

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

Manželství a pracovně-právní vztahy

V polovině devadesátých let minulého století pracovala jedna má kolegyně pro zahraniční firmu působící v ČR, jejíž konzervativní vedení preferovalo při přiznávání benefitů ženaté zaměstnance a vdané zaměstnankyně. Dnes by něco takového neprošlo a narazilo na zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a všemožná protidiskriminační opatření. Plynou z manželství nějaké výhody v zaměstnání?

Předčasem zde byl publikován přehled pracovně-právních institutů zákoníku práce a občanského zákoníku týkající se rodiny, [1] jenž neopomněl notoricky známé skutečnosti (jako třeba zákaz vzájemného zaměstnávání manželů), ani zajímavé novinky, které přinesl nový občanský zákoník jako třeba vzájemnou informační povinnost manželů o svých pracovních aktivitách a povinnost podřadit je zájmům rodiny ve smyslu ust. § 688 a 689 o. z. Nicméně scházel mi v něm přehled pracovních výhod a úlev pro rodiče dětí, protože pokud zákoník práce nějaké výhody a úlevy v zaměstnání pro rodinu upravuje, tak nenáleží z titulu manželství, ale rodičovství. Zákoník práce myslí na manžele především až pro případ smrti - přednostně získávají peněžité nároky zesnulého zaměstnance, s nímž byli sezdáni, a v případě jeho smrti v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání mají nárok na peněžité odškodnění.

Jednorázové peněžité odškodnění pozůstalých

Manželovi náleží v případě smrti zaměstnance v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání podle ust. § 271i odst. 1 zákoníku práce jednorázové peněžité odškodnění ve výši nejméně 240 000 Kč. Nesezdané páry mužů a žen (druh a družka) na něco takového nemají nárok, ten přísluší jen registrovanému homosexuálnímu partnerovi, nezaopatřenému dítěti a rodiči, pokud žil se zaměstnancem ve společné domácnosti.

V případě smrti zaměstnance v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání má manžel podle ust. § 271h zákoníku práce nárok na náhradu nákladů na výživu, ale to stejně jako každý jiný pozůstalý, kterému zaměstnanec výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat.

Nárok na peněžité práva po smrti manžela

Peněžité práva zaměstnance (např. nevyplacená mzda) jeho smrtí podle ust. § 328 odst. 1 nezanikají. Až do výše odpovídající trojnásobku průměrného měsíčního výdělku přecházejí mimo dědické řízení přednostně na manžela. Ten má vždy přednost před ostatními. Pokud manžela není, tak přecházejí na jeho děti nebo rodiče, pokud žili se zaměstnancem v době smrti ve společné domácnosti. [2] Druh nebo družka dědí případně až v rámci dědického řízení na základě pravidel občanského zákoníku.

Volno na svatbu (sňatek)

Zaryté odpůrce manželství jsme tímto skromným přehledem práv a nároků manželů v pracovním právu zajisté ke vstupu do svazku manželského nepřesvědčili. Kdybyste se jako zaměstnanci činní práce jen pro svatbu rozhodli, pak máte v zaměstnání nárok na 2 dny pracovního volna, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu; placený je ale jen 1 den, náhrada mzdy vám tedy přísluší jen za 1 den, 2. den je neplacený. Vaši rodiče mají nárok na 1 den placeného volna, tedy s náhradou mzdy. Pokud naopak vy jdete na svatbu rodičů, tak máte nárok na 1 den volna, ovšem neplaceného, tedy bez

náhrady mzdy. Uvedené výhody platí pro zaměstnance v pracovním poměru, zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce uvedená práva nemají, zaměstnanci činní na dohodu o pracovní činnosti mají na uvedené výhody nárok, pokud si jej dohodli se zaměstnavatelem nebo jej zakládá vnitřní předpis zaměstnavatele.



Richard W. Fetter

[1] Dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[2] Podrobně o tom [zde](#).

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)