28. 2. 2022

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

Jaké nepříjemnosti může přinést manželům nerespektování zákazu vzájemného zaměstnávání v praxi?

Zákoník práce stanoví, že pracovně-právní vztah nemůže být mezi manžely,[1] přitom však nezakazuje zaměstnávání obou manželů stejnou třetí osobou, a to i na jednom pracovišti, třeba i v postavení nadřízeného a podřízeného. Je zákaz vzájemného zaměstnávání manželů dle ust. § 318 zákoníku práce nutný a důvodný? Tuhle otázku už jsme před časem načrtli [2]a naznačili i odpověď, resp. vyjádřili názor v rámci úvah de lege ferenda, že onen zákaz potřebný zřejmě není. I když je součástí platné právní úpravy, a proto je třeba jej plně respektovat. Nicméně v praxi tomu tak být vždy nemusí. Podívejme se, jaké to mělo dopady v konkrétním případě řešeném orgány sociálního zabezpečení.

Mohlo by se zdát, že články zamýšlející se nad zákazem vzájemného zaměstnávání manželů jsou jen planým teoretizováním. Prostě takový zákaz je uzákoněn a veřejnost o něm ví. A pokud o něm snad neví, tak postačí v článku pouhá informace o něm. Skutečnost, že manžel nesmí zaměstnávat manželku nebo manželka nesmí zaměstnávat manžela jistě nezpůsobuje v praxi nějaké zásadní problémy, natož aby se týkaly většího množství lidí.[3] Lze jistě nalézt a použít jiné formy ekonomické spolupráce manželů. Někomu však může forma pracovněprávního vztahu mezi manžely vyhovovat. Bylo tomu tak i v případě jednoho smíšeného manželství - českého státního občana a cizinky. V zájmu zachování inkognita manželů nebudeme více upřesňovat účastníky řízení (ani manžele, ani o jakou šlo místně příslušnou správu sociálního zabezpečení). S touto podmínkou mi bylo dovoleno o jejich případu referovat.[4]

Paní, tehdy ještě slečna, si práci v České republice našla sama prostřednictvím internetu. Nikdy před svým příletem do naší země v Evropě, natož v ČR, nebyla. Jeden český muž, s nímž se předtím nikdy osobně neviděla, ji zaměstnal jako svou hospodyni. Uzavřeli spolu pracovní smlouvu na pracovní pozici „hospodyně v domácnosti“. Slečna pro muže od r. 2016 pracovala a ten jí zúčtovával odměnu za vykonanou práci, tedy mzdu:
Na základě tohoto pracovního poměru zároveň vznikla zaměstnankyni dnem nástupu do zaměstnání účast na nemocenském pojištění. Všechny registrační a odvodové povinnosti vůči státním a dalším orgánům (např. zdravotní pojišťovna) byly ze strany zaměstnavatele i zaměstnankyně splněny. Zaměstnankyně tak byla účastna důchodového, nemocenského i zdravotního pojištění, rovněž zálohy na daň z příjmu osob byly z jejího příjmu řádně sráženy a odváděny. Spolupráce probíhala ku vzájemné spokojenosti. Zaměstnankyně zase prostřednictvím vydělaných peněz pomáhala a pomáhá své rodině v zemi, z níž pochází, protože jí posílá část svého výdělku.

A protože se zaměstnavatel ke své hospodyni choval vždy korektně a s respektem, jak je ostatně zaneseno ve spisech a jak zaměstnankyně před státními orgány prohlásila, "*vzala si ho za manžela*".

Zánik nemocenského pojištění zaměstnankyně z titulu sňatku se zaměstnavatelem

Místně příslušná správa sociálního zabezpečení však v r. 2021 rozhodla, že v r. 2018, a to dnem uzavření manželství, zaměstnankyni jako manželce zanikla účast na nemocenském pojištění.

Argumentace správy sociálního pojištění obsažená v příslušném rozhodnutí může být zajímavá především pro legislativní úvahy o potřebnosti právní úpravy zákazu vzájemného zaměstnávání manželů, ale použitelná je i pro případné řešení případů, kdy přes uvedený zákaz skutečně jeden z manželů zaměstnává druhého manžela. Popisovaný případ byl řešen z pohledu primárně úpravy nemocenského pojištění.

Argumenty proti právní konformitě zaměstnávání manželky manželem, které přineslo příslušné rozhodnutí správy sociálního zabezpečení, jsou zajímavé zejména ohledně právní úpravy soužití manželů v občanském zákoníku a mravních, resp. etických souvislostí hovořících (z určitého úhlu pohledu) proti možnosti vzájemného zaměstnávání manželů.

Společné jmění manželů

Již v předchozím (odkazovaném) článku bylo naznačeno, že existence majetkového společenství mezi manžely, a to společného jmění manželů, není (nemusí být, neměla by být) a priori překážkou vzájemného zaměstnávání manželů, neboť právní úprava umožňuje zákonná pravidla společného hospodaření manželů, jakož i institutu společného jmění manželů, modifikovat, stejně tak je možno existenci společného jmění manželů zcela vyloučit. (Nehledě na to, že pro registrované partnery stejného pohlaví platí stejný zákaz, ačkoliv uzavřením registrovaného partnerství společné jmění partnerům nevzniká.) Ostatně i správa sociálního zabezpečení konstatuje, že "*skutečnost, že účastníci řízení mají smluvně vyloučeno společné jmění manželů, není sama o sobě rozhodná, neboť důvodem pro zakotvení…*" (zákazu vzájemného zaměstnávání manželů) "*do zákoníku práce není pouze případná konkurence majetkoprávních vztahů*".

Na námitku ohledně existence společného jmění byli manželé zjevně dopředu připraveni, když všechny sporné otázky kolem případné kolize zaměstnávání manželky na straně jedné a existence společného jmění manželů vyloučili, a to právě vyloučením společného jmění, které si manželé ujednali. Obvyklá námitka obsažená v rozborech zákazu vzájemného zaměstnávání manželů, a to že by snad "manžel používal k odměně sjednané práce manželky prostředků ze společného jmění", tak byla předem negována.

Další námitkou manželů proti hodnocení případu správou sociálního zabezpečení bylo to, že zákoník práce nezná výpovědní důvod (natož důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru) uzavření manželství mezi účastníky pracovněprávního vztahu. Tato námitka padá v úvahách o ust. § 318 zákoníku práce poměrně často. Jak se s ní vypořádala příslušná správa sociálního zabezpečení?

Absence výpovědního důvodu uzavření manželství

Tvrzení zaměstnavatele ohledně taxativně stanoveného okruhu důvodů pro skončení pracovního poměru dle zákoníku práce rozhodnutí správy sociálního zabezpečení odmítlo. Jak vyplývá z ust. § 4 zákoníku práce, tak zde zákonodárce výslovně odkazuje na subsidiární aplikaci občanského zákoníku jako obecného soukromoprávního kodexu, a tudíž jsou aplikovatelné i relevantní způsoby zániku závazků dle tohoto právního předpisu. Pokud tedy ze zákoníku práce vyplývá zákaz existence pracovněprávního vztahu (závazku), tak nastupuje v souladu s ust. § 2006 odst. 1 občanského zákoníku zánik tohoto závazku přímo ze zákona pro nemožnost jeho plnění.

Správa sociálního zabezpečení tak měla za to, že "*z citovaného ust. § 318 zákoníku práce vyplývá kategorický zákaz existence základního pracovněprávního vztahu (pracovní poměr, dohoda o pracovní činnosti či dohoda o provedení práce) mezi manželi*".

Morální a etické souvislosti postavení manželů a úprava nemocenského pojištění

Pochybnosti o tzv. morálních či etických důvodech zákazu vzájemného zaměstnávání manželů byly též naznačeny v odkazovaném článku. V řešeném případě nabyly na významu, jak vyplyne z dále uváděných argumentů správy sociálního zabezpečení, právě proto, že jako vykonávaný druh práce bylo sjednáno: "hospodyně v domácnosti". Byla by zajisté proto zajímavá argumentace, kdyby manželka byla zaměstnána kupř. jako správkyně nemovitého majetku ve výlučném vlastnictví manžela apod. - nakolik by byla stejná nebo rozdílná.

Vylíčení pochybností správy sociálního zabezpečení o mravnosti či etičnosti vzájemného zaměstnávání manželů spojíme s její argumentací ve vztahu k zániku nemocenského pojištění manželky.

Účast zaměstnankyně na pojištění podle ust. § 5 odst. 1 písm. a) bod 1 zákona o nemocenském pojištění je v době po vzniku manželství dále vyloučena, neboť předchozí závazek vyplývající z pracovní smlouvy dnem uzavření manželství zanikl vzhledem k zákonnému zákazu existence pracovněprávního vztahu mezi manžely. Správa sociálního pojištění odmítla i event. trvání nemocenského pojištění ve smyslu ust. § 5 odst. 1 písm. a) bod 15 zákona o nemocenském pojištění, tedy z důvodu tzv. faktického pracovního poměru, tj. v situaci, kdy na základě výkonu pracovní činnosti nevzniká pracovní poměr, ale svým obsahem fakticita skutečností pracovnímu poměru odpovídá.

Nelze odhlédnout od obsahu pracovní činnosti zaměstnankyně dle pracovní smlouvy, konstatuje rozhodnutí správy sociálního zabezpečení, *kdy se jedná o pozici „hospodyně v domácnosti" a sjednaná náplň práce obsahuje zajištění chodu, úklidu, obsluhy a údržby domácnosti, praní a žehlení, zajištění stravování, tj. ve svém souhrnu osobně pečuje o domácnost pro zaměstnavatele, která se však vznikem manželství stala i domácností zaměstnance. Občanský zákoník ve svém ust. § 687 odst. 1 kogentně stanovuje, že manželé mají rovné povinnosti a práva. Z tohoto požadavku rovnosti vyplývá, že ve vzájemných vztazích nemůže existovat autoritativní postavení jednoho z manželů nad druhým a to zejména v situaci, kdy zaměstnanec - manželka zde má vystupovat jako „hospodyně" v domácnosti svého manžela-zaměstnavatele, resp. i ve své domácnosti. Dle názoru správy sociálního zabezpečení tak nelze připustit, aby zaměstnavatel-manžel vystupoval při výkonu těchto činností jako nadřízený své manželky-zaměstnance i že by měla podléhat pokynům zaměstnavatele v podřízeném postavení.* (Přitom je ale více než zřejmé, že jeden z manželů může být a často také je fakticky nadřízeným druhého z manželů při jiných ekonomických formách činnosti, např. v rodinném závodě, nebo případně i formálním nařízeným, jsou-li manželé zaměstnáni společně třetí osobou.)

Právní postavení bývalé hospodyně nově jako "ženy v domácnosti": Mzda se změnila ve výživné

Zdejší situace a konkrétní náplň práce dle předložené pracovní smlouvy svým charakterem odpovídá uspořádání vzájemných vztahů mezi manželi, kdy je jeden z manželů (zpravidla žena) tzv. v domácnosti, tj. není sám výdělečně činný, a druhý z manželů vykonává pracovní či obdobnou činnost, ze které mu plyne majetkový prospěch, a podílí se na uspokojování potřeb rodiny (domácnosti) právě majetkovou účastí. Touto optikou je, dle názoru správy sociálního zabezpečení, *nutno nahlížet i na účastníků řízení, a pokud zaměstnanec (manželka) není jinak výdělečně činný a přitom pečuje o rodinnou domácnost v dohodě se zaměstnavatelem-manželem, tak se zde však nejedná o závislou činnost ve smyslu ust. § 6 odst. 1 písm. a) bod 1 zákona o daních z příjmů, neboť při výkonu těchto činností zaměstnanec-manželka není povinna dbát příkazů zaměstnavatele-manžela. Opačný postoj by ve své podstatě znamenal, že jedna strana manželského svazku se plně vzdává autonomie své vůle a možnosti rozhodování o záležitostech rodiny, resp. o vlastních aspektech soukromého života a podřizuje se druhému z manželů. Tímto způsobem by byla porušena jedna z výsad moderního demokratického právního státu, konkrétně princip rovnosti pohlaví a s tím související zásada rovnosti obou subjektů manželského svazku. Na příjem, který tedy po uzavření manželství poskytuje*

zaměstnavatel-manžel zaměstnankyni-manželce, je nutné pohlížet jako na plnění vyživovací povinnosti, které je ve smyslu ust. § 4 odst. 1 písm. r) zákona o daních z příjmů osvobozeno od daně z příjmu. (Na základě této úvahy je rovněž vyloučena účast zaměstnance na pojištění dle ust. § 5 odst. 1 písm. a) bodu 22 zákona o nemocenském pojištění a jiný právní titul účasti na pojištění již nepřichází v úvahu, a tudíž je třeba konstatovat, že dnem uzavření manželství zaměstnanci-manželce zanikla účast na pojištění.)

Uzavřením manželství došlo k zásadní kvalitativní změně ve vzájemném vztahu zaměstnance a zaměstnavatele (bez ohledu na oddělení jejich jmění) a majetkové transfery mezi nimi, které by měli mít souvislost či podmíněnost výkonem prací/obhospodaření rodinné domácnosti, již nadále nejsou předmětem daně z příjmu (resp. jsou od této daně osvobozeny) a postrádají tak právní základ pro trvání účasti na pojištění.

Závěr

Manželé se rozhodli nenapadat příslušné rozhodnutí správy sociálního pojištění a řešit své poměry jinou cestou. Nemůžeme tedy posloužit případným judikátem správního soudu nebo dokonce Nejvyššího správního soudu, protože se k němu věc nedostala. (A hypotetického judikátu Nejvyššího soudu řešící nějaký spor související se zákazem vzájemného zaměstnávání manželů se dočkáme tím spíše stěží, protože to by se museli dostat do vzájemného sporu o ukončení pracovněprávního vztahu (třeba jiní) manželé mezi sebou, a ne manželé na straně jedné a státní orgány na straně druhé.)

Z hlediska platného práva se zdá být věc jasná. Článek měl spíše připomenout úvahy de lege ferenda ohledně případného zrušení zákazu vzájemného zaměstnávání manželů. Skončeme proto otázkou, kterou při řešení případu položila dotčená zaměstnankyně státním orgánům: Bylo by pro český stát výhodnější, kdyby veškeré uvedené činnosti spojené s činností hospodyně vykonávala zdarma a dobrovolně a nebyly by odváděny odvody na zdravotní, sociální pojištění a daň?

Richard W. Fetter,
právník specializující se na pracovně-právní a související občansko-právní legislativu

---

[1] ... a registrovanými partnery.

[2] Zaměstnávání osob blízkých (a zákaz vzájemného z | epravo.cz

[3] K jistému rozdílu mezi současnou přísnější právní úpravou (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů) a předchozí právní úpravou (zákon č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů) spočívajícím v tom, že podle dřívějšího (zrušeného) zákoníku práce účinného do 31. 12. 2006 manželé mohli setrvat v pracovněprávním vztahu, pokud k jeho vzniku došlo před uzavřením manželství, viz v odkazovaném článku: Zaměstnávání osob blízkých (a zákaz vzájemného z |

epravo.cz .

[4] Manželům patří poděkování za možnost seznámit čtenáře www.epravo.cz s jejich případem, které si dovoluji vyjádřit ještě zde.

© EPRAVO.CZ – Sbírka 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