

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Veronika Bartáková

Zákaz výkonu závislé práce mezi manžely a registrovanými partnery

Diplomová práce

Olomouc 2021

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Zákaz výkonu závislé práce mezi manžely a registrovanými partnery vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne 12.4.2021

Veronika Bartáková

Poděkování

Zde bych ráda poděkovala JUDr. Petru Podrazilovi za odborné vedení mé diplomové práce a za její zdárné dokončení. Dále patří velké díky mé rodině, která mě během celých pěti let podporovala a nikdy ve mě nepřestala věřit.

Obsah

Úvod	5
1. Vymezení pojmu závislá práce	10
1.1. Mezilidská výpomoc	12
1.2. Subjekty pracovněprávních vztahů	13
1.3. Autonomie vůle a její meze v pracovněprávních vztazích	14
1.4. Osoby blízké na jednom pracovišti	16
2. Historie	19
3. Povaha ustanovení § 318 a jeho vynutitelnost	21
4. Racionalita zákazu výkonu závislé práce mezi manžely a partnery v praxi	24
4.1. Rozpor s dalšími ustanoveními zákoníku práce	31
4.2. Obcházení zákazu	33
4.3. Další důsledky způsobené § 318	34
4.4. Důsledky porušení zákazu	36
5. Test proporcionality	37
6. Porovnání se zahraničními úpravami	39
6.1. Slovensko	39
6.2. Německo	39
6.3. Rakousko	41
6.4. Polsko	42
6.5. Dílčí závěr	42
7. Úprava <i>de lege ferenda</i>	44
Závěr	46
Seznam použité literatury	48
Abstrakt	52
Klíčová slova	52
Abstract	53
Key words	53

Úvod

Jednou ze základních zásad soukromého práva v českém právním řádu je ochrana rodiny a rodičovství,¹ která je zakotvena v zákoně č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a to hned v úvodních ustanoveních § 3 odst. 2 písm. b), podle něhož „*Soukromé právo spočívá zejména na zásadách, že rodina, rodičovství a manželství požívají zvláštní zákonné ochrany.*“ Tato zásada má svůj ústavní základ, a to v čl. 10 odst. 2 a čl. 32 Listiny základních práv a svobod.² Základní je zde pojem rodina, tj. vztah mezi manžely, ale i vztah mezi mužem a ženou, kteří spolu žijí v nesezdaném soužití.³ Rodinu lze vnímat v užším či širším pojetí. V užším pojetí ji může tvořit i jen jeden rodič a dítě, v širším se pak bude jednat o vztahy mezi sourozenci nebo půjde i o vzdálenější příbuzné. Vždy jde ale o sociální instituci, které právo poskytuje ochranu; *čím je rodinná vazba užší, tím bude i ochrana intenzivnější.* Do pojmu rodina však nepatří soužití osob stejného pohlaví, byť by se jednalo o registrované partnerství⁴ uzavřené dle zákona o registrovaném partnerství.⁵

V dnešní době patří rodina a práce mezi základní aspekty života každého jedince současné společnosti. Soukromý a pracovní život se navzájem prolínají, ovlivňují, případně do sebe zasahují. Děje se tak právě s ohledem na větší možnost využití práce z domova, kdy velká část zaměstnanců pro svou práci potřebuje jen počítač, a je tak pro zaměstnavatele neustále dostupná. *Sladění těchto dvou sfér začíná být obtížné zejména v době, kdy žena plní své mateřské povinnosti, zaměstnaný rodič pečuje o malé dítě nebo se naopak dospělé zaměstnané děti starají o své rodiče či jiné závislé osoby.*⁶

V České republice mají muži a ženy ze zákona rovné postavení. Občanům České republiky je rovnoprávnost a svoboda deklarována v preambuli Ústavy České republiky. Rovněž v Listině⁷, která je součástí ústavního pořádku ČR, je stanoveno, že lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech.⁸ V čl. 3 Listiny se základní práva a svobody zaručují všem

¹ BORSKÁ, Jana, SVĚTLÍKOVÁ, Daniela. *Sladování soukromého a pracovního života - Vyloučení pracovního vztahu podle ust. § 318 zák. 262/2006 Sb., Zákoníku práce a rovnost příležitostí.* Veřejný ochránce práv, 2015

² Dále jen „Listina“

³ ŠIMÁČKOVÁ in WÁGNEROVÁ, Eliška. ŠIMÍČEK, Vojtěch a kol. *Listina základních práv a svobod.* 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2011, komentář k čl. 32, s. 659

⁴ MELZER, Filip, TÉGL, Petr a kol. *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek I. § 1-117.* Praha: Leges, 2013, s. 84. § 3

⁵ Zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

⁶ VONDRÁŠKOVÁ, Iveta. *Sladění rodinného a profesního života.* Praha, 2018. Diplomová práce. Karlova univerzita, Právnická fakulta. Vedoucí práce JUDr. Věra Štangová.

⁷ Usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky

⁸ Tamtéž čl. 1, čl. 3

bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. Na tyto ústavní zásady navazuje v zákoníku práce § 1a, kde jsou zakotveny zásady pracovněprávních vztahů, mezi které mimo jiné patří rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Tyto dvě základní zásady, tedy zákaz diskriminace a povinnost rovného zacházení, pracovního práva jsou pak rozvinuty v § 16 a § 17 zákoníku práce. Ustanovení § 17 přímo odkazuje na zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon.⁹

Tématem diplomové práce je Zákaz výkonu závislé práce mezi manžely a registrovanými partnery.¹⁰ Zákaz vyplývá z ustanovení zákoníku práce¹¹, a to z § 318. Dané ustanovení vylučuje nejenom vznik základního pracovněprávního vztahu za trvání manželství¹², ale zakazuje i pokračování pracovněprávního vztahu potom, co bylo v jeho průběhu manželství uzavřeno.¹³ Poslední dobou je toto téma poměrně často diskutované v odborné veřejnosti, a to hlavně v souvislosti obecně s problematikou efektivního sladování soukromého a pracovního života. Rovněž Evropská unie tomuto tématu věnuje nemalou pozornost, a to právě s ohledem na značné rozdíly mezi zaměstnaností žen a jejich odměňováním oproti zaměstnanosti mužů a jejich finančnímu ohodnocení. Tyto rozdíly vznikají právě s ohledem na zažitá modely tradiční rodiny, kdy pečovatelkou o dítě a o domácnost je výhradně žena.¹⁴ V souvislosti s prosazováním genderové rovnosti a zákazu diskriminace na základě pohlaví, přijala Evropská unie velké množství předpisů, ve kterých byla zahrnuta problematika sladování pracovního a rodinného života. K tomu, aby mohla být rovnováha mezi soukromým a pracovním životem nastolena, nepochybně musí odpovídat i vhodné právní prostředí, které to umožní.¹⁵ Na poli Evropské unie se tak děje pro dosažení cíle sladování prostřednictvím směrnic, které jsou členské státy povinny implementovat.

Evropská unie se tak snaží klást důraz na sladování pracovního a rodinného života, protože právě tento aspekt je považován za určující v rámci dalšího možného ekonomického růstu uvedeného do souladu s růstem kvality života.¹⁶

⁹ VONDRÁŠKOVÁ, Iveta. *Sladění rodinného a profesního života*. Praha, 2018. Diplomová práce. Karlova univerzita, Právnická fakulta. Vedoucí práce JUDr. Věra Štangová.

¹⁰ Pokud diplomová práce hovoří o manželech, mají se na mysli i registrovaní partneři.

¹¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹² Rovněž platí o partnerství

¹³ BORSKÁ, Jana, SVĚTLÍKOVÁ, Daniela. *Sladování soukromého a pracovního života...*

¹⁴ VONDRÁŠKOVÁ, Iveta. *Sladění rodinného a profesního života*. Praha, 2018. Diplomová práce. Karlova univerzita, Právnická fakulta. Vedoucí práce JUDr. Věra Štangová.

¹⁵ BORSKÁ, Jana, SVĚTLÍKOVÁ, Daniela. *Sladování soukromého a pracovního života...*

¹⁶ KOLDINSKÁ, Kristina. *Sladování pracovního a rodinného života z pohledu práva EU*. Brno. Vydavatelství Univerzity Masarykovy, 2015

Právě za účelem eliminace nižšího zaměstnávání žen a jejich nižšího odměňování z důvodu, že zastávají neplacené pečovatelské práce o děti a o domácnost v daleko větším rozsahu než muži, byly na poli Evropská unie přijaty dvě Směrnice. První byla Směrnice Rady 2010/18/EU, která si klada za cíl, tyto rozdíly eliminovat. Bohužel se ale ukázalo, že Směrnice neobsahovala dostatečné prostředky motivující muže k převzetí rovného dílu pečovatelských povinností, a to naopak vedlo k zesílení genderových rozdílů v oblasti pracovních a pečovatelských povinností.¹⁷ Už účelem první Směrnice¹⁸ bylo snížit poměr žen pečujících o děti a domácnost oproti mužům, kteří se na pečovatelských povinnostech nepodílejí. Nicméně Směrnice neměla úplný úspěch, neboť nezavdala mužům dostatečnou motivaci k převzetí rovného dílu pečovatelských povinností.¹⁹ Na uvedenou směrnici navázala druhá Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019, která měla tento nedostatek odstranit, zároveň se jejím přijetím ruší původní Směrnice. Nová právní úprava reagovala na společenské změny a poptávku a má za cíl umožnit otcům zapojit se intenzivněji do rodinného života a matkám má umožnit dřívější návrat do práce. Směrnice zavedla více způsobů pro sladění pracovního a soukromého života. Hlavní nástroje, jak motivovat muže při podílení se pečovatelských činnostech, zavedla nová Směrnice, a to otcovskou dovolenou, rodičovskou dovolenou, pečovatelskou dovolenou a právo zaměstnanců na pružné uspořádání pracovní doby, oproti předešlé Směrnici,²⁰ která upravovala pouze rodičovskou dovolenou. Zároveň by směrnice měla přispět k podpoře rovnosti žen a mužů.

Ve srovnání členskými státy Evropské unie, není situace v České republice v oblasti sladování pracovního a rodinného života příliš příznivá. Jedním z hlavních důvodů je nedostatečný počet zařízení, která zajišťují péči o malé děti.²¹ Lze tedy shrnout, že hlavním cílem současné politiky je sladění soukromého a pracovního života, a právě v tomto ohledu se může jevit § 318 zákoníku práce jako rozporující.

Ustanovení § 318 zákoníku práce se jeví jako diskriminační z důvodu rodinného či manželského stavu, v porovnání s čl. 26 Listiny, kde je zaručeno právo na svobodou volbu povolání bez jakéhokoliv rozlišování. Do kolize se tedy dostává právo na svobodnou volbu

¹⁷ Tamtéž

¹⁸ Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010

¹⁹ NÁHLÍKOVÁ KALETOVÁ, Romana. *Bude jednodušší sladit pracovní a soukromý život?* [online]. *pravniprostor.cz*, 8. 10. 2019 [cit. 3. 2. 2021]. Dostupné na <<https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/bude-jednodussi-sladit-pracovni-a-soukromy-zivot>>.

²⁰ Na rozdíl od nařízení Evropské unie, které je pro vnitrostátní právní řád přímo aplikovatelné, obsah Směrnice není právně závazný přímo pro zaměstnavatele a ani zaměstnancům z ní nevznikají práva přímo. Je tedy nutné, aby členské státy Evropské unie obsah Směrnice do svých právních řádů implementovali. Směrnice uvádí, že členské státy tak musí učinit do tří let, nejpozději do 2. srpna 2022.

²¹ NÁHLÍKOVÁ KALETOVÁ, Romana. *Bude jednodušší sladit pracovní a soukromý život?* ...

povolání, právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací proti zaručené rovnosti mezi manžely, kdy by tato mohla být narušena typickým nerovným postavením mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Z důvodu nastíněného rozporu se v diplomové práci zaměřím na otázku, zda zákaz je či není diskriminační, případně zda není v rozporu se zásadami našeho právního systému a cíli Evropské unie.

Za tímto účelem jsem si vytyčila následující výzkumné otázky: Je dané ustanovení v souladu s právním řádem České republiky? Jedná se o diskriminační ustanovení, které bezdůvodně znevýhodňuje osoby z důvodu rodinného či svazku manželského nebo partnerského? Je toto ustanovení nezbytné na ochranu manželů a registrovaných partnerů?

Diplomová práce je rozdělena na dvě základní části. První část je teoretická, věnuji se zde výkladu jednotlivých pojmů zákoníku práce, historii a povaze ustanovení § 318 zákoníku práce. Druhá část je pak zaměřena na praktické dopady a situace, které v praxi nastávají v souvislosti se zákazem. V druhé části diplomové práce na příkladech deklaruji nedokonalost právní úpravy v souvislosti se zákazem výkonu závislé práce mezi manžely či registrovanými partnery. Pokud totiž manželé uzavřou některou ze smluv o práci²² uvedených v občanském zákoníku, nic tím neporušují,²³ naopak institut rodinného závodu samotné zaměstnávání manželů přímo předpokládá. Dále uvádím některé situace, kdy se sám zákoník práce dostává v důsledku § 318 do rozporu se základními zásadami, ale i do rozporu s vlastními ustanoveními, jako je tomu například u zákazu diskriminace v § 1 zákoníku práce. Dále je racionalita zákazu narušována v důsledku možnosti tento zákaz bez větších problémů obejít, a to hned několika způsoby, na které upozornila paní magistra Eichlerová.

Na konci druhé části diplomové práce jsem provedla test proporcionality, na základě kterého jsem dospěla k závěru, že zákonodárce nevyužil zrovna nejšetrnější způsob, jak dosáhnout svého cíle, tedy zachování rovnosti mezi manžely a registrovanými partnery. Z testu plyne, že ustanovení § 318 zákoníku práce zasahuje nepřiměřeným způsobem do základních práv a svobod občanů, a bylo by žádoucí toto napravit. Dosažení cíle je nepochybně možno dosáhnout méně invazivním způsobem a nezasahovat tak do základních lidských práv a svobod.

²² Např. smlouva o dílo, smlouva příkazní či jiná smlouva obstaravatelského typu jako zprostředkování, komise, obchodní zastoupení, vše dle ustanovení občanského zákoníku

²³ Nález Ústavního soudu ze dne 12.7.2011, sp. zn. II ÚS 231/10 říká, že z žádného ustanovení právního řádu nelze ani výkladem dovodit, že by manželé mezi sebou nemohli uzavřít smlouvu o dílo, jak se nalézací soud snažil s ohledem na ustanovení § 18 zákona o rodině předestřít.

K tomu názor „jestliže ani občanský zákoník, ani zákon o rodině, nezakazují smlouvy o práci v širokém smyslu (např. smlouvy o dílo) mezi manžely vůbec, není důvod, aby takovou úpravu pro pracovní smlouvu a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr obsahoval zákoník práce“ ŠTEFKO, Martin. Pracovní právo v kontextu občanského práva. Praha: Auditorium, 2012, s. 223.

V diplomové práci analyzuji důvody, které vedly k zakotvení tohoto ustanovení do našeho právního řádu, co tehdejšího zákonodárce přesvědčilo o nezbytnosti tohoto ustanovení, ale stejně velkou pozornost věnuji důvodům, které dnes již hovoří spíše proti zákazu. S ohledem na vývoj společnosti se ustanovení jeví již jako překonané. Jedním z nejčastějších argumentů pro zákaz výkonu závislé práce mezi manžely a registrovanými partnery, je existence společného jmění mezi manžely, toto společné jmění manželů nicméně nevzniká mezi registrovanými partnery, a proto vyvstává otázka, zda je jeden z nejpoužívanějších argumentů vůbec relevantní. Nehledě na to, že mezi ostatními členy rodiny či příbuznými nebo i druhem a družkou, žádný obdobný zákaz ustanoven není. Druhým nejvíce používaným argumentem je rovnost mezi manžely a její potencionální narušení v typicky závislém pracovněprávním vztahu. Dle mého názoru ale ani jeden z argumentů nemůže obstát a v této diplomové práci to prokazují.

Ke konci diplomové práce jsem pozornost zaměřila na zahraniční úpravu s cílem porovnat podmínky pro zaměstnávání manželů a registrovaných partnerů. Konkrétně jsem se zabývala právní úpravou našich sousedů, a to Slovenské republiky, Spolkové republiky Německo, Rakouské republiky a Polské republiky. V těchto státech jsem zkoumala, zda mají stejné případně alespoň obdobné ustanovení, které by manželům či registrovaným partnerům rovněž zakazovalo uzavřít základní pracovněprávní vztah mezi sebou. Zjistila jsem, že v žádné této zemi obdobné ustanovení nenajdeme. Zajímavé je to zejména u Slovenské republiky, která vycházela ze stejného zákoníku práce²⁴ jako Česká republika, kde byl původní zákaz ustanoven. Tedy ačkoliv Slovenská republika měla stejný základ jako my, posunula se ve své legislativě dál a již toto kontroverzní ustanovení ve svém současně platném zákoníku práce²⁵ neobsahuje.

V poslední kapitole, se zaměřuji na to, jak by mohla vypadat právní úprava v dané oblasti v budoucnu. Zabývám se otázkou nezbytnosti zákazu v naší právní úpravě a jeho případným zrušením, jaké by zrušení zákazu mohlo mít následky a případně, zda by bez něj nebyla právní úprava příznivější.

V rámci dané problematiky vycházím z právního stavu účinného k dubnu 2021

²⁴ Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

²⁵ Zákona č. 311/2001 Z.z., Zákoník práce

1. Vymezení pojmu závislá práce

Závislá práce je definovaná v § 2 zákoníku práce, který se skládá ze dvou odstavců. V odstavci prvním jsou vymezeny hlavní znaky závislé práce, zatímco v odstavci druhém jsou vymezeny podmínky, za kterých je závislá práce vykonávána. K odst. 1 „*Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*“ Tedy hlavně se jedná o vztah nadřízenosti a podřízenosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Dalším znakem, který z citovaného ustanovení plyne je, že se jedná výlučně o osobní a nezastupitelný výkon²⁶ druhově sjednané práce, kterou vykonává zaměstnanec pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a jménem zaměstnavatele na základě smluvního vztahu.²⁷

K odst. 2 „*Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.*“ Z věty první plyne podmínka, že práce musí být oceněna, tedy mzda, plat nebo odměna vyjadřují cenu vykonané práce. Pracovní dobou se rozumí doba rovnoměrně či nerovnoměrně rozvržená, která se střídá s dobou odpočinku. Odpovědností zaměstnavatele se rozumí ekonomická a právní odpovědnost.²⁸

Tímto ustanovením je vymezen předmět úpravy pracovního práva. Jedná se o kogentní ustanovení, které nelze smluvně ani jinak rozšiřovat či zužovat.

Zákoník práce ve svém § 3 uvádí, že závislá práce může být vykonávána výlučně v základních pracovněprávních vztazích. V druhé větě téhož ustanovení je stanoveno, co se základním pracovněprávním vztahem rozumí. Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.²⁹ Těmito dohodami se rozumí dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Rovněž se jedná o kogentní ustanovení, a tedy se nelze od jeho znění jakkoli odchýlit. Pokud je tedy předmětem právního vztahu závislá práce, musí být vykonávána v základním

²⁶ Výjimku ze zásady nezastupitelnosti zaměstnance při výkonu závislé práce, jak uvádí § 2 odst. 1 zákoníku práce, představuje institut sdíleného pracovního místa, kde je naopak zastupitelnost charakteristická. Institut sdíleného pracovního místa je forma organizace práce, kde více osob, zpravidla dvě, pracují každá na částečný úvazek na pracovní pozici, kterou obvykle vykonává jeden pracovník na plný úvazek. Odměnu si osoby mezi sebe rozpočítají.

²⁷ HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Komentář k Zákoníku práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2020. 13. aktualizované vydání.* Olomouc: ANAG, 2020. § 318

²⁸ Tamtéž

²⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 3

pracovněprávním vztahu. Jedině tehdy se na zaměstnance bude vztahovat ochrana zajišťovaná pracovněprávními předpisy.³⁰

Výkladem pojmu závislá práce se zabýval Nejvyšší správní soud,³¹ kde definoval znaky závislé práce. Nejvyšší správní soud uvádí, že je nutné se ptát, jaký je vlastně účel legální definice závislé práce a dospěl k závěru, že *společným rysem a jakýmsi leitmotivem všech znaků závislé práce vymezených v § 2 odst. 1 zákoníku práce, je osobní či hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli. Tyto znaky slouží k odlišení závislé práce od jiných ekonomických aktivit (zejména samostatného podnikání), ale také od aktivit jiného charakteru (zejména mezilidské výpomoci). O závislou práci se tedy bude jednat tehdy, kdy zaměstnanec osobně a soustavně vykonává práci jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů, přičemž se vůči zaměstnavateli nachází v podřízeném vztahu. Takovéto vymezení soudu by se dalo považovat za definici organizační podřízenosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.*

Další aspekt, který je důležitý pro posouzení, zda se bude jednat o závislou práci, je vzájemné postavení zaměstnance a zaměstnavatele. *Pro hodnocení naplnění znaků závislé práce je však povaha vzájemného vztahu mezi osobami klíčová, a to zejména pro zvažování kritéria podřízenosti. Vztah podřízenosti zaměstnance vůči zaměstnavateli představuje nutně subjektivní kategorii. Rozhodující je tedy zejména to, zda zaměstnanec sám vnímá své postavení jako podřízené, a to je důvodem, proč respektuje pokyny zaměstnavatele.*³² Zde je tedy nezbytné zkoumat organizační závislost zaměstnance na zaměstnavateli.

Dále se Nejvyšší správní soud vyjádřil k podmínce odměny za práci, která je zakotvena v odst. 2. Odměna za vykonanou práci představuje typickou skutečnost, která ekonomickou závislost zaměstnance na zaměstnavateli prokazuje.³³ Nejvyšší správní soud dospěl k závěru, že odměna za práci nepředstavuje samostatný definiční znak závislé práce (je to povinnost, která vzniká zaměstnavateli na základě výkonu práce), ale *pokud jedna osoba poskytne nebo přislíbí druhé za její činnost odměnu, jde o významnou skutečnost pro posouzení, zda mezi nimi existuje vztah nadřízenosti a podřízenosti vyplývající z hospodářské závislosti zaměstnance na zaměstnavateli.*³⁴

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že pro určení, zda se bude jednat o závislou práci, je nezbytné posouzení, do jaké míry byly naplněny dva základní charakteristické rysy jako rozhodující kritéria, tedy organizační podřízenost a ekonomická závislost. Až na základě

³⁰ HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Komentář k Zákoníku práce, prováděcí nařízení vlády ...*

³¹ Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 13.2.2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013

³² Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 23.3.2017, sp. zn. 2 Ads 340/2016

³³ Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 13.2.2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013

³⁴ Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 23.3.2017, sp. zn. 2 Ads 340/2016

zjištění, zda je zaměstnanec závislým na zaměstnavateli, lze soudit, zda se jedná o závislou práci či jinou aktivitu mezi osobami.

1.1. Mezilidská výpomoc

Dle Nejvyššího správního soudu je nezbytné rozlišovat mezi závislou prací a dalšími činnostmi, jako je například mezilidská výpomoc.

Takzvaná občanská výpomoc nebyla v době rozsudku³⁵ v žádném účinném právním předpise definována, avšak § 384 a násl. [občanského zákoníku z roku 1964] ve znění účinném do 31. 12. 1991, ji charakterizoval takto: „Jestliže občan pro jiného občana na jeho žádost provede nějakou práci, poskytne mu půjčku anebo mu jinak vypomůže, jde o občanskou výpomoc.“ Přesnou definici mezilidské výpomoci nenalezneme ani dnes v žádném ustanovení. Nicméně ustanovení § 2055 odst. 2 občanského zákoníku nabízí definici tzv. společenské služby, když říká že „Plnění z pouhé společenské služby není darováním, je-li z chování stran zřejmé, že se nechtějí smluvně vázat.“ V případě společenské služby je třeba vycházet z toho, že se strany nechtějí nijak smluvně vázat a jejich jednání vychází jen z běžného života.³⁶

Stěžejní je zjistit, zda tato „výpomoc“ ať už v podobě mezilidské výpomoci či společenské služby zakládá vzájemnou závislost osob, tj. v podobě organizační podřízenosti či ekonomické závislosti. V dnešní době je běžnou praxí, že spolu druh a družka žijí, aniž by svůj svazek formálně stvrzovali uzavřením manželství/partnerství. Právě z důvodu, že spolu dvě osoby žijí je velmi dobře představitelné, že oba budou pracovat společně (na podnikání jednoho z nich) právě proto, že spolu žijí. Z výše uvedeného nelze bez dalšího usuzovat na závislou práci mezi těmito osobami. *Pokud by tomu tak bylo, nejednalo by se o nelegální práci mimo pracovněprávní vztah, neboť po životních partnerech vskutku nelze spravedlivě požadovat, aby, pracují-li na společném díle, které samo o sobě jako celek je samostatným podnikáním, byli nuceni jeden druhého zaměstnat.³⁷* Otázka závislosti mezi těmito osobami by byla předmětem zkoumání. Stále je nezbytné zkoumat, zda takovýto vztah nezakládá závislost jedné osoby na druhé, v takovém případě by se totiž mohlo jednat o zastřený pracovněprávní vztah.

Jak plyne z výše uvedeného základním rozdílem mezi závislou prací a mezilidskou výpomocí je posouzení, zda činnost, kterou osoba vykonává, zakládá její organizační podřízenost či ekonomickou závislost na osobě druhé. V prokázání závislé práce je nutné zkoumat, zda je osobní závislost zaměstnance na zaměstnavateli dána a co je její příčinou.³⁸

³⁵ Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 13.2.2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013

³⁶ KASÍK, Petr, BEDNÁŘ, Václav. § 2055 [Základní ustanovení]. In: HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014)*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2014, s. 1.

³⁷ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23.3.2017, sp. zn. 2 Ads 340/2016-46

³⁸ Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 13.2.2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013

V takovém případě je povinností zaměstnavatele umožnit zaměstnanci vykonávat závislou práci v pracovněprávním vztahu, který je k tomu určen.³⁹

1.2. Subjekty pracovněprávních vztahů

Subjekty pracovněprávních vztahů mohou být jak fyzické, tak právnické osoby.⁴⁰ Pracovněprávní vztah může uzavřít na straně zaměstnavatele jak fyzická, tak právnická osoba. Na straně zaměstnance to může být pouze fyzická osoba.⁴¹ Vždy ale platí, že pracovněprávního vztahu může být jen ta osoba, která má pracovněprávní subjektivitu. Pracovněprávní subjektivita je předpokladem, aby určité subjekty mohly vstupovat do konkrétních právních vztahů jako nositelé subjektivních práv a povinností.⁴²

Mezi základní složky, které pracovněprávní subjektivitu tvoří patří právní osobnost, tedy schopnost nabýt práva a povinnosti v pracovněprávním vztahu,⁴³ dále pak svéprávnost tedy schopnost svým jednáním nabývat práva a brát na sebe právní povinnosti.⁴⁴ Další složkou je deliktní způsobilost, tedy způsobilost nést odpovědnost za vlastní protiprávní jednání a poslední složkou je procesní způsobilost, tedy schopnost samostatně jednat před soudem či jiným orgánem oprávněným rozhodovat ve sporech z pracovněprávních vztahů plynoucích.⁴⁵

Pro úplnost je třeba dodat, že na straně zaměstnavatele může být fyzická osoba, a to i nezletilá. Na straně zaměstnance může být pouze osoba, která splňuje podmínku věku 15 let. Zákaz závislé práce, a tedy i vstup do pracovněprávního vztahu, platí pro nezletilé mladší 15 let, kteří neukončili povinnou školní docházku⁴⁶. Tedy jinými slovy, do pracovněprávního vztahu může vstoupit osoba starší 15 let za předpokladu, že v den nástupu do práce ukončila povinnou školní docházku.⁴⁷ Dle občanského zákoníku musí být tyto dvě podmínky (věk 15 let, ukončení povinné školní docházky) splněny kumulativně. Z toho existuje výjimka, která říká, že nezletilí, kteří neukončili povinnou školní docházku, mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost.⁴⁸

³⁹ Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 13.2.2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013

⁴⁰ BĚLINA, Miroslav, PITCHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7 doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 477 s.

⁴¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 6, § 7

⁴² GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015

⁴³ KOCÁNKOVÁ, Petra. *Cizí prvek v pracovněprávních vztazích*. Bakalářská práce. Plzeň, 2015. Západočeská univerzita v Plzni, právnická fakulta

⁴⁴ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015

⁴⁵ Tamtéž

⁴⁶ EICHLEROVÁ, Simona. *K zákazu zaměstnávání mezi manžely (a též mezi registrovanými partnery)*. Právní rozhledy 12/2018, s. 433

⁴⁷ Tamtéž

⁴⁸ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník § 34

Z uvedené definice není zřejmé jakékoliv omezení osob, které vstoupily do stavu manželského či registrovaného partnerství. Přesto se ale jedná o skupinu osob ex lege omezenou v kontraktačním oprávnění v pracovním právu. Tyto osoby sice mohou být subjektem pracovněprávního vztahu, a to jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele, jejich vztah nebrání ani účasti na výkonu závislé práce jako takové. Nicméně zákaz v § 318 zákoníku práce na ně dopadá tak, že tyto osoby, sezdané či registrované, nemohou uzavřít pracovněprávní vztah navzájem.⁴⁹

1.3. Autonomie vůle a její meze v pracovněprávních vztazích

Historicky je zákoník práce nedílnou součástí soukromého práva. Zákoník práce je samostatný právní kodex s aplikační předností vůči úpravě v občanském zákoníku⁵⁰ (Lex specialis derogat generali). Aplikace úpravy občanského zákoníku bude připadat v úvahu pouze tehdy, nebude-li určitá problematika v zákoníku práce obsažena. *Zásadní rozdíl mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce je četnost veřejnoprávních zásahů do smluvních vztahů. V důsledku toho je tedy výrazně omezena smluvní volnost mezi smluvními stranami, tj. mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tento způsob úpravy si klade za cíl chránit slabší smluvní stranu, kterou je zde zaměstnanec.*⁵¹

Z historického hlediska lze tvrdit, že pracovní právo vzniklo za účelem ochrany zaměstnance, což rovněž potvrzuje i zákonodárství Evropské unie.⁵² Zákoník práce upravuje ve svém § 1a základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Odst. 2 zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.

Stěžejní význam základních zásada pracovněprávních vztahů spočívá zejména ve zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance.⁵³ Tato zásada historicky, ale i v dnešní době omezuje smluvní svobodu, a dává tak větší prostor kogentní právní úpravě, která má za cíl

⁴⁹ EICHLEROVÁ, Simona. *K zákazu zaměstnávání mezi manžely* ...s. 433

⁵⁰ BENEŠOVÁ, Eva. *Smluvní svoboda a její meze v pracovním právu*. Plzeň, 2020. Disertační práce Západočeská univerzita, právnická fakulta. Školitel JUDr. Miroslav Bělina

⁵¹ Tamtéž

⁵² BĚLINA, Miroslav. § 4a [Výjimky z aplikace]. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 48.

⁵³ BĚLINA, Miroslav. § 1a [Základní zásady pracovního práva]. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 16.

chránit zaměstnance, a to před absolutní smluvní volností, které by mohl zaměstnavatel ve svůj prospěch zneužívat.⁵⁴

Ohledně rozlišování kogentních a dispozitivních právních norem je v zákoníku práce zakotvené základní interpretační pravidlo v § 4a. V tomto ustanovení je vyjádřen princip autonomie vůle, tedy možnost stran se odchýlit od znění zákona, pokud to zákon výslovně nevyklučuje. Pro oblast soukromého práva je typický zásadně dispozitivní charakter. Ovšem u pracovního práva, právě s ohledem na ochranu zaměstnance, je tato zásada výrazně omezena. Z toho plyne, že pracovní právo, na rozdíl od občanského, obsahuje více kogentních případně relativně kogentních norem.⁵⁵

Relativně kogentní normy se v pracovním právu objevují velmi často. *Jde o případ, kdy se od právní úprav lze odchýlit pouze v jednom směru.*⁵⁶ Takovéto normy zpravidla obsahují maximální možné povinnosti či minimální zaručená práva pro zaměstnance a tím plní ochranou funkci pracovního práva. Toto pravidlo obsahuje již zmínění § 4a zákoníku práce.⁵⁷

V rámci právního jednání rozlišujeme právní jednání jednostranná a právní jednání dvou a vícestranná. Uzavírání dvou a vícestranných právních jednání, zpravidla půjde o dohody mezi zaměstnancem, zaměstnavatelem a odborovými organizacemi, je možné vždy, pokud to zákon nezakazuje. Tedy autonomie vůle se zde uplatňuje široce. Zatímco u jednostranného právního jednání, jako je vydání vnitřního předpisu, je možné pouze pokud tak stanoví zákon. Tedy vnitřní předpisy může zaměstnavatel vydat pouze za podmínek stanovených zákonem.⁵⁸ V tomto případě je autonomie vůle výrazně omezena zákonem a zaměstnavatel má povinnosti při vydávání vnitřních předpisů se těmito limity řídit.

S § 4a úzce souvisí problematika vnitřních předpisů a pracovních řádů obsažená v § 305 a § 306 zákoníku práce, a to právě s ohledem na možnost odchýlné úpravy. Otázkou úpravy vztahů vnitřními předpisy se budu zabývat v následující podkapitole v souvislosti s úpravou zaměstnávání manželů a příbuzných v přímo podřízeném vztahu.

Ohledně pracovního řádu upraveného v § 306 zákoníku práce lze říci, že se jedná o zvláštní druh vnitřního předpisu.⁵⁹ Jedná se o vztah obecné a zvláštní právní úpravy, kdy se na pracovní řád užije § 305, jen pokud § 306 danou věc neřeší odchýlně. Ovšem obsahově pracovní

⁵⁴ Tamtéž

⁵⁵ BĚLINA, Miroslav. § 4a [Výjimky z aplikace]. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 48.

⁵⁶ Tamtéž

⁵⁷ Tamtéž

⁵⁸ ŠTOUDEK, Josef. *Autonomie vůle v pracovněprávních vztazích*. Brno, 2017. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Právnická fakulta. Vedoucí práce JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.

⁵⁹ BĚLINA, Miroslav. § 306 [Pracovní řád]. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1191.

řád upravuje zcela jinou problematiku. *Pracovní řád rozvádí ustanovení zákoníku práce, případně zvláštních právních předpisů, podle zvláštních a konkrétních podmínek u zaměstnavatele, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů.*⁶⁰

Pokusím se výše uvedené shrnout a aplikovat na téma této diplomové práce, tedy na kogentní zákaz výkonu závislé práce mezi manžely a registrovanými partnery ustanovený v § 318 zákoníku práce. V předchozí kapitole jsem zmínila, že ustanovení § 318 je kogentní povahy. Dle zákoníku práce má většina jeho ustanovení kogentní povahu, a to hlavně z důvodu ochrany slabší strany, tedy omezuje se zde libovůle zaměstnavatele. V § 318 zákoníku práce má slabší postavení zaměstnanec (budoucí manžel), který jakmile vstoupí do svazku manželského či partnerského, *ex lege* mu zanikne pracovní poměr. Tímto je chráněno rovné postavení manželů. Bohužel já v tomto žádnou ochranu zaměstnance, ani manžela, nespátřuji. Naopak to zaměstnance/manžela staví do nesrovnatelně horší pozice než kohokoliv jiného v obdobné situaci. Zaměstnanec/manžel přijde o práci bez jakýchkoliv náhrad a bez jakékoliv ochrany. Toto kogentní ustanovení určitě neplní svou roli ochrany slabší strany. Naopak se díky němu může dostat rodina do finančních problémů.

1.4. Osoby blízké na jednom pracovišti

Pojmem „pracoviště“ se zabýval Nejvyšší soud České republiky, když ve svém rozhodnutí⁶¹ vysvětlil, že *pracoviště je pak místo, kde zaměstnanec plní podle pokynů zaměstnavatele své pracovní úkoly. Pracovištěm se tedy rozumí konkrétní prostor, ve kterém zaměstnanec má fakticky vykonávat dohodnutou práci, případně prostor, kde se nachází jeho kancelář.*⁶²

Pojem „osoba blízká“⁶³ se objevuje v různých právních odvětvích, která si ho sama definují; pro pracovní právo je však stěžejní definice osoby blízké v § 22 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.⁶⁴

⁶⁰ Tamtéž

⁶¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26.11.2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014

⁶² RANDLOVÁ, Nataša. *Výklad pojmu „pracoviště“ zaměstnance*. [online]. epravo.cz, 18.3.2016 [cit. 7. března 2021]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/vyklad-pojmu-pracoviste-zamestnanec-100811.html>>.

⁶³ Pojetí osoby blízké v zákoníku práce je užší než v občanském zákoníku

⁶⁴ Rozdílné vymezení pojmu osoby blízké vymezuje sám zákoník práce pro účely poskytování cestovních náhrad jako ochrana zaměstnance a jeho blízkých osob v § 187 „*Za člena rodiny zaměstnance se pro účely poskytování cestovních náhrad, s výjimkou § 177 odst. 2, považuje jeho manžel, partner, vlastní dítě, osvojenec, dítě svěřené zaměstnanci do pěstounské péče nebo do výchovy, vlastní rodiče, osvojitel, opatrovník a pěstoun. Jiná fyzická osoba je postavena na roveň člena rodiny pouze za předpokladu, že žije se zaměstnancem v domácnosti.*“ Zákoník práce má i svou definici domácnosti v § 347 odst. 5, který říká, že domácností se rozumí společenství fyzických osob, které spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby. (BRŮHA, Dominik. *Praktické problémy zaměstnávání osob blízkých. Praktická personalistika č. 7-8/2019, s. 30 – 36*)

Z daného ustanovení vyplývá, že za osobu blízkou se považuje „*příbuzný v řadě přímé, sourozenec a manžel nebo partner*.“⁶⁵ Tyto osoby se dle zákona považují za osoby blízké bez dalšího, tedy bez ohledu na to, zda se osoby z této kategorie navzájem považují za osoby blízké či nikoli.⁶⁶ Dále dle téhož ustanovení jsou to osoby „*jiné v poměru rodinném nebo obdobném se pokládají za osoby sobě navzájem blízké, pokud by újmu, kterou utrpěla jedna z nich, druhá důvodně pociťovala jako újmu vlastní*.“ Zde už je cítit rozdíl oproti první části věty, a to takový, že zde je třeba zkoumat skutečný vzájemný poměr osob, a to k rozhodnému okamžiku.⁶⁷ Poslední věta ustanovení říká „*má se za to, že osobami blízkými jsou i osoby sešvagřené nebo osoby, které spolu trvale žijí*“ Švagrovství je vztah, který vznikne uzavřením manželství mezi jedním manželem a příbuznými druhého manžela.⁶⁸ Za osoby, které spolu trvale žijí se považují osoby, které spolu vytváří životní společenství s úmyslem žít spolu trvale.

Z žádného ustanovení ať už zákoníku práce či jiného předpisu (až na jednu výjimku) neplyne, že by zaměstnávání mezi osobami blízkými bylo zakázáno. A proto nic nebrání tomu, *aby pracovněprávní vztahy, ať už jako pracovní poměr nebo poměr z některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, vznikaly mezi sourozenci, mezi rodiči případně prarodiči a dětmi, mezi strýcem/tetou a synovcem/neteří*.⁶⁹ Právní úprava ani nezakazuje, aby osoby blízké byly zaměstnávány u téhož zaměstnavatele.⁷⁰ U osob blízkých tedy není problém, že by jedna vystupovala v nadřízeném postavení vůči druhé. Z tohoto platí jedna výjimka zakotvená v zák. č. 234/2014 Sb., o státní službě v § 43, ten stanoví 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*.“ Zde tedy zákon výslovně zakazuje, vztah nadřízenosti a podřízenosti mezi osobami blízkými.

V České republice není možné toto ani upravit vnitřním předpisem, kde by zaměstnavatel stanovil, že manželé nemohou být v rámci podniku v přímém vztahu podřízený – nadřízený, a to s ohledem na § 4a odst. 2 ve spojení s § 305 zákoníku práce, ze kterých plyne, že vnitřní předpis nemůže stanovovat další povinnosti či zákazy, které neplynou ze zákoníku práce. Shodně komentář k zákoníku práce, který říká: „*Pokud interní předpisy zaměstnavatele stanoví, že nemohou být na témže pracovišti zaměstnáni manželé či jiní rodinní příslušníci ve*

⁶⁵ Zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

⁶⁶ BRŮHA, Dominik. *Praktické problémy zaměstnávání osob blízkých*. Praktická personalistika č. 7-8/2019, s. 30 - 36

⁶⁷ Tamtéž

⁶⁸ KRÁLÍČKOVÁ, Zdeňka. § 774 [Švagrovství]. In: HRUŠÁKOVÁ, Milana a kol. *Občanský zákoník II. Rodinné právo (§ 655–975)*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2020, s. 482.

⁶⁹ Tamtéž

⁷⁰ Tamtéž

vztahu nadřízenosti a podřízenosti, nejde o požadavek podložený přímo zákoníkem práce a z hlediska tímto opatřením dotčeného zaměstnance by se mohlo jednat o diskriminaci z důvodu manželského a rodinného stavu a rodu podle směrnice Evropského společenství.⁷¹ Ovšem někteří autoři⁷² zastávají odlišný názor. Např. JUDr. Brůha Dominik je toho názoru, že zaměstnávání osob blízkých by mohlo některým zaměstnavatelům připadat nemorální, zvláště pokud by jedna měla vystupovat v nadřízeném vztahu vůči druhé, a proto se domnívá, že je možné toto upravit ve vnitřním předpise.⁷³ Někteří zaměstnavatelé by tedy mohli volit cestu vnitropodnikových úprav, kde by zaměstnávání osob blízkých ve vztahu nadřízený – podřízený nedoporučovali či dokonce zakazovali. Pan doktor toto své tvrzení ospravedlňuje tím, že dle legální zásady, co není zakázáno, je – za podmínek § 4a zákoníku práce – dovoleno, mohou zaměstnavatelé cestou etických kodexů, organizačních řádů a jiných podobných vnitropodnikových dokumentů regulovat zaměstnávání osob blízkých ve vztahu nadřízený – podřízený, pokud to považují za účelné. To, že zaměstnavatel určí ve vnitřním předpise pravidlo, že v rámci podniku nesmí být přímým podřízeným ani přímým nadřízeným zaměstnanec jeho manžel, manželka, dítě, rodič nebo sourozenec, není, dle názoru pana doktora, v rozporu se zákoníkem práce.⁷⁴

Osobně se přikláním k názoru JUDr. Hlouškové, tedy že pokud by si zaměstnavatel vnitřním předpisem upravil zaměstnávání osob blízkých, činil by tak v rozporu s § 4a odst. 2 zákoníku práce, protože by tak vytvářel další zákaz (povinnost), který neplyne ze zákoníku práce, a tedy si jej nelze stanovit vnitřním předpisem. Stejný názor sdílí i JUDr. Podrazil. Nehledě na to, že by se zaměstnavatel dopustil diskriminačního jednání, protože by tak rozlišoval mezi svými zaměstnanci z důvodu rodinného či manželského.

⁷¹ HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Komentář k Zákoníku práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2020. 13. aktualizované vydání.* Olomouc: ANAG, 2020. § 318

⁷² JUDr. Ladislav Jouza, JUDr. Dominik Brůha, Ph.D.

⁷³ BRŮHA, Dominik. *Praktické problémy zaměstnávání osob blízkých...*, s. 30 - 36

⁷⁴ Tamtéž

2. Historie

Na území České republiky byly pouze dva kodexy pracovního práva. Prvním byl zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, s účinností od 1.1.1966 a druhý byl přijat v roce 2006, dosud platný zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který nabyl účinnosti 1.1.2007. Tento zákon rovněž vycházel z koncepce samostatnosti pracovního práva jako jeho předchůdce.⁷⁵

Vzhledem k tomu, že důvodová zpráva k zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, neuvádí žádné vysvětlení ani komentář k § 318 a to ani v důvodových zprávách k pozdějším novelám zákona, je třeba se na ustanovení podívat z historického hlediska.⁷⁶

Na začátku 90. let byl přijat zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů, který nabyl účinnosti 1. 5. 1990. V tomto zákoně se poprvé objevil zákaz vzniku pracovněprávního vztahu mezi manžely. V zákoně mimo jiné bylo uvedeno, že podnikatel mohl zaměstnávat neomezený počet pracovníků, ale zároveň, že *manžel může svoji manželku a manželka může svého manžela zaměstnávat pouze jako spolupracujícího člena rodiny*.⁷⁷ Tomuto pojmu by v současné době nejvíce odpovídala úprava spolupracující osoby, neboť ani tenkrát nebyla zakázaná spolupráce manželů, naopak to tehdejší zákon i výslovně upravoval ve svém § 16 odst. 3.⁷⁸ Podnikatelská činnost mohla být provozována manžely, pokud měly zrušené společné jmění manželů (tehdy bezpodílové spoluvlastnictví) a jeden manžel vykonával podnikatelskou činnost společně s manželem, který není podnikatelem. Příjmy si pak manželé rozdělili dle smlouvy, nebo rovným dílem.

Právní úprava zakazující výkon závislé práce mezi manžely pak byla převzata do „starého“ zákoníku práce, a to do jeho § 269.⁷⁹ § 269 zněl *"Pracovněprávní vztah nemůže vzniknout mezi manžely."* Z uvedené dikce zákona je seznatelné, že pracovněprávní vztah nemůže vzniknout za doby trvání manželství po jeho uzavření. Ale pokud pracovněprávní vztah vznikl před uzavřením manželství, pak takový stav je z hlediska práva v pořádku a může nadále trvat i za trvání manželství.⁸⁰

Stávající zákoník práce zák. č. 262/2006 Sb., tuto právní úpravu převzal bez ohledu na vývoj společnosti po roce 1990, a to bez jakéhokoliv logiky.⁸¹ Naopak s jeho účinností 1.1.2007

⁷⁵ STEININGER, Jan. *Smluvní volnost versus ochrana zaměstnance*. Diplomová práce, 2018. Univerzita Karlova, Právnická fakulta

⁷⁶ BORSKÁ, Jana, SVĚTLÍKOVÁ, Daniela. *Sladování soukromého a pracovního života...*

⁷⁷ Tamtéž

⁷⁸ Zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů § 16 platné znění 1.7.1991-31.12.1991

⁷⁹ BORSKÁ, Jana, SVĚTLÍKOVÁ, Daniela. *Sladování soukromého a pracovního života...*

⁸⁰ Tamtéž

⁸¹ Tamtéž

došlo ještě ke zpřísnění zákazu, a to v tom smyslu, že pracovněprávní vztah mezi manžely nejen že nemůže vzniknout, ale nemůže mezi nimi ani existovat.

Vyvstala otázka, jak vyřešit případy, kdy pracovněprávní vztah mezi manžely je nadále platný dle předchozí právní úpravy, neboť zákon tuto situaci nijak neřeší. Komentář říká „*Pracovněprávní vztahy existující k 31. 12. 2006 ze zákona zanikly nabytím účinnosti zákoníku práce č. 262/2006 Sb.*“, ⁸² Poslední významná novela týkající se předmětného zákazu byla provedena v souvislosti s přijetím zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů. V důsledku toho bylo s účinností od 1.1.2008 ustanovení § 318 rozšířeno tak, že se vztahuje nejen na manžele, ale i na registrované partnery. S účinností od 1.1.2012 pak bylo upřesněno, že zákaz se vztahuje na existenci základního pracovněprávního vztahu ve smyslu § 3 zákoníku práce.

Tento zákaz, tedy nemožnost vzniku a existence pracovněprávního vztahu mezi manžely a registrovanými partnery, tak jak je uvedený v § 318 zákoníku práce, nebyl obsažen ve starém zákoníku práce ale ani v žádném jiném pracovněprávním předpise před rokem 1990.⁸³ Z výše uvedeného plyne, že dnešní zákoník práce přebíral ustanovení legislativy z roku 1990 a to zjevně bez hlubšího rozboru či odůvodnění vzhledem k tomu, že důvodové zprávy dané ustanovení vůbec nekomentují. A navíc zcela nesmyslně toto ustanovení ještě zpřísnil tím, že ho rozšířil na další osoby.⁸⁴

Zákoník práce se až na výjimky problematice partnerských vztahů na pracovišti nevěnuje.⁸⁵ Vzhledem k tomu, že každá podnikající fyzická osoba může být zaměstnavatelem, je logické, že zákoník práce reguluje i pracovněprávní vztahy vznikající v podnikatelské sféře.⁸⁶ Zákaz v ustanovení § 318 dopadá právě na tyto případy, tedy situace, kdy je jeden z manželů podnikající fyzickou osobou a měl by zájem na tom, zaměstnat druhého manžela/partnera.

⁸² ŠTEFKO, Martin. § 318 [*Zákaz pracovněprávního vztahu mezi manžely*]. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 1258.)

⁸³ LANGEROVÁ, Barbora. *Účast manžela a dalších rodinných příslušníků na podnikání... s. 36.*

⁸⁴ BORSKÁ, Jana, SVĚTLÍKOVÁ, Daniela. *Sladování soukromého a pracovního života...*

⁸⁵ BAŤHOVÁ, Lucie. *Vztahy na pracovišti*. [online]. pravni prostor.cz, 3.1.2017 [cit. 20.1.2021]. Dostupné na <<https://www.pravni-prostor.cz/clanky/pracovni-pravo/vztahy-na-pracovisti> >

⁸⁶ BORSKÁ, Jana, SVĚTLÍKOVÁ, Daniela. *Sladování soukromého a pracovního života...*

3. Povaha ustanovení § 318 a jeho vynutitelnost

Jedná se o kogentní ustanovení. To, jaké normy se považují za kogentní a jaké za dispozitivní, velmi přesně definoval profesor Pavel Holländer a to tak, že „*Kogentní právní norma, zvaná též imperativní, popř. ‚ius cogens‘, je taková právní norma, která působí bezpodmínečně. Účastníci právního vztahu si pod sankcí neplatnosti nesmějí ujednat nic, co by kogentní právní normě odporovalo. Kogentní právní norma je státní mocí vynutitelná vždy a bezpodmínečně.*“⁸⁷ Od takového ustanovení se smlouva mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nemůže odchýlit. A to ani přes souhlas obou smluvních stran, takové ujednání by totiž odporovalo zákonu a bylo by neplatné. V zákoníku práce se nejčastěji jedná o ustanovení na ochranu zaměstnance a jeho zaručených minimálních práv.

V souvislosti s rozlišováním norem na kogentní a dispozitivní je nezbytné zmínit test kogentnosti. Test kogentnosti je metoda, pomocí níž je možné spolehlivě dospět k závěru, zda se v konkrétním případě jedná o kogentní či dispozitivní normu. Pravidla pro rozlišování kogentních a dispozitivních norem obsahují i jednotlivá ustanovení právních předpisů. Pro nás je důležitý § 1 odst. 2 občanského zákoníku a § 4a zákoníku práce.

Test kogentnosti k § 1 odst. 2 sestavil JUDr. Filip Melzer a to tak že, *právní norma je kogentní, pokud:*

1. *představuje pravidlo, u kterého by odchýlení se od něj eo ipso představovalo **rozpor s dobrými mravy,***
2. *představuje pravidlo, u kterého by odchýlení se od něj eo ipso představovalo **rozpor s veřejným pořádkem;** do této kategorie spadá i odchýlení se od práv týkajících se **postavení osob,** včetně práva na **ochranu osobnosti,** a odchýlení se, které by **nepřípustně zasáhlo do práv třetích osob,***
3. *je jejím účelem **ochrana slabší strany** a odchýlení se směřuje v neprospěch této slabší strany,*
4. *její účel a smysl v jiných případech odporuje tomu, aby se strany mohly od této normy vlastním právním jednáním odchýlit.*

*Pokud bude naplněn některý z důvodů kogentnosti uvedený v tomto testu, jde o kogentní normu, jinak je dispozitivní.*⁸⁸

⁸⁷ HOLLÄNDER, Pavel. *Dvojitá povaha dispozitivní právní normy*, in Veřejná správa a právo. Pocta prof. JUDr. Dušana Hendrychovi. První vydání. Praha: C. H. Beck, 1997, s. 207.

⁸⁸ MELZER, Filip, TĚGL, Petr a kol. *Občanský zákoník – velký komentář*. Svazek I. § 1-117. Praha: Leges, 2013, s. 64-65. § 1

Na rozdíl od testu kogentnosti dle občanského zákoníku se dle zákoníku práce bude jednat o kogentní normu za podmínek stanovených v § 4a. Toto ustanovení obsahuje podmínky, za kterých není možné se od právní úpravy odchýlit.

Od úpravy není možné se odchýlit, pokud obsahuje zákonný zákaz, a to buď přímý nebo nepřímý, úprava se týká statusových věcí, nebo jde o normu z taxativního výčtu § 363 zákoníku práce. Dále není možné se od právní úpravy odchýlit, pokud by odchýlení se bylo v rozporu s veřejným pořádkem vč. zásad pracovního práva, nebo v rozporu s dobrými mravy.

Další podmínkou je nepřekročení minimálních nebo maximálních standardů, které stanoví tento zákon. Povinnosti zaměstnance lež změnit pouze na základě smlouvy se zaměstnancem, a nebo pokud se zaměstnanec svých zaručených práv vzdá, nepřihlíží se k tomu a tedy toto jeho jednání je nicotné. Dále se nelze smluvně odchýlit od ustanovení o základních zásadách pracovněprávních vztahů.

Před novelou⁸⁹ bylo v zákoníku práce § 4b uvedeno, že se nelze odchýlit od ustanovení, která v sobě obsahují zákaz nebo příkaz. Toto ustanovení bylo zrušeno, ale ke stejnému závěru lze dospět výkladem i dnes.

Jak bylo výše zmíněno, zákoník práce neříká, jakým způsobem a kdy má pracovněprávní vztah mezi manžely či partnery skončit. Otázkou tedy je, zda je zákaz nějakým způsobem vynutitelný státní mocí.⁹⁰

V tomto ohledu je významný zákon č. 251/2005 Sb., o inspekcii práce, kde není jako přešůpek kvalifikováno jednání, že i po uzavření manželství budou manželé v pracovněprávním vztahu pokračovat. Tedy situace, kdy manžel bude nadále manželce ukládat pracovní povinnosti a pak jí za to vyplatí mzdu. Z toho tedy vyplývá, že na základě tohoto veřejnoprávního předpisu, manželé nemohou dostat pokutu ani jinou sankci za své „protiprávní“ jednání. S tím souvisí i otázka, jaký subjekt by přistoupil k vymožení zákazu pro případ jeho porušení.⁹¹ Z jakého důvodu a kdo by mohl mít zájem na jeho dodržování. Samotné manželé si lze jen těžko představit, jak stojí o realizaci zákazu, ale ani u dalších osob v soukromém právu si nelze dobře představit, že by měli zájem na tom zpochybnit existenci základního pracovněprávního vztahu mezi manžely.⁹² Lze tedy konstatovat, že zákaz zakotvený v § 318 zákoníku práce, nelze nijak právně vynucovat. To ale neznamená, že by s porušením

⁸⁹ Zákon č. 303/2013 Sb., platný od 1.1.2014

⁹⁰ PODRAZIL, Petr. *K zakazu výkonu závislé práce mezi manžely a registrovanými partnery...*, s. 707

⁹¹ Tamtéž

⁹² Tamtéž

zákazu nebyly spojeny jiné veřejnoprávní důsledky, např. platby zdravotního pojištění nebo placení záloh na daně.⁹³

⁹³ Tamtéž

4. Racionalita zákazu výkonu závislé práce mezi manžely a partnery v praxi

Jak již bylo výše řečeno, zákaz vzniku ale i samotné existence pracovněprávního vztahu mezi manžely nebo mezi registrovanými partnery dopadá jak na pracovní poměr, tak na vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jedná se o kogentní ustanovení, které nepřipouští žádné výjimky, jeho působení nelze vůlí stran vyloučit ani omezit. Ovšem tento zákaz již nedopadá na druha a družku.

Otázkou zůstává proč? Jaký rozdíl je ten, který zakládá legitimitu zcela zjevně diskriminačního ustanovení? Co mají společného manželé a registrovaní partneři, a naopak v čem se liší jejich postavení od postavení druha a družky? V této kapitole se na příkladech pokusím demonstrovat nedokonalost ustanovení § 318 zákoníku práce.

Uvedu několik příkladů. Paní Lucie pracuje pro pana Karla jako jeho sekretářka už 6 let. Vychovávají společně nezletilou dceru, kterou spolu mají. Pár není sezdáný a chtěl by to změnit. V den sňatku se ovšem pracovní poměr paní Lucie stává protiprávním, resp. ze zákona zaniká. Paní Lucie tedy půjde na úřad práce jako uchazečka o zaměstnání, zatímco její novomanžel půjde na tentýž úřad práce ohlásit volné pracovní místo.⁹⁴

Jiná možnost řešení, aby nedošlo k finančnímu ohrožení rodiny v důsledku skončení pracovního poměru, by byla, že by pan Karel změnil formu podnikání a založil obchodní společnost, která jeho podnikatelskou činnost převezme a pan Karel se stane jednatelem této své „nové“ společnosti. V souladu s ustanovením § 338 zákoníku práce přejdou všechna práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu z původního zaměstnavatele pana Karla na nového zaměstnavatele obchodní společnost pana Karla. Tedy paní Lucie zůstává nadále zaměstnaná jako sekretářka a nadále bude plnit úkoly zaměstnavatele, tedy svého novomanžela. Toto řešení je zcela v souladu se zákonem, i když administrativně a finančně poněkud složitější.⁹⁵

Téměř totožný příklad by byl, pokud by pan Karel byl jediným společníkem a současně i jednatelem své společnosti. Z titulu funkce jednatele by mohl uzavřít pracovní smlouvu s paní Lucií na pozici sekretářky jednatele. Fakt, že by se po uzavření pracovní smlouvy pár vzal, by nemělo na platnost a trvání pracovněprávního vztahu žádný vliv. Stejně tak obráceně, tedy pokud by došlo k zaměstnání paní Lucie panem Karlem (jeho společností) po uzavření manželství by nemělo žádný význam.⁹⁶

⁹⁴ Tamtéž

⁹⁵ PODRAZIL, Petr. *K zákazu výkonu závislé práce mezi manžely a registrovanými partnery*. Právní rozhledy 20/2018, s. 707

⁹⁶ BRŮHA, Dominik. *Praktické problémy zaměstnávání osob blízkých...*, s. 30 - 36

Jako dva hlavní důvody, proč je zakázán pracovněprávní vztah mezi manžely, a nikoliv mezi druhem a družkou, ačkoliv spolu žijí, mají spolu děti a sdílí soukromé sféry svých životů, mají úmysl spolu žít po předem časově neomezenou dobu, stejně jako manželé, jsou rovnost mezi manžely a institut společného jmění manželů.⁹⁷

Prvním důvodem je, že vztahy mezi manžely mají být rovnocenné. Zastánci zákazu poukazují na fakt, že vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je vztahem právním, ve kterém je jeden z účastníků v nadřízeném a druhý v podřízeném postavení.⁹⁸ Na základě toho je tedy zaměstnanec povinen konat práci pro zaměstnavatele a plnit jeho pokyny, což by v manželském svazku, kde si mají být manželé rovni, nebylo žádoucí.⁹⁹

U tohoto argumentu rovnosti mezi manžely, resp. registrovanými partnery, je nezbytné znovu zdůraznit § 2 zákoníku práce, kde zákonodárce vymezil hlavní znaky závislé práce. Z tohoto ustanovení je dovozován případný vztah nerovnosti mezi manžely, který by odporoval povaze manželství/registrovaného partnerství. Tuto nerovnost mezi nadřízeným (jedním z manželů, partnerů) a podřízeným (druhým z manželů, partnerů),¹⁰⁰ umocňuje ještě skutečnost, že zaměstnanec je po uzavření pracovněprávního vztahu považován za slabší stranu a požívá zvláštní ochrany. Zastánci zákazu dodávají, že nadřízenost zaměstnavatele konstituovaná pracovním právem narušuje stejnost práv a povinností v manželství (partnerství) a respekt k důstojnosti, kterou jsou si manželé a partneři vzájemně povinni.¹⁰¹ Jenomže rovnost jako taková je zaručena Listinou v čl. 1, všichni lidé jsou si rovni v důstojnosti a právech. Rovnost manželů zdůrazňuje i občanský zákoník v § 687 odst. 1 manželé mají rovné povinnosti a rovná práva. Tento důvod opravňující zákaz je přinejmenším sporný, a to protože rovni jsou si ze zákona nejen manželé nebo registrovaní partneři, ale všichni lidé, jakož i druh a družka, u nichž zákon pracovněprávním vztahům mezi těmito osobami nijak nebrání.¹⁰² Vztahy v pracovním právu nejsou způsobilé tuto rovnost narušit. Nemyslím si, že by jeden manžel (zaměstnavatel) pohlížel povýšeně na druhého manžela (zaměstnance) z toho důvodu, že ho zaměstnává. Naopak i v dobře fungující rodině existuje dělba práce. Dobře zajištěný chod domácnosti je založen na vzájemném rozdělení si „pracovních“ úkolů.

Druhým uváděným důvodem je institut společného jmění manželů (dále jen „SJM“). Tento důvod platí ale pouze pro manžele, neboť mezi registrovanými partnery SJM nevzniká.

⁹⁷ Tamtéž

⁹⁸ GALVAS, Milan. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s.263

⁹⁹ Tamtéž

¹⁰⁰ BRŮHA, Dominik. *Praktické problémy zaměstnávání osob blízkých...*, s. 30 - 36

¹⁰¹ LANGEROVÁ, Barbora. *Účast manžela a dalších rodinných příslušníků na podnikání...*, s. 36

¹⁰² BRŮHA, Dominik. *Praktické problémy zaměstnávání osob blízkých...*, s. 30 - 36

Tedy jeden z hlavních argumentů neobstojí a je naprosto lichý, neboť registrovaní partneři mají odlišné postavení než manželé, a to v několika ohledech, které níže zmiňuji. Zákaz výkonu závislé práce se původně vztahoval jen na manžele. S přijetím zákona o registrovaném partnerství¹⁰³ byl ale zákaz rozšířen, a to i na registrované partnery. Otázkou je, proč tak zákonodárce učinil. Někteří autoři uvádějí, že zákaz v § 318 zákoníku práce slouží k ochraně rodiny. Rodina je považována za elementární článek naší společnosti a jako takové je jí poskytována ochrana. Je chráněno specifické postavení manželů. Hlavním účelem manželství je založení rodiny, řádná výchova dětí a vzájemná podpora a pomoc.¹⁰⁴ Žádné obdobné ustanovení už ale nenalezneme v zákoně o registrovaném partnerství, tedy *a contrario* hlavním účelem registrovaného partnerství není založení rodiny a řádná výchova dětí.

Další důkaz toho, že registrované partnerství nelze ztotožňovat s manželstvím, nalezneme v přechodných ustanoveních občanského zákoníku § 3020. Ustanovení § 3020 říká: „*Ustanovení částí první, třetí a čtvrté o manželství a o právech a povinnostech manželů platí obdobně pro registrované partnerství a práva a povinnosti partnerů.*“ Jinými slovy, občanský zákoník přiznává stejná práva a povinnosti registrovaným partnerům jako manželům, až na, pro nás nejvíce zásadní, práva a povinnosti části druhé občanského zákoníku, tedy práva a povinnosti v rodinném právu. Z toho tedy vyplývá, že na registrované partnery se nevztahuje část občanského zákoníku upravující dědictví, švagrovství či osvojení.¹⁰⁵

Registrovaní partneři dále nemají srovnatelné postavení s manžely ani v sociálním pojištění. Na důkaz lze uvést několik případů, tak např. v zákoně č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, nemá registrovaný partner nárok na vdovský či vdovecký důchod, neboť § 49 zákona o důchodovém pojištění jasně stanoví že „*Vdova má nárok na vdovský důchod po manželovi, který.....Vdovec má nárok na vdovecký důchod po manželce, která.....*“ Z dikce citovaného ustanovení je tedy zřejmé, že se vztahuje pouze na manžele, a nikoliv na registrované partnery. Dále dle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění z ustanovení § 32 vyplývá, že registrovaný partner nemůže uzavřít dohodu s matkou o tom, že bude pečovat o dítě. Tuto dohodu může uzavřít matka se svým manželem nebo s otcem dítěte, nikoli tedy s registrovanou partnerkou.¹⁰⁶

¹⁰³ Zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství, účinný od 1.7.2006

¹⁰⁴ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník § 655

¹⁰⁵ KRÁLÍČKOVÁ, Zdeňka. § 3020 [Manželství a registrované partnerství]. In: HRUŠÁKOVÁ, Milana a kol. Občanský zákoník II. Rodinné právo (§ 655–975). 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2020, s. 1185.

¹⁰⁶ LANGEROVÁ, Barbora. Účast manžela a dalších rodinných příslušníků na podnikání. Obchodní právo, 1994, č. 10, s. 16; Stádník, J., Kieler, P. Aktuální rozsudky v oblasti nelegální práce. Práce a mzda, 2014, č. 1, s. 36.

Z výše uvedeného jasně plyne, že náš právní řád nezachází s registrovanými partnery stejně jako s manžely a proto je „zrovnoprávnění“¹⁰⁷ registrovaných partnerů s manžely v § 318 zákoníku práce při nejmenším zarážející. Myslím si, že jestli chce zákonodárce stavět registrované partnery na roveň manželů, měl by začít někde jinde než právě v diskriminačním ustavení § 318 zákoníku práce.

Pokud pomineme výše uvedené nelogické zařazení registrovaných partnerů do tohoto ustanovení, tak dále je tento argument postavený na tom, že zaměstnavatel (manžel) by k výplatě mzdy, platu nebo odměny za práci zaměstnance (druhého manžela) používal peníze ze SJM. Tyto peníze se však dle § 711 občanského zákoníku stávají opět součástí SJM jakmile s nimi manžel nabyde možnost nakládat. Takže tyto peníze neustále zůstávají ve společném jmění.¹⁰⁸ Jinými slovy SJM se nerozšiřuje ani nezúžuje. To ale není tak docela pravda, protože pokud si manželé rozsah SJM nezúží, stává se součástí SJM jak odměna za práci jednoho z manželů, tak i příjem zaměstnavatele (tedy zisk z podnikání druhého manžela).¹⁰⁹ Tomuto až uměle vytvořenému argumentu se dá lehce odporovat. Není nic jednoduššího než, že si manželé svůj majetkový režim upraví odlišně od režimu zákonného a tím odstraní překážku vzniku SJM. Je běžnou praxí, že si manželé za trvání manželství upraví svůj majetkový režim tak, že SJM zruší. Toto by náš problém ale nevyřešilo, neboť pracovněprávní poměr končí ze zákona uzavřením manželství. K čemu ale taktéž běžně dochází je, že si snoubenci ještě před uzavřením manželství upraví smlouvou, která musí mít formu veřejné listiny dle § 716 odst. 2 občanského zákoníku, a ujednájí manželský majetkový režim odlišně od zákonného.¹¹⁰ Dle následujícího § 717 občanského zákoníku si snoubenci mohou ujednat režim oddělených jmění. Tímto způsobem by dle mého názoru nebyl rozdíl v majetkovém režimu manželů a registrovaných partnerů, ale ani by se nelišil od majetkového uspořádání mezi druhem a družkou. Čímž si myslím, že tento argument ztratil relevanci a nelze jej jako uspokojivý nadále používat. Tento argument neobstojí a už vůbec na jeho základě není možné nutit potencionální manžele k volbě mezi uzavřením sňatku nebo setrváním v pracovněprávním poměru.

Uvedu další příklad, v pořadí již třetí. Pan Karel a paní Lucie z předchozích příkladů, se rozhodnou, že už nadále nebudou pokračovat v podnikatelské činnosti pana Karla a nechají se oba zaměstnat u stejného zaměstnavatele. Pan Karel je přijat na pozici ředitele oddělení a paní

¹⁰⁷ Tamtéž

¹⁰⁸ FETTER W, Richard. *Zaměstnávání osob blízkých (a zákaz vzájemného zaměstnávání manželů)*. [online]. epravo.cz, 18.1.2018 [cit. 11.1.2021]. Dostupné na < <https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnavani-osob-blizkych-a-zakaz-vzajemneho-zamestnavani-manzelu-106907.html> >.

¹⁰⁹ LANGEROVÁ, Barbora. *Účast manžela a dalších rodinných příslušníků na podnikání ...*, s. 36.

¹¹⁰ Tamtéž

Lucie jako sekretářka ředitele oddělení. Tedy pro manžele se v jejich vztahu nic nezměnilo. Pan Karel bude i nadále ukládat pracovněprávní pokyny své sekretářce (manželce), určovat kdy bude čerpat dovolenou, může jí vyslat na pracovní cestu, bude navrhopvat výši její odměny atd.¹¹¹

Jediná změna oproti předchozím příkladům, je v osobě zaměstnavatele, tedy v tom, kdo bude vyplácet mzdu oběma manželům. Rozdíl je v tom, zda se bude jednat o fyzickou osobu jakožto zaměstnavatele (jednoho z manželů) nebo o obchodní společnost, kterou ale taktéž může vést jeden z manželů. K argumentu rovnosti snad jen, že není naprosto žádný rozdíl mezi tím, kdy by pan Karel ukládal pracovní povinnosti své manželce jako zaměstnavatel a mezi tím, kdy jí je ukládá teď, jako její šéf. A přesto je tento stav naprosto po právu, na rozdíl od předchozích obdobných příkladů.

Dle mého názoru už teď oba argumenty dost pokulhávají, lze-li je ještě vůbec brát v potaz. Všechny tři zmíněné příklady si byly dost podobné a měly něco společného, a to to, že jeden z manželů vystupoval v nadřízeném postavení vůči druhému manželovi z titulu závislé práce. Přesto zákoník práce jednu ze tří uvedených situací zakazuje, a to protože v první situaci se jednalo o přímý výkon závislé práce.¹¹² Zde se nabízí prostor pro úvahu, zda je takové ustanovení v souladu se zásadou jednotnosti a bezrozpornosti našeho právního řádu.¹¹³

Daly by se uvést ještě dva příklady. První ten, že manželé by mezi sebou uzavřeli některou ze smluv dle občanského zákoníku. Ten totiž nezakazuje smlouvy o práci mezi manžely. Pan Karel by tak s paní Lucií mohl uzavřít smlouvu o dílo dle § 2586. Paní Lucie by tak mohla pro pana Karla šít šaty na základě smlouvy o dílo, které by pak pan Karel mohl prodávat ve svém obchodě. Ústavní soud v této věci dovodil, že z žádného ustanovení právního řádu zákaz ujednání smlouvy o dílo mezi manžely nevyplývá.¹¹⁴ V rozporu se zákonem by nebylo ani pokud by manželé mezi sebou uzavřeli jinou smlouvu dle občanského zákoníku, např. smlouvu příkazní dle § 1569 či jinou smlouvu obstaratelského typu jako je zprostředkování § 2445, komise § 2455, či obchodní zastoupení § 2483.¹¹⁵

Dalším zarážejícím příkladem je situace, kdy jeden z manželů případně partnerů je společníkem obchodní společnosti nebo členem družstva. Protože pracovněprávní vztah založený mezi společnostmi případně družstvem a manželem nebo partnerem je možný. Jedná se totiž o občanskoprávní vztah, kde, jak bylo již výše řečeno, žádný obdobný zákaz, jako je

¹¹¹ PODRAZIL, Petr. *K zákazu výkonu závislé práce mezi manžely a registrovanými partnery...*, s. 707

¹¹² Tamtéž

¹¹³ Tamtéž

¹¹⁴ Nález Ústavního soudu ze dne 12.7.2011, sp. zn. II ÚS 231/10

¹¹⁵ PODRAZIL, Petr. *K zákazu výkonu závislé práce mezi manžely a registrovanými partnery...*, s. 707

v zákoníku práce, nenajdeme.¹¹⁶ Přestože obě smlouvy, pracovní a o obchodním zastoupení, jsou si velmi podobné, co se týče povahy smluv, jedná se o soustavnou dlouhodobou činnost pro druhý subjekt za úplatu, jedna je zakázána, zatímco druhá je povolena.¹¹⁷

Omezení zákoníku práce nedopadá ani na rodinný závod. Naopak, zde se spolupráce mezi rodinnými příslušníky přímo předpokládá. V § 700 občanského zákoníku se píše, že „*Za rodinný se považuje závod, ve kterém společně pracují manželé nebo alespoň s jedním z manželů i jejich příbuzní až do třetího stupně nebo osoby s manžely sešvagřené až do druhého stupně a který je ve vlastnictví některé z těchto osob.*“¹¹⁸ Jedná se o zvláštní kategorii výkonu práce mezi blízkými osobami. V rámci rodinného závodu se nesjednává pracovní smlouva mezi tím, kdo závod řídí (nejčastěji hlava rodiny jako je otec) a osobami blízkými, stačí doložit průkaz, který dokládá vztahy mezi osobami. Občanský zákoník počítá s prací členů rodiny a jejich odměňování v podobě podílu na zisku. To vše ovšem mimo režim zákoníku práce.¹¹⁹

Z výše uvedeného tedy plyne, že pokud jsou oba (jak budoucí manžel, tak budoucí manželka) v roli zaměstnance pro jinou osobu, tak i po uzavření manželství zůstává jejich pracovněprávní vztah zachován. Jestliže ale by jeden z nich (manžel/manželka) byl v roli podnikající fyzické osoby a vystupoval by vůči druhému manželovi jako zaměstnavatel, tak v okamžiku uzavření manželství či registrovaného partnerství by jejich pracovněprávní vztah ex lege zanikl.¹²⁰ To stejné platí pro registrované partnery. Jinými slovy ustanovení § 318 zákoníku práce nezakazuje faktický vztah nadřízenosti a podřízenosti mezi manžely a partnery, je-li zaměstnavatelem osoba odlišná od manžela/partnera. Nejčastěji půjde o obchodní korporace, družstva, spolky, obecně prospěšné společnosti, nadace apod., kde za právnickou osobu uzavírá jeden z manželů, jakožto její statutární orgán, pracovní smlouvu s druhým manželem.¹²¹ Tato situace je po právu, neboť nejde o pracovněprávní vztah mezi manžely, ale mezi manželem a právnickou osobou.¹²²

Pro komplexnost příkladů dodávám, že podniká-li jeden z manželů jako fyzická osoba (pan Karel), nemůže zaměstnat svou manželku, ale nic nebrání tomu, aby manželka (paní Lucie) v podnikání se svým manželem spolupracovala. Pokud tedy bude paní Lucie působit jako spolupracující osoba, budou jí všechny nároky v oblasti důchodového i nemocenského zabezpečení zachovány, ale pouze za předpokladu, že za ní bude pan Karel řádně odvádět

¹¹⁶ LANGEROVÁ, Barbora. *Účast manžela a dalších rodinných příslušníků na podnikání...*, s. 36.

¹¹⁷ PODRAZIL, Petr. *K zákazu výkonu závislé práce mezi manžely a registrovanými partnery...*, s. 707

¹¹⁸ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník § 700

¹¹⁹ BRŮHA, Dominik. *Praktické problémy zaměstnávání osob blízkých...*, s. 30 - 36

¹²⁰ EICHLEROVÁ, Simona. *K zákazu zaměstnávání mezi manžely...*, s. 433

¹²¹ BRŮHA, Dominik. *Praktické problémy zaměstnávání osob blízkých...*, s. 30 - 36

¹²² Tamtéž

pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.¹²³ Nicméně se na ní nebude vztahovat ochrana ze zákoníku práce (viz kapitola Rozpor s dalšími ustanoveními zákoníku práce). Důvodem proč by manželé měli zájem na tom se vzájemně zaměstnávat, mohou být například nároky v sociálním zabezpečení.¹²⁴ K tomu rozhodnutí Nejvyššího správního soudu¹²⁵ uvádí, že pro posouzení, zda účast manžela/partnera – zaměstnance na nemocenském pojištění trvá i nadále po uzavření manželství/partnerství, je nezbytné posoudit několik hledisek. Krajský soud dospěl k závěru, že uzavřením manželství/partnerství účast manžela či partnera na nemocenském pojištění ex lege zaniká. Krajský soud tento závěr dovodil z ust. § 5 písm. a) bodě 1 zákona o nemocenském pojištění¹²⁶, kdy účasten na nemocenském pojištění je zaměstnanec v pracovním poměru, jenomže to v důsledku § 318 zákoníku práce manželé nejsou, tedy *a contrario* krajský soud došel k závěru, že manželka není účastna nemocenského pojištění. Nejvyšší správní soud s tímto závěrem nesouhlasí a domnívá se, že *při posouzení trvání nemocenského pojištění stěžovatelky po uzavření manželství s jejím zaměstnavatelem je nutno zabývat se i tím, zda byla po zániku svých pracovních poměrů účastna na nemocenském pojištění na základě § 5 písm. a) bod 15 zákona o nemocenském pojištění. Za účelem tohoto posouzení je třeba zjistit, zda stěžovatelka v době po 25. 9. 2009 skutečně vykonávala sjednanou práci, zda jí zaměstnavatel vyplácel za tuto práci mzdu a zda bylo z jejich příjmů placeno pojistné dle zákona č. 589/1992 Sb.*¹²⁷

Z výše uvedeného plyne, že ustanovení § 318 zákoníku práce představuje horší postavení pro podnikající fyzické osoby, ať už jako živnostníky dle živnostenského zákona, nebo podle jiných právních předpisů, protože tyto osoby nemohou v základním pracovněprávním vztahu zaměstnat svého manžela případně registrovaného partnera, a to bez jasného či legitimního důvodu.¹²⁸

Otázka legitimacy zákazu závislé práce mezi manžely/registrovanými partnery se v posledních letech, bohužel ale jen okrajově, dostala až k vrcholné justici České republiky. Tedy žádný z českých soudů se doposud nezabýval otázkou legitimacy § 318 jako meritem věci. Nejdříve se otázkou zabýval Nejvyšší správní soud¹²⁹, i když ve věci o uznatelnost daňového výdaje. Pro tuto diplomovou práci je ale důležité, jak posoudil vztah manželů, který byl obdobný vztahu pracovněprávnímu. V případě spolupráce jednoho manžela na podnikání

¹²³ JOUZA, Ladislav. *Manželé na jednom pracovišti*. [online]. bulletin-advokacie.cz....

¹²⁴ FETTER W, Richard. *Zaměstnávání osob blízkých...* [online]. epravo.cz, 18.1.2018 ...

¹²⁵ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13.8.2014, sp. zn. 3 Ads 92/2013

¹²⁶ Zákon č. 187/2006 o nemocenském pojištění § 5

¹²⁷ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13.8.2014, sp. zn. 3 Ads 92/2013

¹²⁸ BORSKÁ, Jana, SVĚTLÍKOVÁ, Daniela. *Slad'ování soukromého a pracovního života...*

¹²⁹ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze 14. 10. 2015, sp. zn. 1 Afs 87/2015.

druhého manžela se nemůže jednat o závislou činnost, a tedy příjem, který by jeden manžel vyplácel druhému, není příjem ze vztahu obdobného pracovněprávnímu. Nejvyšší správní soud opřel svou argumentaci o nemožnosti vzniku obdobného vztahu pracovněprávnímu právě o § 318, když konstatoval, že: „*Jedním z důvodů tohoto zákazu je rovnost mezi manžely, která by dle názoru zákonodárce nebyla zachována v případě, že by jeden manžel zaměstnával druhého.*“¹³⁰

Samotný Ústavní soud pochybuje o hodnotovém smyslu § 318 zákoníku práce, když ve svém nálezu uvedl: „*Legitimita tohoto zákazu (myšleno zákazu výkonu závislé práce mezi manžely nebo partnery) není předmětem tohoto řízení, ale Ústavní soud jako obiter dictum dodává, že o jeho opodstatněnosti lze mít oprávněné pochybnosti.*“¹³¹ Je škoda, že se tím Ústavní soud více nezabýval, ale i tak zasadil silnou ránu do doposud celkem neochvějného § 318 zákoníku práce. Mimo to, že Ústavní soud nepřímo zkritizoval zákonem stanovený zákaz výkonu závislé práce mezi manžely, tak současně i zavdal základní východiska *de lege ferenda*, z nichž je třeba při dalších úvahách vycházet.¹³²

4.1. Rozpor s dalšími ustanoveními zákoníku práce

V § 1a zákoníku práce je stanoven zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Uvedu příklad JUDr. Petra Podrazil: *Představíme-li si situaci, že na přijímací pohovor potenciálního zaměstnavatele se dostaví manžel zaměstnavatele (fyzické osoby) a třetí osoba, bude manžel z přijímacího řízení vyřazen na základě manželského stavu, přičemž rozlišování v pracovněprávních vztazích na základě existence či neexistence manželského stavu je podle § 16 odst. 2 ZPr rozlišováním nepřípustným, zakázaným.*¹³³ Toto je příklad rozporu mezi jednotlivými ustanoveními zákoníku práce.

Jako další rozpor by se dal uvést fakt, že zákaz § 318 zákoníku práce nemá oporu ani v tom, že není uveden jako některý z důvodů skončení pracovního poměru v hlavě IV. zákoníku práce. Tedy zákoník práce sice říká, že pracovněprávní vztah nemůže vzniknout a existovat mezi manžely a registrovanými partnery, už nám ale neříká, jak toho docílit. Tedy pokud existoval dříve pracovněprávní vztah nežli vztah manželský či partnerský, tak tato situace není uvedena jako důvod pro skončení pracovního poměru. Obdobné je to i se zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, kde zjistíme, že podle tohoto zákona není porušení zákazu v § 318 zákoníku práce kvalifikováno jako přestupek.¹³⁴ Takže ani v oblasti veřejného práva nenajdeme

¹³⁰ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze 14. 10. 2015, sp. zn. 1 Afs 87/2015

¹³¹ Nález Ústavního soudu ze dne 12. 7. 2011, sp. zn. II. ÚS 231/10

¹³² PODRAZIL, Petr. *K zákazu výkonu závislé práce mezi manžely a registrovanými partnery...*, s. 707

¹³³ Tamtéž

¹³⁴ Tamtéž

oporu pro § 318 zákoníku práce. Zákoník práce tedy sám neříká ani v obecných ustanoveních o rozvázání a skončení pracovního poměru, ani na jiném místě, jakým způsobem a kdy přesně má takový pracovněprávní vztah mezi manžely (partnery) skončit. Dle judikatury a převažujícího názoru odborné veřejnosti by k tomu mělo dojít *ex lege* ke dni vzniku manželství/partnerství. To ale v praxi může působit problémy.

Jak bylo výše naznačeno, právní úprava je nedomyšlená v tom, že není, kdo by se případné neplatnosti jednání měl dovolávat, případně proč by tak měl činit. Jen těžko si lze představit, že by tak činili manželé či partneři.

S tím souvisí další věc, a to práva a povinnosti, které obecně zákoník práce spojuje s ukončením pracovního poměr. Osoba, která byla v roli zaměstnance a jejíž pracovněprávní vztah zanikl *ex lege* z důvodu uzavření manželství či partnerství, tak nemá žádná ochranná práva, která jsou obecně s ukončením pracovního poměru spojena. Zejména se jedná o výpovědní dobu nebo nárok na odstupné. Zde se jedná opět o diskriminační jednání, neboť kdyby byl pracovní poměr skončen z jiného důvodu než uzavření sňatku či partnerství, pak by tato práva osobě byla zachována.¹³⁵

Další otázkou je, zda by taková osoba, tedy osoba, co jí zanikl pracovněprávní vztah z důvodu uzavření manželství (partnerství), měla nárok na podporu v nezaměstnanosti. A to z toho důvodu, že si vlastně svoji nezaměstnanost způsobila sama svým neuváženým jednáním.¹³⁶ Upřímně doufám, že k tomuto závěru by úřady nedošly, jednalo by se již o zcela zjevnou diskriminaci manželů. Aby osoba neměla nárok na podporu při nezaměstnanosti jen proto, že zvolila rodinný život, by se pomalu dalo považovat jako upřednostňování pracovního života před tím rodinným. Jinými slovy, člověk by si měl nejdříve rozmyslet, zda mu manželství či partnerství stojí za to, že přijde o práci. O ochraně rodinného života, jak je zaručeno v Listině, zde nelze vůbec hovořit.

Dle mého názoru tedy znalý zaměstnanec, ale i zaměstnavatel, zvolí tu cestu, že ke sňatku nedojde a partneři tak budou dál žít v nesezdaném svazku. Partneři budou tedy žít ve společného domácnosti, společně hradit náklady, vychovávat děti, sdílet své životy, ale svůj vztah nebudou formalizovat.¹³⁷

Toto je ale problém i rodinného práva, které nedává sezdaným párům tolik výhod, kolik by bylo vhodné oproti párům žijícím v nesezdanému soužití, aby páry byly motivovány k tomu manželství vůbec uzavřít.

¹³⁵ EICHLEROVÁ, Simona. *K zákazu zaměstnávání mezi manžely...*, s. 433

¹³⁶ BORSKÁ, Jana, SVĚTLÍKOVÁ, Daniela. *Sladování soukromého a pracovního života...*

¹³⁷ Tamtéž

Pokud bychom šli za hranice zákoníku práce, pak je toto ustanovení v rozporu s institutem rodinného závodu upraveného v občanském zákoníku § 700, který společnou práci manželů přímo předpokládá. Obecně občanský zákoník nezakazuje smlouvy o práci mezi manžely vůbec. Výkon práce mezi manžely a registrovanými partnery na základě občanského zákoníku je povolen.

4.2. Obcházení zákazu

Možnost, jak legálně obejít tento zákaz, byla již naznačena výše. Šlo o příklad, kdy pan Karel založil obchodní společnost s právní subjektivitou, kde byl jediným vlastníkem, a i jediným statutárním orgánem. Jakožto jednatel společnosti uzavřel se svou manželkou Lucií pracovní smlouvu, protože dle práva paní Lucie uzavřela pracovní smlouvu s obchodní společností, ta je tedy jejím zaměstnavatelem, nikoliv se svým manželem panem Karlem. Toto je způsob, jak legálně docílit toho, aby manžel v základním pracovněprávním vztahu vůči druhému manželce, tj. obchodní společnosti manžela, požíval veškeré ochrany stanovené pracovněprávními předpisy.¹³⁸ Mzdové náklady zaměstnance (paní Lucie) jsou daňově uznatelným výdajem obchodní společnosti (pana Karla). Dle § 709 odst. 3 občanského zákoníku se obchodní podíl jednoho manžela stává součástí SJM, jestliže byla právnická osoba založena za trvání manželství jedním z manželů.¹³⁹

S dalšími úvahami, jak obejít daný zákaz přišla paní magistra Simona Eichlerová. Dovolím si použít její příklady. Dalším možným způsobem, jak docílit zaměstnání svého manžela se všemi právy a povinnosti, co pro něj jakožto pro zaměstnance plynou, je následující. Podnikající fyzická osoba (pan Karel) se domluví s jinou podnikající fyzickou osobou (s kamarádem panem Martinem), že si navzájem zaměstnají manželky. Následně v souladu s možnostmi pracovního práva, konkrétně institutem dočasného přidělení dle § 43a přidělí kamarád k výkonu práce manželku zpět k manželovi. Tedy pan Martin přidělí paní Lucií k výkonu práce k panu Karlovi. Mzdové náklady si kamarádi navzájem přefakturují, bude se jednat o daňově uznatelný výdaj.¹⁴⁰

Dalším způsobem, se kterým paní magistra přišla je agenturní zaměstnávání dle § 307a zákoníku práce. Manželka uzavře základní pracovněprávní vztah s agenturou práce. Podnikající manžel uzavře s agenturou práce dohodu o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce (své manželky) k výkonu závislé práce u něj. Práci manželky bude fakticky řídit její podnikající manžel, mzdu jí bude vyplácet agentura a podnikající manžel agentuře zaplatí odměnu

¹³⁸ EICHLEROVÁ, Simona. *K zákazu zaměstnávání mezi manžely...*, s. 433

¹³⁹ Tamtéž

¹⁴⁰ Tamtéž

zahrnující též mzdové náklady vztahující se k vykonané práci manželky. Odměna bude na straně podnikajícího manžela daňově uznatelným výdajem.¹⁴¹

Tímto jsem chtěla poukázat na to, že ač je zaměstnávání manželů zakázáno z nějakého důvodu, lidé se stejně snaží najít způsob, jak si své vztahy uspořádat po svém. S ohledem na vše, co doposud bylo řečeno, bych se přikláněla k prosazování větší autonomie vůle v daném případě. Nechala bych na samotných manželích a partnerech, ať se sami rozhodnou dle toho, co považují za nejlepší.

4.3. Další důsledky způsobené § 318

První důsledek zákazu obsaženého v § 318 zákoníku práce je skončení pracovněprávního vztahu *ex lege* mezi manžely nebo registrovanými partnery k okamžiku uzavření manželství/partnerství. Shodně rozhodnutí Nejvyššího správního soudu sp. zn. 3 Ads 92/2013 „*Pracovněprávní vztah stěžovatelů zanikl v důsledku uzavření jejich manželství ze zákona, neboť jejich postavení zaměstnankyně a zaměstnavatele jako manželů bylo v rozporu s § 318 zákoníku práce.*“ Musí se jednat o situaci, kdy by jeden z manželů byl v pracovněprávním vztahu vůči druhému manželovi v nadřazeném postavení (zaměstnavatel – zaměstnanec). Tento důsledek byl výše podrobně rozebrán.

Další důsledek tohoto zákazu se projevuje v dědickém právu. Půjde o pokračování v živnosti dědicem. Dle § 342 zákoníku práce „*Smrtí fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, základní pracovněprávní vztah zaniká.*“¹⁴² Výjimku tvoří pokračování v živnosti či v poskytování zdravotních služeb.¹⁴³ Pokud dědic zemřelé podnikající osoby do 3 měsíců od její smrti oznámí živnostenskému úřadu, že hodlá v živnosti pokračovat, přecházejí na něj pracovněprávní vztahy zemřelého. K přechodu práv a povinností na dědice přejde pouze v tom případě, kdy dědic projeví vůli v podnikání zůstavitele pokračovat. V takovém případě dědic nastoupí na místo zemřelého a přebírá všechny jeho dosavadní zaměstnance. Jestliže ale bude mezi zaměstnanci i manžel dědice, pak tento jediný pracovněprávní vztah *ex lege* zanikne z důvodu existence § 318 zákoníku práce,¹⁴⁴ zatímco ostatní pracovněprávní vztahy budou nadále platné.

Pro lepší srozumitelnost uvedu příklad. Paní Lucie bude pracovat u svého tchána. Tchán provozuje živnost v oblasti účetnictví. Spolu s paní Lucií u dědečka začala pracovat i dcera paní Lucie a pana Karla Adéla. Obě ženy pracují na pozici účetní v základním pracovněprávním

¹⁴¹ EICHLEROVÁ, Simona. *K zákazu zaměstnávání mezi manžely...*, s. 433

¹⁴² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 342

¹⁴³ EICHLEROVÁ, Simona. *K zákazu zaměstnávání mezi manžely...*, s. 433

¹⁴⁴ Tamtéž

vztahu. Tchán/dědeček – zaměstnavatel zemře. Jeho syn pan Karel, ale rovněž provozuje účetnictví, a tak se rozhodne pokračovat v živnosti svého otce dle § 342 zákoníku práce. Tímto okamžikem však pracovněprávní vztah manželky Lucie zaniká, zatímco pracovněprávní vztah Adély přejde na dědice – otce. Dcera bude nadále vykonávat svou práci v pracovněprávním vztahu a bude se na ní vztahovat ochrana zákoníku práce. Její matka ovšem o práci přijde, a navíc nebude mít nárok na odstupné či jakoukoliv jinou ochranu, která by za jiných okolností pro zaměstnance plynula. V práci by již mohla pokračovat jen jako výpomoc v živnosti svého manžela – dědice.¹⁴⁵

Další situace, které by se § 318 zákoníku práce mohl dotýkat, je převod činnosti zaměstnavatele dle § 338 zákoníku práce. Dle tohoto ustanovení platí, že „*Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele.*“¹⁴⁶ K přechodu práv a povinností dochází *ex lege* a zaměstnanec se nemůže nijak bránit.¹⁴⁷ Může se tedy stát, že z dosavadního zaměstnavatele přejdou práva a povinnosti manželky na nového zaměstnavatele – jejího manžela. Tímto se manžel, jakožto podnikající fyzická osoba, stane zaměstnavatelem své manželky – tedy případ, který § 318 zákoníku práce zakazuje. I zde tedy dojde k zániku pracovněprávního vztahu manželky *ex lege*, a to bez jakékoliv kompenzace či ochrany.¹⁴⁸

Zde by mohlo ustanovení působit i jiný problém, hlavně s ohledem na to, že manžel – zaměstnanec nemá žádnou možnost, jak ukončení pracovněprávního vztahu zabránit. Tedy mohlo by se stát, že by účelně manžel-zaměstnavatel měl zájem na tom, aby převzal takovou činnost, kde by se stal zaměstnavatelem své manželky. Té by pak *ex lege* zanikl pracovněprávní vztah bez nároku na jakoukoliv ochranu poskytovanou zákoníkem práce. Tato situace by mohla být pro manželku likvidační a situace by se mohla stát i snadno zneužitelnou.¹⁴⁹

¹⁴⁵ Tamtéž

¹⁴⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 338

¹⁴⁷ EICHLEROVÁ, Simona. *K zákazu zaměstnávání mezi manžely...*, s. 433

¹⁴⁸ Tamtéž

¹⁴⁹ Tamtéž

4.4. Důsledky porušení zákazu

Pokud by tedy manželé i nadále, tj. po uzavření manželství, pokračovali v pracovněprávním vztahu (stejně platí pro registrované partnery), tedy by jeden manžel (zaměstnavatel) ukládal pracovní povinnosti druhému manželovi (zaměstnanci) a ten by pak za odvedenou práci dostával od zaměstnavatele odměnu, jednalo by se o daňově neuznatelný výdaj. Mzdové náklady zaměstnavatele vynaložené na zaměstnance jsou obecně daňově uznatelným výdajem pro účely daně z příjmů.¹⁵⁰ Zde ale nastává problém. I kdyby manželé nadále pokračovali v pracovněprávním vztahu, tak jako před uzavřením manželství, zákon by na ně tak už nepohlížel. Tedy z pohledu zákona by to nebyly výdaje na zaměstnance, protože pracovní poměr *ex lege* v okamžiku uzavření zanikl, tudíž manžel již není zaměstnancem druhého manžela. Pokud by manžel ale i nadále odváděl za manželku mzdu, a i nadále by odváděl související povinné odvody a daně (na zdravotní pojištění, sociální pojištění, zálohy na daň z příjmů apod.) za zaměstnance (manželku) do veřejných rozpočtů, jednalo by se o daňově neuznatelný výdaj na straně podnikajícího manžela (zaměstnavatele) a na straně příjemců povinných odvodů a daní o bezdůvodné obohacení.¹⁵¹ Je nepodstatné, zda by tak manželé činili úmyslně či z nedbalosti.

¹⁵⁰ EICHLEROVÁ, Simona. *K zákazu zaměstnávání mezi manžely...*, s. 433

¹⁵¹ Tamtéž

5. Test proporcionality

V této kapitole bych chtěla předmětný zákaz podrobit testu proporcionality tak, jak ho stanovil Ústavní soud.¹⁵² Ústavní soud tento test používá při kolizi dvou či více chráněných subjektivních práv. Zde proti sobě stojí *právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost a právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací*, jakožto základní lidské právo zakotvené v Listině¹⁵³, proti *rovnosti mezi manžely v důstojnosti i právech*. Vzájemné poměrování ve vzájemné kolizi stojících základních práv a svobod spočívá v následujících kritériích: Prvním je *kritérium vhodnosti*, tj. odpověď na otázku, zdali institut, omezující určité základní právo, umožňuje dosáhnout sledovaný cíl (ochranu jiného základního práva).¹⁵⁴ V daném případě se zákonodárce snažil dosáhnout rovnosti mezi manžely/partnery ve všech odvětvích práva a zabránit jakémukoliv narušení této rovnosti. Lze přisvědčit zákonodárci, že institut zákazu výkonu závislé práce mezi manžely a partnery zakotvený v § 318 zákoníku práce umožňuje dosáhnout cíle v oblasti pracovního práva. Vzhledem k tomu, že základní pracovněprávní vztah je založen na vztahu podřízenosti a nadřízenosti subjektů, zdá se být tento krok zákonodárce způsobilým k dosažení cíle. Ovšem pouze za předpokladu, kdy bychom dospěli k závěru, že uzavřením pracovněprávního vztahu mezi manžely/partnery, by se jejich vztah stal nerovným. Důvodová z práva k ustanovení nic neříká, tedy důvody zákazu jsou pouze dovozené odbornou veřejností. Osobně mám tedy za to, že zákonodárce se domnívá, že zaměstnáním manžela/partnera se jeho postavení nutně změní a stane se manželovi/partnerovi podřízeným. Cílem zákonodárce je tedy tomuto stavu předejít.

Druhým kritériem poměrování základních práv a svobod je *kritérium potřebnosti*. Soud zkoumá, zdali by stanoveného cíle nemohlo být dosaženo „*jinými opatřeními, umožňujícími dosáhnout stejného cíle, avšak nedotýkajícími se základních práv a svobod*“. Zákonodárce pro dosažení svého cíle zvolil formu kogentního zákazu. Ovšem rovnosti mezi manžely, kteří spolu uzavřeli pracovní poměr, by se dalo dosáhnout i jinými způsoby. Nerovnost mezi manžely v pracovněprávním vztahu nastává, dle výkladu, ze dvou důvodů, a to že manžel by se stal finančně závislým na druhém manželovi, a že by musel plnit úkoly stanovené druhým manželem. První z uvedených důvodů nerovnosti by se dal vyřešit zrušením, nebo alespoň zúžením SJM, kdy by mzda byla ve výlučném vlastnictví toho manžela, který ji obdržel, a tedy by ji nemohlo být použito druhým manželem na její vyplacení. Co se týče zadávání pracovních

¹⁵² Nález Ústavního soudu ze dne 13.8.2002, sp. zn. Pl. ÚS 3/02

¹⁵³ Usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky

¹⁵⁴ Nález Ústavního soudu ze dne 12.10.1994, sp. zn. Pl. ÚS 4/94

úkolů, tak je to typický vztah pro pracovní právo, nicméně nezakládá to nerovnost lidských bytostí jako takovou, která je zaručena v Listině v čl. 1.

Z toho nezbytně plyne, že rozhodnutí o tom, zda mezi sebou manželé či partneři vůbec budou chtít být zaměstnání, by z hlediska čl. 26 Listiny¹⁵⁵ mělo být ponecháno na jejich volbě. V případě, že se pro vzájemné zaměstnání rozhodnou, je myslitelné, aby zákonodárce vázal až právě pozitivní rozhodnutí o vzájemném zaměstnání na určité omezující podmínky, jako je například zúžení SJM. Tedy až zde by bylo legitimní upravovat podmínky pro zaměstnávání mezi manžely/partnery a snažit se zachovat jejich rovné postavení¹⁵⁶ (pokud bude zákonodárce trvat na tom, že se jejich postavení v pracovněprávním vztahu změní). Z uvedeného vyplývá, že zvolené řešení není z hlediska konkurujícího základního práva nejšetrnější. Zákonodárce tedy nevhodně zvolil způsob dosažení svého cíle tím, že předem plošně a bezpodmínečně zakázal, aby základní pracovněprávní vztah mohl vzniknout mezi manžely či partnery, aniž by se danou situaci pokusil vyřešit méně omezujícím způsobem. Z tohoto důvodu se domnívám, že není třeba pokračovat v testu proporcionality, neboť předmětný zákaz ustanovený v § 318 zákoníku práce neobstál z hlediska potřebnosti zvoleného prostředku, neboť je nešetrné k základní svobodě na svobodnou volbu povolání a žádoucího stavu, sledovaného cíle – rovnosti mezi manžely/partnery, lze dosáhnout jinak.

Domnívám se tedy, že pokud by se předmětné ustanovení někdy v budoucnu dostalo před Ústavní soud, mělo by být na základě shora uvedeného testu proporcionality zrušeno jako nepřiměřeně zasahující do základních práv a svobod.

¹⁵⁵ Usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky

¹⁵⁶ Nález Ústavního soudu ze dne 20.6.2006, sp. zn. Pl. ÚS 38/04

6. Porovnání se zahraničními úpravami

V této kapitole se budu věnovat oblasti pracovního práva v právních úpravách našich sousedů. Budu se hlavně soustředit na kontroverzní ustanovení § 318 zákoníku práce a zda se u našich sousedů vyskytuje obdobné ustanovení či obdobný zákaz, který by bránil uzavření základního pracovněprávního vztahu osobám, které spolu vstoupili do manželství, či registrovaného partnerství.

6.1. Slovensko

Porovnání bych začala s našimi slovenskými sousedy, a to z toho důvodu, že jsme spolu po dobu 74 let do 1.1.1993 tvořili jeden stát. České a slovenské pracovní právo se řadu let vyvíjelo společně a stále si je velmi podobné. Obecně je tedy náš právní řád velice podobný tomu slovenskému, nejen v oblasti pracovního práva. Díky společnému fungování v jednom státě, vycházela Slovenská republika ze stejného právního základu jako my. Východiskem pro její zákoník práce byl tedy taktéž zákon č. 65/1965 a jeho § 269, kde byl zakotven zákaz vzniku pracovněprávního vztahu mezi manžely.¹⁵⁷ Původně Slovensko, stejně jako my, tento zákaz převzalo do svého zákona č. 311/2001 Z.z., Zákoník práce, avšak s účinností od 1.5.2004 byl tento zákaz zrušen. Tento slovenský zákon rovněž obsahuje zákaz diskriminace, mimo jiné výslovně ve svém čl. 1 uvádí, že je zakázána jakákoliv diskriminace z důvodu manželského a rodinného stavu s ohledem na právo na práci a svobodnou volbu zaměstnání. V českém zákoníku práce najdeme téměř shodné ustanovení v § 16. S ohledem na to je logické, že na Slovensku došlo ke zrušení ustanovení zakazující výkon závislé práce mezi manžely, neboť by byl předpis vnitřně rozporný. V současné době tedy na Slovensku žádný obdobný zákaz, který by bránil výkonu závislé práce mezi manžely¹⁵⁸, neexistuje.¹⁵⁹

6.2. Německo

Jako další bych chtěla porovnat českou právní úpravu s německou, co se daného zákazu týče s ohledem na to, že Česká republika je německou právní úpravou ve velkém rozsahu inspirována. Německá právní úprava se liší od té naší a to tak, že v Německu nenajdeme jednotný zákoník práce na celostátní úrovni, který by komplexně reguloval oblast pracovního práva. Právní úprava je tedy roztržštěná do většího množství právních předpisů. Základním zákonem je německý občanský zákoník (Bürgerliches Gesetzbuch). Dalšími pro pracovní právo důležitými zákony jsou například zákon o ochraně před výpovědí (Kündigungsschutzgesetz),

¹⁵⁷ EICHLEROVÁ, Simona. *K zakazu zaměstnávání mezi manžely...*, s. 433

¹⁵⁸ Vstup do registrovaného partnerství osob stejného pohlaví není na Slovensku povolen.

¹⁵⁹ EICHLEROVÁ, Simona. *K zakazu zaměstnávání mezi manžely...*, s. 433

zákon o kolektivních smlouvách (Tarifvertragsgesetz), zákon o podnikovém řádu (Betriebsverfassungsgesetz), zákon na ochranu matek (Mutterschutzgesetz), zákon o pracovní době (Arbeitszeitgesetz), zákon o práci na částečný úvazek a dobu určitou (Teilzeit- und Befristungsgesetz) a další.¹⁶⁰ Společně máme upravený vztah pracovněprávních předpisů k občanskému zákoníku (BGB), ten je stejně jako v naší právní úpravě založen na principu subsidiarity.¹⁶¹

Právní základy, které jsou podle pracovního práva důležité, jsou §§ 611, 1353 BGB.¹⁶² Co se týče zákazu výkonu závislé práce mezi manžely a registrovanými partnery, tak německá právní úprava nic podobného nezná. Tedy v Německu je možný výkon závislé práce mezi manžely. Jediné, co v tomto ohledu Německo rozlišuje je, zda manželé spolu pracují na základě pracovní smlouvy, či zda se bude jednat o rodinnou práci. Definice pracovního poměru mezi manžely zní: „*Pracovní poměr manžela/manželky*“ je pracovní poměr, ve kterém jsou zaměstnavatel a zaměstnanec příbuzní. Tedy jeden manžel jedná jako zaměstnavatel a druhý z manželů jako zaměstnanec.¹⁶³ Nestáčí však, že manžel bude vykonávat práci pro druhého manžela, ale musí mezi nimi existovat právně závazná pracovní smlouva, která bude plněna. Plnění smlouvy se uskutečňuje výkonem práce, za kterou zaměstnanec obdrží mzdu. Mzda je tedy pravidelně vyplácena a odvádí se příspěvky na sociální zabezpečení.¹⁶⁴ Totéž platí pro páry stejného pohlaví, které uzavřely manželství.¹⁶⁵ Vzhledem ke zvláštnímu vztahu mezi manžely nebo životními partnery je často obtížné definovat hranice mezi závislým zaměstnáním a rodinnou prací.¹⁶⁶ Důvod, proč německá právní úprava rozlišuje, zda se jedná o skutečný výkon závislé práce nebo jde pouze o rodinnou práci, je uznání mzdových nákladů a s tím související sociální pojištění.¹⁶⁷ Aby se skutečně jednalo o uznatelný výdaj, musí být pracovní poměr mezi manžely prováděn, jako by se jednalo o nezávislou třetí osobu, tj. musí

¹⁶⁰ ČIHÁK, Adam František. *Flexicurita a její projevy při vzniku, změnách a skončení pracovního poměru v právní úpravě České republiky a Spolkové republiky Německo*. Praha, 2013. Diplomová práce. Karlova univerzita, Právnická fakulta. Vedoucí práce JUDr. Petr Hůrka.

¹⁶¹ ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, s. 182-183.

¹⁶² HAUFE. *Ehegatten-Arbeitsverhältnis*. [online]. haufe.de, [cit. 8.2.2021]. Dostupné na <https://www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-platin/ehgatten-arbeitsverhaeltnis_idesk_PI42323_HI520867.html>.

¹⁶³ Tamtéž

¹⁶⁴ JURA FORUM. *Ehegattenarbeitsverhältnis*. [online]. juraforum.de, [cit. 7.2.2021]. Dostupné na <<https://www.juraforum.de/lexikon/ehgattenarbeitsverhaeltnis>>.

¹⁶⁵ V Německu od 1.10.2017 není možné uzavření registrovaného partnerství. Od tohoto data i stejnopohlavní páry uzavírají manželství.

¹⁶⁶ HAUFE. *Ehegatten-Arbeitsverhältnis*. [online]...

¹⁶⁷ STEUERTIPPS. *Aufgepasst bei Arbeitsverhältnissen zwischen Ehegatten*. [online]. steuertipps.de, 7.12.2018 [cit. 8.2.2021]. Dostupné na <<https://www.steuertipps.de/beruf-job/themen/aufgepasst-bei-arbeitsverhaeltnissen-zwischen-ehgatten>>.

splňovat tzv. srovnání třetích osob.¹⁶⁸ Placené pracovní poměry, na rozdíl o rodinné pomoci, podléhají příspěvkům na sociální pojištění.¹⁶⁹ Další zvláštností německé právní úpravy v případě pracovního poměru manželů je například to, že rozvod neospravedlňuje ukončení pracovního poměru. Výpověď je však možná, pokud manželské spory ovlivňují pracovní poměr takovým způsobem, že zaměstnavatel má důvody domnívat se, že zaměstnanec neplní své smluvní závazky s náležitou péčí a loajalitou.¹⁷⁰ V Německu tedy není ani zakázané zaměstnání obou manželů na jednom pracovišti. Nicméně zaměstnavatel může mít zájem na tom, aby každý z manželů byl na jiném oddělení, což jim také může nařídit.¹⁷¹

6.3. Rakousko

Pracovní právo v Rakousku je definováno podstatně starším zákoníkem práce, než je tomu v České republice. Zákon 22/1974 Sb., zákoník práce (Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG) byl schválen 14. prosince 1973.¹⁷² V Rakousku je obdobná právní úprava jako v Německu, kromě zákoníku práce jsou další důležité předpisy pro oblast pracovního práva. Každopádně zaměstnávání mezi manžely je v Rakousku povoleno. Stejně tak zaměstnávání mezi příbuznými není jakkoli omezeno. Ale stejně jako v Německu si občané musí dávat pozor, zda skutečně vykonávají práci nebo jen pomáhají svým příbuzným, aniž by dostávali jakoukoliv odměnu. Zaměstnávání manželů a ostatních členů rodiny bylo předmětem debaty nejen v Rakousku, ale například i ve Francii.¹⁷³ V Rakousku jsou s tím spojeny dva problémy. První problém je, že manželé pro sebe pracují, ale nazývají to jako výpomoc, za účelem snížení daní. Druhým problémem je mzdový a sociální dumping, jakož i nehlášené práce. Návod k tomu, jak správně rozlišit, jestli jsou občané v rámci výpomoci, nebo už jejich činnost pro druhého manžela přesahuje určitou mez a jedná se o práci, vypracovala Hlavní asociace rakouských institucí sociálního pojištění, Rakouská obchodní komora a Federální ministerstvo financí.¹⁷⁴

¹⁶⁸ Tamtéž

¹⁶⁹ PAYCHEX. *Beschäftigung von Ehegatten, Angehörigen und Lebenspartnern*. [online]. psychex.de, [cit. 8.2.2021]. Dostupné na <<https://www.paychex.de/wissenswertes/lohnabrechnung-updates/beschaeftigung-von-ehegatten-angehoerigen/>>.

¹⁷⁰ HAUFE. *Ehegatten-Arbeitsverhältnis*. [online]...

¹⁷¹ LÖW, Hans-Peter. *Liebesbeziehung im Job - eine arbeitsrechtliche Frage?* [online]. haufe.de, 8.6.2011 [cit. 8.2.2021]. Dostupné na <https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/sex-und-arbeit-teil-4-liebesbeziehung-im-job_76_68116.html>.

¹⁷² PROCHÁZKOVÁ, Lada. *Pracovní smlouva jako základní dokument mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem*. České Budějovice, 2011. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita, Ekonomická fakulta, Katedra práva. Vedoucí práce JUDr. Rudolf Hrubý

¹⁷³ STAUDACHER, Anita. *Anstellung des Ehepartners als Steuerfalle*. [online]. kurier.at, 11.2.2017 [cit. 8.2.2021]. Dostupné na <<https://kurier.at/wirtschaft/anstellung-des-ehepartners-als-steuerfalle/245.880.188>>.

¹⁷⁴ WKO. *Familienhafte Mitarbeit*. [online]. wko.at, 13.8.2019 [cit. 8.2.2021]. Dostupné na <<https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Familienhafte-Mitarbeit.html>>.

6.4. Polsko

Základním právním předpisem v Polsku upravujícím pracovní právo je zákon ze dne 26. června 1974, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů „Kodeks pracy“. V polské právní úpravě rovněž neexistuje žádná právní norma, která by ukládala nebo zakazovala vznik pracovního poměru mezi příbuznými. Ustanovení pracovního práva nezakazují uzavírání pracovních smluv mezi manžely.¹⁷⁵ Podnikatel tedy může zaměstnat manžela nebo manželku nebo se podílet jako spolupracující osoba. Od roku 2019 navíc mohou být náklady na odměnu manžela/manželky odpočitatelné z daní. V Polsku rovněž platí zásada rovnosti občanů před zákonem a je tedy třeba uznat, že strany tohoto vztahu mají svobodnou volbu. Je jen na jejich vůli, zda bude pracovní smlouva uzavřena.¹⁷⁶

Jsou-li smluvní strany manželé a provozují společnou domácnost, způsobí zaměstnání manžela/manželky to, že s touto osobou je zacházeno pro účely pojištění ZUS¹⁷⁷ jako s osobou spolupracující při nezemědělské podnikatelské činnosti, a nikoli jako se zaměstnancem.¹⁷⁸

Polský zákoník práce neupravuje problematiku zaměstnávání osob blízkých. Není tedy vyloučeno zaměstnávání rodinných příslušníků v jedné firmě. Omezení zaměstnávání rodiny v jedné společnosti mohou zavést různé typy interních podnikových předpisů (včetně pracovního řádu), které upravují otázky týkající se pracovního poměru vybraných skupin zaměstnanců. Vnitřní předpisy společností někdy zavádějí omezení týkající se práce párů na jednom pracovišti.¹⁷⁹ V tomto se Polská právní úprava od té naší rovněž liší. U nás na základě § 4a odst. 2 zákoníku práce není možné stanovit další povinnost (zákaz), který neplyne ze zákoníku práce.

6.5. Dílčí závěr

V žádné s námi sousedící zemi k dnešnímu dni nenajdeme ustanovení, které by výslovně zakazovalo závislou práci mezi manžely nebo registrovanými partnery. Je rovněž zajímavé, že každá země má otázku svazku mezi osoba stejného pohlaví jinak upravenou, v případě Slovenska neupravenou. Nicméně, tedy ať už v jakékoliv podobě, osoby sezdané, mohou vykonávat práci jedna pro druhou bez větších omezení.

¹⁷⁵ V Polsku nelze uzavřít sňatek ani registrované partnerství s osobou stejného pohlaví.

¹⁷⁶ SKARBIEC. *Zatrudnienie małżonka*. [online]. kancelaria-skarbiec.pl, [cit. 9.2.2021]. Dostupné na <<https://kancelaria-skarbiec.pl/publikacje/zatrudnienie-malzonka.html>>.

¹⁷⁷ Úřad pro sociální pojištění

¹⁷⁸ WFirma.pl TYM. [online]. *Zatrudnienie małżonka na podstawie umowy o pracę*. poradnikprzedsiebiorcy.pl, 12.11.2020 [cit. 9.2.2021]. Dostupné na <<https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-zatrudnienie-malzonka-na-podstawie-umowy-o-prace>>.

¹⁷⁹ MAZUR, Wojciech. *Mąż i żona w jednej firmie*. [online]. hrpolska.pl, 12.2.2015 [cit. 9.2.2021]. Dostupné na <<https://hrpolska.pl/prawo-pracy/prawo-m-i-ona-w-jednej-firmie>>.

Na druhou stranu je vidět, že v žádné srovnávané zemi to není tak, že by s manžely jako se zaměstnanci bylo zacházeno zcela srovnatelně jako se zaměstnanci, kteří manžely nejsou. Přeci jen je zde cítit určitá obava. Ať už proto, že by se manželé mohli snažit obcházet zákon pro to, aby získali daňové či finanční výhody nebo protože by práce manžela byla zcela bez finančního ohodnocení. Jistě takové situace mohou nastat i mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, co netvoří manželský pár, ale právě s ohledem na blízký vztah mezi manžely, považují zákonodárci za důležité tuto oblast upravit zákonem zvlášť.

7. Úprava *de lege ferenda*

V této poslední kapitole bych se chtěla zamyslet nad tím, jak by naše právní úprava mohla vypadat, pokud by někdy došlo ke zrušení předmětného ustanovení. Osobně se domnívám, že taková situace by mohla nastat a není realitě až zas tak vzdálená. Sám Ústavní soud již problematiku nakouzl, ale bohužel jen v rámci obiter dictum sdělil, že si není legitimitou zákazu zcela jistý.¹⁸⁰ Ale i tak se jedná o zásadní názor Ústavního soudu, který je třeba respektovat.

Pokud by ke zrušení skutečně někdy došlo, za následek by to bezesporu mělo větší prosazení autonomie vůle jednotlivců. Možná není nutné hovořit o zrušení zákazu se vším všudy, ale je potřeba se ptát, jak a za jakých podmínek by šlo umožnit manželům a registrovaným partnerům vzájemné zaměstnávání při současném zachování všech základních práv. Do budoucna je tedy žádoucí snažit se o nalezení rozumného uspořádání vzájemných vztahů v rámci svazku, v němž dochází k prolínání rodinného a pracovního života.¹⁸¹ I s ohledem na celoevropskou snahu o sladování rodinného a pracovního života, bychom se rovněž měli snažit tohoto cíle dosáhnout.

Stejně po vzoru JUDr. Podrazil se domnívám, že by nebylo od věci začít o zaměstnávání manželů a partnerů uvažovat jako o *nové specifické formě zaměstnávání (výkonu závislé práce)*. *Pokud bychom tedy zaměstnávání manželů a registrovaných partnerů pojali jako novou formu zaměstnávání, nebo poddruh klasického obecného základního pracovněprávního vztahu mezi manžely, nepochybně by se jednalo o specifickou formu v rámci, které by docházelo ke zdánlivému střetu zájmů dvou doposud právně neslučitelných skupin jedinců – zaměstnance vs. manžela.*¹⁸² Domnívám se, že toto by bylo jedno z možných řešení, hlavně proto, že zákoník práce nejsou cizí zvláštní formy zaměstnávání např. dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Je sice pravda, že v rámci specifických forem výkonu práce (dohod) zákoník práce neposkytuje zdaleka takovou ochranu zaměstnancům, jako je tomu v klasickém pracovním poměru, ale je zde dán větší prostor pro autonomii vůle. Jestliže tedy zákoník práce upravuje různé formy zaměstnávání s různým obsahem a jednotlivým zaměstnancům poskytuje odlišnou ochranu, není důvod proč by v českém pracovním právu nemohla vniknout další specifická forma zaměstnání platná pro výkon závislé práce mezi

¹⁸⁰ Nález Ústavního soudu ze dne 12. 7. 2011, sp. zn. II. ÚS 231/10

¹⁸¹ HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. 1. vyd. Praha: Leges, 2014

¹⁸² PODRAZIL, Petr. *K zákazu výkonu závislé práce mezi manžely a registrovanými partnery...*, s. 707

manžely a registrovanými partnery.¹⁸³ Rovněž pan doktor uvádí, že by atypická forma zaměstnávání v každém případě musela reflektovat specifické vztahy mezi manžely. To je však možné, protože existence specifické formy zaměstnávání se zákonem stanovenými odchylkami od obecné právní úpravy je možná.¹⁸⁴ Samozřejmě by se objevily problémy, které by bylo třeba vyřešit, například neaplikovatelnost určitých ustanovení na specifický vztah zaměstnanosti mezi manžely. Jako příklad JUDr. Podrazil uvádí § 330 ZP, tedy ustanovení zákoníku práce týkající se běhu promlčecích prekluzivních lhůt mezi manžely, nebo neaplikovatelnost ustanovení z důvodu splnutí subjektů v jeden např. § 142 odst. 6.

Kromě tohoto, že by zrušení zákazu přineslo větší autonomii vůle pro manžele a registrované partnery a vedlo to k individuálnímu přínosu těchto osob, vedlo by to i ke zvětšení příjmů státního rozpočtu z titulu povinných odvodů za zaměstnance v porovnání se spolupracující osobou či samoplátcem.¹⁸⁵

I s ohledem na fakt, že v žádné zahraniční úpravě našich sousedů obdobné ustanovení není, se domnívám, že se bez něho lze obejít. Dle mého názoru bychom se tím spíše u našich sousedů měli v dané problematice inspirovat. Nejen v tom, že by bylo žádoucí manželům umožnit vzájemné zaměstnávání, ale i v tom, jak nejlépe tuto možnost právně upravit.

¹⁸³ Tamtéž

¹⁸⁴ Tamtéž

¹⁸⁵ Tamtéž

Závěr

Hlavním cílem předkládané diplomové práce bylo předejít problematiku výkonu závislé práce mezi manžely a registrovanými partnery a podívat se na ni z různých úhlů pohledu. Kládla jsem si za cíl problematiku zákazu komplexně popsat, a to od definice závislé práce, přes subjekty pracovněprávních vztahů až po samotné situace, které mohou v praxi nastávat.

Z práce je zřejmý můj spíše negativní postoj k předmětnému zákazu. Na závěr bych proto chtěla shrnout z mého pohledu nejpalcivější problémy předmětného zákazu výkonu závislé práce mezi manžely a registrovanými partnery. Domnívám se, že zákaz zakládá nerovnost těchto subjektů v postavení a ochraně ve srovnání s ostatními zaměstnanci v jinak obdobném postavení. Pokud by manželé chtěli zachovat ochranu manžela-zaměstnance, bylo by třeba založit podnikání prostřednictvím právnické osoby a nepokračovat v podnikání jako fyzická osoba.¹⁸⁶ Museli by tedy vyvinout mnohem vyšší úsilí pro zachování vztahu, který je pro jiné subjekty v obdobném postavení zachován automaticky.

K argumentu rovnosti bych chtěla dodat, že tento argument není schopný odůvodnit zákaz, tak jak si klade za cíl. Rovnosti, které má zákaz docílit, nemá opodstatnění ve společenské realitě. *Každá práce a její výkon, musí být někým řízena, takže fakticky zde vždy bude nějaká osoba v nadřízeném postavení. I rodinný závod, zakotvený v občanském zákoníku, musí být někým řízený a rovněž se v něm předpokládá účast spolupracující osoby, jejíž činnost musí být rovněž někým řízena.*¹⁸⁷ Pokud občanský zákoník nezakazuje smlouvy o práci v širokém smyslu mezi manžely vůbec, nevidím důvod, proč by takové omezení měl pro pracovní smlouvy a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr obsahovat zákoník práce. Tento nesoulad mezi dvěma kodexy soukromého práva, tj. zákoníkem práce a občanským zákoníkem, je nadále neudržitelný.

Zákoník práce od 29.7.2017 zakazuje diskriminaci z důvodu manželského a rodinného stavu, což je v rozporu se zákazem výkonu závislé práce mezi manžely, který se do zákoníku práce dostal 1.1.2008. Pokud bylo na Slovensku, které vycházelo ze stejného právního základu jako my, možné zákaz zrušit, domnívám se, že u nás by to rovněž nečinilo větší obtíže, naopak by se zákoník práce dostal do souladu se zásadou zákazu diskriminace, kterou sám obsahuje.¹⁸⁸

¹⁸⁶ EICHLEROVÁ, Simona. *K zákazu zaměstnávání mezi manžely...*, s. 433

¹⁸⁷ Tamtéž

¹⁸⁸ Tamtéž

Tento zákaz je specifíkem České republiky, jenž neplyne z žádných mezinárodních úmluv ani předpisů, kterými je Česká republika vázána, naopak je s nimi v přímém rozporu.¹⁸⁹ Což považuji za velký problém. Po vzoru naší sousedů, bych se přikláněla k řešení zrušení zákazu jako takového s možností specifické úpravy výkonu závislé práce pro manžele a registrované partnery.

Dále jsem v diplomové práci předmětný zákaz podrobila testu proporcionality. V provedeném testu jsem dospěla k závěru, že ustanovení zcela nevyhovuje svou povahou, tedy kogentním zákazem *ex lege*. Bylo by výrazně vhodnější nalézt řešení, která by plošně nezakazovala výkon závislé práce mezi manžely a registrovanými partnery. Rovněž s ohledem na politiku Evropské unie a její snahy o sladění rodinného a pracovního života, by bylo žádoucí najít rozumné uspořádání vzájemných vztahů v rámci svazku, v němž dochází k prolínání soukromého a pracovního života.¹⁹⁰ Ostatně i občanský zákoník ve svých ustanoveních § 688 a § 689 říká, že manžel má právo na to, aby ho druhý manžel informoval o svých příjmech a stavu svého jmění, jakožto i o svých stávajících a uvažovaných pracovních, studijních a obdobných činnostech. Manžel má též povinnost při volbě zaměstnání brát zřetel na zájem rodiny, druhého manžela případně nezletilého dítěte.

Zákaz nezaručuje větší rovnost mezi manžely. V každém manželství se může stát, že se jeden manžel stane závislým na tom druhém, a to z jakýchkoliv důvodů. Například manželka se může stát ekonomicky závislou na svém manželovi v době, kdy bude na mateřské či rodičovské dovolené.

Na úplný závěr bych si dovolila podotknout, že do manželství a vztahu mezi manžely nikdo nevidí. A proto by jejich vzájemné uspořádání mělo být zcela ponecháno na jejich vůli. Manželé sami vědí, co je pro ně nejlepší, a jak nejlépe si své záležitosti uspořádat. Domnívám se tedy, že předmětný zákaz na ochranu rovnosti manželů, v takové formě, v jaké ho máme dnes zakotvený, není nutný.

¹⁸⁹ Tamtéž

¹⁹⁰ PODRAZIL, Petr. *K zákazu výkonu závislé práce mezi manžely a registrovanými partnery...*, s. 707

Seznam použité literatury

Odborná literatura

BĚLINA, Miroslav, PITCHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7 doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 477 s.

GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 828 s.

HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. 1. vyd. Praha: Leges, 2014. 192 s.

HLOUŠKOVÁ, Pavla a kol. *Komentář k Zákoníku práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2020*. 13. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2020. 1304 s.

KOLDINSKÁ, Kristina. *Sladování pracovního a rodinného života z pohledu práva EU*. Brno. Vydavatelství Univerzity Masarykovy, 2015

KRÁLÍČKOVÁ, Zdeňka. § 774 [Švagrovství]. In: HRUŠÁKOVÁ, Milana a kol. *Občanský zákoník II. Rodinné právo (§ 655–975)*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2020. 482 s.

KRÁLÍČKOVÁ, Zdeňka. § 3020 [Manželství a registrované partnerství]. In: HRUŠÁKOVÁ, Milana a kol. *Občanský zákoník II. Rodinné právo (§ 655–975)*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2020, s. 1185.

ŠTEFKO, Martin. § 318 [Zákaz pracovního vztahu mezi manžely]. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019, s. 1258.

MELZER, Filip, TÉGL, Petr a kol. *Občanský zákoník – velký komentář*. Svazek I. § 1-117. Praha: Leges, 2013, 720 s.

Odborné články

BORSKÁ, Jana, SVĚTLÍKOVÁ, Daniela. *Sladování soukromého a pracovního života - Vyloučení pracovního vztahu podle ust. § 318 zák. 262/2006 Sb., Zákoníku práce a rovnost příležitostí*. Veřejný ochránce práv, 2015.

BRŮHA, Dominik. *Praktické problémy zaměstnávání osob blízkých*. Praktická personalistika č. 7-8/2019, s. 30 – 36.

EICHLEROVÁ, Simona. *K zákazu zaměstnávání mezi manžely (a též mezi registrovanými partnery)*. Právní rozhledy, 2018, č. 12, s. 433-438.

HOLLÄNDER, Pavel. *Dvojitá povaha dispozitivní právní normy*, in *Veřejná správa a právo. Pocta prof. JUDr. Dušanu Hendrychovi*. První vydání. Praha: C. H. Beck, 1997, s. 207.

LANGEROVÁ, Barbora. *Účast manžela a dalších rodinných příslušníků na podnikání*. Obchodní právo, 1994, č. 10, s. 16; Stádník, J., Kieler, P. *Aktuální rozsudky v oblasti nelegální práce*. Práce a mzda, 2014, č. 1, s. 36.

PODRAZIL, Petr. *K zákazu výkonu závislé práce mezi manžely a registrovanými partnery*. Právní rozhledy 2018, č. 20, s. 707-710

ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, s. 182-183.

Kvalifikační práce

BENEŠOVÁ, Eva. *Smluvní svoboda a její meze v pracovním právu*. Plzeň, 2020. Disertační práce Západočeská univerzita, právnická fakulta. Školitel JUDr. Miroslav Bělina

ČIHÁK, Adam František. *Flexicurita a její projevy při vzniku, změnách a skončení pracovního poměru v právní úpravě České republiky a Spolkové republiky Německo*. Praha, 2013. Diplomová práce. Karlova univerzita, Právnická fakulta. Vedoucí práce JUDr. Petr Hůrka.

KOCÁNKOVÁ, Petra. *Cizí prvek v pracovněprávních vztazích*. Bakalářská práce. Plzeň, 2015. Západočeská univerzita v Plzni, právnická fakulta. Vedoucí práce Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D.

PROCHÁZKOVÁ, Lada. *Pracovní smlouva jako základní dokument mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem*. České Budějovice, 2011. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita, Ekonomická fakulta, Katedra práva. Vedoucí práce JUDr. Rudolf Hrubý

STEININGER, Jan. *Smluvní volnost versus ochrana zaměstnance*. Diplomová práce, 2018. Univerzita Karlova, Právnická fakulta. Vedoucí práce doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.

ŠVEJDOVÁ, Martina. *Zastřené pracovněprávní vztahy*. Brno, 2014. Rigorózní práce. Masarykova univerzita, Právnická fakulta.

VONDRÁŠKOVÁ, Iveta. *Sladění rodinného a profesního života*. Praha, 2018. Diplomová práce. Karlova univerzita, Právnická fakulta. Vedoucí práce JUDr. Věra Štangová.

Judikatura

Nález Ústavního soudu ze dne 12.7.2011, sp. zn. II ÚS 231/10

Nález Ústavního soudu ze dne 20.6.2006, sp. zn. Pl. ÚS 38/04

Nález Ústavního soudu ze dne 13.8.2002, sp. zn. Pl. ÚS 3/02

Nález Ústavního soudu ze dne 12.10.1994, sp. zn. Pl. ÚS 4/94

Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 23.3.2017, sp. zn. 2 Ads 340/2016-46

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26.11.2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze 14. 10. 2015, sp. zn. 1 Afs 87/2015.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13.8.2014, sp. zn. 3 Ads 92/2013

Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 13.2.2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013

Právní předpisy

Usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

Zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů

Směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019

Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010

Elektronické prameny

BAŤHOVÁ, Lucie. *Vztahy na pracovišti*. [online]. pravniprostor.cz, 3.1.2017 [cit. 20.1.2021]. Dostupné na <<https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/vztahy-na-pracovisti>>

FETTER W, Richard. *Zaměstnávání osob blízkých (a zákaz vzájemného zaměstnávání manželů)*. [online]. epravo.cz, 18.1.2018 [cit. 11.1.2021]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnavani-osob-blizkych-a-zakaz-vzajemneho-zamestnavani-manzelu-106907.html>>.

RANDLOVÁ, Nataša. *Výklad pojmu „pracoviště“ zaměstnance*. [online]. epravo.cz, 18.3.2016 [cit. 7.3. 2021]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/vyklad-pojmu-pracoviste-zamestnance-100811.html>>.

NÁHLÍKOVÁ KALETOVÁ, Romana. *Bude jednodušší sladit pracovní a soukromý život?* [online]. pravniprostor.cz, 8. 10. 2019 [cit. 3. 2. 2021]. Dostupné na <<https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/bude-jednodussi-sladit-pracovni-a-soukromy-zivot>>.

Zahraniční zdroje

MAZUR, Wojciech. *Mąż i żona w jednej firmie*. [online]. hrpolska.pl, 12.2.2015 [cit. 9.2.2021]. Dostupné na <<https://hrpolska.pl/prawo-pracy/prawo-m-i-ona-w-jednej-firmie>>.

SKARBIEC. *Zatrudnienie małżonka*. [online]. kancelaria-skarbiec.pl, [cit. 9.2.2021]. Dostupné na <<https://kancelaria-skarbiec.pl/publikacje/zatrudnienie-malzonka.html>>.

WFirma.pl TÝM. *Zatrudnienie małżonka na podstawie umowy o pracę*. [online]. poradnikprzedsiebiorcy.pl, 12.11.2020 [cit. 9.2.2021]. Dostupné na <<https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-zatrudnienie-malzonka-na-podstawie-umowy-o-prace>>.

HAUFE. *Ehegatten-Arbeitsverhältnis*. [online]. haufe.de, [cit. 8.2.2021]. Dostupné na <https://www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-platin/ehgatten-arbeitsverhaeltnis_idesk_PI42323_HI520867.html>.

JURA FORUM. *Ehegattenarbeitsverhältnis*. [online]. juraforum.de, [cit. 7.2.2021]. Dostupné na <<https://www.juraforum.de/lexikon/ehgattenarbeitsverhaeltnis>>.

LÖW, Hans-Peter. *Liebesbeziehung im Job - eine arbeitsrechtliche Frage?* [online]. haufe.de, 8.6.2011 [cit. 8.2.2021]. Dostupné na <https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/sex-und-arbeit-teil-4-liebesbeziehung-im-job_76_68116.html>.

PAYCHEX. *Beschäftigung von Ehegatten, Angehörigen und Lebenspartnern*. [online]. paychex.de, [cit. 8.2.2021]. Dostupné na <<https://www.paychex.de/wissenswertes/lohnabrechnung-updates/beschaeftigung-von-ehegatten-angehoerigen/>>.

STAUDACHER, Anita. *Anstellung des Ehepartners als Steuerfalle*. [online]. kurier.at, 11.2.2017 [cit. 8.2.2021]. Dostupné na <<https://kurier.at/wirtschaft/anstellung-des-ehepartners-als-steuerfalle/245.880.188>>.

STEUERTIPPSS. *Aufgepasst bei Arbeitsverhältnissen zwischen Ehegatten*. [online]. steuertipps.de, 7.12.2018 [cit. 8.2.2021]. Dostupné na <<https://www.steuertipps.de/beruf-job/themen/aufgepasst-bei-arbeitsverhaeltnissen-zwischen-ehegatten>>.

WKO. *Familienhafte Mitarbeit*. [online]. wko.at, 13.8.2019 [cit. 8.2.2021]. Dostupné na <<https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Familienhafte-Mitarbeit.html>>.

Zákaz výkonu závislé práce mezi manžely a registrovanými partnery

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá problematiku zákazu výkonu závislé práce mezi manžely a registrovanými partnery, zakotvenou v ust. § 318 zákoníku práce. Cílem této práce je poskytnout ucelený náhled na problematiku, celkově popsat a zhodnotit zákaz, který dopadá na manžele a registrované partnery, ale na další osoby blízké ne. Uvádím několik příkladů z praxe, na kterých se snažím demonstrovat rozpornost jednotlivých situací, ke kterým v důsledku zákazu může docházet. Zmiňuji i problematiku sladění rodinného a pracovního života, které se věnuje Evropská unie, ale i českou právní úpravu vedoucí ke sladění těchto dvou sfér. Dále v diplomové práci podrobuji předmětné ustanovení testu proporcionality, kde jsem dospěla k závěru, že by bylo vhodnější vztahy mezi manžely a registrovanými partnery v rámci pracovního práva upravit jinak než razantním zákazem. V práci zjišťuji, zda se v právních úpravách našich zahraničních sousedů nachází obdobné ustanovení či jak mají tuto problematiku upravenou. Nakonec práce obsahuje úvahy o tom, jak by právní úprava mohla vypadat do budoucna, zda ustanovení zachovat, zrušit, či provést jinak.

Klíčová slova

Zákaz výkonu závislé práce mezi manžely a registrovanými partnery, sladění rodinného a pracovního života, bezrozpornost právní úpravy, diskriminace manželů a registrovaných partnerů

Prohibition of dependent work between spouses and registered partners

Abstract

The diploma thesis deals with the issue of the prohibition of dependent work between spouses and registered partners, enshrined in the provisions of § 318 of the Labor Code. The purpose of this paper is to provide a comprehensive overview of the issue, to describe and evaluate the ban in general, which affects spouses and registered partners, but not other close people. I give a few practical examples, on which I try to demonstrate the contradiction of individual situations that may occur as a result of the ban. I also mention the issue of reconciling family and work life, which is addressed by the European Union, but also the Czech legislation leading to the harmonization of these two spheres. Furthermore, in the diploma thesis I subject the provision to the proportionality test in detail, where I came to the conclusion that that it would be more appropriate to regulate relations between spouses and registered partners within the framework of labor law other than by a vigorous ban. In this diploma I find out whether there are similar provisions in the legal regulations of our foreign neighbours or how they have regulated this issue. Finally, the diploma contains considerations about what the legislation could look like in the future, whether to maintain, repeal or otherwise implement the provisions.

Key words

Prohibition of dependent work between spouses and registered partners, reconciliation of family and working life, inconsistency of legislation, discrimination of spouses and registered partners