18. 1. 2018

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

Zaměstnávání osob blízkých (a zákaz vzájemného zaměstnávání manželů)

Pracovně-právní vztah nemůže být mezi manžely (stanoví zákoník práce). Proč tomu tak je? Je to kvůli společnému jmění manželů? Je tento zákaz nutný, není zbytečný a svobodné nakládání s vlastním majetkem a rozhodování o sociálních a ekonomických otázkách ztěžující? Zákoník práce přitom nezakazuje zaměstnávání manželů na jednom pracovišti třetí osobou, třeba i v postavení nadřízeného a podřízeného. Jiná omezující a přísnější pravidla však stanoví zákon o státní službě pro státní úředníky, ta už dopadají i na jiné osoby blízké než manžele.

Zákoník práce v ust. § 318 uvádí, že základní pracovněprávní vztah (pracovní poměr nebo dohoda o práci konané mimo pracovní poměr, tedy dohoda o pracovní činnosti nebo dohoda o provedení práce) nemůže být (existovat, být sjednána) mezi manžely (a také (registrovanými) partnery). Zákaz vzájemného zaměstnávání manželů dopadá jak na situaci, kdy by chtěl jeden z manželů zaměstnat druhého manžela, tak i na situaci, kdy je uzavřen pracovní poměr (event. dohoda o práci konaná mimo pracovní poměr) mezi zaměstnavatelem (zaměstnavatelkou) a zaměstnankyní (zaměstnancem) a teprve potom dochází k uzavření manželství mezi nimi. Jestliže taková situace nastane, je třeba co nejdříve pracovně-právní vztah ukončit (zřejmě dohodou), jelikož zákoník práce ji neuvádí jako (zákonný) výpovědní důvod (pracovního poměru pro zaměstnavatele), ani nestanoví lhůtu pro ukončení pracovně-právního vztahu. Taková situace, kdy např. zaměstnavatel - podnikatel uzavře sňatek se svou zaměstnankyní – kupř. asistentkou, nebo naopak zaměstnavatelka se svým zaměstnancem, není totiž v praxi vůbec výjimečná. Vždyť kolik jen vznikne známostí a vztahů na pracovišti?

Proč zákaz?

Důvodem zákazu pracovně-právního vztahu mezi manžely je především, krom otázek morálních, existence majetkového společenství mezi manžely – společného jmění, alespoň se to ve vysvětlujících komentářích k zákoníku práce často uvádí (uvádělo). Argumentuje se tím, že jeden z manželů by k výplatě mzdy druhému manželovi používal peníze ze společného jmění. Přitom tyto peníze by zůstaly ve společném jmění.

Možná se tím jen argumentovalo, možná již v novějších komentářích k zákoníku práce podobné vysvětlení není obsaženo, protože zákaz vzájemného zaměstnávání byl rozšířen i na registrované partnery až později jednou z novel (nynějšího) zákoníku práce (s účinností od 1. ledna 2008) – zákonem č. 362/2007 Sb., nebyl uzákoněn ihned od platnosti a účinnosti (1. července 2006) zákona č. 115/2006 Sb. o registrovaném partnerství (homosexuálních osob). Nebyl původně obsažen ani v zákoníku práce – zákon č. 262/2006 Sb. (který nabyl účinnosti 1. ledna 2007), ani v předchozím zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů), který zákaz vzájemného zaměstnávání manželů obsahoval, avšak v odlišné dikci svého ust. § 269: Pracovněprávní vztah nemůže vzniknout mezi manžely. Dřívější zákoník práce tedy stanovil zákaz pro pracovně-právní vztah, který měl být založen mezi osobami, které již manželství uzavřely. Jestliže manželé mezi sebou uzavřeli pracovněprávní vztah, pak šlo o neplatný právní úkon. Pokud však (fyzické) osoby sjednaly mezi sebou nejprve pracovněprávní vztah, v němž jeden z (budoucích, pozdějších) manželů vystupoval jako zaměstnavatel a druhý jako zaměstnanec, a teprve poté uzavřely sňatek, nemohla tato skutečnost automaticky znamenat skončení tohoto pracovněprávního vztahu. Zákoník práce tuto

skutečnost neuváděl jako formu skončení pracovního poměru nebo dohody o práci konané mimo pracovní poměr, ani jako důvod pro možnou výpověď pracovněprávního vztahu ze strany zaměstnavatele. Pracovněprávní vztah zůstal platným (nestal se uzavřením sňatku neplatným.) Zákaz (pracovně-právního vztahu mezi manžely) v aktuálním zákoníku práce je tak širší a dopadá, jak na situaci, kdy by chtěl jeden z manželů zaměstnat druhého manžela, tak i na situaci, kdy je uzavřen pracovní poměr (event. dohoda o práci konaná mimo pracovní poměr) mezi zaměstnavatelem (zaměstnavatelkou) a zaměstnankyní (zaměstnancem) a teprve potom dochází k uzavření manželství mezi nimi. Pracovněprávní vztahy uzavřené mezi manžely, za předpokladu, že došlo nejprve ke sjednání pracovněprávního vztahu a následně došlo k uzavření manželství, byly až do 31. prosince 2006 zřejmě platné. Od 1. ledna 2007 jsou i tyto pracovně-právní vztahy neplatné pro rozpor se zákonem. Existence manželství mezi zaměstnavatelem (zaměstnavatelkou) a zaměstnankyní (zaměstnancem) však ani podle aktuálního zákoníku práce není zákonem předepsaným nebo předvídaným důvodem k rozvázání již existujícího pracovněprávního vztahu. Zákoník práce nestanoví (nestanovil) v nějakém přechodném ustanovení, jakým způsobem a kdy má (měl) pracovněprávní vztah mezi manžely skončit. Pokud snad byl nějaký pracovně-právní vztah mezi manžely shledán soudem neplatným (či snad by byla podobná situace vytýkána jeho účastníkům orgánem inspekce práce) uvítám informaci o tom přinejmenším sdělením autorovi prostřednictvím redakce.

Není to tak docela pravda (ono tvrzení, že jeden z manželů by k výplatě mzdy druhému manželovi používal peníze ze společného jmění), neboť podnikatelé – osoby samostatně výdělečně činné a nejen oni, jejichž činnost je ekonomicky riziková a mohla by ohrozit sociální postavení rodiny, využívají možnosti nebo mají možnost upravit si majetkové poměry v manželství odlišně od obecných pravidel občanského zákoníku manželskou nebo předmanželskou smlouvou, tedy mít jiný smluvní režim společného jmění (manželů) s odlišnými pravidly od režimu zákonného (případně, pokud by manželé nebyli schopni se dohodnout, ale je otázka, zda by se raději nerozvedli a neukončili manželství, když by nebyli schopni se dohodnout o smluvním režimu společného jmění, se lze domoci též zrušení nebo zúžení společného jmění soudně (režim společného jmění založený rozhodnutím soudu)).

Kvůli společnému jmění manželů?

Uvedený zákaz (vzájemného zaměstnávání manželů) ale nedopadá na jinou častou situaci, když nebrání účasti manžela jako spolupracující osoby na podnikání druhého manžela. Společnou práci manželů v rodinném závodu občanský zákoník přímo předpokládá. (A faktický šéf musí být vždy v rámci efektivity řízení jenom jeden!) Také je možné, aby byl manžel zaměstnán právnickou osobou – kupř. obchodní společností (korporací), kde působí druhý manžel jako statutární orgán (např. jednatel společnosti s ručením omezením) nebo je (i jediným) společníkem takové společnosti, neboť pracovní poměr nebo dohoda o práci konané mimo pracovní poměr je pak sjednána nikoliv mezi manžely, nýbrž mezi obchodní společností a jedním z manželů. Uvedené omezení se týká jen osob samostatně výdělečně činných, tedy fyzických osob - podnikatelů jako zaměstnavatelů. Proč? Mohl by zaměstnávající manžel, tedy ten „silnější“ zneužívat svého postavení? Vždyť zvláštní ochrana postavení zaměstnance, kterou v zájmu ochrany „slabší“ strany silně akcentuje aktuální judikatura, je jednou – dokonce v zákoníku práce uvedenou jako první (ust. § 1a písm. a) zákoníku práce) – ze základních zásad pracovně-právních vztahů.

Zákaz vzájemného zaměstnávání manželů asi mnoha lidem nepřekáží, jelikož, podniká-li jeden z manželů jako osoba samostatně výdělečně činná a manžel se podílí na jeho činnosti (s ohledem na výhody v oblasti odvodů často, i když se nepodílí), využívají manželé spíše institut spolupracující osoby, nicméně dovedu si představit i manžele, kteří by mohli mít zájem na vzájemném zaměstnávání. Důvodem této formy spolupráce rodiny mohou být např. nároky v sociálním zabezpečení. Proč tomu bránit? Odůvodnění existencí společného jmění mezi manžely je od doby rozšíření zákazu vzájemného zaměstnávání rovněž na registrované partnery (osoby stejného pohlaví)

lichý, neboť mezi registrovanými partnery žádné společné jmění nevzniká. (Ani při zavedení zákazu vzájemného zaměstnávání registrovaných partnerů příslušná právní úprava neobsahovala žádná přechodná ustanovení, upravující podmínky ukončení případných pracovně-právních vztahů dosud mezi nimi existujících.) Jestliže by byly vyslyšeny - hojně ve sdělovacích prostředcích prezentované - názory místopředsedy Nejvyššího soudu Romana Fialy (a tedy zrušeno nebo omezeno společné jmění manželů resp. by se stalo dobrovolným), tak argument společným jměním zcela či převážně odpadá. Zůstávají jen nevysvětlené morální důvody.

Děsí mne však uvedená představa místopředsedy NS ČR Romana Fialy,[1] že by byla pro snoubence před uzavřením manželství povinná návštěva notáře a konzultace s ním, během níž by jim vysvětlil problematiku společného jmění manželů a dopadů na jejich majetkové poměry, závazky a odpovědnost za ně a jiné možnosti odlišné správy rodinného majetku. Nejspíš by to většinu snoubenců od uzavření manželství odradilo (již samotná povinnost „někam chodit“, nemluvě o finančních nákladech), prohloubilo všeobecnou krizi rodiny, nezájem o instituci manželskou, tedy ještě více dětí by se rodilo mimo manželství, což by snad nevadilo, pokud by byly vychovávány druhem a družkou – otcem a matkou, ale horší je to v případě jednoho rodiče, zásadně tzv. svobodné matky. Totiž pokud by snoubenci měli pouze možnost společné jmění vyloučit, což by logicky bylo nutné formou veřejné listiny – notářským zápisem. (Snad by bylo jednodušší společné jmění, když už to musí být, zrušit jako automatické, postačila by pro majetkové poměry manželů např. běžná právní úprava spoluvlastnictví atp., přičemž by si snoubenci mohli své hospodaření upravit podle pravidel pro společné jmění manželů, obdobně jako si dnes mohou sjednat pravidla odlišná. Jestliže se argumentuje tím, že snoubenci často ani nevědí, jaké dopady na jejich majetkové poměry a odpovědnost za závazky má společné jmění manželů a jaká rizika jim to přináší, což je asi pravda, tak je třeba si uvědomit, že společné jmění manželů, uzákoněné v r. 1998 a jemu předcházející bezpodílové spoluvlastnictví manželů je vcelku tradičním a zažitým institutem, až v poslední době došlo k prohloubení odpovědnosti jednoho z manželů za závazky druhého.) Porada u notáře by jistě nebyla zadarmo a už vůbec ne sepis smlouvy o společném hospodaření, pravidlech nabývání a správy majetku. Nemají snad notáři dost práce? Mají malé výdělky? Je potřeba jim zajistit další? A proč hned notář – nepostačila by osvěta – třeba rozšířená výuka základů práva na základních a středních školách v rámci někdejší občanské nauky, nyní základů společenských věd?

Společně na jednom pracovišti

Vždyť zákoník práce rovněž nezakazuje, aby u téhož zaměstnavatele pracovaly osoby blízké nebo příbuzné včetně manželů. Mnohdy je dokonce žádoucí a z provozních důvodů i vhodné, aby nejen u jednoho zaměstnavatele, ale i přímo na jednom pracovišti, a to dokonce i ve vztahu podřízenosti a nadřízenosti, pracovali zejména manželé nebo příbuzní. Jde např. o zemědělství, obchod a služby, rekreační provozy apod. Zákaz pracovních vztahů ve smyslu vnitropodnikových vazeb mezi manžely nebo jinými příbuznými ale může být stanoven ve vnitřních předpisech – různých organizačních a pracovních řádech nebo jen ve vnitřních směrnicích, které vydávají zaměstnavatelé. Zaměstnavatel tak např. zakáže, aby u něj pracoval v kontrolní funkci zaměstnanec, který je v příbuzenském poměru s jiným zaměstnancem, i když si vzájemně v organizační struktuře podniku jako vedoucí a podřízený nepodléhají.

Větší omezení pro státní úředníky

Zákon o státní službě ovšem předepisuje v ust. § 43, že státní zaměstnanci, kteří jsou sobě navzájem osobami blízkými, nesmějí být zařazeni ve službě tak, aby jeden byl přímo podřízen druhému nebo podléhal jeho finanční nebo účetní kontrole. (V zahraniční službě ovšem podřídit jednoho státního zaměstnance druhému, i když jsou sobě navzájem osobami blízkými, lze.)

Osoba blízká je příbuzný v řadě přímé, sourozenec a manžel (nebo registrovaný partner). Jiné osoby v poměru rodinném nebo obdobném se pokládají za osoby navzájem blízké, pokud by újmu, kterou utrpěla jedna z nich, druhá důvodně pociťovala jako újmu vlastní. Podle občanského zákoníku a jeho ust. § 22 jsou osobami blízkými také osoby sešvagřené nebo osoby, které spolu trvale žijí.

Existenci příbuzenského vztahu je žadatel o přijetí do služebního poměru povinen oznámit služebnímu orgánu.

Může se však stát, že příbuzenské vztahy vzniknou až po vzniku služebního poměru (např. uzavřením manželství). Potom musí služební orgán zajistit, aby státního zaměstnance řídil jiný představený nebo vůči němu vykonával působnost jiný státní zaměstnanec. Služební orgán by měl postupovat tak, že změní služební zařazení státního zaměstnance.

Richard W. Fetter,
autor je právníkem specializujícím se na občanské a pracovní právo

_____
[1] Viz např.dostupné na www, k dispozici >>> zde a ve formě videa dostupné na www, k dispozici >>> zde.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe