



Právne stanovisko

Je možné zamestnávať ako živnostník/živnostníčka svojho manžela/manželku? Umožňuje to živnostenský zákon? Je možné uzatvoriť medzi manželmi pracovnú zmluvu?

Rozhodujúcou právnou úpravou v danom prípade nie je zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní v znení neskorších predpisov, ktorý „iba“ upravuje podmienky živnostenského podnikania a kontrolu nad ich dodržiavaním, ale zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) a zákon č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 82/2005 Z.z.“).

Kým podľa zákona č. 36/2005 Z.z. o rodine v znení neskorších predpisov je charakteristické, že manželia sú si rovní v právach a povinnostiach, pracovnoprávne vzťahy sú naopak typické princípom podriadenosti a nadriadenosti. Súčasná právna úprava nevyklučuje, aby manželia boli navzájom k sebe aj v pracovnoprávnom pomere. Fyzickej osobe - podnikateľovi teda Zákonník práce umožňuje, aby ako zamestnanec v jeho podniku pracoval manžel/manželka.

Právna norma neumožňujúca zamestnať manžela/manželku platila na území Slovenska do 30.6.2003, podľa ktorej *„Pracovnoprávny vzťah nemôže vzniknúť medzi manželmi.“* (§ 12 Zákonníka práce v znení platnom a účinnom do 30.6.2003). Dôvodom novelizácie (zrušenia) tohto ustanovenia podľa dôvodovej správy k zákonu č. 210/2003 Z.z. o zmene Zákonníka práce bola skutočnosť, že *„(...) vzťahy medzi manželmi upravuje zákon o rodine. Uvedená úprava je nadbytočná. Doterajšie ustanovenie platilo iba v prípade, ak jeden z manželov bol v právnej pozícii zamestnávateľa ako fyzická osoba.“*

Je na rozhodnutí každej fyzickej osoby - podnikateľa, či sa z účtovného hľadiska rozhodne s manželkou/manželom uzatvoriť pracovnú zmluvu, príp. dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru alebo sa rozhodnú neupravovať svoj vzťah pracovnou zmluvou. Zákon č. 82/2005 Z.z. totiž nepovažuje za nelegálne zamestnávanie, pokiaľ pre fyzickú osobu - podnikateľa vykonáva prácu jeho príbuzný v priamom rade, súrodenec alebo manžel, ktorý je dôchodkovo poistený, je poberateľom dôchodku podľa osobitných predpisov alebo je žiakom, alebo študentom do 26 rokov veku. Zároveň je vhodné poznamenať, že pokiaľ druhý z manželov spolupôsobí ako osoba s podnikajúcim manželom, nekreuje to z nej podnikajúcu osobu, resp. osobu vykonávajúcu podnikateľskú činnosť (totožne: rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 2.4.2002, sp. zn. 22Cdo/1717/2000).

Kto môže živnostníkovi vypomáhať? Aký rodinný príslušník?

Ako vyplýva z vyššie uvedených záverov, zamestnávateľ (fyzická osoba - podnikateľ) nie je pri zamestnávaní osôb limitovaný tým v akom osobnom pomere je k svojmu (budúcemu) zamestnancovi. Pre živnostníka môže pracovať ktorýkoľvek z rodinných príslušníkov.

Upozorňujeme na skutočnosť, že podľa § 11 ods. 4 Zákonníka práce sa zakazuje práca fyzickej osoby vo veku do 15 rokov alebo práca fyzickej osoby staršej ako 15 rokov do skončenia povinnej školskej dochádzky. Zákonník práce stanovuje výnimku pre ľahšie práce pri určitých konkrétnych činnostiach, a to účinkovanie alebo spoluúčinkovanie na kultúrnych predstaveniach a umeleckých predstaveniach, športových podujatiach alebo reklamných činnostiach. Pri týchto prácach musia byť splnené špecifické podmienky, pretože takáto práca nemôže svojím charakterom a

rozsahom ohroziť ich zdravie, bezpečnosť, ich ďalší vývoj alebo školskú dochádzku. Okrem týchto podmienok sa vyžaduje aj povolenie orgánov štátnej správy. Príslušný inšpektorát práce udelí zamestnávateľovi individuálne povolenie s určením rozsahu práce a podmienok, za splnenia ktorých sa bude práca detí vykonávať. Toto povolenie sa vydáva až po dohode s orgánom verejného zdravotníctva.

Môže za to dostávať plat, resp. inú odmenu?

Ak sa fyzická osoba - podnikateľ nakoniec rozhodne uzatvoriť s rodinným príslušníkom pracovnú zmluvu, podstatnou obsahovou (obligatórnou) náležitosťou pracovnej zmluvy sú okrem druhu práce, miesta výkonu práce a dňa nástupu do práce tiež mzdové podmienky, pokiaľ nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve. Keďže pracovný pomer je odplatným právnym vzťahom, uzavretím pracovnej zmluvy vzniká zamestnávateľovi povinnosť platiť zamestnancovi odmenu za vykonanú prácu. Uvedená skutočnosť má taktiež európsky rozmer, nakoľko podľa judikatúry Súdneho dvora EÚ spočíva podstatná črta pojmu zamestnanec v tom, že fyzická osoba v priebehu určitého obdobia vykonáva pre iného podľa jeho pokynov prácu, pričom ako protihodnota sa jej poskytuje mzda (totožne: rozsudok Súdneho dvora EÚ zo dňa 26.11.1998, sp. zn. C-1/97).

Môže živnostník zamestnať svojho druha/družku?

Ak sa fyzická osoba - podnikateľ rozhodne zamestnať druha/družku, musia zmluvné strany uzatvoriť pracovnú zmluvu, ktorá bude obsahovať všetky podstatné náležitosti vyžadované Zákonníkom práce. Na takéto neformálne spolužitie dvoch osôb sa totiž nevzťahuje výnimka o nelegálnom zamestnávaní a nelegálnej práci, na rozdiel od rodinných príslušníkov. V prípade absencie pracovnej zmluvy sa živnostník a taktiež druh/družka vystavujú riziku uloženia peňažnej sankcie zo strany príslušných orgánov štátnej správy.

Môže mať živnostník uzatvorenú príkaznú zmluvu s manželkou?

Príkazná zmluva je inštitútom Občianskeho zákonníka, má odlišnú podstatu ako pracovná zmluva, ktorej jednotlivé náležitosti upravuje Zákonník práce. Podstata príkaznej zmluvy spočíva v tom, že príkazník sa zaväzuje, že pre príkazcu obstará vec alebo vykoná inú činnosť. Obstaraním sa rozumie nielen obstaranie hmotnej veci, ale i obstaranie akejkoľvek záležitosti. Obsahom príkazu je teda faktická alebo právna činnosť príkazníka v prospech a na riziko príkazu. Ide o obstarávateľskú zmluvu. Občianskoprávna úprava však nevylučuje, aby sa príkazná zmluva mohla uzatvoriť medzi fyzickou osobou - podnikateľom a jeho manželkou/manželom.

Uzavretím príkaznej zmluvy sa medzi zmluvnými stranami nikdy nekreuje pracovnoprávny vzťah. Ak sa živnostník rozhodne uzatvoriť príkaznú zmluvu (a to nielen s manželkou), príkazná zmluva nesmie vykazovať znaky závislej práce (typickej len pre pracovnoprávny vzťah). Zákonník práce pozitívnym spôsobom vymedzuje rozsah pracovnoprávných vzťahov, v akých môže byť závislá práca vykonávaná, keď v § 1 ods. 3 Zákonníka práce uvádza „Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu.“ Závislá práca naopak nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov. Ako už bolo konštatované, pracovný pomer je založený na princípe podriadenosti a nadriadenosti, kým pre vzťahy vyplývajúce z občianskeho a obchodného práva je charakteristická rovnosť zmluvných strán. V takýchto prípadoch by však bolo nevyhnutné skúmať skutočnú vôľu zmluvných strán, či medzi sebou mienili uzatvoriť občianskoprávny vzťah alebo pracovnoprávny vzťah. S ohľadom na individuálne okolnosti prípadu by takáto príkazná zmluva mohla

byť posúdená ako absolútne neplatný právny úkon, nakoľko jej účelom malo byť obchádzanie zákona (Zákonníka práce). Absolútna neplatnosť (akejkoľvek) zmluvy nastáva aj v prípade, pokiaľ zmluvné strany o tomto rozpore nevedeli.

Záverom dodávame, že pokiaľ nebola platne uzavretá pracovná zmluva, ale fyzická osoba začala pre zamestnávateľa s jeho súhlasom pracovať, musí byť fyzickej osobe vydané bezdôvodné obohatenie, ktoré zamestnávateľovi vzniklo tým, že prijal od fyzickej osoby plnenie z neplatného právneho úkonu. Výška takéhoto bezdôvodného obohatenia zodpovedá tomu, čo by zamestnávateľ musel plniť fyzickej osobe za skutočne vykonanú prácu v prípade, keby pracovná zmluva bola uzavretá platne, tzn. musí zodpovedať mzdovým podmienkam platným u zamestnávateľa v dobe, keď bola práca vykonávaná (totožne: rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 22.11.2011, sp. zn. 21Cdo/3061/2010).

V Bratislave 20. februára 2017

A.K. JUDr. Jakub Mandelík, s.r.o.
JUDr. Jakub Mandelík, PhD. konateľ