

~~zvýhodnění bude nově přiznáno v průběhu roku od července. Za měsíce květen a červen v mezidobí mezi studiem bude daňové zvýhodnění promítnuto až do celoroční daňové povinnosti provedením ročního zúčtování zaměstnavatelem podle § 38ch ZDP nebo podáním daňového přiznání podle § 38g ZDP. V případě, že by potvrzení o studiu bylo předloženo později než v měsíci, kdy bylo studium zahájeno, bude daňové zvýhodnění poskytnuto až v měsíci, v jehož průběhu bylo potvrzení o studiu předloženo (§ 38k odst. 1 ZDP), a zpětně opět bude k nároku přihlédnuto až v rámci celoročního vypořádání daňové povinnosti.~~

Věra PŘÍHODOVÁ,
specialista na zdanění příjmů ze závislé činnosti



REGISTROVANÉ PARTNERSTVÍ Z POHLEDU PRACOVNÍHO PRÁVA

V roce 2006 byl přijat zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o registrovaném partnerství“), jehož cílem bylo vyrovnat se s tím, že dlouhodobé partnerské svazky osob téhož pohlaví nebyly dosud v právním řádu České republiky nijak upraveny, přestože na ně bylo nahlíženo tak, že plní podobné funkce jako dlouhodobé partnerské svazky soužití osob rozdílného pohlaví. Přijímaná právní úprava byla motivována snahou o to, aby si partneři stejnopohlavních svazků nebyli před zákonem navzájem cizí a aby jejich vztahy navzájem i ke členům širší rodiny (rodičům, dětem jednoho z partnerů) nezustávaly křehčí a zranitelnější, ale aby se posílilo rodinné společenství díky stabilitě a společenskému uznání partnerství.¹⁾

Cílem právní úpravy registrovaného partnerství nebylo postavit registrované partnerství zcela na roveň manželství, ale zlepšit a vyjasnit postavení osob stejného pohlaví, které spolu vstoupí do registrovaného partnerství (dále jen „partneři“). Protože v praxi může být někdy nejasné, jaké je tedy postavení partnerů a v čem se jejich postavení případně liší od postavení manželů, přinášíme přehled porovnání toho, jaké je postavení manžela či partnera zaměstnance v pracovněprávních vztazích ve smyslu § 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“). Pro účely tohoto článku budeme pro jednoduchost a srozumitelnost pro postavení manžela i manželky používat společný pojem „**manžel**“ a pro postavení partnerů a partnerek budeme používat společný pojem „**partner**“.

Oblast pracovních úrazů, ohrožení nemocí z povolání, nemocí z povolání a nároků z nich vyplývajících, bude shrnuta v samostatném článku JUDr. Kateřiny Demové, Ph.D., na str. 17.

¹⁾ Viz důvodová zpráva k zákonu o registrovaném partnerství.

ZÁKAZ DISKRIMINACE

Budeme-li sledovat systematiku zákoníku práce, pak prvním místem, kde se tento předpis zmiňuje o manželství, je § 16 odst. 2, který zakazuje **jakoukoliv diskriminaci, zejména diskriminaci z vypočtených důvodů**, mezi nimiž je uveden mimo jiné **manželský a rodinný stav a vztah**. Toto ustanovení se o registrovaném partnerství výslovně nezmiňuje. Neznamená to však, že by rozdílné zacházení z důvodu partnerského stavu či vztahu nebylo diskriminací.

V první řadě je třeba uvést, že **partnerský stav či vztah** lze chápat jako typ **rodinného stavu či vztahu**, což už diskriminačním kritériem je. Dále je nutno uvést, že zakázána je výslovně také diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace i pohlavní identifikace. Pod tyto případy lze za konkrétního skutkového stavu podřadit rovněž rozdílné (nerovné) zacházení z důvodu registrovaného partnerství. Konečně je nutno dodat, že **výčet diskriminačních faktorů** v § 16 odst. 2 ZP je uvozen slovem **zejména**, a tudíž **není taxativní**, ale jen příkladný (demonstrativní). Podle názoru autorů proto **rozdílné zacházení z důvodu partnerského stavu či vztahu je porušením zákazu diskriminace**, a manželé a partneri tak mají před zákonem z hlediska ochrany před diskriminací rovné postavení.

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Z hlediska oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vystupuje do popředí povinnost zaměstnavatele **předat záznam o úrazu v případě smrtelného pracovního úrazu rodinným příslušníkům**. Tento pojem zákoník práce nedefinuje. Je proto třeba vyjít z obecné právní úpravy v § 22 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“ nebo „ObčZ“), podle níž je osobou blízkou mimo jiné jak manžel, tak partner. Jestliže se tedy záznam o úrazu v tomto případě předává obecně rodinným příslušníkům, **nelze činit rozdíly mezi tím, zda jde o manžela, nebo partnera**. V obou případech jde o osoby blízké a o rodinné příslušníky.

ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI

Klíčovým v oblasti **odměňování za práci** je § 142 odst. 6 ZP stanovující, že: *„Jiné osobě než zaměstnanci je možné vyplatit mzdu nebo plat jen na základě písemné plné moci; to platí i pro manžela nebo partnera zaměstnance.“* V daném ustanovení se odráží povinnost zaměstnavatele vyplácet mzdu či plat za vykonanou práci v zásadě pouze danému zaměstnanci. Z pohledu tohoto ustanovení má tedy **manžel či partner zaměstnance totožné postavení** spočívající v tom, že v obou případech potřebují písemnou plnou moc k tomu, aby jim zaměstnavatel jejich manžela či partnera vyplatil jeho mzdu. Plná moc nevyžaduje úředně ověřený podpis.

Shodná úprava platí rovněž pro výplatu odměny z dohody (tj. odměny za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti), neboť § 144 ZP ohledně splatnosti a výplaty odměny z dohody odkazuje na obdobné použití § 141 až § 143 ZP.

CESTOVNÍ NÁHRADY

V oblasti **cestovních náhrad** zákoník práce na několika místech pracuje s pojmem **člen rodiny**. Jedná se např. o § 161, resp. § 168 ZP upravující náhradu jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny v případě pracovní cesty, resp. zahraniční pracovní cesty.

Definici tohoto pojmu obsahuje výkladové ustanovení § 187 ZP, podle něhož **„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.“ Citované ustanovení tedy **nečiní rozdíly mezi manželem a partnerem**.

V citovaném ustanovení je však obsažena výjimka týkající se § 177 odst. 2 ZP. Toto ustanovení se týká poskytování cestovních náhrad zaměstnanci zaměstnavatele, který je uveden v § 109 odst. 3 ZP, tedy zaměstnanci odměňovanému platem. Zaměříme-li však pozornost na § 177 odst. 2 ZP, je z něj patrné, že jen **samostatně vymezuje okruh osob, které jsou posuzovány pro účely přiznání náhrady při přijetí a přeložení**. Pro přiznání této náhrady se posuzuje doba, „*než zaměstnanec nebo člen jeho rodiny a jiná fyzická osoba, kteří s ním žijí v domácnosti, získají v obci místa výkonu práce přiměřený byt*“ (viz § 177 odst. 2 ZP).

Citované ustanovení tedy **rovněž nezakládá rozdíly mezi manželem nebo partnerem zaměstnance**, ale pouze vyžaduje, aby se zaměstnancem **žili ve společné domácnosti**, což u ostatních ustanovení týkajících se cestovních náhrad vyžadováno není. Zbývá ještě doplnit, že podle § 347 odst. 5 ZP platí, že: „*Pro účely tohoto zákona se domácností rozumí společenství fyzických osob, které spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby.*“

Lze tedy konstatovat, že i **v oblasti cestovních náhrad mají manžel či partner totožné postavení**.

PŘEKÁŽKY V PRÁCI

V § 191 až § 210 ZP pojednávajících o překážkách v práci sice nikde není výslovně zmínována osoba manžela či partnera, ale je zřejmé, že zejména některé důležité osobní překážky na straně zaměstnance mohou nastat právě v souvislosti s osobou manžela či partnera, a proto je vhodné se těmto případům podrobněji věnovat.

Ošetřování jiné osoby

Zákoník práce ukládá zaměstnavateli omluvit nepřítomnost zaměstnance po dobu **ošetřování jiné fyzické osoby** v případech podle § 39 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o nemocenském pojištění“ nebo „ZNP“), případně rovněž **péče o dítě mladší než 10 let** „*z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat* (viz § 191 ZP).“

Z § 39 odst. 2 ZNP potom vyplývá, že touto **jinou fyzickou osobou**, která nezbytně vyžaduje ošetřování, **může být jak manžel, tak partner**. Stejně tak **může být manžel či partner i fyzickou osobou**, která jinak pečovala o dítě mladší 10 let a která onemocněla, utrpěla úraz, byla přijata k poskytnutí lůžkové péče, lázeňské rehabilitační péče, porodila, byla jí nařízena karanténa, podrobila se vyšetření nebo ošetření či byla přijata jako průvodce jiného nezletilého dítěte k poskytnutí lůžkové péče, a proto nemůže o dítě mladší 10 let pečovat.

Lze proto uzavřít, že pokud jde o překážky v práci spočívající v **ošetřování jiné fyzické osoby** nebo v **péči o dítě mladší 10 let za jinak pečující fyzickou osobou**, pak v těchto případech **není rozdíl mezi postavením manžela nebo partnera**. V obou případech se tyto překážky budou posuzovat totožně a zaměstnanec bude mít právo na pracovní volno od zaměstnavatele.

Poskytování dlouhodobé péče

Rovněž pokud jde i o další překážku v práci spočívající v **poskytování dlouhodobé péče v případech podle § 41a až § 41c ZNP**, lze uvést, že i v těchto případech § 41a odst. 4

písm. a) ZNP zmiňuje jak osobu manžela, tak partnera, a tak i u této překážky v práci bude **postavení manžela či partnera totožné.**

Jiné důležité osobní překážky v práci

Pokud jde o **jiné důležité osobní překážky v práci**, tak ty již nejsou v § 199 odst. 1 ZP konkrétně vymezeny, ale je stanoveno, že nemůže-li zaměstnanec pro tyto důležité osobní překážky konat práci, je zaměstnavatel povinen mu poskytnout pracovní volno a ve stanovených případech i náhradu mzdy či platu.

Ustanovení § 199 odst. 2 ZP pak zmocňuje vládu k tomu, aby nařízením stanovila okruh jiných důležitých překážek v práci, rozsah pracovního volna a případy, ve kterých přísluší náhrada mzdy nebo platu. Tyto překážky v práci jsou vymezeny v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci (dále jen „Nařízení“).

Svatba

Svatba je jednou z překážek v práci vymezených v Nařízení, u které má smysl zabývat se tím, zda může mít význam to, že jde o případ manžela či partnera. Hned na počátku je třeba dodat, že Nařízením používaný termín „svatba“ není v právních předpisech definován. Občanský zákoník v § 656 odst. 2 i předchozí právní úprava obsažená v již zrušeném zákoně č. 94/1963 Sb., o rodině, ve vztahu k manželství hovoří o „sňatečném obřadu“ či o „sňatku“ (ať již občanském, či církevním), přičemž snoubenci vstupují do manželství svobodným a úplným souhlasným projevem vůle (viz § 656 odst. 1 ObčZ). Zákon o registrovaném partnerství pak popisuje, co je registrované partnerství a jak se do něj vstupuje, nicméně ve vztahu uzavírání partnerství o žádném „obřadu“ nemluví.

Pojem „svatba“ je sice tradičně spojován s uzavřením manželství, nicméně je třeba dodat, že toto tradiční sepětí je dáno především historickou tradicí manželství a skutečností, že registrované partnerství bylo uzákoněno až v roce 2006. I někteří registrovaní partneři o obřadu, při němž je partnerství uzavíráno, hovoří jako o svatbě. Mezi samotným uzavíráním manželství a partnerství jsou pak shodné rysy v tom, že jsou uzavírána svobodným a úplným souhlasným projevem vůle / prohlášením, které je činěno před matrikářem (přičemž v případě manželství je připuštěn i orgán církve nebo náboženské společnosti). V odborné literatuře lze dohledat i názor, že vzhledem k této podobnosti „*lze za svatbu považovat i prohlášení, které podle zákona o registrovaném partnerství činí osoby vstupující do partnerství před matričním úřadem, resp. matrikářem.*“²⁾

Ze samotného použití pojmu „svatba“ a stanoveného minimálního rozsahu pracovního volna u této překážky v práci v Nařízení však dovozujeme, že cílem není umožnit jen účast na samotném obřadu, tj. jen při činění souhlasného prohlášení před matrikářem, ale i umožnit účast na přípravách nebo následné oslavě této životní události na straně zaměstnance, případně jeho rodiče či dítěte. Organizace či příprava této životní události nebo její následná oslava je nebo zpravidla může být podobná jak pro osoby vstupující do manželství, tak pro osoby vstupující do partnerství. **Rozdílný přístup k zaměstnancům** spočívající pouze v tom, zda vstupují do manželství, či partnerství, **by byl v rozporu se zákazem diskriminace v pracovněprávních vztazích** obsaženým v § 16 odst. 2 ZP (viz výše).

Je nicméně na místě dodat, že samotné Nařízení bylo přijato až poté, co nabyl účinnosti zákon o registrovaném partnerství, a Nařízení tedy mohlo být ve svém obsahu konkrétnější i ve vztahu k partnerům. Vzhledem k tomu, že Nařízení samotné vůbec partnerství či partnera nezmiňuje, a to ani tam, kde u jiných překážek příznává stejný nárok nejen manželovi, ale i druhovi (tedy i osobám, které spolu pouze neformálně žijí), **nelze a priori dovozovat,**

²⁾ Landwehrmann, Tereza: *Překážky v práci na straně zaměstnance i zaměstnavatele*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2021, s. 139.

že záměrem zákonodárce bylo zrovna partnerům tuto překážku v práci nepřiznat, ale spíše to, že relativně nový institut registrovaného partnerství byl při přípravě Nařízení opomenut. Kdyby záměr zákonodárce spočíval v tom, že by registrovaní partneři měli tvořit jedinou skupinu, které by všechny překážky v práci upravené v Nařízení měly být upřeny, pak by tento přístup bylo nutno považovat za diskriminační.

V této souvislosti je však třeba rovněž uvést, že kromě pracovněprávních vztahů upravených v zákoníku práce je zde také i služební poměr, který je upraven v zákoně č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „služební zákon“). Právní úprava překážek ve službě na straně státního zaměstnance odkazuje na právní úpravu v zákoníku práce obsaženou v § 191, § 199 odst. 1 a 2, § 200 až § 204 a § 206 ZP a v Nařízení. Navíc však § 104 odst. 3 služebního zákona zmocňuje vládu k tomu, že může nařízením stanovit i další překážky ve službě, za které přísluší státnímu zaměstnanci plat. Na základě tohoto zákonného zmocnění bylo přijato nařízení vlády č. 135/2015 Sb., o dalších překážkách ve státní službě, za které přísluší státnímu zaměstnanci plat. V příloze tohoto nařízení vlády je pak pod bodem 2 definována další překážka ve státní službě nazvaná „účast na svatbě“, spočívající v poskytnutí služebního volna na 1 den k účasti na svatbě sourozence nebo vnoučete, a dále pak pod bodem 3 je definována překážka ve státní službě nazvaná **„uzavření registrovaného partnerství“ spočívající v poskytnutí služebního volna na 1 den k uzavření registrovaného partnerství.**

Je zřejmé, že **obě nařízení vlády** týkající se překážek v práci, resp. ve státní službě **byla vydávána v jiných letech** (rok 2006 a 2015) a **v jiném složení vlády.** Rovněž by bylo možné uvést i to, že ministerstvem odpovědným za služební zákon je Ministerstvo vnitra, zatímco zákoník práce náleží do gesce Ministerstva práce a sociálních věcí, což se v praktické rovině projevuje i tím, že **příslušné prováděcí předpisy k těmto zákonům** (tedy i zmiňovaná nařízení vlády) **připravuje v obou případech jiné ministerstvo.** Přesto je nutné uvést, že Nařízení i nařízení vlády č. 135/2015 Sb., o dalších překážkách ve státní službě, vydal stejný příslušný orgán (vláda), který zjevně mezi svatbou a uzavřením registrovaného partnerství rozlišuje.

Vzhledem k výše uvedenému je tedy **čistě z formálního hlediska** nutno uvést, že **za svatbu podle Nařízení nelze považovat uzavření registrovaného partnerství.**

Nicméně **výčet jiných důležitých osobních překážek v práci uvedený v Nařízení není úplný (taxativní),** ale připouští se, že existují i jiné důležité osobní překážky v práci, pro které je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno. Existence takových jiných osobních překážek v práci byla potvrzena i v judikatuře Nejvyššího soudu³⁾. Protože však tyto další jiné důležité osobní překážky v práci nejsou uvedeny v Nařízení, zaměstnavatel není povinen v těchto případech poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu.

Ze všech výše uvedených důvodů by tedy **zaměstnavatelé měli, podle našeho názoru, účast na obřadu uzavření registrovaného partnerství posuzovat minimálně jako další důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance,** která není uvedena v Nařízení, **a poskytovat pracovní volno zaměstnancům ve stejném rozsahu, jako by ho poskytovali, kdyby dané osoby uzavíraly manželství.** Jak bylo již výše uvedeno, tak náhrada mzdy nebo platu náleží zaměstnancům v případech uvedených v Nařízení. Zaměstnavatelům však nic nebrání v tom, aby zaměstnancům poskytli náhradu mzdy či platu i v případech, kdy jde o uzavření registrovaného partnerství. Budou-li chtít zaměstnavatelé zastávat ryze formalistický přístup a účast na uzavření registrovaného partnerství jako jinou důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance uznávat nebudou, případně

³⁾ V rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 10. října 2008, sp. zn. 21 Cdo 4411/2007, soud např. dovodil, že takovou překážkou v práci bude i případ, kdy zaměstnankyně nenastoupí po skončení rodičovské dovolené do práce „jenom proto, že nemá možnost umístit dítě do předškolního zařízení (mateřské školy nebo speciální mateřské školy) a že nemůže zajistit řádnou péči o dítě ani jinak, zejména prostřednictvím jiné osoby, a vyrozuměla-li o tom řádně svého zaměstnavatele.“

budou-li ji uznávat, ale nebudou-li poskytovat náhradu mzdy či platu, pak by měli zvažovat i to, že mohou čelit i názoru, že se dopouští porušení zákazu diskriminace.

Ve vztahu ke svatbě, jako překážce v práci upravené v Nařízení, **může tedy být postavení zaměstnance rozdílné podle toho, zda** bude on, jeho rodiče či děti **vstupovat do manželství, nebo do partnerství. Postavení může být rozdílné v závislosti na tom, jak se k řešení celé situace postaví konkrétní zaměstnavatel.** Rozdíl může spočívat v tom, že bude-li zaměstnanec nebo jeho dítě vstupovat do partnerství, nemusí jim jejich zaměstnavatel poskytovat náhradu mzdy nebo platu, nebo dokonce bude-li zaměstnanec, jeho rodič nebo dítě vstupovat do partnerství, nemusí jim jejich zaměstnavatel v závislosti na přijatém výkladu poskytnout ani pracovní volno. Do budoucna lze proto doporučit, aby vláda novelou Nařízení upravila jako jinou důležitou překážku v práci i uzavření partnerství, a to se stejnými nároky na pracovní volno a náhradu mzdy či platu, jako má zaměstnanec v případě svatby.

Narození dítěte

Narození dítěte je jednou z překážek v práci vymezených v Nařízení, u které má význam zabývat se tím, zda může mít význam to, že jde o případ manželky, či partnerky. Vzhledem ke skutečnosti, že v Nařízení je tato překážka v práci definována ve vztahu k převozu manželky či družky, eventuálně k účasti při porodu manželky či družky, lze uvést, že **je-li uznávána i ve vztahu k neformálnímu soužití druha a družky, pak by jednoznačně měla být uznána i ve vztahu k partnerce.** Registrované partnerství je třeba považovat za více institucionalizované soužití dvou lidí než jen neformální soužití druha a družky.

Ve vztahu k narození dítěte, jako překážce v práci upravené v Nařízení, **by mělo být postavení zaměstnance totožné jak u manželky zaměstnance, tak u partnerky zaměstnankyně.**

Úmrtí

Úmrtí je další z překážek v práci vymezených v Nařízení, u které je třeba posoudit, zda je její poskytování ovlivňováno v důsledku toho, zda šlo o soužití manželů, či partnerů. U této překážky v práci jsou vymezeny celkem tři okruhy osob, vůči kterým se uplatnění této překážky vztahuje.

První okruh vymezuje manžela, druha nebo dítě zaměstnance. **Ve vztahu k tomuto prvnímu okruhu lze** obdobně jako v předchozím případě **uvést, že je-li tato překážka v práci uznávána i ve vztahu k neformálnímu soužití druha a družky, pak by jednoznačně měla být uznána i ve vztahu k partnerovi**, protože partnerství je třeba považovat za více institucionalizované soužití dvou lidí než jen neformální soužití druha a družky.

Ve druhém okruhu osob jsou uvedeni rodiče a sourozenec zaměstnance a dále rodiče a sourozenec manžela, jakož i manžel dítěte nebo manžel sourozence. Ve třetím okruhu jsou uvedeni prarodiče nebo vnuk zaměstnance a dále prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, které sice nepatří k uvedeným fyzickým osobám, ale žily se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti. **Pokud jde o zbývající dva okruhy osob**, pak lze uvést, že **jsou zde uvedeny i osoby, které mají švagrovský vztah⁴⁾**, jehož obdoba však uzavřením partnerství nevzniká. Lze proto konstatovat, že **ve vztahu k těmto dvěma zbývajícím okruhům osob bude postavení zaměstnance rozdílné** v závislosti na tom, zda jde o příbuzné jeho manžela nebo manželky jeho příbuzných, nebo na tom, zda jde o příbuzné jeho partnera nebo partnerky jeho příbuzných. I zde lze proto do budoucna doporučit, aby vláda novelou Nařízení postavila práva manželů a partnerů na roveň.

⁴⁾ § 771 ObčZ definuje příbuzenství jako vztah osob založených na pokrevním poutu nebo vzniklým osvojením; § 774 ObčZ definuje švagrovství tak, že vzniká vznikem manželství mezi jedním z manželů a příbuznými druhého manžela.

Doprovod

Doprovod je poslední z překážek v práci vymezených v Nařízení, u které zbývá posoudit, zda je její poskytování ovlivňováno v důsledku toho, zda je doprovod poskytován manželem, nebo partnerem. Také u této překážky v práci jsou vymezeny okruhy osob, vůči kterým se uplatnění této překážky může vztahovat.

V prvním případě Nařízení stanovuje povinnost poskytnout pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu, **jde-li o doprovod manžela, druhu nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela**. Ze stejných důvodů, jaké jsou uvedeny výše, je třeba vyvodit závěr, že je-li ve výčtu osob uveden druh, pak by se tato překážka měla vztahovat i na partnera, protože i zde platí, že partnerství je třeba považovat za více institucionalizované soužití dvou lidí než jen neformální soužití druhu a družky.

Ve druhém stanoveném okruhu osob, u nichž je stanovena povinnost poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy nebo platu, jsou zmiňováni **ostatní rodinní příslušníci**, přičemž poslední věta tohoto bodu v Nařízení upřesňuje, že rodinnými příslušníky se rozumí fyzické osoby uvedené u výše uvedené překážky v práci týkající se úmrtí. I v tomto případě je nutné, stejně jako v předchozím případě dovést, že **partnerství nezakládá švagrovský příbuzenský vztah**, jako je tomu u manželství, a proto je třeba dovést, že tato překážka v práci se nebude vztahovat na příbuzné jeho partnera nebo partnery jeho příbuzných.

Pokud bude **doprovod poskytován přímo partnerovi**, je třeba uvést, že **postavení zaměstnance bude v tomto případě stejné**, jako by byl doprovod poskytován manželovi. **Rozdílné však bude postavení zaměstnance**, pokud bude doprovod poskytován příbuzným jeho manžela nebo manželům jeho příbuzných **od toho, kdy by měl být doprovod poskytován příbuzným jeho partnera nebo partnerům jeho příbuzných**. I zde lze proto do budoucna doporučit, aby vláda novelou Nařízení postavila práva manželů a partnerů na roveň.

ZÁKAZ VYŽADOVÁNÍ NESOUVISEJÍCÍCH INFORMACÍ

Zaměstnavatelé mají obecně ustanovením § 316 odst. 4 ZP zakázáno vyžadovat informace nesouvisející s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem. Mezi tyto informace patří mimo jiné informace o **rodinných poměrech** a o **sexuální orientaci**, obojí bez rozlišování manželství, partnerství či jiné formy rodinného soužití. Dovozejeme proto, že z tohoto hlediska je postavení manželů a partnerů totožné.

Podobný zákaz ve vztahu k **uchazečům o zaměstnání** upravuje § 12 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, podle něhož nesmí zaměstnavatel při výběru zaměstnanců vyžadovat mimo jiné informace o sexuální orientaci, informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Rovněž zde není rozlišováno mezi manžely a partnery, tudíž postavení těchto osob je v zásadě totožné.

UZAVŘENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU MEZI MANŽELÝ/PARTNERY

Ustanovení § 318 ZP říká, že: „*Základní pracovněprávní vztah uvedený v § 3 nemůže být mezi manžely nebo partnery.*“ Přímo z uvedeného ustanovení výslovně vyplývá, že **postavení manželů a partnerů, pokud jde o nemožnost uzavřít mezi sebou navzájem základní pracovněprávní vztah a pokud jde o zánik existujícího vztahu okamžikem uzavření manželství nebo partnerství, je totožné**. Lze tak mít spíše pochybnosti o významu tohoto zákazu a o jeho účinnosti.⁵⁾

⁵⁾ Viz také pochybnosti vyjádřené Ústavním soudem v bodě 25 nálezu ze dne 12. července 2011, sp. zn. II. ÚS 231/10.

SMRT ZAMĚSTNANCE

V případě smrti zaměstnance § 328 odst. 1 ZP stanovuje, že: *„Peněžitá práva zaměstnance jeho smrtí nezanikají. Do výše odpovídající trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku přecházejí mzdová a platová práva z pracovněprávního vztahu uvedeného v § 3 větě druhé postupně na jeho **manžela, děti a rodiče**, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti; předmětem dědictví se stávají, není-li těchto osob.“*

Citované ustanovení zákoníku práce uvádí jen úzký omezený okruh osob, na které přecházejí mzdová a platová práva z pracovněprávního vztahu, který je ještě dále zúžen podmínkou, že v době smrti žili se zaměstnancem ve společné domácnosti. **V tomto výčtu osob však partner nefiguruje**, stejně jako v něm nefiguruje např. druh.

V případě úmrtí zaměstnance, pokud jde o peněžitá práva do stanovené výše, mají tedy manžel či partner zaměstnance rozdílné postavení, což potvrzuje i odborná literatura.⁶⁾

OSAMĚLÍ ZAMĚSTNANCI

Posledním ustanovením zákoníku práce zmiňujícím manžele je § 350, který stanovuje, že: *„Osamělými se rozumějí neprovdané, ovdovělé nebo rozvedené ženy, svobodní, ovdovělí nebo rozvedení muži a ženy i muži osamělí z jiných vážných důvodů, nežijí-li s druhem, popř. s družkou nebo s partnerem.“*

Pojem osamělého zaměstnance používá zákoník práce aktuálně jen ve vztahu k § 240 odst. 2, který pro zaměstnavatele omezuje možnost vyslat zaměstnance na pracovní cestu mimo obvod obce pracoviště nebo bydliště jen s jeho souhlasem, případně je přeložit jen na jeho žádost. Z citovaného § 350 ZP výslovně vyplývá, že i pro posouzení osamělosti zaměstnance není rozhodné, zda nežije s manželem, či partnerem. **Toto ustanovení nečiní rozdíly mezi manželstvím či partnerstvím, resp. z důvodu absence soužití s manželem, či partnerem.**

USTANOVENÍ NĚKTERÝCH DALŠÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH A SLUŽEBNĚPRÁVNÍCH PŘEDPISŮ

Již výše byl mimo jiné zmíněn i služební zákon, a to ve vztahu k překážkám v práci. Samotný **služební zákon** pak pojem „**manžel**“ či „**partner**“ zmiňuje pouze ve dvou ustanoveních. Prvním je § 46 odst. 3 služebního zákona, který definuje okruh osob, které jsou považovány za člena rodiny státního zaměstnance pro účely náhrady výdajů v souvislosti se služební cestou, přičemž do tohoto okruhu **je zahrnut jak manžel, tak partner** zaměstnance. Druhým ustanovením je § 177 odst. 4 služebního zákona, který doslovně stejně jako § 350 ZP definuje okruh „osamělých osob“.

Citovaná ustanovení služebního zákona nečiní rozdíl mezi postavením zaměstnance v postavení manžela či partnera nebo naopak pro absenci soužití s manželem či partnerem. Postavení těchto osob je z hlediska uvedených ustanovení služebního zákona totožné.

Dalším právním předpisem, který lze pro úplnost uvést, je zákon č. 150/2017 Sb., o zahraniční službě a o změně některých zákonů (zákon o zahraniční službě), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zahraniční službě“).

⁶⁾ Viz DOLEŽÍLEK, Jiří. § 328 [Smrt zaměstnance]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, a kol. *Zákoník práce*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1 335, marg. č. 10.: *„Žil-li zaměstnanec v době smrti ve společné domácnosti s partnerem v registrovaném partnerství (srov. RegP), mohou přejít na partnera zaměstnancova mzdová a platová práva jen děděním.“*

Zákon o zahraniční službě pojem „manžel“ či „partner“ zmiňuje v § 2 písm. l), který definuje členy rodiny diplomatického, administrativního nebo technického pracovníka, přičemž **za člena rodiny považuje jak manžela, tak partnera**. Dalším ustanovením je pak § 41 odst. 1 zákona o zahraniční službě, který stanovuje, že za účelem sladění rodinného a osobního života s výkonem služby nebo práce v zahraničí může být služební nebo pracovní místo v zastupitelském úřadu za určitých podmínek obsazeno **manželem nebo partnerem** státního zaměstnance nebo zaměstnance vyslaného k výkonu služby nebo práce v zahraničí. Dále pak § 52 odst. 1 zákona o zahraniční službě stanovuje, že: „*Následuje-li manžel nebo partner diplomatického, administrativního nebo technického pracovníka do místa vysláni k výkonu služby nebo práce v zahraničí, jedná se o překážku ve službě na straně státního zaměstnance podle zákona o státní službě nebo o jiný úkon v obecném zájmu bez náhrady mzdy nebo platu.*“ Ustanovení § 55 odst. 3 zákona o zahraniční službě pak uvádí, že: „*Jednorázové odškodnění pozůstalých přísluší pozůstalému manželovi, partnerovi a nezaopatřenému dítěti, a to každému ve výši dvacetinásobku průměrného měsíčního platu diplomatického, administrativního nebo technického pracovníka v případě jeho úmrtí, které nastalo v důsledku mimořádné události nebo trestného činu v zahraničí.*“

Citovaná ustanovení zákona o zahraniční službě tak **nečiní rozdílů manželem či partnerem** a postavení těchto osob je z hlediska uvedených ustanovení zákona o zahraniční službě totožné.

Zároveň je však nutno uvést, že § 50 odst. 1 písm. b) zákona o zahraniční službě stanovuje, že: „*Diplomatický, administrativní nebo technický pracovník má rovněž právo na služební nebo pracovní volno na nezbytně nutnou dobu na cestu do České republiky a zpět na zastupitelský úřad v souvislosti s vlastní svatbou.*“ Již ve výše uvedeném výkladu vztahujícím se ke svatbě jako překážce v práci stanovené Nařízením jsme se zabývali tím, že pojem svatba není právními předpisy definován. Zde je však **nutné zdůraznit, že dané ustanovení podstatně rozšiřuje rozsah poskytovaného služebního nebo pracovního volna**, protože je poskytováno na cestu do České republiky a zpět. Pracovní (nebo služební) volno k účasti na samotné svatbě bude poskytováno podle Nařízení. Budeme-li však vycházet z toho, že minimálně nařízení vlády č. 135/2015 Sb., o dalších překážkách ve státní službě, mezi svatbou a uzavřením registrovaného partnerství rozlišuje, je nutné uvést, že pokud jde o **poskytování pracovního nebo služebního volna na cestu do České republiky a zpět za účelem svatby, tak je postavení zaměstnance, který bude uzavírat manželství rozdílné od postavení zaměstnance, který by chtěl uzavřít registrované partnerství**.

ZÁVĚR

Z výše uvedeného přehledu je zřejmé, že ačkoliv mají manželé a partneři řadu práv upravených totožně, stále však mezi těmito skupinami osob existují rozdíly. Minimálně v některých případech jsou tyto rozdíly z hlediska smyslu a účelu daných ustanovení neopodstatněné. Právní úprava není zcela konzistentní a rozdíly jsou patrné zvláště v případech, kdy jednotlivé zákony či prováděcí právní předpisy mají v gesci jiná ministerstva, resp. tam, kde mezi přijetím jednotlivých právních předpisů uplynula určitá doba a je tak patrný historický vývoj přístupu ke svazkům osob stejného pohlaví.

Mgr. Michal VRAJÍK,
advokát,

Mgr. Tomáš TROJAN,
advokátní koncipient