



# Legal Update

## z oblasti pracovního práva

Květen 2026

Weinhold Legal

Níže přinášíme aktuální informace z pracovněprávní oblasti. Budete-li mít k níže uvedenému jakékoliv dotazy, neváhejte se na nás obrátit.

## Obsah

### Legislativa

- ▶ [Níže přinášíme shrnutí návrhu zákona o platformové práci a souvisejících změn pracovněprávních předpisů, kterým má být do českého právního řádu transponována směrnice Evropského parlamentu a Rady \(EU\) 2024/2831 o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy.](#)
- ▶ [Ministerstvo práce a sociálních věcí \(„MPSV“\) vyhlásilo novou rozhodnou částku pro uspokojování mzdových nároků zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.](#)

### Judikatura

- ▶ [Ústavní soud odmítl ústavní stížnost proti rozhodnutí Nejvyššího správního soudu potvrzující pokutu za nelegální práci kurýrů.](#)

## Legislativní změny

### Návrh zákona o platformové práci

Ministerstvo práce a sociálních věcí („MPSV“) předložilo [návrh zákona o platformové práci a souvisejících změn dalších právních předpisů](#). 28. dubna 2026 bylo ukončeno připomínkové řízení. Návrh implementuje směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/2831 o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy, jež musí být **transponována** nejpozději do **2. prosince 2026**.

Navrhovaná úprava dopadá na digitální pracovní platformy organizující práci prostřednictvím elektronických prostředků **konanou na území České republiky, a to bez ohledu na sídlo platformy nebo právo rozhodné pro smluvní vztahy při platformové práci**.

Cílem návrhu je zejména:

- ▶ usnadnit určování, zda platformový pracovník vykonává

práci jako zaměstnanec,

- ▶ zavést pravidla pro algoritmičké řízení a lidský dohled nad automatizovanými rozhodnutími,
- ▶ zvýšit transparentnost fungování digitálních pracovních platform,
- ▶ posílit ochranu osobních údajů platformových pracovníků,
- ▶ rozšířit kontrolní pravomoci orgánů inspekce práce.

### Platforma

Platformou je osoba poskytující digitální službu prostřednictvím **internetových stránek nebo mobilní aplikace**, která na žádost zákazníka **organizuje za úplatu práci fyzických osob** a současně využívá automatizované systémy. Jednotlivé definiční znaky musí být splněny kumulativně. Práce přitom může být vykonávána jak online, tak fyzicky na určitém místě, typicky například při rozvozu nebo přepravě.

Součástí úpravy je rovněž **negativní vymezení platformy**. Za platformu se tak nemají považovat služby, jejichž hlavním účelem je sdílení nebo využívání aktiv, ani platformy, jejichž prostřednictvím nabízejí zboží převážně nepodnikající fyzické osoby.

### Platformová práce

Platformovou prací je práce zajišťující poskytování služby, organizovaná platformou a konaná fyzickou osobou za úplatu na základě smluvního vztahu mezi platformou nebo zprostředkovatelem a touto osobou, bez ohledu na to, zda mezi touto osobou nebo zprostředkovatelem a příjemcem služby existuje smluvní vztah.

### Další definice

Návrh dále pracuje s pojmy:

- ▶ **platformový pracovník** – fyzická osoba vykonávající platformovou práci bez ohledu na povahu smluvního vztahu nebo jeho označení smluvními stranami (všichni, kdo konají platformovou práci);
- ▶ **zaměstnanec platformy** – platformový pracovník v základním pracovněprávním vztahu k platformě



# Legal Update

## z oblasti pracovního práva

Květen 2026

## Weinhold Legal

nebo zprostředkovateli

- ▶ **zprostředkovatel** – osoba, která za účelem zpřístupnění platformové práce jiné fyzické osobě, uzavře smlouvu s platformou a zároveň též další smlouvu s platformovým pracovníkem. Může se jednat i osobu, která je ve smluvním řetězci mezi platformou a platformovým pracovníkem;
- ▶ **automatizovaný monitorovací systém** – automatizovaný systém, který se používá pro elektronické monitorování, dohled nebo hodnocení pracovního výkonu platformových pracovníků nebo jimi prováděných činností, mimo jiné shromažďováním osobních údajů, stejně jako automatizovaný systém, který tyto činnosti elektronicky podporuje;
- ▶ **automatizovaný rozhodovací systém** - automatizovaný elektronický systém, který se používá k přijímání nebo podpoře rozhodnutí, která významně ovlivňují platformové pracovníky, a to zejména ve vztahu k jejich náboru, dostupnosti a organizaci jejich pracovních úkolů, jejich odměně včetně stanovení její výše za jednotlivé pracovní úkoly, jejich bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, jejich pracovní době, jejich přístupu k odborné přípravě, jejich kariéernímu postupu nebo jeho období a jejich smluvnímu statusu, včetně omezení, pozastavení nebo zrušení jejich uživatelského účtu.

### Právní domněnka pracovníprávního vztahu

Zákon má zavést vyvratitelnou právní domněnku existence pracovníprávního vztahu.

Právní vztah mezi platformou a platformovým pracovníkem se bude považovat za pracovníprávní vztah, pokud budou dány skutečnosti naznačující naplnění znaků závislé práce uvedené § 2 odst. 1 zákoníku práce (návrh upravuje i novou definici závislé práce), a to:

- ▶ vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,
- ▶ výkon práce jménem zaměstnavatele.

Pokud bude domněnka aktivována, bude na platformě nebo zprostředkovateli, aby prokázali, že alespoň jeden znak závislé práce podle § 2 odst. 1 zákoníku práce naplněn není, a tedy že o pracovníprávní vztah nejde. Dochází tedy k obrácení důkazního břemene a související změně § 133a občanského soudního řádu.

Domněnku půjde uplatnit ve správních nebo soudních řízeních až 3 roky zpětně, nicméně nejdříve za období od účinnosti zákona.

### Algoritmické řízení a automatizované systémy

Zavádí se rozsáhlá regulace automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémů používaných platformami.

Platformy budou mít zejména povinnost:

- ▶ informovat pracovníky o používání algoritmických systémů,
- ▶ vysvětlit logiku a dopady automatizovaných rozhodnutí,
- ▶ zajistit lidský dohled nad významnými rozhodnutími,
- ▶ umožnit pracovníkům napadnout automatizovaná rozhodnutí,
- ▶ poskytovat písemné odůvodnění některých rozhodnutí,
- ▶ pravidelně vyhodnocovat rizika spojená s algoritmickým řízením.

Návrh rovněž omezuje některé způsoby zpracování osobních údajů a zakazuje využívání určitých citlivých údajů při automatizovaném rozhodování.

### Dopady do BOZP

Nad rámec samotné platformové práce návrh zasahuje také do obecné úpravy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Zaměstnavatelé budou nově povinni:

- ▶ vyhledávat a vyhodnocovat rizika spojená s automatizovanými systémy,
- ▶ přijímat preventivní opatření,
- ▶ projednávat tato rizika se zástupci zaměstnanců,
- ▶ zohledňovat psychosociální a ergonomická rizika.



# Legal Update

## z oblasti pracovního práva

Květen 2026

## Weinhold Legal

Návrh výslovně reaguje na rizika spojená s algoritmickým řízením práce, jako jsou nadměrný tlak na výkon, nepřetržité monitorování zaměstnanců nebo netransparentní hodnocení.

### Evidence platformem a informační povinnosti

Platformy budou nově podléhat evidenční povinnosti prostřednictvím systému jednotného měsíčního hlášení zaměstnavatele.

Platformy budou dále povinny poskytovat informace:

- ▶ platformovým pracovníkům,
- ▶ zástupcům zaměstnanců,
- ▶ orgánům inspekce práce,
- ▶ Úřadu pro ochranu osobních údajů,
- ▶ správci daně.

### Změny souvisejících právních předpisů

Navržený zákon má současně měnit řadu právních předpisů, zejména:

- ▶ zákoník práce,
- ▶ zákon o zaměstnanosti,
- ▶ zákon o inspekci práce,
- ▶ občanský soudní řád,
- ▶ zákon o pobytu cizinců,
- ▶ zákon o ochraně oznamovatelů,
- ▶ zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele.

V zákoně o zaměstnanosti má dojít mimo jiné ke změně definice nelegální a nehlášené práce. Návrh rovněž zavádí nevyvratitelnou právní domněnku pracovního poměru v případě přestupku umožnění výkonu nehlášené práce.

### Účinnost

Účinnost zákona je navrhována k **1. prosinci 2026**. U ustanovení týkajících se evidence platformem se navrhuje účinnost od 1. ledna 2027.

### Výše nároků hrazených Úřadem práce ČR při platební neschopnosti zaměstnavatele

MPSV zveřejnilo sdělení o nové rozhodné částce pro určení celkové výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci podle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, a to [sdělením č. 46/2026 Sb.](#)

Pro období od **1. května 2026 do 30. dubna 2027** činí rozhodná částka **49 215 Kč**.

Rozhodná částka slouží pro výpočet maximální výše mzdových nároků, které může zaměstnanci vyplatit Úřad práce České republiky v případě platební neschopnosti zaměstnavatele.

Podle zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele může zaměstnanec uplatnit mzdové nároky maximálně za 3 kalendářní měsíce rozhodného období. Výše náhrady za jeden měsíc přitom nesmí překročit jedenapůlnásobek rozhodné částky.

**Maximální výše mzdových nároků** vyplatitelných jednomu zaměstnanci tak nově může dosáhnout až **221 467 Kč** brutto (3 × 1,5 × 49 215 Kč).

## Soudní rozhodnutí

### Nelegální práce kurýrů

Ústavní soud v usnesení sp. zn. IV. ÚS 393/26 ze dne 8. dubna 2026 odmítl ústavní stížnost společnosti VELKÁ PECKA s.r.o. (Rohlík.cz), která brojila proti rozhodnutím správních soudů potvrzujícím spáchání přestupku umožnění výkonu nelegální práce kurýry spolupracujícími na základě rámcových smluv jako OSVČ. Společnosti byla inspekci práce uložena pokuta ve výši 2,5 milionu Kč.

Správní soudy i Ústavní soud dospěly k závěru, že faktický způsob výkonu činnosti kurýrů naplňoval znaky závislé práce podle § 2 odst. 1 zákoníku práce. Ústavní soud potvrdil, že činnost kurýrů lze obecně podřadit pod tzv. obojetnou činnost.



# Legal Update

## z oblasti pracovního práva

Květen 2026

## Weinhold Legal

Nicméně v daném případě stěžující společnost „nad přepravci (kurýry) vykonávala značnou kontrolu, organizovala jejich práci do té míry, že to jejich jakoukoliv samostatnost jako podnikatelů nebo dodavatelů v podstatě vylučovalo: přepravci se například sice mohli nechat formálně zastoupit jiným subjektem, který by konkrétní jízdu vykonal místo nich, ovšem to vyžadovalo písemný předchozí souhlas stěžovatelky a v podstatě se taková forma spolupráce ve skutečnosti nerealizovala.“ Za významné soudy označily rovněž rozsáhlý systém kontroly a smluvních sankcí či ekonomickou závislost části kurýrů na platformě.

Ústavní soud zdůraznil, že při posuzování tzv. švarcsystému je rozhodující skutečný obsah vztahu, nikoliv jeho formální smluvní označení. Samotná skutečnost, že spolupracující osoby preferují režim OSVČ nebo mají určitou flexibilitu při organizaci práce, podle soudu nevylučuje existenci závislé práce. Formální možnost zastoupení jinou osobou nebo spolupráce s konkurencí navíc podle soudů nebyla v praxi reálně využívána.

Rozhodnutí je významné zejména s ohledem na rostoucí význam platformové ekonomiky a připravovanou implementaci směrnice EU o platformové práci. Ústavní soud výslovně připomněl, že i evropská úprava vychází z vyvratitelné domněnky existence pracovněprávního vztahu v případech, kdy platforma vykonává kontrolu a řízení pracovníků.

© 2026 Weinhold Legal  
Všechna práva vyhrazena

Automatické vytěžování textů a dat i rozmnožování či extrakce jejich obsahu pro účely automatizované analýzy z tohoto informačního materiálu je ve smyslu čl. 4 směrnice 2019/790/EU a § 39c zákona č. 121/2000 Sb., autorského zákona, je povoleno, pokud bude uvedeno autorství společnosti Weinhold Legal, s.r.o. advokátní kancelář, a to spolu s odkazem na umístění takového textu a dat.

Informace uvedené v tomto bulletinu současně nelze chápat jako vyčerpávající popis relevantní problematiky a veškerých možných konsekvencí, a nemělo by na ně být plně spoléháno v jakýchkoliv rozhodovacích procesech ani by neměly být považovány za náhražku specifické právní rady, které by byla relevantní pro konkrétní okolnosti. Weinhold Legal, s.r.o. advokátní kancelář ani kterýkoliv právník uvedený jako autor těchto informací neodpovídají za jakoukoliv újmu, která by mohla vzniknout ze spoléhání se na zde uveřejněné informace. Dále si dovoluujeme poznamenat, že na některé záležitosti v tomto bulletinu uváděné mohou existovat různé právní názory z důvodu nejednoznačnosti příslušných ustanovení, a v budoucnu může převážít jiný než námi uváděný výklad.

Své připomínky laskavě zasílejte na e-mailovou adresu: [eva.prochazkova@weinholdlegal.com](mailto:eva.prochazkova@weinholdlegal.com), [ondrej.tejnsky@weinholdlegal.com](mailto:ondrej.tejnsky@weinholdlegal.com) anebo kontaktujte osobu, s níž jste obvykle ve spojení. Odhlášení publikací na [office@weinholdlegal.com](mailto:office@weinholdlegal.com).



Eva Procházková  
Vedoucí pracovněprávního týmu  
Weinhold Legal



Ondřej Tejnský  
Vedoucí advokát  
Weinhold Legal