

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

Faktický pracovní poměr

Ačkoliv zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“) ve svém ust. § 34 odst. 2 výslovně udává, že pracovní smlouva musí být uzavřena písemně, málokdo ví, že pracovní poměr může vzniknout a existovat i bez splnění požadavku písemnosti kladeného na výše zmíněné právní jednání.



Tato skutečnost vyplývá z ust. § 20 zákoníku práce, v němž se stanoví: „*Nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.*“ I přesto, že zákoník práce nedefinuje, co v daném případě ono plnění představuje, lze s ohledem na skutečnost, že předmětem pracovněprávních vztahů jsou práva a povinnosti související s pracovním závazkem, jehož náplní je přidělování práce zaměstnavatelem zaměstnanci na základě pracovní smlouvy, dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti, za což je zaměstnanci zaměstnavatelem vyplácena mzda či plat, a oproti tomu povinnost zaměstnance vykonávat dle pokynů zaměstnavatele určitou činnost, lze započítí plnění ve smyslu ust. § 20 zákoníku práce vykládat jako chování, na základě kterého začal zaměstnanec či zaměstnavatel vykonávat svá práva nebo plnit své povinnosti, na kterých se předem v rámci jednání o vzniku pracovního poměru vzájemně dohodli.

V situaci, kdy nedojde mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem k uzavření písemné pracovní smlouvy, dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti, nedostatek písemné formy pracovní smlouvy či takové dohody tzv. konvaliduje, a sice právní jednání, na která by jinak bylo možné nahlížet jako na neplatná z důvodu nedostatku formy, se stávají bezvadnými a to s účinky ex tunc, a tedy jsou platnými od samého počátku. To vše ale pouze za předpokladu, že se zaměstnanec a zaměstnavatel mezi sebou dohodli na podstatných náležitostech pracovního poměru a zaměstnanec započal s výkonem činnosti přidělené ze strany zaměstnavatele. Zde je však třeba upozornit, že se v daném případě nejedná o jednání právně dovolené, neboť se zaměstnavatel může dopustit správního deliktu na úseku pracovního poměru nebo dohod konaných mimo pracovní poměr dle ust. § 25 odst. 1 písm. b) zákona č. [251/2005](#) Sb., o inspekci práce ve znění pozdějších předpisů.

Ačkoliv tedy zákoník práce připouští vznik pracovněprávního vztahu na základě ústně uzavřené pracovní smlouvy či dohody, nelze jen s ohledem na samotné započítí činnosti, kterou někdo začne pro druhého fakticky vykonávat, automaticky vyvozovat vznik pracovního poměru. Nezbytnou podmínkou, aby v daném případě skutečně došlo k uzavření pracovního poměru, je vůle alespoň jedné ze stran takovýmto způsobem pracovní poměr uzavřít.

K uvedené problematice je možné odkázat na komentář k Zákoníku práce (EKZ), 2. vydání, 2010, s.

150 - 155, který se k dané věci vyjadřuje následovně: „Nicméně i při uzavření pracovní smlouvy ústně či dokonce konkludentně **platí, že pracovní smlouva může vzniknout pouze na základě projevů vůle učiněných způsobem nevzbuzujícím pochybnost o to, co chtěli zaměstnanec i zaměstnavatel projevit, tedy za takových okolností, které nevyvolávají pochybnost o tom, že úmysl obou stran směřoval ke sjednání pracovního poměru určitého obsahu.**“

Z judikatury Nejvyššího soudu je možné ve vztahu k této otázce odkázat na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 6. 2010, ve věci **sp. zn. 21 Cdo 2029/2009**, v němž Nejvyšší soud konstatuje: „Začala-li fyzická osoba pro zaměstnavatele s jeho souhlasem pracovat, avšak v důsledku toho, že pracovní smlouva nebyla sjednána platně, zde nebyl právní úkon způsobilý založit pracovní poměr, jedná se o tzv. faktický pracovní poměr. **Jestliže však nelze, byť i na jedné straně, dovést ani existenci mlčky projevené, ale dané vůle uzavřít pracovní smlouvu (dohodu), nemůže na základě faktického dočasného přidělování práce vzniknout pracovní poměr jako vzájemně provázaný komplex práv a povinností, nýbrž jen dílčí (právem neaprobovaný) faktický vztah, který lze z tohoto důvodu ukončit jen bezformálně a jehož vypořádání se řídí pracovní právními předpisy.**“

S ohledem na výše uvedené, tak nelze na jakýkoliv výkon činnosti pro jiného nahlížet jako na pracovní poměr, když příkladem je možné poukázat na vztah mezi zaměstnavatelem a uchazečem o zaměstnání v okamžiku přijímacího řízení, kdy tento uchazeč určitou činnost pro zaměstnavatele fakticky vykonává, avšak který se o přijetí do pracovního poměru pouze uchází. V daném případě nelze usuzovat na vznik pracovního poměru, neboť zde není vůle zaměstnavatele přidělením práce uchazeči pracovní poměr založit a nelze tak po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby nesl odpovědnost za tohoto uchazeče, neboť účelem přijímacího řízení je právě to, aby měl zaměstnavatel možnost svobodně se rozhodnout, zda s uchazečem hodlá pracovní poměr uzavřít a nést tak následky s tím související. Závěrem je tak třeba uzavřít, že účelem daného ustanovení je především možnost sankcionování tzv. práce na černo, kdy dochází ze strany zaměstnavatele k záměrnému a dlouhodobému zaměstnávání bez pracovní smlouvy s úmyslem vyhnout se všem povinnostem se vznikem pracovního poměru souvisejících.



JUDr. David Řezníček, Ph.D., LL.M.

Mgr. Alena Hejná

[Řezníček & Co. s.r.o., advokátní kancelář](#)

U Černé věže 66/3
370 01 České Budějovice

Tel.: +420 386 323 247
Fax: +420 383 839 361

e-mail: recepce@reznicek.cz

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

Další články:

- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)
- [Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)