



K navrhovanému zúžení definice závislé práce: uzavřený výčet znaků nadřízenosti a jeho meze

Vládní návrh zákona o platformové práci a doprovodná novela zákoníku práce, předložené Poslanecké sněmovně dne 8. září 2026, mají s účinností od 1. ledna 2027 změnit vymezení závislé práce v § 2 zákoníku práce. Příspěvek analyzuje normativní obsah navrhované změny, konfrontuje jej s dosavadní judikaturou správních soudů a zabývá se otázkou, v jakém rozsahu je uzavřený výčet složek znaku nadřízenosti a podřízenosti způsobilý omezit dosavadní výkladovou praxi. Autor dospívá k závěru, že zamýšlený omezující účinek se z podstatné části nedostaví, neboť zvolená legislativní technika váže právní kvalifikaci, nikoli okruh skutečností, z nichž lze na její naplnění usuzovat.

Shrnutí od AI

Vláda předložila v září 2026 Poslanecké sněmovně doprovodnou novelu zákoníku práce, která mění definici závislé práce v § 2 tím, že dosavadní čtyři znaky redukuje na tři a znak výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele přesouvá jako jednu ze čtyř kumulativních složek do legální definice znaku nadřízenosti a podřízenosti. Autor článku dovozuje, že zamýšlený omezující účinek se v praxi z velké části nedostaví, neboť uzavřenost nového výčtu dopadá pouze na rovinu právní kvalifikace, nikoli na okruh důkazních prostředků, jimiž lze naplnění jednotlivých složek prokazovat, takže metoda komplexního posouzení, dlouhodobě uplatňovaná Nejvyšším správním soudem, se přesouvá na nižší úroveň abstrakce, ale nezaniká. Zároveň upozorňuje na vnitřní rozpornost důvodové zprávy, která na jedné straně deklaruje zúžení definice a kritizuje extenzivní judikaturu, na druhé straně tvrdí, že rozsah závislé práce se fakticky nezmění, přičemž obě tvrzení nelze plně sladit. Praktické těžiště sporů se pravděpodobně přesune ke složce výkonu práce v pracovní době, již lze podle výkladu předkladatele smluvně ovlivnit, což ve spojení s vyvratitelnou domněnkou pracovního poměru pro platformové pracovníky vyvolává otázku slučitelnosti navržené konstrukce s požadavkem užitečného účinku směrnice EU 2024/2831. Celkový dopad legislativního balíku přitom nelze hodnotit bez zřetele k navrhovanému § 141c zákona o zaměstnanosti, který zavádí nevyvratitelnou domněnku pracovního poměru aktivovanou již protokolem o kontrole a ukládá povinnost doplatit pojistné za celou dobu výkonu práce, což znamená faktické zprůsnění sankčního režimu bez ohledu na zúžení samotné definice.

I. Úvod a vymezení problému

Vymezení závislé práce v § 2 zákoníku práce patří k ustanovením, jejichž praktický obsah je v převažující míře dílem judikatury. Zákonný text, který v dnešní podobě platí od 1. ledna 2012^[1], uvádí čtyři znaky, jejichž obsah zákon nevymezuje; jejich naplnění se v rozhodovací praxi dovozuje ze souboru okolností, které sám zákon nezmiňuje. Tato konstrukce je zdrojem trvající kritiky poukazující na obtížnou předvídatelnost výsledku správního řízení.

Vláda předložila Poslanecké sněmovně dne 8. září 2026 dva vzájemně provázané návrhy: návrh zákona o platformové práci^[2], transponující směrnici (EU) 2024/2831^[3], a doprovodnou novelu zákoníku práce a dalších dvaceti předpisů^[4]. Druhý z nich obsahuje změnu § 2 zákoníku práce, kterou předkladatel v důvodové zprávě výslovně označuje za úpravu navrhovanou „nad rámec transpozice“ směrnice a dopadající „nejen pro platformovou práci“^[5]. Jde tedy o změnu obecného dosahu, nikoli o úpravu odvětvovou.

Předmětem tohoto příspěvku je rozbor normativního obsahu navrhované změny a posouzení jejího očekávaného účinku na dosavadní výkladovou praxi. Ústřední teze zní, že navrhovaná úprava představuje zúžení definice v rovině právní kvalifikace, nikoli však v rovině skutkových zjištění, z nichž se kvalifikace odvozuje, a že z tohoto důvodu zůstane podstatná část dosavadní judikatury použitelná.

Příspěvek vychází z textu obou návrhů ve znění rozeslaném poslancům dne 8. září 2026. Tuto skutečnost je třeba zdůraznit, neboť dosavadní odborná reflexe vychází převážně z verze návrhu z března 2026, od níž se předložené znění v několika bodech odlišuje – mimo jiné v datu navrhované účinnosti a v zachování znaku osobního výkonu práce.

II. Dosavadní dogmatické vymezení závislé práce

II.1 Znaký a podmínky

Zákoník práce rozlišuje mezi definičními znaky závislé práce podle § 2 odst. 1 a podmínkami jejího výkonu podle § 2 odst. 2. Toto rozlišení není v zákonném textu vyjádřeno výslovně a bylo dotvořeno judikaturou. Nejvyšší správní soud je formuloval v rozsudku ve věci 6 Ads 46/2013^[6] a v recentní podobě je vyjádřil v rozsudku ve věci 22 Ads 168/2025 tak, že § 2 odst. 2 zákoníku práce:

„neobsahuje definiční znaky závislé práce, nýbrž povinnosti, které zaměstnavateli na základě výkonu práce vznikají, resp. podmínky, za nichž má být závislá práce vykonávána. Tyto podmínky nejsou samostatnými znaky závislé práce. Jsou však významnými vodítky, na základě nichž lze usuzovat, zda jsou v daném případě znaky závislé práce naplněny.“^[7]

Praktický význam tohoto rozlišení spočívá v tom, že nesplnění podmínek výkonu je porušením zákona, nemá však samo o sobě vliv na právní kvalifikaci vztahu jako závislé práce.

Skutečnost, že spolupracující osoba nepobírá mzdu ani plat, nevykonává činnost na náklady a odpovědnost objednatele a nepracuje na jeho pracovišti, tedy závěr o výkonu závislé práce nevylučuje – naopak je typickým průvodním jevem zastřeného pracovněprávního vztahu.

II.2 Osobní a hospodářská závislost jako společný rys znaků

Judikatura pod jednotlivé znaky podřadila obecnější hledisko, které jim dává smysl. Právní věta rozsudku ve věci 6 Ads 46/2013 zní: *„Společným rysem všech znaků závislé práce vymezených v § 2 odst. 1 zákoníku práce z roku 2006 je osobní či hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli.“^[8]* Toto hledisko umožnilo judikatuře pracovat s okolnostmi, které zákon nezmiňuje – zejména s odměnou, s jejím podílem na příjmech spolupracující osoby^[9], se začleněním do organizační struktury a s rozsahem, v němž je disponováno pracovní kapacitou dotčené osoby.

II.3 Metoda komplexního posouzení

Metodologicky judikatura setrvale odmítá izolované hodnocení jednotlivých okolností. V rozsudku ve věci 22 Ads 168/2025 soud uvedl, že *„posouzení závislosti práce musí být výsledkem komplexního hodnocení“* a že závěr o její existenci *„nelze zvrátit tím, že se některá z mnoha okolností, které ji prokazují, ukáže být nepravdivou nebo nejistou“^[10]*. Obdobně v rozsudku ve věci 7 Ads 52/2025 soud aproboval postup krajského soudu, který hodnocení *„nevystavěl na jednotlivých izolovaných znacích, nýbrž na komplexním posouzení všech zjištěných skutečností“^[11]*.

S touto metodou koresponduje důraz na materiální obsah vztahu, opírající se o § 555 odst. 2 občanského zákoníku a o kogentní povahu § 3 zákoníku práce. Autonomie vůle stran zde

nemá prostor: podle rozsudku ve věci 7 Ads 52/2025 „dobrovolnost volby režimu OSVČ či ekonomická výhodnost takového nastavení samy o sobě nevylučují, že fakticky vykonávaná činnost naplní znaky závislé práce“, a jakmile k tomu dojde, „autonomie vůle ustupuje zákonnému příkazu k výkonu závislé práce pouze v pracovněprávním vztahu“[\[12\]](#).

Protiváhou uvedené linie je důsledné trvání na důkazním břemeni správního orgánu. V rozsudku ve věci 2 Ads 25/2018 soud konstatoval, že naplnění skutkové podstaty předpokládá prokázání všech znaků nelegální práce a že řadu okolností typicky uváděných inspekcí práce – ujednaný rozsah práce v jednotlivých dnech, hodinovou odměnu, shodnou měsíční fakturaci, výhradnost jediného odběratele, výkon práce na pracovišti a nástroji objednatel – nelze samy o sobě považovat za průkazné[\[13\]](#).

III. Obsah navrhované úpravy

III.1 Normativní text

Navrhovaná úprava sestává ze tří novelizačních bodů. Z § 2 odst. 1 zákoníku práce se vypouštějí slova o výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele; zbývající text, včetně slov o osobním výkonu práce zaměstnancem, zůstává beze změny. Znaky závislé práce tak nadále budou tři: výkon práce ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, výkon práce jménem zaměstnavatele a osobní výkon práce zaměstnancem. Podle důvodové zprávy je nutné je naplnit kumulativně[\[14\]](#).

Ustanovení § 2 odst. 2 zákoníku práce se nahrazuje definicí znaku nadřízenosti a podřízenosti:

„(2) Vztahem nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance je, pokud a) zaměstnavatel organizuje práci, b) zaměstnanec vykonává práci v pracovní době, c) zaměstnanec vykonává práci podle pokynů zaměstnavatele a d) zaměstnavatel kontroluje výkon práce zaměstnance.“[\[15\]](#)

Dosavadní obsah § 2 odst. 2, tedy podmínky výkonu závislé práce, se vyčleňuje do nového § 2a, a to bez podmínky výkonu práce v pracovní době, která se stává složkou znaku nadřízenosti, a s rozšířením okruhu úplat o „jinou odměnu za práci“[\[16\]](#).

Z hlediska legislativní techniky jde o dvojí operaci. Zaprvé, dosavadní čtvrtý znak se nezrušuje, nýbrž se degraduje na jednu ze složek jiného znaku; jeho obsah zůstává nezměněn. Zadruhé, znak nadřízenosti a podřízenosti přestává být neurčitým právním pojmem a stává se pojmem s legální definicí konstruovanou jako taxativní výčet kumulativních podmínek.

III.2 Deklarovaný účel

Důvodová zpráva k účelu úpravy uvádí, že cílem je:

„především reagovat na judikaturu zejména Nejvyššího správního soudu, který dlouhodobě k výkladu znaků závislé práce přistupuje extenzivně a jako vodítka pro jejich naplnění se v judikatuře objevují skutečnosti, které nemusí být adresátům současného znění § 2 zákoníku práce zcela zřejmé“[\[17\]](#).

K povaze výčtu se pak vyjadřuje kategoricky:

„Znak nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance pak nově bude moci být naplněn pouze v případě, že výkon práce bude naplňovat kumulativně všechny 4 podznaky uvedené v odstavci 2. Tento znak tak 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. ^[18]

Týž oddíl důvodové zprávy však současně uvádí, že „záměrem je ponechat ve výkonu závislé práce totožné osoby, jaké jsou v ní nyní“ a že úprava „by neměla mít zásadní dopad do rozsahu výkonu závislé práce v ČR“ ^[19]. Obě tvrzení nelze plně sladit: vyloučení dosavadních výkladových vodítek se z povahy věci musí projevit v okruhu vztahů kvalifikovaných jako závislá práce, ledaže by tato vodítka byla dosud bez vlivu na výsledek – což je tvrzení, které důvodová zpráva nečiní a které by odporovalo její vlastní kritice extenzivního výkladu.

IV. Taxativní výčet jako legislativní technika a jeho meze

IV.1 Rozlišení právní kvalifikace a skutkového zjištění

Klíčová otázka zní, čeho se uzavřenost výčtu týká. Zvolená formulace („*vztahem nadřízenosti ... je, pokud*“) je definicí právního pojmu. Vymezuje, jaké skutkové okolnosti musí být zjištěny, aby bylo možné učinit právní závěr o naplnění znaku. Nevymezuje však – a z povahy věci ani nemůže vymezovat – okruh důkazních prostředků ani okruh skutečností, z nichž lze na existenci takto vymezených okolností usuzovat.

Toto rozlišení je v teorii správního trestání standardní a odpovídá rozdílu mezi právní kvalifikací a skutkovým zjištěním. Zákon může uzavřeně vymezit, co musí být prokázáno; nemůže však uzavřeně vymezit, čím to lze prokázat, nemá-li současně zavést systém legální teorie důkazní. Navrhovaná úprava nic takového nezavádí a zásady volného hodnocení důkazů ani materiální pravdy se nedotýká.

IV.2 Důsledky pro dokazování

Z uvedeného plyne důsledek, který se podle mého soudu mívá se záměrem předkladatele. Poskytování benefitů, příspěvků či doplňkového pojištění skutečně nebude moci sloužit jako samostatné vodítko pro závěr o naplnění znaku nadřízenosti; tento závěr bude napříště opřen výlučně o zjištění čtyř složek uvedených v § 2 odst. 2. Nic však nebrání tomu, aby táž okolnost byla použita jako nepřímý důkaz o tom, že zaměstnavatel organizuje práci ve smyslu písmene a) nebo že kontroluje její výkon ve smyslu písmene d).

Metoda komplexního posouzení tedy zaniká pouze ve vztahu ke znaku nadřízenosti jako celku; nadále se uplatní ve vztahu ke každé z jeho čtyř složek zvlášť. Jde o posun v systematické a ve struktuře odůvodnění správního rozhodnutí, nikoli o změnu výkladové metody. Právní věta rozsudku ve věci 22 Ads 168/2025 citovaná výše ^[20] zůstává použitelná, byť na nižší úrovni abstrakce.

Vedlejším – a nezamýšleným – účinkem může být naopak zvýšení nároků na odůvodnění. Správní orgán bude nově muset prokázat a odůvodnit naplnění čtyř samostatných složek, z nichž každá je nezbytná. V tomto ohledu navrhovaná úprava posiluje pozici kontrolovaných osob a je v souladu s linií, kterou reprezentuje rozsudek ve věci 2 Ads 25/2018 ^[21].

IV.3 Nezávaznost důvodové zprávy

Je konečně třeba připomenout, že nejvýznamnější tvrzení o dosahu úpravy – zejména o vyloučení benefitů z okruhu relevantních skutečností a o širší složky výkonu práce v pracovní době – nejsou obsažena v normativním textu, nýbrž pouze v důvodové zprávě. Ta není pramenem práva a představuje toliko podklad pro historický a teleologický výklad, jehož váha

je v konkurenci s výkladem jazykovým a systematickým omezená.

V. Dopad na dosavadní judikatorní teze

V.1 Teze, kterých se návrh nedotýká

Navrhovanou úpravou nejsou dotčeny následující závěry rozhodovací praxe.

- Přednost materiálního obsahu vztahu před jeho formálním označením. Tento závěr má oporu v § 555 odst. 2 občanského zákoníku a v kogentní povaze § 3 zákoníku práce, tedy v ustanoveních, která návrh nemění.
- Bezvýznamnost dobrovolné volby režimu samostatné výdělečné činnosti. Jde o důsledek kogentnosti § 3 zákoníku práce.
- Osobní výkon práce a hledisko reálné zastupitelnosti. Znak zůstává v § 2 odst. 1 beze změny; závěry rozsudku ve věci 7 Ads 52/2025 o významu zajištění náhrady objednatelům při výpadku spolupracující osoby[22] zůstávají použitelné.
- Soustavnost výkonu práce. Tento znak nemá výslovnou oporu v textu § 2 zákoníku práce a je výsledkem výkladu; návrh jej nezmiňuje. Použitelný proto zůstává i extenzivní závěr, podle něhož lze soustavnost dovodit z okolností zjištěných při kontrole proběhlé v jediném dni[23].
- Důkazní břemeno správního orgánu ve vztahu ke všem znakům. Jak uvedeno, tento požadavek se navrhovanou úpravou spíše posiluje.

V.2 Teze oslabené či neudržitelné

- Odměna jako vodítko osobní či hospodářské závislosti. Odměna se vyčleňuje do § 2a mezi podmínky výkonu a mezi složkami znaku nadřízenosti se nevyskytuje. Judikatorní závěry o její důkazní hodnotě[24] tím ztrácejí systematickou oporu, byť nikoli nutně použitelnost v rámci dokazování ke složkám a) a d).
- Závěr, podle něhož možnost odmítnout zakázku sama o sobě nevylučuje podřízenost[25]. Svoboda rozhodnout se, zda a v jakém rozsahu bude činnost vykonávána, je nyní jádrem složky podle písmene b).
- Závěr, podle něhož absence intenzivního dohledu, absence evidence pracovní doby a flexibilita příchodu a odchodu nejsou nezbytnou podmínkou pro závěr o existenci závislé práce[26]. Tento závěr je po navrhované úpravě neudržitelný: kontrola výkonu práce zaměstnavatelem se stává samostatnou nezbytnou složkou podle písmene d).

VI. Složka výkonu práce v pracovní době

VI.1 Výklad předkladatele

Vzhledem ke kumulativní povaze výčtu postačí k vyloučení znaku nadřízenosti vyvrácení kterékoli jediné složky. Praktické těžiště sporů se proto přesune ke složce podle písmene b), u níž jako u jediné důvodová zpráva sama vymezuje případ nenaplnění:

„[...] v případech, kdy si fyzická osoba bude moci zcela svobodně rozhodnout zda, kdy, jak dlouho a v jakém rozsahu bude činnost (práci) vykonávat, bude možné z její strany činnost kdykoliv přerušit či ukončit a nebude nucena odpracovat určité minimální množství práce

(minimální počet hodin). V takovém případě nebude existovat ani rámcové ujednání o rozsahu činnosti ani o jejím časovém rámci. [27]

Šíře opačného vymezení je však značná. Podle důvodové zprávy je složka naplněna nejen tam, kde pracovní dobu jednostranně rozvrhuje zaměstnavatel, nýbrž i u pružné pracovní doby podle § 85 zákoníku práce, u samorozvrhování podle § 87a, u sdíleného pracovního místa podle § 317a a rovněž u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, u nichž je sjednán pouze maximální rozsah [28]. Prostor vymezený jako nenaplnění složky je tedy omezen na vztahy zcela postrádající jakékoli rámcové ujednání o rozsahu nebo časovém rámci činnosti.

VI.2 Riziko podinkluze a jeho pravděpodobná korekce

Doslovný výklad složek podle písmen b) a d) vede k důsledku, který předkladatel zjevně nezamýšlí. Vyžaduje-li se pro znak nadřizenosti kumulativně výkon práce v pracovní době a kontrola výkonu práce zaměstnavatelem, nebyli by v závislé práci ani zaměstnanci s plnou časovou autonomií, nad jejichž výkonem zaměstnavatel fakticky dohled nevykonává. Riziko podinkluze je zde reálné a důvodová zpráva je odvrací právě uvedeným velmi širokým výkladem obou složek.

Lze proto očekávat, že správní orgány i soudy budou obě složky vykládat extenzivně, a to jak s odkazem na důvodovou zprávu, tak s odkazem na účel zákonné úpravy. Tím se však zamýšlený omezující účinek uzavřeného výčtu z podstatné části vyprázdní. Tvzení důvodové zprávy, že všechny čtyři složky jsou „plně rovnocenné“ [29], přitom neodpovídá jejich obsahu: složka podle písmene b) je ve srovnání s ostatními podstatně restriktivnější a jako jediná má v důvodové zprávě vymezen negativní rozsah.

VII. Vazba na vyvratitelnou domněnku a unijní rozměr

Změnu § 2 zákoníku práce nelze posuzovat odděleně od § 9 návrhu zákona o platformové práci, který zavádí vyvratitelnou domněnku základního pracovněprávního vztahu. Podle tohoto ustanovení se má za to, že platformový pracovník je v základním pracovněprávním vztahu, „pokud jsou dány skutečnosti, které značí, že došlo k naplnění znaků závislé práce podle § 2 odst. 1 zákoníku práce, ledaže platforma nebo zprostředkovatel prokáže, že alespoň jeden znak závislé práce podle § 2 odst. 1 zákoníku práce naplněn není“ [30].

Vztah obou ustanovení je tedy přímý: čím užší a uzavřenější je definice v § 2 zákoníku práce, tím snáze lze domněnku vyvrátit. Vzhledem ke kumulativní povaze výčtu v § 2 odst. 2 postačí k vyvrácení domněnky důkaz o nenaplnění jediné ze čtyř složek znaku nadřizenosti, přičemž jednu z nich – výkon práce v pracovní době – lze podle výkladu předkladatele smluvně vyloučit. Na tento mechanismus upozornila v legislativním procesu Asociace platformových pracovníků, která požaduje takovou úpravu domněnky, aby ji nebylo možné obcházet formálním vypuštěním jednoho ze znaků závislé práce [31].

Tím vzniká otázka slučitelnosti s čl. 5 směrnice (EU) 2024/2831, který členskými státy ukládá zavést účinnou domněnku pracovního poměru. Za pozornost stojí, že Nejvyšší správní soud v rozsudku ve věci 22 Ads 168/2025 označil směrnici za úpravu vůči zaměstnavatelům fakticky přísnější než tuzemskou a nedovodil z ní potřebu přehodnotit dosavadní český výklad [32]. Navrhovaná změna tento poměr obrací. Otázku, zda je konstrukce, v níž lze domněnku vyvrátit důkazem o nenaplnění jediné smluvně ovlivnitelné složky, slučitelná s požadavkem užitečného účinku směrnice, považuji za otevřenou.

VIII. Zpřísnění následků v zákoně o zaměstnanosti

Posouzení celkového dopadu předloženého balíku by bylo neúplné bez zřetele k doprovodným změnám zákona o zaměstnanosti, které působí opačným směrem než zúžení definice.

Zásadní je nový § 141c zákona o zaměstnanosti, podle jehož odstavce 1 platí, že dopustí-li se osoba přestupku umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 1 nebo nehlášené práce, „*fyzická osoba vykonávající tuto práci je po dobu jejího výkonu v pracovním poměru k osobě, která výkon této práce umožnila*“ [33]. Jde o nevyvratitelnou právní domněnku navázanou na klasický švarcsystém. Podle odstavce 3 uhradí dotčená osoba částku odpovídající pojistnému na veřejné zdravotní pojištění a pojistnému na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, které by jinak byla povinna odvést za sebe i za dotčenou fyzickou osobu, spolu s úrokem z prodlení.

Z procesního hlediska je významný odstavec 2, podle něhož se pro účely vyměření a úhrady této částky až do pravomocného rozhodnutí o přestupku má za to, že k umožnění výkonu práce došlo v období uvedeném v protokolu o kontrole. Platební povinnost se tedy aktivuje již protokolem. Navrhovaný § 147cb pak orgánům inspekce práce ukládá zasílat kopii protokolu i pravomocného rozhodnutí České správě sociálního zabezpečení a správci centrálního registru pojištěnců [34].

Konstrukce nevyvratitelné domněnky navázané na spáchání přestupku, spojená s předběžnou účinností kontrolního zjištění ještě před pravomocným rozhodnutím, se podle mého názoru dotýká práva na spravedlivý proces a zásady presumpce neviny v její sankčně-správní podobě. Lze očekávat, že ustanovení bude předmětem ústavního přezkumu.

K tomu přistupuje rozšíření definice nehlášené práce v § 5 písm. j) zákona o zaměstnanosti na závislou práci podle § 2 zákoníku práce bez ohledu na délku jejího výkonu, nový důvod pro odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání v § 63 odst. 2 písm. c) bodě 6 a zrušení skutkové podstaty výkonu nelegální práce na straně fyzické osoby v § 139 odst. 1 písm. c) [35]. Postih se tím koncentruje výlučně na osobu, která výkon práce umožnila.

IX. Závěry

Navrhovaná změna § 2 zákoníku práce představuje zúžení definice závislé práce v rovině právní kvalifikace. Ze čtyř dosavadních znaků zůstávají tři; čtvrtý se přesouvá dovnitř legální definice znaku nadřízenosti a podřízenosti, která je nově konstruována jako taxativní výčet čtyř kumulativních složek.

Zamýšlený omezující účinek se však podle mého soudu z podstatné části nedostaví, a to ze dvou důvodů. Zaprvé, uzavřenost výčtu se vztahuje k právní kvalifikaci, nikoli k okruhu skutečností, z nichž lze na její naplnění usuzovat; metoda komplexního posouzení se tím přesouvá na úroveň jednotlivých složek, ale nezaniká. Zadruhé, doslovný výklad složek podle písmen b) a d) by vedl k podinkluzi, již se předkladatel brání velmi širokým výkladem obsaženým v důvodové zprávě; je pravděpodobné, že tento výklad převezme i rozhodovací praxe.

Tvrzení, že navrhovaná úprava legalizuje dosavadní modely spolupráce mimo pracovněprávní vztah, proto nemá oporu. Předkladatel sám uvádí, že záměrem je ponechat ve výkonu závislé práce totožné osoby jako dosud. Současně však navrhovaný balík podstatně zpřísňuje následky spojené se zjištěním, že znaky závislé práce naplněny byly, zejména prostřednictvím nevyvratitelné domněnky pracovního poměru podle § 141c zákona o zaměstnanosti

a povinnosti doplatit pojistné za celou dobu výkonu práce.

Z hlediska praxe z toho plyne, že revize existujících modelů spolupráce s osobami samostatně výdělečně činnými má smysl provést před nabytím účinnosti. Pozornost je namíště věnovat zejména ujednáním o minimálním rozsahu plnění a o časovém rámci dostupnosti, která podle výkladu předkladatele rozhodují o naplnění složky podle písmene b), a dále reálné zastupitelnosti spolupracující osoby, která zůstává samostatným znakem podle § 2 odst. 1 zákoníku práce.

Závěrem je třeba uvést dvě výhrady. Oba návrhy jsou na počátku legislativního procesu a jejich text se může změnit; k navrhovanému znění § 2 a § 2a zákoníku práce ani k § 141c zákona o zaměstnanosti přirozeně dosud neexistuje judikatura. Navrhovaná účinnost k 1. lednu 2027 je navíc pozdější než transpoziční lhůta směrnice, která uplyne dne 2. prosince 2026; prodlení s transpozicí je tedy již nyní jisté.



JUDr. Ing. Tomáš Mach, LL.M., Ph.D.,
advokát

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

-
- [1] Zákon č. [365/2011](#) Sb., kterým se mění zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
- [2] Sněmovní tisk 301, 10. volební období Poslanecké sněmovny, vládní návrh zákona o platformové práci. Rozeslán poslancům dne 8. 9. 2026; evidován v systému eKLEP pod čj. OVA 563/26.
- [3] Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/2831 ze dne 23. října 2024 o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy.
- [4] Sněmovní tisk 300, 10. volební období Poslanecké sněmovny, vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony v souvislosti s přijetím zákona o platformové práci a v souvislosti s posílením uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Rozeslán poslancům dne 8. 9. 2026.
- [5] Důvodová zpráva k sněmovnímu tisku 300, obecná část, oddíl B.
- [6] Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, č. j. 6 Ads 46/2013-35, publikovaný pod č. 3027/2014 Sb. NSS, zejména body [25] a [29].
- [7] Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22. 7. 2025, č. j. 22 Ads 168/2025-51, bod [35].
- [8] Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, č. j. 6 Ads 46/2013-35, právní věta.
- [9] Srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 19. 3. 2025, č. j. 1 Ads 6/2025-27, bod [26], podle něhož je pobírání odměny typickou skutečností naznačující závislé postavení,

„ovšem jen tvoří-li tato odměna ne nutně jediný, ale ekonomicky významný zdroj zaměstnancových příjmů“.

[10] Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22. 7. 2025, č. j. 22 Ads 168/2025-51, bod [37].

[11] Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 16. 3. 2026, č. j. 7 Ads 52/2025-27, bod [51].

[12] Tamtéž, body [41] až [43].

[13] Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 8. 2018, č. j. 2 Ads 25/2018-28, body [18] až [20].

[14] Důvodová zpráva k sněmovnímu tisku 300, zvláštní část, k čl. I bodům 2 a 3.

[15] Sněmovní tisk 300, čl. I bod 3.

[16] Sněmovní tisk 300, čl. I bod 4; k odůvodnění srov. důvodovou zprávu, zvláštní část, k čl. I bodu 4.

[17] Důvodová zpráva k sněmovnímu tisku 300, zvláštní část, k čl. I bodům 2 a 3.

[18] Tamtéž.

[19] Tamtéž.

[20] Viz pozn. č. 10.

[21] Viz pozn. č. 13.

[22] Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 16. 3. 2026, č. j. 7 Ads 52/2025-27, bod [44]; k odlišení od obvyklé obchodní praxe srov. body [46] a [47].

[23] Tamtéž, bod [26].

[24] Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, č. j. 6 Ads 46/2013-35, bod [25]; rozsudek ze dne 25. 6. 2020, č. j. 5 Ads 208/2019-33, bod [20]; rozsudek ze dne 19. 3. 2025, č. j. 1 Ads 6/2025-27, bod [26].

[25] Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25. 6. 2020, č. j. 5 Ads 208/2019-33, bod [22].

[26] Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25. 2. 2025, č. j. 8 Ads 65/2024-53, bod [29].

[27] Důvodová zpráva k sněmovnímu tisku 300, zvláštní část, k čl. I bodům 2 a 3, k písmenu b).

[28] Tamtéž.

[29] Tamtéž.

[30] Sněmovní tisk 301, § 9 odst. 1.

[31] Srov. tiskovou zprávu Asociace platformových pracovníků ze dne 3. 9. 2026.

[32] Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22. 7. 2025, č. j. 22 Ads 168/2025-51; transpoziční lhůta směrnice uplyne dne 2. 12. 2026.

[33] Sněmovní tisk 300, čl. XXI, navrhovaný § 141c odst. 1 zákona č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti.

[34] Sněmovní tisk 300, čl. XXI, navrhovaný § 147cb zákona o zaměstnanosti.

[35] Sněmovní tisk 300, čl. XXI.