato fakultativní plnění poskytovaná z různých důvodů (např. motivačních, stabilizačních, sociálních či z důvodu prevence rizik) totiž nejsou sama o sobě projevem řídicí pravomoci, organizace práce ani dohledu nad

výkonem práce; jejich poskytování proto nemůže být bez dalšího považováno za indicii existence závislé práce.

Ministerstvo ale současně v důvodové zprávě uvádí, že novým podznakem nadřízenosti a podřízenosti je organizace práce zaměstnavatelem, která bude typicky spočívat v tom, že je zaměstnanec zařazen do určité – zpravidla hierarchické – organizační struktury zaměstnavatele.

Recentní judikatura Nejvyššího správního soudu zdůrazňuje, že o začlenění do organizační struktury zaměstnavatele například svědčí to, že zaměstnanci zaměstnavatele a spolupracující osoby samostatně výdělečně činné pracují za velmi obdobných podmínek a za obdobného celkového nastavení pracovního vztahu (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 16. 3. 2026, čj. 7 Ads 52/2025-27, ve věci TechFides Solutions s.r.o.).

Pokud tak zaměstnanci zaměstnavatele jsou příjemci shodných plnění a odměn, jako spolupracující osoby samostatně výdělečně činné, jedná se o významný znak nasvědčující zapojení OSVČ do hierarchické struktury zaměstnavatele, a tedy se jedná i o znak svědčící ve prospěch organizační nadřízenosti a podřízenosti. Pokud tak podle odůvodnění ministerstva nemá být nově poskytovány benefitů a jiných odměn rozhodné pro naplnění znaku nadřízenosti a podřízenosti, mělo by být přistoupeno k bližší specifikaci znaku organizace práce zaměstnavatele.

Navrhujeme proto bližší specifikaci podznaku organizace práce zaměstnavatelem.

4. K § 2 odst. 2 zákoníku práce – Nadřízenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance

Ministerstvo dále v návrhu zákona uvádí, že znak nadřízenosti a podřízenosti bude nově naplněn, pokud výkon činnosti kumulativně naplní alespoň tři znaky uvedené v § 2 odst. 2 nového znění zákona. Komora si dovoluje upozornit, že tato skutečnost není nikterak v zákoně promítnuta. Z aktuálního jazykového výkladu zákona ale vyplývá, že pro existenci tohoto znaku bude nezbytné splnit všechny čtyři znaky, které zákon stanoví. Ustanovení § 2 odst. 2 zákoníku práce je totiž aktuálně vyjádřeno jako kumulativní výčet, a to konkrétně ve smyslu čl. 42 odst. 2 Legislativních pravidel vlády.

Navrhujeme proto zpřesnění tohoto ustanovení.

5. K § 139 odst. 1 písm. f) a g) a § 140 odst. 1 písm. g) a h) zákona o zaměstnanosti – Přestupek nehlášené práce

Komora si rovněž dovoluje stručně upozornit na to, že § 139 odst. 1 písm. f) a g) a § 140 odst. 1 písm. g) a h) zákona o zaměstnanosti nadále obsahuje rozlišení přestupku umožnění výkonu nehlášené práce na nehlášenou práci ve smyslu § 5 písm. j) bodu 1 a bodu 2. Návrh zákona o platformové práci ale oba body § 5 písm. j) zákona o zaměstnanosti sjednotil do bodu jediného.

Navrhujeme proto ustanovení § 139 odst. 1 písm. f) a g) a § 140 odst. 1 písm. g) a h) zákona o zaměstnanosti upravit tak, aby odpovídala předloženému návrhu zákona.

Připomínky zpracovali: Lenka Nováková, vedoucí Sekce DPFO při Odborném kolegiu KDP ČR.

Připomínky zaslali: Lenka Gomez Tomcalova, Barbora Cvinerova, Richard Hajducik