

23. 11. 2000

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

## Novela zákona o zaměstnanosti přinesla opět výkladový problém

Dne 22.11.2000 vstupuje v účinnost novela zákona o zaměstnanosti, zákon č. [369/2000](#) Sb. Rozsahem se jedná o poměrně malou změnu, z hlediska možného problému výkladu o změnu poměrně podstatnou

Dne 22.11.2000 vstupuje v účinnost novela zákona o zaměstnanosti, zákon č. [369/2000](#) Sb. Rozsahem se jedná o poměrně malou změnu, z hlediska možného problému výkladu o změnu poměrně podstatnou. Změněn byl § 1 odst. 6 zákona, který po novele říká:

„(6) Právo občana na zaměstnání se zabezpečuje především jeho pracovním uplatněním v zaměstnání umožňujícím mu výkon práce v pracovním vztahu. Právnická nebo fyzická osoba je povinna plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovních vztazích podle zákoníku práce; to neplatí o plnění běžných úkolů, které fyzická osoba zajišťuje sama nebo s pomocí svého manžela nebo dětí nebo právnická osoba prostřednictvím svých společníků nebo **členů anebo je-li plnění běžných úkolů právnickou nebo fyzickou osobou svěřeno jiné právnické nebo fyzické osobě, která je povinna toto plnění zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovních vztazích podle zákoníku práce.** Běžnými úkoly vyplývajících z předmětu činnosti se pro tyto účely rozumí zejména úkoly přímo související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobnou činností při podnikání podle zvláštních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon, pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost.“

Důvodem přijetí novely byla dle důvodové zprávy snaha vyřešit stávající problematiku úpravu, která fakticky podnikatelům přikazovala vykonávat běžné činnosti svými zaměstnanci. Omezující omezení bylo dříve přijato jako obrana proti formálním obchodním vztahům mezi podnikateli, které ale fakticky byly vztahy zaměstnaneckými. Ustanovení tedy formálně právním způsobem řešilo spíše ekonomické problémy a zhodnocení jeho pozitivního či negativního vlivu by stálo za samostatnou úvahou. Od samého počátku však bylo ustanovením více než diskutabilním a sporným i ve vztahu k Listině základních práv a svobod. I z tohoto důvodu a s ohledem na možný omezující vliv na podnikání, kdy ustanovení by vzhledem ke své nejasnosti mohlo působit do budoucna značné problémy pro právní nejistotu podnikatelských subjektů tímto ustanovením vyvolaným, byla přijata uvedená novela.

Novela však nejasnosti neodstraňuje, naopak přidává další. V důvodové zprávě je uvedeno, že

„Navrhované znění § 1 odst. 6 zákona č. [1/1991](#) Sb., o zaměstnanosti představuje zapracování výjimky z povinnosti právnické nebo fyzické osoby zajišťovat plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti svými zaměstnanci stanovené v úvodu dotyčného ustanovení a rozšiřuje tedy stávající okruh pěti výjimek, v rámci nichž nedochází k aplikaci uvedené povinnosti.

Konečný výkon plnění běžných úkolů bude vždy zajišťován zaměstnanci v pracovních vztazích podle zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, čímž se zamezí riziku případného obcházení zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, jiných pracovněprávních předpisů, právních předpisů o sociálním zabezpečení, o zdravotním pojištění a právních předpisů daňových. Rozdíl spočívá v tom, že zaměstnanci zajišťující konečný výkon výše uvedeného plnění běžných úkolů nebudou zaměstnanci právnické nebo fyzické osoby, o jejíž plnění běžných úkolů se jedná, ale naopak zaměstnanci jiné právnické nebo fyzické osoby, které je toto plnění svěřeno.“

Z uvedeného textu je tedy zřejmé čeho chtěli předkladatelé novely docílit, bohužel uvedené z textu novelizovaného znění vůbec nevyplývá. Pomineme-li otázku, zda novela skutečně odstraňuje možné diskriminační ustanovení, vznikají možné otázky.

Co když fyzická osoba, zajišťující úkoly pro jiného, nebude mít žádné zaměstnance. Znamená to pak, že nebude moci pro jiného pracovat. Důsledkem by tedy bylo jiné diskriminační ustanovení.

Bude-li možné, aby fyzická osoba zajišťující úkoly pro jiného neměla žádného zaměstnance, což může být jediný logický výklad, může pro jiného zajišťovat plnění jeho úkolů pouze jedna takováto fyzická osoba, nebo jich může být více. Pokud by to mohla být pouze jedna fyzická osoba, opět je to neodůvodněné omezení, pokud více, pak se jednak může jednat o situaci, kdy skutečně z logiky věci a s ohledem na různorodost a rozmanitost úkolů, které je třeba zajistit je zcela logické a odůvodnitelné větší množství subjektů (fyzických osob), rovněž tak by se ale mohlo skutečně jednat o faktické zaměstnávání, které by pouze po formální straně deklarováno jako obchodní vztah.

Z výše uvedeného je tedy zřejmé, že o vyřešení stávajícího problému novelou je zřejmě možné pochybovat. Lze se tedy domnívat, že se opět jedná o případ, kdy ekonomický problém je řešen prostředky právní úpravy (tím je možno chápat již přijetí restriktivního ustanovení v minulosti), což v konečném důsledku je řešení nešťastné jak pro právo, tak pro ekonomiku.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ - proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)
- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)