

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

Faktický pracovní poměr (výkon práce bez smlouvy či dohody) v judikatuře

Problematika faktického pracovního poměru a nároků z něj vyplývajících nebývá správně chápána ani ze strany odborníků, jinak by nedocházelo ke složitým a zdlouhavým soudním sporům, připomeňme si tedy stručně základní judikatorní závěry v této oblasti.

Tzv. faktickým pracovním poměrem se v ustálené judikatuře soudů, jak připomněl nedávný náleží Ústavního soudu spis. zn. I. ÚS 615/17, ze dne 10. 8. 2017, rozumí právní vztah, který vzniká tím, že fyzická osoba koná pro zaměstnavatele (s jeho vědomím a podle jeho pokynů) práci (závislou práci), ačkoliv mezi nimi nevznikl platný pracovněprávní vztah (nebyla sjednána platná pracovní smlouva, popřípadě platná dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr). Nejedná se o pracovní poměr jako vzájemně provázaný komplex práv a povinností, nýbrž jen dílčí (právem neaprobovaný) faktický vztah, jehož vypořádání se řídí pracovněprávními předpisy. Právní vztah při tzv. faktickém pracovním poměru je vztahem pracovněprávním a zaměstnanci v tzv. faktickém pracovním poměru (za předpokladu, že nedostatek platného pracovněprávního vztahu nezpůsobil výlučně sám) zásadně náleží stejná práva a povinnosti jako zaměstnancům v platném pracovním poměru nebo jiném pracovněprávním vztahu. Zaměstnanec v tzv. faktickém poměru má zejména právo na mzdu podle fakticky vykonané práce, právo na dovolenou, právo na náhradu mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance, právo na náhradu škody, za niž odpovídá zaměstnavatel (včetně odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání), povinnost nahradit škodu, kterou způsobil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, apod. (Nevznikají mu naopak nároky z případného neplatného ukončení právního vztahu mezi ním a zaměstnavatelem. Jde totiž o speciální úpravu nároků, již lze použít jen v případě neplatného rozvázání pracovního poměru platně vzniklého (při existenci platného pracovního poměru neplatně skončeného); předpokládá se tu tedy neplatnost při zániku a nikoliv při vzniku pracovního poměru. Faktický pracovní poměr není třeba rozvazovat, protože právně neexistuje.)

Faktický pracovní poměr nebývá správně chápán ani odborníky, i proto musel Nejvyšší soud ČR svým rozsudkem ze dne 19. 8. 2014 v případě, který projednával pod spis. zn. 21 Cdo 3042/2013 a který posléze řešil i Ústavní soud (náleží spis. zn. IV. ÚS 3073/15, ze dne 8. 3. 2016) zdůraznit odvolacímu soudu, jehož rozsudek zrušil: „O faktický pracovní poměr se nejedná tehdy, jestliže se účastníci „na základních podmínkách pracovní smlouvy“ dohodli „faktickou cestou“. A připomenout, že tzv. faktickým pracovním poměrem se rozumí právní vztah, který vzniká tím, že fyzická osoba koná pro zaměstnavatele (s jeho vědomím a podle jeho pokynů) práci (závislou práci ve smyslu příslušných ustanovení zákoníku práce), ačkoliv mezi nimi nebyla sjednána platná pracovní smlouva, popřípadě platná dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr. Právní vztah při tzv. faktickém pracovním poměru je vztahem pracovněprávním. Protože nejde o pracovní poměr, neplatí pro něj ustanovení o skončení pracovního poměru, o délce výpovědních dob apod. Fyzické osobě však musí být vydáno bezdůvodné obohacení, které zaměstnavateli vzniklo tím, že přijal od fyzické osoby plnění (vykonanou práci) bez právního důvodu nebo z neplatného právního úkonu; v případě, že by utrpěla škodu, má stejné právo na její náhradu jako zaměstnanec v platném pracovním poměru.“

Ze zmíněného náleží ÚS, tedy spis. zn. IV. ÚS 3037/15, ze dne 8. 3. 2016, pak vzešel tento závěr: „Faktickým pracovním poměrem se rozumí právní vztah, který vzniká tím, že fyzická osoba koná pro zaměstnavatele s jeho vědomím a podle jeho pokynů závislou práci, kritérium „podle pokynů

zaměstnavatele“ je však nutno chápat a posuzovat jako znak závislé práce, nikoliv vyžadovat výslovné sdělení jednoznačného pokynu k práci zaměstnanci. Pokud v rámci faktického pracovního poměru dojde i úrazu, posuzuje se jako úraz pracovní.“

Stejná práva a povinnosti, jen bezformální ukončení

K otázce faktického pracovního poměru se vyjadřuje např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2287/2002, ze dne 7. 5. 2003, uvádějící, že faktický pracovní poměr může vzniknout v případě, jestliže ujednání o pracovní smlouvě je neplatné. Vypořádání tohoto dílčího faktického vztahu se řídí pracovní právními předpisy. Z judikatury je dále třeba zdůraznit především rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 6. 2010, spis. 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, dovodit 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.“

Ve zprvu, v úvodu zmíněném rozhodnutí (nálezem spis. zn. I. ÚS 615/17, ze dne 10. 8. 2017), Ústavní soud určil obecným soudům, aby mají-li ve sporných případech pochybnosti o existenci (uzavření) pracovního vztahu, tedy nelze-li dovodit, že byla uzavřena příslušná smlouva nebo dohoda, tedy pracovní smlouva nebo dohoda o práci konané mimo pracovní poměr, pečlivě dbaly na dodržování garancí spravedlivého procesu a chránily uchazeče o zaměstnání jako slabší stranu.

Adolf Maulwurf

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

Další články:

- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgánem inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovního 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](#)