svaz energetiky
české republiky

# STANOVISKO SVAZU ENERGETIKY ČESKÉ REPUBLIKY K NÁVRHU ZÁKONA O PLATFORMOVÉ PRÁCI A O ZMĚNĚ SOUVISEJÍCÍCH ZÁKONŮ

Č. J.: SEČR/2026/15
Kontaktní osoba: Anna Novotná Perlínová, anna.novotna@svazenergetiky.cz
27. 4. 2026

**Svaz energetiky České republiky (SEČR) upozorňuje, že návrh zákona jde výrazně nad rámec Směrnice o platformové práci, o jejíž transpozici se jedná. Návrh zasahuje do celé oblasti pracovního práva a dopadá na všechny zaměstnavatele, nikoli jen digitální platformy, zejména zavedením širokých povinností v oblasti automatizace, BOZP, informování a odpovědnosti, což zvyšuje administrativní, finanční i právní zátěž, omezuje flexibilitu trhu práce a zvyšuje riziko sporů i překvalifikace smluvních vztahů. Kritizována je také nepřiměřená výše sankcí, rozšíření kontrolních pravomocí, obrácení důkazního břemene v soudních sporech, zásahy do zákoníku práce, zákona o inspekci práce i dalších předpisů bez opory ve směrnici a zavedení pravidel, která mohou brzdit digitalizaci a inovace. Celkově je návrh hodnocen jako přeregulovaný, právně nejistý a potenciálně škodlivý pro konkurenceschopnost českých podniků, přičemž je doporučeno řadu ustanovení vypustit nebo zásadně upravit, aby odpovídala minimálním požadavkům EU a realitě trhu práce.**

## OBECNÉ PŘIPOMÍNKY

### 1. K návrhu zákona jako celku

Ačkoli zákon deklaruje, že se týká digitálních platforem a minimalisticky transponuje směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/2831 ze dne 23. října 2024 o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy (dále „směrnice“), ve skutečnosti významně mění i zákoník práce, zákon o zaměstnanosti a další právní normy, a to způsobem, který **dopadá na všechny zaměstnavatele**, nejen digitální platformy, a **zavádí povinnosti v oblasti automatizovaného rozhodování** pro jakéhokoli zaměstnavatele, který využívá software s automatizovanými prvky (např. plánovače směn, CRM, HR systémy), což je v dnešní době už většina větších zaměstnavatelů.

Záměr evropské právní úpravy směřuje výlučně na platformy – český návrh jde **výrazně nad rámec směrnice**. Ta přitom **nepožaduje**, aby členské státy zasahovaly do vnitrostátní úpravy pracovního práva mimo oblast platformové práce (důraz směrnice je na platformy a jejich algoritmické řízení). Směrnice stanovuje minimum: úpravu statusu platformových pracovníků a rámec algoritmického řízení v rámci platforem. Český návrh však jde zcela mimo tento rámec a mění definici závislé práce, povinnosti zaměstnavatelů v oblasti BOZP, informační povinnosti, pravidla pro automatizaci, odpovědnost zaměstnavatele a mnohé další – a to i u firem, které **nemají s platformami nic společného**. Výrazně tak přesahuje požadavky směrnice a implementuje ji způsobem, který znevýhodňuje české podniky v mezinárodní soutěži. V EU se očekává minimální harmonizace – český návrh však přináší **maximalistickou, nadměrně přísnou implementaci**.

Český návrh zákona představuje nadměrnou regulaci všech smluvních vztahů a zasahuje i mimo oblast platformové práce. Návrh zákona neodpovídá realitě trhu práce (kdy jsou využíváni živnostníci,

freelanceři, externisté, …) a zvyšuje riziko překvalifikace existujících a funkčních (!) smluvních vztahů na pracovněprávní vztah. Tím **zásadně omezuje flexibilitu podniků**, zejména v logistice, IT, marketingu, službách a kreativních odvětvích. Přitom flexibilita je zásadním faktorem konkurenceschopnosti – její omezení povede k přesunu podnikání do jiných zemí.
Pokud by byl takový zákon přijat, znamenalo by to výrazné **zvýšení nepřiměřené administrativní, procesní a finanční zátěže pro všechny zaměstnavatele**, nikoli jen pro digitální platformy, **zvýšení právní nejistoty, nárůst kontrol a sporů, snížení flexibility trhu práce**, **omezení konkurenceschopnosti, inovací a digitální ekonomiky**, což ve svém důsledku povede k **poškození českého podnikatelského prostředí.** Přeregulovaná implementace směrnice dopadne značně negativně na českou ekonomiku.

**Tato připomínka je zásadní.**

**2. K návrhu zákona o platformové práci**

Zákon o platformové práci představuje **vyšší právní ochranu pro platformové pracovníky.** Otázkou však je, zda je taková zvýšená ochrana z jejich pohledu vůbec žádoucí. Vedle toho přináší rozsáhlé **administrativní povinnosti pro zaměstnavatele**, které jsou nepřiměřené a ekonomicky zatěžující.
Zavádí se vysoké **pokuty a sankce** (např. § 30: 20 milionů EUR / 4 % obratu za porušení pravidel zpracování dat, § 35: 3 miliony Kč + možnost zákazu činnosti, další pokuty do 500 tis. až 2 milionů Kč v celé řadě situací). Rozpětí pokut je zcela nepřiměřené k tomu, že řada povinností je procedurální (např. forma poskytnutí informace, vyhodnocení, zajištění experta, aktualizace).
Zákon dává zcela **nový prostor pro spory** (viz § 10: možnost soudního přezkumu a domáhání se pracovního poměru), **zavádí široké pravomoci kontrolních orgánů** (viz §§ 25–28), což zvyšuje právní nejistotu. Ve výsledku to může vést k nárůstu soudních sporů a zátěž pro SÚIP i pro zaměstnavatele.

**Tato připomínka je zásadní.**

## KONKRÉTNÍ PŘIPOMÍNKY

**3. K § 7**

Navrhujeme text upravit takto:

§ 7

(1) Za splnění povinností platformy podle tohoto zákona vůči platformovému pracovníkovi, který je ve smluvním vztahu se zprostředkovatelem, odpovídá ~~společně a nerozdílně platforma a~~ zprostředkovatel.
(2) Bude-li ve správním či soudním řízení pravomocně rozhodnuto o existenci základního pracovněprávního vztahu platformového pracovníka se zprostředkovatelem, je ~~platforma povinna bezodkladně zajistit, aby~~ zprostředkovatel **povinen**
~~a) plnit~~ **plnit** povinnosti vůči orgánům veřejné moci vyplývající z postavení zaměstnavatele, a to v rámci správy daně z příjmů ze závislé činnosti a správy pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění.
~~b) poskytoval součinnost kontrolnímu orgánu při kontrole.~~
~~(3) Platforma se povinností podle odstavce 2 zprostí, jestliže prokáže, že vynaložila veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby zprostředkovatel povinnosti podle odstavce 2 plnil.~~
~~(4) Zprostředkovatel je povinen platformě poskytnout potřebnou součinnost k plnění povinností podle tohoto zákona.~~

**Odůvodnění:**
Důvodová zpráva k tomuto § se odvolává na čl. 3 směrnice. Směrnice ale **nepožaduje** společnou a nerozdílnou odpovědnost platformy a zprostředkovatele, pouze to uvádí jako možnost, viz čl. 3:
*Členské státy přijmou vhodná opatření k zajištění toho, aby v případě, že digitální pracovní platforma využívá zprostředkovatele, osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, které mají smluvní vztah se zprostředkovatelem, **požívaly stejné úrovně ochrany** poskytované podle této směrnice, jako osoby, které mají s digitální pracovní platformou přímý smluvní vztah. Za tímto účelem přijmou členské státy v souladu s vnitrostátním právem a zvyklostmi opatření k zavedení vhodných mechanismů, které **případně** zahrnují systémy společné a nerozdílné odpovědnosti.*
Klíčové je, aby platformoví pracovníci požívali stejné ochrany, ať jde o přímý vztah s platformou, nebo přes zprostředkovatele.
Společnou a nerozdílnou odpovědnost vnímáme jako velké riziko. Pro jakýkoli subjekt je velice obtížné zajistit splnění a odpovídat za splnění povinností jiným subjektem. Navíc „vynaložení veškerého úsilí" bude posuzováno velice přísně, jak je ostatně uvedeno na straně 50 důvodové zprávy: *Odpovědnosti za přestupek se platforma zprostí podle obecného ustanovení o zproštění odpovědnosti za přestupek podle zákona o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich. K tomu se poukazuje na aktuální komentářovou literaturu: „Vynaložení veškerého úsilí, které bylo možno požadovat, **neznamená jakékoliv úsilí, které právnická osoba vynaloží, ale musí se ve vztahu ke každému konkrétně posuzovanému případu jednat o úsilí maximálně možné, které je právnická osoba objektivně schopna vynaložit** (zákon používá kritérium „veškeré úsilí, které bylo možno požadovat", a nikoliv např. „spravedlivě požadovat", „požadovat s ohledem na poměry" a podobně; MS v Praze 11 A 107/2013). Jak k tomuto obecnému liberačnímu důvodu uvedla H. Prášková: „Liberační důvod je koncipován tak, aby dopadal pouze na skutečnosti objektivního charakteru." (Prášková 2013 s. 321) Právnická osoba by tedy musela objektivně učinit vše pro to, aby splnila povinnosti v jiném zákoně.* Pokud si nechá platforma písemně stvrdit od zprostředkovatele, že splnil veškeré povinnosti vůči orgánům veřejné moci, ale nebude to moct nijak ověřit, neboť nebude mít přístup do jeho systémů, bude to považováno za vynaložení veškerého úsilí, či nikoliv? Patrně nikoliv.
Rovněž povinnost poskytovat součinnost kontrolním orgánům je v porovnání s požadavky směrnice nadbytečná.

**Tato připomínka je zásadní.**

**4. K § 9 a 10**
Navrhujeme ustanovení § 9 odst. 2 upravit takto:

(2) Naplnění právní domněnky základního pracovněprávního vztahu podle odstavce 1 (dále jen „právní domněnka") nebo znaků závislé práce podle § 2 zákoníku práce se posuzuje ~~souhrnně~~ vůči platformě, ~~a~~ nebo zprostředkovateli. ~~Jsou-li právní domněnka nebo znaky závislé práce podle § 2 zákoníku práce naplněny~~
~~a) pouze k platformě, platí, že platformový pracovník je v základním pracovněprávním vztahu k platformě,~~
~~b) pouze ke zprostředkovateli, platí, že platformový pracovník je v základním pracovněprávním vztahu ke zprostředkovateli,~~
~~c) souhrnně, platí, že platformový pracovník je v základním pracovněprávním vztahu k platformě.~~
a § 10 odst. 1 upravit takto:

(1) Právní domněnka se uplatní ve všech příslušných správních nebo soudních řízeních ~~anebo při kontrole~~, je-li posuzován smluvní status platformového pracovníka, s výjimkou trestních věcí a věcí sociálního zabezpečení. ~~Právní domněnku lze uplatnit nejdéle za období, které nepřesahuje tři roky bezprostředně předcházející zahájení příslušného řízení~~.

**Odůvodnění:**
Do tohoto par. znění je transponován čl. 5 směrnice, kde se o souhrnném posuzování vůči platformě i zprostředkovateli nehovoří. Požadavek na souhrnné posouzení, uplatnění právní domněnky při kontrolách, jakož i uplatnění právní domněnky až 3 roky zpětně je nad rámec směrnice.

**Tato připomínka je zásadní.**

**Konkrétní připomínky k souvisejícím zákonům**

**5. ČÁST DRUHÁ: změna OSŘ**
Navrhujeme novelizační body 1, 2 a 3 vypustit bez náhrady a zachovat stávající právní úpravu.

**Odůvodnění:**
Návrh doplňuje do § 133a OSŘ **nová pravidla obrácení důkazního břemene**.
**Novelizační bod 1.:** rozšíření § 133a odst. 3 o nové body 5–7. Soud přenáší povinnost prokázat určité skutečnosti na žalovaného v dalších případech, a to v případě práva na projednání dle ZP (oblast BOZP a automatizace), práva na informace podle § 280a ZP (automatizované systémy), práva podle zákona o platformové práci.

- To **automaticky znevýhodňuje zaměstnavatele** ve sporech týkajících se jakékoliv informační či projednací povinnosti spojené s automatizací.

**Novelizační bod 2.:** doplnění § 133a o nový odst. 4, který opět obrací důkazní břemeno v neprospěch zaměstnavatele, když zaměstnavatel musí prokazovat opak, pokud platformový pracovník tvrdí, že jeho smlouva byla ukončena proto, že se domáhal práv podle zákona o platformové práci.

- To znamená **automatické převrácení důkazního břemene** bez ohledu na skutečnou povahu sporu.

Směrnice změny OSŘ nevyžaduje, řeší pouze platformovou práci a algoritmy. O procesních pravidlech soudních řízení nehovoří. ČR jde v tomto případě opět **nad rámec evropské úpravy**. Pokud dojde ke sporu, zaměstnavatel bude automaticky v nevýhodě, protože bude muset dokazovat negativní skutečnosti („že nešlo o odvetu“, „že neporušil povinnosti“), což je procesně extrémně obtížné. Ve sporech to bude **zneužitelné**, protože bude stačit pouhé tvrzení zaměstnance, že byla porušena jeho práva, a zaměstnavatel bude muset dokazovat opak. Obrácení důkazního břemene navíc může motivovat zaměstnance k podávání žalob. Bude to mít za následek **nárůst účelových žalob, nárůst soudních sporů** a vzroste i počet mimosoudních vypořádání. Pro podniky to bude znamenat **vyšší náklady**, soudy budou zahlcené, soudní řízení delší.
OSŘ má být navíc neutrální. Tato úprava přitom výrazně zvýhodňuje jednu stranu (zaměstnance/pracovníky). Představuje **porušení principu procesní rovnosti**, když zásadně zasahuje do rovnosti stran v řízení.
Ve svém důsledku taková změna OSŘ představuje další **oslabení možnosti řídit pracovní výkon zaměstnance a postihovat jej za nežádoucí chování**, protože zaměstnanec může tvrdit odvetu téměř

při jakémkoliv personálním rozhodnutí. Běžné personální kroky vůči zaměstnanci se tak stanou rizikovými.

**Tato připomínka je zásadní.**

**6. <u>ČÁST PÁTÁ: změna zákona o inspekci práce</u>**

Navrhujeme novelizační body 1–13 vypustit bez náhrady a zachovat stávající právní úpravu.

**Odůvodnění:**

Změna zákona představuje rozšíření pravomocí inspektorátů i na kontrolu „automatizovaných systémů", zavádí nové povinnosti pro kontrolované osoby (např. bod 11. - § 9 odst. 3: povinná součinnost třetích osob) a dává inspektorům možnost kontrolovat kontrolované osoby i v situacích bez přítomnosti odpovědné osoby (viz bod 8. - § 7 odst. 1 písm. a).

Jde o **nepřiměřené rozšíření kontrolní pravomoci** a zásah do práv zaměstnavatele v oblasti provozní autonomie. Zvyšuje to riziko formalistických sankcí za administrativní nedostatky. V kombinaci s rozšířením definice závislé práce hrozí nekontrolovatelný nárůst sporů a sankcí.

**Tato připomínka je zásadní.**

**7. <u>ČÁST ŠESTÁ: změna zákoníku práce</u>**

Navrhujeme novelizační body 1–11 s výjimkou bodů 2.-4. vypustit bez náhrady a zachovat stávající právní úpravu.

**Odůvodnění:**

Změny zákoníku práce zavádí nové povinností i pro běžné firmy pracující s automatizací a zasahují do běžných HR procesů. Přináší **zásadní změnu definice závislé práce** (§ 2 ZP), což bude značně komplikovat volné formy spolupráce, a stanovují **nové povinnosti zaměstnavatelům**:

- povinnost projednání jakékoliv automatizace se zaměstnanci a odbory (§ 280a ZP),
- povinnost hradit odborníka odborům u firem nad 250 zaměstnanců (§ 280a odst. 5 ZP),
- povinnost provádět komplexní hodnocení rizik vůči zaměstnancům včetně psychosociálních dopadů využívání systému (§ 102 ZP).

Každý zaměstnavatel používající docházkové systémy s automatickým vyhodnocováním, software pro plánování směn, HRIS, systémy pro hodnocení výkonu, bude nově spadat do této nové regulace, přestože zákon se deklaratorně týká pouze platforem. Změna se tedy dotkne opravdu širokého okruhu zaměstnavatelů.

**K novelizačním bodům 2. - 4. (§ 2 a § 2a ZP): změna definice závislé práce a vyčlenění podmínek výkonu závislé práce do samostatného § 2a**

Požadujeme **explicitně stanovit, že všechny znaky musí být naplněny kumulativně a** spojit ustanovení § 2 a § 2a do jednoho ustanovení a text v ust. § 2 zákoníku práce takto:

*„(1) Závislou prací je práce, **která splňuje současně všechny následují znaky**: je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele **a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně**.*

*(2) **Vztah** nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance je **naplněn**, pokud **současně***

*a) zaměstnavatel organizuje práci **a určuje pracovní postupy pro její výkon soustavnými a závaznými pokyny**,*

*b) zaměstnavatel dohlíží nad výkonem práce zaměstnance **a***
*~~c) zaměstnanec vykonává práci podle pokynů zaměstnavatele a~~*
*d) zaměstnanec vykonává práci v **určené** pracovní době.*
*~~§ 2a~~*
***(3)** Závislá práce musí být vykonávána zaměstnancem pro zaměstnavatele ~~osobně,~~ za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“*

**Odůvodnění:**
Navrhovaná právní úprava akcentuje nutnost kumulativního naplnění všech znaků pro naplnění definice závislé práce. Původně navržený text dává možnost různých interpretací, proto se navrhuje jeho zpřesnění. Cílem navržené úpravy je zajistit v souladu se záměrem předkladatele deklarovaným v důvodové zprávě, že nesplnění podmínek je porušením zákona, ale na rozdíl od znaků závislé práce nemá jejich (ne)splnění přímý dopad na posouzení toho, jestli je daný právní vztah závislou prací.
**K novelizačním bodům 5. – 6. (§ 77 odst. 7 ZP): rozšíření případů, kdy je zaměstnavatel povinen odůvodnit výpověď dohody** – nově i tehdy, když se zaměstnanec bude domnívat, že dostal výpověď proto, že se domáhal svého

- práva na projednání podle § 108 odst. 2 písm. c) bodu 5,
- práva na informace podle § 280a,
- práva podle zákona o platformové práci.

Zavádí se široký a zneužitelný důvod pro tvrzenou „odvetu“. Nově bude stačit, aby zaměstnanec pouze tvrdil, že „výpověď dohodou“ byla dána proto, že požadoval informace, chtěl něco projednat, vznesl otázky ohledně softwaru nebo algoritmu, uplatnil jakékoli právo spojené s platformovou prací. Takové tvrzení je velmi snadné, neověřitelné a v praxi nezachytitelné. Zaměstnavateli ukládá povinnost odůvodňovat výpověď dohody na základě pouhého subjektivního tvrzení zaměstnance. Tento krok jde nad rámec požadavků EU, vytváří **prostor pro zneužívání** a významně **zvyšuje právní rizika i administrativní zátěž** zaměstnavatelů.
**K novelizačním bodům 7. – 8. (§ 102 odst. 3, § 108 odst. 2 ZP): zavedení nových povinností v oblasti BOZP v souvislosti s automatizací:**

- povinnost identifikovat rizika spojená s automatizovanými systémy,
- povinnost vyhodnocovat i psychosociální dopady algoritmů,
- povinnost průběžně revidovat systém a přijímat preventivní opatření,
- zákaz využívání automatizace způsobem, který „vyvíjí nepřiměřený tlak“ na zaměstnance (§ 102 odst. 3 ZP),
- povinnost projednat vyhodnocení rizik a přijetí opatření k jejich snížení s odbory (§ 108 odst. 2 písm. c) bod 5. ZP).

Návrh neodpovídá požadavkům směrnice. **Rozšiřuje BOZP do oblasti softwarových systémů**, které nejsou bezpečnostními prvky (např. plánovač směn). **Výrazně zvýší administrativní zátěž** – každá drobná změna v systému bude vyžadovat revizi rizik. Nevhodné pro MSP, které nemají interní BOZP specialisty.
**K novelizačnímu bodu 9. (§ 280a ZP): zavedení nových povinností pro všechny zaměstnavatele při používání automatizovaných systémů:**

- povinnost písemně informovat zaměstnance/odbory o zavádění automatizovaných systémů,
- povinnost projednat s odbory záměr zavedení aut. systémů a změny v jejich používání,

- povinnost reagovat na stanoviska odborů odůvodněným písemným vyjádřením, a tudíž vyhodnocovat jejich připomínky,
- povinnost hradit náklady na činnost odborníka přizvaného odbory (zaměstnavatelé s 250 a více zaměstnanci).

Směrnice požaduje toliko, aby platformy poskytly pracovníkům informace o algoritmech, které je řídí nebo monitorují. Změna ZP jde **výrazně nad rámec evropské úpravy**. Týká se i běžných firem, které nepoužívají algoritmy v pravém slova smyslu (docházka, ERP systémy). Otevírá se prostor pro **blokování digitalizace**, protože každé zavedení systému (docházka, plánování směn, HRIS, CRM) bude muset být předem projednáno. **Náklady na odborníky** jsou přeneseny na zaměstnavatele **bez limitu**. Představuje **zásah do podnikatelské autonomie** – zaměstnavatel ztrácí možnost flexibilně implementovat technologie. Představuje riziko zneužívání ze strany odborů (protahování jednání, požadování opakovaných expertiz). Zvyšuje byrokracii, což povede ke zpomalení rozhodovacích procesů a ve svém důsledku bude mít značně negativní dopad na konkurenceschopnost českých firem. Dopad na malé a střední podniky, které nemají administrativní kapacita na plnění povinností, bude likvidační.

**Tato připomínka je zásadní.**

**8. ČÁST OSMÁ: změna zákona o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele**

Navrhujeme odstranit novelizační body 1 a 2.

**Odůvodnění:**

Směrnice nepožaduje tyto oblasti vůbec řešit – její předmět je úzký (platformová práce, status pracovníků, algoritmy). Český návrh přitom **zasahuje mimo oblast platformové práce** (např.: do § 5 odst. 2 zákona o JMHZ se doplňují mezi uživatele údajů nově i SÚIP a OIP – viz bod 1. a 2. Změna je zdůvodněna odkazem na § 20 návrhu zákona. Tato změna se ale dotkne všech zaměstnavatelů, přitom § 20 návrhu zákona se vztahuje jen na platformy.)

Jedná se o se směrnicí nesouvisející a nadbytečné úpravy, které komplikují aplikační praxi. Poroste administrativní zátěž bez jakékoli vazby na směrnici. Firmy budou nuceny revidovat interní procesy kvůli změnám, které nemají s platformami nic společného.

**Tato připomínka je zásadní.**

**9. K ČÁSTI TŘETÍ a ČTVRTÉ: změna zákonů o pobytu cizinců a o zaměstnanosti**

Navrhujeme všechny novelizační body vypustit a zachovat stávající právní úpravu.

**Odůvodnění:**

Dochází ke **zpřísnění definice nehlášené práce**. Zavádí nevyvratitelnou právní domněnku, že osoba dopouštějící se přestupku nehlášené práce se považuje za zaměstnance (bod 16. – nový § 141c). A představuje další zpřísnění povinností zaměstnavatelů při zaměstnávání cizinců. Navrhované změny jsou **zcela mimo oblast směrnice** – EU nic takového nepožaduje. Výrazně se zvyšuje právní riziko zaměstnavatele. Zcela bezdůvodně se mísí agenda platformové práce s nelegální prací.

**Tato připomínka je doporučující.**