10. 10. 2018

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

Odškodnění ve faktickém pracovním poměru pohledem nedávné soudní praxe

Faktický pracovní poměr je právní stav, kdy fyzická osoba koná pro zaměstnavatele s jeho vědomím a dle jeho pokynů závislou práci, ačkoliv mezi nimi nevznikl platný pracovněprávní vztah (nebyla sjednána pracovní smlouva nebo dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr, nebo byla sjednána neplatně). Typicky se může jednat např. o vztah fyzické osoby pracující na stavbě u zaměstnavatele podle jeho pokynů, přičemž pracovník ani zaměstnavatel neměli v úmyslu žádnou pracovní smlouvu uzavírat.

Takový stav je však nutno odlišovat od pracovněprávního poměru založeného ústní či dokonce konkludentní smlouvou. Přesto je však faktický pracovní poměr vztahem pracovněprávním.

I ve faktickém pracovním poměru může samozřejmě dojít k pracovnímu úrazu. Jak se staví judikatura k otázce odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz ve faktickém pracovním poměru?

Vybrané případy

Zásadním případem s výrazným dopadem na judikaturu týkající se tématu tohoto článku je případ řešený Nejvyšším soudem pod sp. zn. 21 Cdo 3191/2011. Nejvyšší soud potvrdil, že pokud je neplatná pracovněprávní dohoda či smlouva, ale „zaměstnanec“ přesto na jejím základě pracuje, vzniká mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pracovněprávní vztah, nikoliv občanskoprávní. Nejvyšší soud také dovodil, že na takový vztah je pak potřeba vztáhnout ustanovení zákoníku práce týkající se bezdůvodného obohacení, popřípadě o náhradě škody. Právě tento závěr je pak důležitým „odrazovým můstkem“ pro další judikaturu týkající se odškodnění ve faktickém pracovním poměru.

Jedním z dalších důležitých případů s touto tematikou, kterými se soudy v nedávné době zabývaly, je případ A. K., který se dostavil vypomoci s opravou střechy hospodářské budovy, a to na žádost provozovatele místního truhlářství. U této budovy se setkal se synem a zároveň zaměstnancem provozovatele. Ten mu začal přidělovat úkoly spočívající v opravě střechy. V mezidobí telefonicky informoval svého otce o přítomnosti pracovníka. Naneštěstí po asi třech hodinách propadl A. K. střechou z více než šesti metrů na betonovou podlahu a na následky zranění druhý den zemřel. Pozůstalá matka A. K. se po provozovateli – zaměstnavateli – dožadovala odškodnění pracovního úrazu. Tento případ byl dokonce dvakrát projednáván u Nejvyššího soudu (sp. zn. 21 Cdo 3042/2013 ze dne 19. 8. 2014 a 21 Cdo 6014/2016 ze dne 19. 12. 2017) a jednou u Ústavního soudu (sp. zn. IV. ÚS 3073/15 ze dne 8. 3. 2016). Přes rozdílný výklad Krajského soudu v Hradci Králové, který trval na vůli stran vstoupit do pracovního poměru, dospěly nakonec soudy k následujícím závěrům:

- práce A. K. založila faktický pracovní poměr;

- u faktického pracovního poměru není třeba vůle stran uzavřít pracovněprávní smlouvu – pokud by fyzická osoba a zaměstnavatel měli vůli uzavřít pracovněprávní smlouvu, nejednalo by se o faktický pracovní poměr, ale o ústní či konkludentní pracovní smlouvu se všemi právy a povinnostmi z ní plynoucí;
- „vědomí zaměstnavatele“ zakládá i vědomí jeho vedoucího pracovníka nebo zmocněnce;
- na faktický pracovní poměr se nevztahují ustanovení o skončení pracovního poměru, o délce výpovědních dob apod., neboť se nejedná o pracovní poměr;
- vztahují se však na něj ustanovení o pracovním úrazu a odškodnění zaměstnance.

Soudy tedy dovodily, že zaměstnavatel je povinen odškodnit pracovníka (v tomto případě pozůstalou matku) z důvodu, že při výkonu práce pro zaměstnavatele ve faktickém pracovním poměru utrpěl pracovní úraz.

V jiném případě, který se také dostal až k Ústavnímu soudu (sp. zn. I.ÚS 615/17 ze dne 10. 8. 2017), byl řešen případ muže, kterého zaujala nabídka úřadu práce na pozici svářeče. Dostavil se proto na určené místo, kde mu byl přidělen úkol s poznámkou, že ho má vykonávat do 15.30 hodin. V odpoledních hodinách poté muž utrpěl vážné zranění ruky, kvůli kterému byl rok a půl v pracovní neschopnosti a došlo k poklesu jeho pracovní schopnosti o nejméně 70 %. Tento muž se žalobou domáhal bolestného a náhrady škody za ztížení společenského uplatnění. Žalobce argumentoval, že započetím práce došlo k naplnění veškerých podstatných náležitostí pracovní smlouvy, čímž byl uzavřen konkludentní pracovní poměr. Žalovaný naopak tvrdil, že se žalobce nikdy jeho zaměstnancem nestal, a nemá tak na bolestné ani další odškodné nárok. Soud v prvním stupni věc posoudil tak, že žalobci byla práce přidělena toliko na zkoušku, jako uchazeči o zaměstnání – pracovněprávní vztah tak nevznikl. Po potvrzení odvolacím soudem a odmítnutí dovolání se případ dostal k Ústavnímu soudu. Ten dovodil, že je nutno uplatnit princip ochrany slabší strany, jenž se obzvlášť uplatní v pracovním právu. Tento princip je třeba uplatnit i při pochybnostech, zda je někdo zaměstnancem či nikoliv. Ústavní soud také upozorňuje, že český právní řád nezná nic jako „práce na zkoušku“. K vzájemnému posouzení vhodnosti pracovního poměru slouží zkušební doba, přičemž ale práce ve zkušební době je jistě pracovněprávním vztahem, u kterého existuje odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úraz.

Ústavní soud dále dovodil, že pokud v posuzovaném případě chyběla vůle stran uzavřít pracovní smlouvu, je vzhledem ke skutkovým okolnostem nutné posoudit vztah mezi žalobcem a žalovaným minimálně jako faktický pracovní vztah, přičemž z takového vztahu vyplývá odpovědnost za pracovní úrazy. Ústavní soud zrušil rozhodnutí okresního, krajského i Nejvyššího soudu. Případ se tak vrací na začátek, kdy budou soudy muset zvážit, zda nedošlo k naplnění okolností vedoucích ke vzniku faktického pracovního poměru. Pokud soudy dovodí, že se jedná alespoň o faktický pracovní poměr a že svářeč skutečně utrpěl pracovní úraz, bude zaměstnavatel povinen svářeče odškodnit.

Závěr

V případě pochyb, zda se v konkrétním případě jedná o pracovní poměr nebo nikoliv, mají české soudy tendenci vykládat vztah mezi fyzickou osobou a zaměstnavatelem spíše jako pracovní poměr. Z výše uvedených rozhodnutí soudů vyplývá, že i když není možné takový vztah kvalifikovat jako pracovní poměr, je potřeba zkoumat, jestli se jedná alespoň o faktický pracovní poměr. Lze uzavřít, že pokud fyzická osoba koná pro zaměstnavatele s jeho vědomím a dle jeho pokynů závislou práci, koná pro zaměstnavatele tuto práci s největší pravděpodobností v pracovním poměru nebo alespoň ve faktickém pracovním poměru. V obou případech jsou zaměstnavatelé (až na výjimky) povinni fyzickou osobu za pracovní úraz odškodnit.

Co však bude zaměstnavatele určitě zajímat, je odpověď na otázku, jak se k odškodnění pracovního úrazu fyzické osoby ve faktickém pracovním poměru postaví pojišťovny. Tomuto tématu se budeme věnovat v příštím článku.

Mgr. Peter Perniš,
advokátní koncipient

Lukáš Vacek,
právní asistent

Dvořák Hager & Partners, advokátní kancelář, s.r.o.

Oasis Florenc
Pobřežní 394/12
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500
e-mail: praha@dhplegal.com

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

Další články:

- Protokol o předání díla jako podmínka zaplacení jeho ceny a k možné změně soudní praxe
- Rozsáhlá novela rodinného práva účinná od 1.1.2026
- Judikatura: smluvní sjednání prekluzivní lhůty je obecně platné (FIDIC)
- Civilněprávní prostředky ochrany při koupi falzifikátu
- Novela zákona o pyrotechnice: likvidace profesionálů namísto zmírnění negativních vlivů
- Konec zákonné koncentrace řízení? Návrh Nejvyššího soudu před Ústavním soudem
- Soudní poplatky v řízení o rozvodu manželství a úpravy poměrů k nezletilému dítěti po tzv. rozvodové novele
- Imise ve stavebním řízení aneb kde končí veřejný zájem a začíná soukromé právo?
- Užívání prostoru nad pozemkem třetí osobou

- Přístup k nemovitosti přes pozemek třetí osoby
- PŘEHLEDNĚ: Jak funguje předkládání plné moci? Postačí soudu jen její „fotokopie“? Aneb vývoj právní úpravy požadavků na plnou moc v našem právním systému.