

Aktuální otázky vymezení závislé práce

Jakub Tomšej*

Abstrakt: Článek nabízí zamyšlení nad vybranými problémy spojenými s vymezením závislé práce. Postupně se zabývá třemi oblastmi. V první části rozebírá atypické formy výkonu práce, pro něž je typická jistá míra podřízenosti a závislosti, může však být problematické splnění všech znaků závislé práce. Pozornost je přitom věnována především profesionálním sportovcům a pracovníkům přes digitální platformy. V druhé části je analyzována nedávná změna definice nelegální práce směřující k ulehčení činnosti kontrolních orgánů. Poslední část se věnuje legislativním změnám práce na dálku. V závěru autor nabízí úvahu, že i v atypických a problematických případech nelze odhlížet od zvláštní ochranné funkce pracovního práva.

Klíčová slova: závislá práce, nelegální práce, práce na dálku, flexikurita

Úvod

Institut závislé práce představuje jeden z nejdůležitějších pilířů pracovního práva, jehož význam překračuje rámec pouhého právního vymezení vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V teoretickém kontextu závislá práce reflektuje konceptualizaci moci, podřízenosti a kontroly v pracovněprávních vztazích. Zaměstnanec je vnímán jako slabší smluvní strana, což odůvodňuje poskytnutí zvýšené právní ochrany.¹ Tento princip je zakořeněn v historickém vývoji pracovního práva, kdy se právní úprava postupně přizpůsobovala snaze eliminovat zneužívání pracovní síly v hierarchicky uspořádaných vztazích.² Klíčová otázka, kterou se teorie pracovního práva dlouhodobě zabývá, se však týká hranic tohoto institutu: Kdy se práce vykonávaná pro jinou osobu stává natolik závislou, že je nutné ji podřít specifickému právnímu režimu?

Z praktického hlediska má vymezení závislé práce zásadní dopad na zaměstnavatele i zaměstnance. Pro zaměstnavatele představuje rámec, v němž musí zajišťovat ochranu zaměstnanců, dodržovat pracovněprávní předpisy a plnit povinnosti spojené například s pracovní dobou, ochranou před skončením pracovního poměru a dalšími aspekty pracovního práva. Naopak zaměstnanci závislá práce poskytuje jistoty, které by v rámci jiných právních vztahů – například u osoby samostatně výdělečně činné – nebyly zaručeny.³

S nástupem nových forem práce, globalizací ekonomiky a digitalizací pracovního prostředí však pojetí závislé práce čelí rostoucím výzvám. Fenomény jako sdílená ekonomika, švarcsystém nebo práce na dálku testují limity tradičních definičních znaků závislé práce a otevírají otázky, zda je stávající právní rámec dostatečně flexibilní pro ochranu

* Doc. JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D., Právnická fakulta Univerzity Karlovy, E-mail: tomsej@prf.cuni.cz. Článek vznikl v rámci projektu COOPERATIO/LAW a vychází z habilitační přednášky, kterou autor přednesl dne 10. 10. 2024 na vědecké radě Právnické fakulty Univerzity Karlovy.

1 Srov. PICHRT, J. *Závislá práce – nedávná minulost a současnost*. In: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 75 an.

2 Srov. též WITZ, K. *Československé pracovní právo*. Praha: Orbis, 1957, s. 18–21.

3 Srov. též TOMŠEJ, J. *Zákoník práce v praxi*. 5. vydání. Praha: Grada Publishing, 2023, s. 14–18.

pracovníků v měnícím se tržním prostředí.⁴ Současně je třeba reflektovat, jak tyto změny ovlivňují rovnováhu mezi ochranou zaměstnanců a potřebou flexibility zaměstnavatelů.

Tento článek si klade za cíl prozkoumat význam institutu závislé práce v kontextu současných pracovněprávních výzev. Rád bych si položil otázku, do jaké míry se tento institut s plynutím času mění, do jaké míry dochází k erozi jeho definičních znaků a jaký vliv tyto změny mají na úroveň ochrany, kterou pracovní právo zaměstnancům nabízí.

V článku postupně poukážu na tři aktuální oblasti, které s touto otázkou souvisí. Na závěr se pokusím nabídnout určité zobecnění, protože i když se zdánlivě jedná o tři nesouvisející témata, vede jejich rozbor k podobným závěrům.

1. K atypickým formám výkonu práce

Pro české právo je charakteristické důsledné rozlišování mezi pracovněprávním a obchodněprávním rámcem výkonu činnosti. Již novela ABGB z roku 1917 zavedla výrazné odlišení smluvních typů – smlouvy o dílo a smlouvy služební. Smlouvu služební definovala větší míra závislosti pracovníka na zadavateli, což současně odůvodňovalo poskytnutí širší právní ochrany. Tento historický přístup položil základy pro rozvoj pracovněprávních předpisů, které se zaměřují na zajištění ochrany osob vykonávajících práci v podřízeném vztahu.

Od roku 2012 zákoník práce v § 2 závislou práci definuje jako práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. V druhém odstavci k tomu dodává další podmínky výkonu závislé práce: že musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.⁵

Jedná se o právní normu s relativně neurčitou hypotézou, která musí být vymezena v individuálních případech vždy s přihlédnutím ke specifikům činnosti, která je posuzována. Největší pozornost bývá přitom věnována takzvaným obojetným činnostem, u nichž nelze *a priori* vyloučit jejich výkon i mimo pracovněprávní vztah a příslušné závěry je možno činit až po individuálním posouzení všech znaků konkrétního právního vztahu.⁶ Zda jde, nebo nejde o závislou práci, je přitom mimořádně důležité proto, že závislá práce smí být vykonávána pouze v pracovněprávním vztahu, jinak by byla klasifikována jako nelegální práce.⁷

Bohatá judikatura Nejvyššího správního soudu dovodila, že existenci závislé práce indikuje například začlenění do organizační struktury zaměstnavatele, ekonomická závislost na vyplacené odměně nebo poskytování pracovního oděvu.⁸ V praxi je běžné, že na takzvaný švarcsystém bývá usuzováno, pokud dodavatel spolupracuje s jediným odběratelem, prezentuje se navenek jeho jménem, má zdarma k dispozici jeho výrobní prostředky

⁴ Srov. např. MIRANDA BOTO, J. M. – BRAMESHUBER, E. a kol. *Collective bargaining and the gig economy*, London: Bloomsbury, 2023.

⁵ K reflexi a genezi této definice srov. např. PICHRT, J. Závislá práce – nedávná minulost a současnost. In: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 75 an., viz též BEZOUŠKA, P. Závislá práce. *Právní rozhledy*. 2008, č. 16.

⁶ Srov. též TKADLEC, M. Posuzování závislé práce a její limity. *Právní rozhledy*. 2022, č. 13–14.

⁷ K tomu srov. též PRUNNER, P. Praktické problémy při rozpoznávání švarcsystému. *Právní rozhledy*. 2023, č. 17.

⁸ Odkázat lze např. na rozsudky NSS ze dne 28. 2. 2018, sp. zn. 2 Afs 84/2017, ze dne 16. 1. 2020, sp. zn. 1 Ads 385/2018, ze dne 25. 6. 2020, sp. zn. 5 Ads 208/2019, nebo ze dne 25. 4. 2023, sp. zn. 10 Ads 235/2021.

a v případě dočasné pracovní neschopnosti takového dodavatele si sám odběratel zajistí zástup jinou fyzickou osobou.⁹

Pracovní právo však musí umět odpovédět i na otázku, jak naložit s činnostmi, pro které se místo na přímce mezi závislou prací a samostatnou výdělečnou činností hledá obtížněji.

Jedná se typicky o činnost profesionálních sportovců v kolektivních sportech, jako například fotbalisté nebo hokejisté, kteří jsou v podřízeném postavení vůči klubům. Jsou to osoby, které vykonávají sportovní činnost osobně, jsou povinny dodržovat různé pokyny dokonce i mimo zápasy a tréninky, realizují svoji činnost coby členové týmu a jsou na svém angažmá ekonomicky závislí.¹⁰

Přestože se tedy může zdát, že znaky závislé činnosti jsou naplněny, nevydalo se naše právo cestou Slovenska a řady jiných zemí, které v tomto směru přijaly zvláštní právní úpravu, a Nejvyšší správní soud již před více než deseti lety dovodil, že činnost sportovce je možno vykonávat jako živnostenské podnikání nebo jako nezávislé povolání.¹¹

Takový závěr je možná pochopitelnou reflexí skutečnosti, že požadavky platného pracovního práva jsou v mnoha aspektech jen těžko slučitelné se specifiky činnosti profesionálního sportu, na které by přitom mohlo být velmi obtížné rezignovat. Z hlediska definice závislé práce je tento závěr přesto překvapivý a problematický.¹²

Do jisté míry protichůdné závěry bývají činěny v oblasti práce přes digitální platformy (označovaná často též jako sdílená ekonomika nebo tzv. *gig economy*).¹³ Použijeme-li jako příklad řidiče jezdící pod značkou Uber, řada typických znaků závislé práce u nich není splněna: řídí zpravidla vlastní vůz, sami si určují, od kdy do kdy budou pracovat, a případnou odpovědnost za újmu způsobenou zákazníkovi nesou sami.¹⁴ Zahraniční judikatura přesto akcentuje spíše kontrolu, kterou Uber nad svými řidiči vykonává, a například ve Velké Británii tamní nejvyšší soud dospěl k závěru, že spolupráce Uberu a jeho řidičů obsahuje tolik příkazů a zákazů, že by řidičům měla náležet část pracovněprávní ochrany náležející tzv. *limb (b) workers*.¹⁵ Česká republika patří mezi země, které nemají mezi zaměstnanci a osobami samostatně výdělečně činnými žádnou mezikategorii, a lze tak považovat za pravděpodobné, že by i zde mohla být závislá práce shledána.

V takových případech je asi logická snaha o sektorovou regulaci, ta však může působit i kontraproduktivně. Na evropské úrovni v současnosti finalizují přípravy směrnice o platformové práci. Její návrh původně obsahoval i vyvratitelnou právní domněnku, že se u činnosti zprostředkované přes digitální platformu jedná o závislou práci. K její aktivaci stačilo splnění dvou podmínek z výčtu uvedeného ve směrnici, jako je například určení výše odměny platformou nebo existence dozoru nad výkonem práce.¹⁶ Jakkoli se jedná jen o domněnku, stále by tím byly digitální platformy citelně znevýhodněny oproti jiným formám podnikání. Celá iniciativa tak nakonec vedla k opačnému účinku: zřejmě i díky

⁹ TOMŠEJ, J. *Zákoník práce v praxi*. 5. vydání. Praha: Grada Publishing, 2023, s. 14–18.

¹⁰ K problematice srov. zejména PICHRT, J. a kol. *Sport a (nejen) pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2015.

¹¹ Srov. zejména rozsudky Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 11. 2011, sp. zn. 2 Afs 16/2011, nebo ze dne 1. 8. 2012, sp. zn. 2 Afs 22/2012.

¹² Srov. též např. BENEŠ, M. Právní postavení sportovce v kolektivních sportech. *Právní rozhledy*. 2024, č. 15–16.

¹³ Srov. k tomu zejména TKADLEC, M. *Postavení zaměstnance v měnícím se světě závislé práce*. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2024.

¹⁴ TOMŠEJ, J. Právní status řidičů Uberu: nehas, co tě nepálí? In: PICHRT, J. – MORÁVEK, J. a kol. *Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer, 2017.

¹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu Velké Británie ve věci *Uber BV v Aslam* [2021] UKSC 5.

¹⁶ Podrobněji k tomu srov. TOMŠEJ, J. K vymezení pojmu závislé práce v kontextu práce přes digitální platformu. In: PICHRT, J. – TOMŠEJ, J. a kol. *Nad vymezením závislé práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2023, s. 55–63.

tlakům ze strany provozovatelů platform nakonec došlo k citelnému oslabení textu směrnice, kdy nakonec má být vymezení, zda jde o závislou práci, ponecháno na členských státech. Je tak nakonec možné, že směrnice očekávání, která do ní byla vkládána, nesplní.

V odborné literatuře zaznívají i názory, že definice závislé práce je v dnešní době již nadbytečná.¹⁷ Osobně bych se bál toho, že její zrušení by mohlo v praxi vést jen k dalšímu rozšíření švarcsystému a situací, v nichž na smlouvu uzavřenou mezi dodavatelem a odběratelem jen těžko půjde nahlížet jinak než jako na zastřený pracovněprávní vztah. Považuji však za důležité, abychom při interpretování jednotlivých definičních znaků přihlíželi k tomu, jak se vymezení závislé práce proměňuje. Nahlédneme-li do zahraniční literatury, zjistíme, že velká jména pracovněprávní teorie jako profesor Davidov za řešení považují účelový přístup (*purposive approach*) k vymezení závislé práce, kdy hlavním znakem by mělo být to, že zaměstnavatel vykonává kontrolu nad zaměstnancem, který je vůči němu v podřízeném postavení.¹⁸ Tato kontrola však může mít i jinou podobu, než jak to známe z tradičních profesí, a řešením je tedy jistá flexibilita v náhledu na jednotlivé definiční znaky.

2. K zákazu nelegální práce a jeho vymahatelnosti

Zatímco definice závislé práce je od zmíněného roku 2012 stabilní, v uplynulých dvou letech proběhly bouřlivé diskuse o změně definice nelegální práce, která je uvedena v § 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti. Ta je klíčová k tomu, aby stát mohl postihovat subjekty, které pro výkon závislé práce využívají jiné škatulky než pracovněprávní vztah.¹⁹ Úloha kontrolních orgánů v tomto směru není jednoduchá. Nejvyšší správní soud navíc přilil olej do ohně, když vedle výše zmíněných definičních znaků judikoval, že musí jít o práci vykonávanou soustavně, a to i vzhledem k tomu, že zákon o zaměstnanosti obsahuje vid nedokonavý v termínu, že práce „je vykonávána“.²⁰ V konkrétním případě se jednalo o kontrolu u podnikatele, který se během přestávky na oběd nechal v provozovně zastoupit svou družkou, jež přichází inspektory přivítala obligátním „prosím?“. ²¹ Názor Nejvyššího správního soudu, že pokud se jednalo o jeden oběd, asi by bylo předčasné mluvit o nelegální práci, je pochopitelný. Dopady tohoto rozhodnutí pro inspektoráty práce jsou však dalekosáhlé, neboť kontrola, která zjistí přítomnost osoby vykonávající práci bez platného pracovněprávního vztahu, bude mít v mnoha případech problém prokázat, že tato práce je vykonávána soustavně. V reakci na judikaturu Nejvyššího správního soudu proto bylo přistoupeno ke změně zákonné definice nelegální práce.²²

Mnohé hlasy se vyslovily proti původně navrženému řešení, kdy by do zákona o zaměstnanosti byla přidána nová definice závislé práce, která by se od své sestry v zákoníku práce v několika bodech lišila.²³ Novela zákona o zaměstnanosti účinná od nového roku 2024 nakonec zavedla jiné řešení, když pouze uvádí, že pro posouzení toho, zda se jedná

¹⁷ TKADLEC, M. *Postavení zaměstnance v měnícím se světě závislé práce*. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2024, s. 110–114.

¹⁸ DAVIDOV, G. *Purposive approach to labour law*. Oxford: Oxford University Press, 2017.

¹⁹ Srov. též PICHRT, J. – MORÁVEK, J. O lidové tvořivosti a sankcích za výkon nelegální práce. *Právní rozhledy*. 2013, č. 3.

²⁰ Podrobněji srov. PICHRT, J. – PASTOREK, Š. Úvahy nad (ne)zbytností redefinice nelegální práce. In: PICHRT, J. – TOMŠEJ, J. a kol. *Nad vymezením závislé práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2023, s. 1–15.

²¹ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. září 2011, sp. zn. 4 Ads 75/2011.

²² Příslušná novela byla nakonec vyhlášena pod č. 408/2023 Sb.

²³ PICHRT, J. – PASTOREK, Š. Úvahy nad (ne)zbytností redefinice nelegální práce. In: PICHRT, J. – TOMŠEJ, J. a kol. *Nad vymezením závislé práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2023, s. 1–15.

o nelegální práci, není podstatná délka výkonu práce, a lingvistu potěší, že slovo „vykonávána“ bylo v definici nelegální práce nahrazeno slovem „konána“.²⁴ V konečném důsledku se tak nejedná o významnou odchylku od toho, jak na problematiku nahlíží zákoník práce; odchylka to přesto je. Pro podnikatele – fyzickou osobu, která nemůže zavřít provozovnu na dobu polední pauzy, je to poměrně velké zprísnění, zvolené řešení však slouží svému účelu, kterým je posílení vymahatelnosti práva.

3. K práci na dálku

Podíváme-li se ještě jednou na vymezení závislé práce v § 2 zákoníku práce, skládá se jednak ze znaků (§ 2 odst. 1 z. pr.) a jednak z podmínek závislé práce (§ 2 odst. 2 z. pr.). Jednou z podmínek je i to, že se tato práce vykonává „na pracovišti zaměstnavatele nebo na jiném dohodnutém místě“.

V uplynulých letech – mimo jiné i díky období pandemie – došlo na trhu práce k určitému rozmachu práce na dálku, která má nejčastěji formu práce z domova.²⁵ Je přitom zjevné, že u zaměstnance pracujícího z pracoviště zaměstnavatele je pouto mezi ním a zaměstnavatelem mnohem užší, což dává i větší prostor pro pokyny zaměstnavatele jako jeden z klíčových projevů nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Litera zákona vychází z toho, že pokud zaměstnanec nepracuje z pracoviště zaměstnavatele, měl by pracovat z „jiného dohodnutého místa“. Skutečností však je, že zaměstnavatel, který umožní výkon práce na dálku, ve většině případů s jistotou neví a nemůže zkontrolovat, odkud zaměstnanec fakticky pracuje. Tomu odpovídá praxe některých zaměstnavatelů, kteří u práce na dálku ani zaměstnance ve volbě místa, odkud pracuje, nijak neomezuji, případně regulují jen to, aby pracoval z území České republiky, neboť si chtějí ušetřit problémy, které by jim jinak hrozily z hlediska finančního práva a sociálního a zdravotního pojištění.

Ve vztahu k institutu závislé práce je zjevné, že fenomén práce na dálku do jisté míry omezuje dispoziční pravomoc, kterou zaměstnavatel nad zaměstnancem má. Stále se také diskutuje nad tím, že zaměstnavatelé mají i u zaměstnanců pracujících na dálku povinnost zabezpečovat BOZP.²⁶ I když ale zaměstnanec bude vzorně pracovat z jedné domácí kanceláře, platný právní řád neřeší, že by zaměstnavatel mohl přijít zkontrolovat, v jakých podmínkách se doma pracuje, a odborníci na ústavní právo budou hovořit o nedotknutelnosti obydlí, do něhož není možno vstoupit bez souhlasu toho, kdo v něm bydlí.²⁷

Československé právo znalo domáckou práci již od dvacátých let minulého století.²⁸ Platná právní úprava v zákoníku práce bývala kritizována, že se příliš nezměnila od 60. let, kdy byl přijat minulý zákoník práce, a že se spíše než pro dnešní digitální dobu hodí pro „navlékače korálků“ a další profese, které mohly pracovat na dálku ještě před internetem.²⁹ Většinově pozitivně tak byla přijata novela zákoníku práce z roku 2023, která některé mezery v právní úpravě zacelila.³⁰ Na první pohled je překvapivé, že tato novela

²⁴ Srov. § 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti ve znění platném a účinném od 1. 1. 2024.

²⁵ Srov. k tomu např. MACHÁČEK, I. Nové pojetí práce na dálku, nejen home office. *Daně a právo v praxi*. 3. 4. 2024 [cit. 2025-03-11]. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/clanky/13271/nove-pojeti-vykonu-prace-na-dalku-nejen-home-office>.

²⁶ Srov. též TOMŠEJ, J. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In: PICHRT, J. – MORÁVEK, J. (eds.). *Atypická zaměstnání-cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 148–157.

²⁷ Srov. též Čl. 12 odst. 1 Listiny základních práv a svobod.

²⁸ Zákon č. 29/1920 Sb., o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácké práce.

²⁹ KAHLE, B. Pracovní doba a odměňování, 1. část. *Práce a mzda*. 2013, č. 8, s. 11.

³⁰ Zákon č. 281/2023 Sb.

zakotvila i možnost, aby se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodli na tom, že si náklady vzniklé v souvislosti s prací na dálku bude hradit zaměstnanec a nebude mu na ně přispívat zaměstnavatel.³¹ Tím jsme se totiž odchýlili od další z podmínek závislé práce, tedy že je vykonávána na náklady zaměstnavatele. Jednání zaměstnavatele, kterým přenáší na zaměstnance náklady závislé práce, by za jiných okolností muselo být vnímáno jako porušení jeho povinností.

Domnívám se, že ani v tomto případě není možno kategoricky trvat na tom, že všechny podmínky výkonu závislé práce musí být bezpodmínečně naplněny. Je nutno přihlížet k tomu, že práce na dálku stále v drtivé většině případů představuje benefit pro zaměstnance, který napomáhá sladování soukromého a pracovního života a pro zaměstnavatele přináší rizika spojená právě s limity v řízení a kontrole práce, které jsou zmíněny výše. Jistý výpadek ochranné funkce pracovního práva je navíc podmíněn tím, že jak samotný výkon práce na dálku, tak i vyloučení práva na náhradu nákladů v souvislosti s výkonem práce na dálku je podmíněno souhlasem zaměstnance.

Závěrem

Co mají společného všechny tři oblasti popsané výše? Velmi úzce souvisí se samotnou podstatou pracovního práva. Ta spočívá ve vyrovnávání dvou protichůdných zájmů, které jsou tradičně označovány jako jistota (sekurita) na straně jedné a flexibilita na straně druhé.³² Byť bude možná pojem flexibilita dále použit v trochu pozměněném významu, je možno u těchto pojmů zůstat.

Jsem přesvědčen o tom, že ať už hovoříme o atypických formách závislé práce, v nichž se dominance zaměstnavatele projevuje jinak než u zaměstnání typických, o přizpůsobování definice nelegální práce tomu, aby se zlepšila její prokazatelnost, nebo o suverénnějším postavení zaměstnance u práce z domova, s kterým vzrůstá tlak zaměstnavatelů na dílčí omezení ochranné funkce pracovního práva, jedná se ve všech případech o situaci, které vyžadují mnohem větší flexibilitu z hlediska vymezení, co je závislá práce a jaké jsou její znaky. Je důležité, aby naše pracovní právo bylo schopné tuto flexibilitu vnímat a poskytovat.

Stále se však jedná o případy, ve kterých zaměstnanci vykonávají práci v podřízeném postavení vůči zaměstnavateli, a není tedy možné jim odepřít jistotu (sekuritu), která je v pracovním právu s tímto postavením spojená. V prvních dvou oblastech jsem směřoval právě k řešení představujícímu posílení této jistoty. V třetí oblasti jsme možná učinili drobný úkrok stranou, ten však na podstatě ani potřebnosti této ochrany také mnoho nemění. V každém případě je však důležité, aby pracovní právo nezapomínalo ani na tyto atypické případy.

I do budoucna tak považuji za velmi důležité, aby pracovní právo garantovalo zvláštní zákonnou ochranu, která je s postavením zaměstnance spojená, a jsem přesvědčen o tom, že tuto ochranu – byť možná pozměněnou v tom či onom dílčím aspektu – musíme mít na paměti, i když přemýšlíme o kterékoli z výše uvedených oblastí.

³¹ Srov. § 190a odst. 2 zákoníku práce.

³² Srov. např. HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009.

Current Issues of the Definition of the Legal Instrument of Dependent Work

Jakub Tomšej

Abstract: The article offers reflection on selected problems associated with the definition of dependent work. It successively deals with three areas. In the first part, the author discusses atypical forms of work performance, for which a certain degree of subordination and dependence is typical, but it can be problematic to fulfill all the signs of dependent work. In this context, attention is mainly paid to professional athletes and workers via digital platforms. In the second part, the recent change in the definition of illegal work aimed at facilitating the work of control authorities is analyzed. The last part is devoted to legislative changes to remote work. In the end, the author offers the opinion that even in atypical and problematic cases, the special protective function of labor law cannot be disregarded.

Keywords: dependent work, illegal work, remote work, flexicurity