

16. 3. 2015

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

Pracovněprávní subjektivita fyzické osoby jakožto zaměstnavatele po rekodifikaci soukromého práva

V souvislosti s nedávnou rekodifikací soukromého práva (tzn. především vstoupením zákona č. [89/2012](#) Sb., občanský zákoník (dále jen „NOZ“) v účinnost) došlo také ke změně právní úpravy pracovněprávní subjektivity zaměstnavatele. Zaměstnavatelem může být fyzická osoba, právnická osoba nebo stát, přičemž tento článek se bude věnovat pouze pracovněprávní subjektivitě zaměstnavatele jakožto fyzické osoby.

Zaměstnavatelem je dle § 7 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

Pracovněprávní subjektivita zaměstnavatele je tvořena třemi základními složkami – **právní osobností**, neboli způsobilostí mít práva a povinnosti, **svéprávností**, neboli způsobilostí k právnímu jednání, tzn. nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem a **delikt ní způsobilostí** tzn. způsobilostí nést odpovědnost za vlastní jednání, kterým došlo k porušení práva.

Před rekodifikací soukromého práva (tzn. do 31. 12. 2013) způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vznikala narozením. Způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vznikala dosažením 18 let věku.

Po rekodifikaci soukromého práva však zákoník práce ve znění od 1. 1. 2014 pracovněprávní subjektivitu zaměstnavatele neupravuje. Proto na základě § 4 zákoníku práce, který zakotvuje vztah mezi NOZ a zákoníkem práce na principu subsidiarity, se právní subjektivita a to i ta pracovněprávní řídí NOZ.

Právní osobnost zaměstnavatele, jakožto fyzické osoby

Právní osobnost obecně nabývá fyzická osoba narozením a pozbývá ji smrtí. Lze dovodit, že tato úprava se vztahuje i na zaměstnavatele, tedy, že fyzická osoba má práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel od narození. Oproti staré právní úpravě (tzn. účinné do 31. 12. 2013) tak nedošlo v této oblasti ke změně. Složitější je však otázka způsobilosti fyzické osoby právně jednat jako zaměstnavatel, tedy otázka svéprávnosti.

Plná svéprávnost zaměstnavatele jakožto fyzické osoby

Podle ustanovení § 30 odst. 1 NOZ se člověk, potažmo zaměstnavatel, plně svéprávným stává **dosažením zletilosti**, tzn. dosažením 18. roku věku. Zaměstnavatel však může být dle současné právní úpravy plně svéprávný, tedy způsobilý právně jednat v pracovněprávních vztazích i před dosažením 18. roku věku. § 30 odst. 2 NOZ stanovuje, že plné svéprávnosti lze nabýt také **přiznáním soudu (tzv. emancipací)** nebo **uzavřením manželství**. Přiznání plné svéprávnosti fyzické osobě

soudem upravuje ustanovení § 37 NOZ. Soud návrhu na přiznání plné svéprávnosti vyhoví, jestliže nezletilý dosáhl alespoň věku 16 let, pokud je osvědčena jeho schopnost sám se živit a obstarat si své záležitosti a pokud s návrhem souhlasí zákonný zástupce nezletilého (v případech, kdy návrh podal zákonný zástupce nezletilého, musí být vysloven souhlas s návrhem ze strany nezletilého). V ostatních případech soud vyhoví návrhu, je-li to z vážných důvodů v zájmu nezletilého. V případě nabytí plné svéprávnosti uzavřením manželství, nezletilý plnou svéprávnost neztrácí ani zánikem manželství, ani prohlášením manželství za neplatné.

Zaměstnavatel, jakožto fyzická osoba bez plné svéprávnosti

Nezletilý, který ještě nenabyl plnou svéprávnost, je způsobilý k právním jednáním co do povahy přiměřeným rozumové a volní vyspělosti jeho věku.

Autorka je toho názoru, že z právní úpravy NOZ lze dovodit, že zaměstnavatelem se může stát i ta nezletilá fyzická osoba, která není plně svéprávná. Svůj názor opírá o ustanovení § 32 a § 33 NOZ.

§ 33 NOZ stanovuje, že zákonný zástupce může nezletilému udělit souhlas s provozováním obchodního závodu nebo k jiné obdobné výdělečné činnosti. K tomuto souhlasu je třeba přivolení soudu, přičemž toto přivolení soudu nahrazuje podmínku určitého věku, je-li pro výkon určité výdělečné činnosti stanovena jiným právním předpisem. V takovém případě je pak nezletilý způsobilý k jednáním, která jsou s činností provozování obchodního závodu či jiné výdělečné činnosti spojena. Lze tak vyvodit, že nezletilý je způsobilý jednat i jako zaměstnavatel. Souhlas, který zákonný zástupce udělil, však může odvolat a to za předpokladu, že k tomu přivolí soud. Přestože odvolání souhlasu má účinky ex nunc, dle názoru autorky samotná možnost odvolání souhlasu staví zaměstnance pracující u nezletilého zaměstnavatele bez plné svéprávnosti do značně nejisté situace, neboť může dojít k tomu, že zaměstnavatel z důvodu odvolání souhlasu způsobilost jednat jako zaměstnavatel pozbyde. Lze si představit takový dopad do praxe, kdy osoby ucházející se o práci budou preferovat uzavření pracovněprávního vztahu spíše se svéprávným zaměstnavatelem, než se zaměstnavatelem bez plné svéprávnosti.

§ 32 NOZ stanovuje, že „pokud zákonný zástupce udělí nezletilému, který ještě nenabyl svéprávnosti, ve shodě se zvyklostmi soukromého života souhlas k určitému právnímu jednání nebo k dosažení určitého účelu, je nezletilý schopen v mezích souhlasu sám právně jednat, pokud to není zákonem zvlášť zakázáno, přičemž tento souhlas může být omezen nebo i vzat zpět“. Vzhledem k tomu, že NOZ, zákoník práce ani jiný právní předpis toto jednání v rámci pracovního práva z pohledu zaměstnavatele nezakazuje, lze se domnívat, že nezletilý i takto může získat souhlas k takové činnosti, ze které by mohl jednat i jako zaměstnavatel. Otázkou však zůstává, zda je souhlas k činnosti, ze které by vyplývalo také jednat jako zaměstnavatel, ve shodě se zvyklostmi soukromého práva. Na tuto otázku však odpoví až následná soudní praxe. Pokud bychom si představili, že nezletilý může jednat jako zaměstnavatel i díky udělení souhlasu podle § 32 NOZ, který lze omezit nebo dokonce vzít zpět a to i bez přivolení soudu, staví to zaměstnance do ještě více nejisté situace, než je tomu v případě situace v § 33 NOZ.

Deliktní způsobilost zaměstnavatele jakožto fyzické osoby

§ 24 NOZ stanovuje, že každý člověk odpovídá za své jednání, je-li s to posoudit je a ovládnout. Deliktní způsobilost tedy fyzická osoba nabývá postupně. Tato úprava se vztahuje i na fyzickou osobu vystupující jako zaměstnavatel v pracovněprávních vztazích.

Závěr

Nezbývá nic jiného než shrnout, že fyzická osoba jakožto zaměstnavatel má právní osobnost (tzn.

způsobilost mít práva a povinnosti) od svého narození a právně jednat v pracovněprávních vztazích může nejen na základě nabyté plné svéprávnosti, nýbrž i v případě, kdy plně svéprávná ještě není. Jistotu do otázky svéprávnosti zaměstnavatele však vnese až následná soudní praxe.



Mgr. Dominika Vašendová,
podnikový právník

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)