

17. 10. 2005

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

Omezení při výběru spolupracovníků

Hodlá-li podnikatel při svém podnikání využívat další osoby, je při jejich výběru a angažmá nějak omezen?

Nechce-li podnikatel nadále svou činnost vykonávat výhradně sám a rozhodne-li se při svém podnikání ekonomicky využívat dalších osob, musí především respektovat příslušná ustanovení zákona o zaměstnanosti, podle kterých je povinen zajišťovat plnění svých běžných úkolů vyplývajících z předmětu jeho činnosti svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce, tj. na základě pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. Velkou skupinu osob osobně se podílejících na činnosti podnikatele budou tedy tvořit zaměstnanci, a to buď zaměstnanci kmenoví nebo zaměstnanci dočasně přidělení ze strany tzv. agentury práce.

Vedle toho může podnikatel využívat v rámci svého podnikání i manžela nebo děti, aniž by s nimi měl uzavřen pracovněprávní vztah; s manželem je ostatně uzavření pracovněprávního vztahu ze zákona přímo vyloučeno. Pokud jde o děti, je třeba mít na paměti, že práce dětí do věku 15 let a do skončení povinné školní docházky je zcela zakázána, ledaže by šlo jen např. o propagaci výrobků nebo služeb podnikatele na základě povolení příslušného úřadu práce. Pozor tedy na dobře míněné pracovně-výchovné metody vůči vlastním dětem, úřadu práce by se nemusely příliš zamlouvat !

Vedle zaměstnanců lze k plnění běžných úkolů v podnikání využívat i jiné podnikatele v rámci určitých subdodávek prací či výkonů; tady však musí podnikatel dbát na to, aby se nedopustil porušení zákazu tzv. Švarcsystému. Využití jiného podnikatele k plnění běžných úkolů bude umožněno tehdy, pokud budou v konkrétním případě naplněny znaky tzv. dílčí dodávky, k jejíž realizaci budou především využiti zaměstnanci jiného podnikatele nebo ji tento podnikatel coby osoba samostatně výdělečně činná realizuje sám. Důležité však je, že zde musí jít o obchodně závazkový vztah, jehož obsahem není zastřený výkon závislé práce a ve kterém mezi jeho účastníky není dán vztah nadřízenosti a podřízenosti.

JUDr. Karel Zuska

autor je advokát

[AK Holec, Zuska & Partneri](#)

a člen kontrolní rady ČAK

Další články:

- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [TOP 5 judikátů z korporátního práva za rok 2025](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [SCHEJBAL& PARTNERS stáli u získání jedné z prvních licencí dle MiCA v ČR](#)
- [Proč dnes více než polovina M&A transakcí ve střední Evropě nekončí podpisem](#)
- [Přehnaná, nebo důvodná prevence? Zajištění a utvrzení závazků v praxi](#)
- [Návrh nového zákona o digitální ekonomice](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 30.: Jednání za s.r.o. - zápis jednatelského oprávnění do obchodního rejstříku](#)
- [Prověřování zahraničních investic a kybernetická regulace: řízená služba jako nová transakční proměnná](#)
- [Předběžné opatření a další instituty k ochraně věřitelů při přeměnách](#)