

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

Výkon závislé práce na základě neplatné pracovní smlouvy aneb faktický pracovní poměr ve světle judikatury

Pracovní poměr nemusí vznikat jen standardní cestou podepsáním písemné pracovní smlouvy tak, jak s tím počítá zákoník práce. Ve spíše výjimečných případech totiž může pracovní poměr vzniknout i bez uzavření pracovní smlouvy. Tím vzniká tzv. faktický pracovní poměr – institut zákonem neupravený, který je tak v českém prostředí dotvářen hlavně judikaturou. Právě klíčová judikatura v oblasti faktického pracovního poměru je tématem tohoto článku.

Co vlastně institut faktického pracovního poměru znamená, upravuje judikatura Ústavního i Nejvyššího soudu. Jedno z prvních rozhodnutí, které ho nějakým způsobem formulovalo, je rozsudek Nejvyššího soudu 21 Cdo 2287/2002: *„Tzv. faktický pracovní poměr může vzniknout pouze v případě, jestliže ujednání o pracovní smlouvě je neplatné; vypořádání tohoto dílčího faktického vztahu se řídí pracovní právními předpisy.“*

Asi nejpodrobněji pak definoval faktický pracovní poměr opět Nejvyšší soud např. v rozhodnutí 21 Cdo 4689/2008: *„O tzv. faktický pracovní poměr se jedná za situace, kdy fyzická osoba sice začala pro zaměstnavatele s jeho souhlasem pracovat, avšak v důsledku toho, že pracovní smlouva nebyla sjednána (jmenování nebylo učiněno) platně, nebyl zde právní úkon ve smyslu ustanovení § 27 Zpr1965 způsobilý založit pracovní poměr. Pouze za tohoto stavu, kdy pracovní smlouva není sjednána (jmenování není učiněno) platně (kupř. proto, že v rozporu se zákonem byl se ženou sjednán druh práce ženám zakázaný), nevzniká pracovní poměr jako vzájemně provázaný komplex práv a povinností, nýbrž jen dílčí (právem neaprobovaný) faktický vztah, jehož vypořádání se řídí pracovní právními předpisy a který není třeba rozvazovat, protože právně neexistuje.“*

Za zmínku v této otázce stojí také nálezy Ústavního soudu IV. ÚS 3073/15: *„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). Kritérium „podle pokynů zaměstnavatele“ je nutno chápat a posuzovat jako znak závislé práce, nikoliv vyžadovat výslovné sdělení jednoznačného pokynu k práci zaměstnanci.“*

Lze tedy shrnout, že faktický pracovní poměr je stav řídicí se ze své podstaty základními pracovní právními normami vzniklý v případě, (i) že zaměstnanec již započal svůj výkon práce pro zaměstnavatele a dle jeho pokynů a zároveň (ii) je sjednaná pracovní smlouva z nějakého důvodu neplatná. Obě tyto podmínky musejí být splněny kumulativně. Zvláště druhá podmínka je důležitá, protože jak Nejvyšší soud v prvním zmíněném rozhodnutí připomíná, před uzavřením pracovní smlouvy, byť neplatné, nemůže faktický pracovní poměr vůbec vzniknout.

Práva a povinnosti zaměstnance v rámci faktického pracovního poměru

I přesto, že je faktický pracovní poměr dílčí vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, náleží zaměstnanci i za tohoto stavu rozsáhlá práva a povinnosti spojená s řádným pracovním poměrem. Jejich ochrana je koneckonců jedním z účelů celého pracovního práva.

Jedním z prvních a zároveň velmi důležitým rozhodnutím v této otázce byl rozsudek Nejvyššího soudu 21 Cdo 2014/2000. Ten totiž zodpověděl otázku odměny zaměstnance za práci v rámci faktického pracovního poměru: „Na základě tzv. faktického pracovního poměru vzniká zaměstnavateli bezdůvodné obohacení z neplatného právního úkonu (pracovní smlouvy) představované prací, kterou pro něj s jeho souhlasem vykonala fyzická osoba. Výše bezdůvodného obohacení odpovídá tomu, co by zaměstnavatel (podle mzdových podmínek u něj platných v době, kdy byla práce vykonána) musel plnit fyzické osobě za skutečně vykonanou práci, kdyby pracovní smlouva byla mezi nimi uzavřena platně.“

Jelikož zde neexistuje právní titul v podobě pracovní smlouvy, výkonem práce zaměstnancem tedy vzniká zaměstnavateli bezdůvodné obohacení. Zaměstnanec pracující v rámci faktického pracovního poměru tak má přímo zákonné právo na jeho vydání dle § 2991 a násl. občanského zákoníku. Ani v rámci faktického pracovního poměru tedy není možné, aby zůstal zaměstnanec bez odměny. Vydání bezdůvodného obohacení navíc musí odpovídat mzdovým podmínkám zaměstnavatele v době, kdy je práce vykonávána.

Stěžejní v této oblasti bude zřejmě náleží Ústavního soudu I. ÚS 615/17, který zaměstnanci přiřkl velmi širokou škálu práv, která obsahuje pracovní poměr řádný: „Právní vztah při tzv. faktickém pracovním poměru je vztahem pracovním a zaměstnanci v tzv. faktickém pracovním poměru (za předpokladu, že nedostatek platného pracovním vztahu nezpůsobil výlučně sám) zásadně náleží stejná práva a povinnosti jako zaměstnancům v platném pracovním poměru nebo jiném pracovním 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.“

Jak ale ze znění nálezu plyne, podmínkou těchto práv ve faktickém pracovním poměru je skutečnost, že zaměstnanec sám nezpůsobí nedostatek platného pracovním vztahu. Podle našeho názoru tak nesmí zaměstnanec sám způsobil neplatnost pracovní smlouvy. To odpovídá § 19 odst. 3 zákoníku práce, podle kterého nemůže být neplatnost právního jednání zaměstnanci na újmu, pokud výlučně sám nezpůsobí jeho neplatnost.

Problematika pracovního úrazu ve faktickém pracovním poměru

Otázku pracovního úrazu utrpěného ve faktickém pracovním poměru judikoval např. Ústavní soud v nálezu IV. ÚS 3073/15: „Pokud v rámci faktického pracovního poměru dojde k úrazu, posuzuje se jako úraz pracovní ve smyslu § 366 a 380 [dnes § 269 a 271k, pozn. aut.] zákona č. [262/2006 Sb.](#), *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.“

Judikatura na toto téma byla čerstvě rozšířena v rozhodnutích Nejvyššího soudu 21 Cdo 2124/2018 a Ústavního soudu III. ÚS 747/20, jejichž jádrem byl spor mezi společností a pojišťovnou o zaplacení pojistného plnění jako odškodnění za pracovní úraz zaměstnance společnosti. Tento zaměstnanec vykonával pro společnost práci na základě pracovní smlouvy, kterou se společností jako zaměstnavatelem uzavřel, ač sám byl jediným společníkem a jednatelem této společnosti. Pojišťovna toto vyplacení odmítla s odůvodněním, že mezi společností a zaměstnancem nevznikl pracovním vztah. Soudy nižších stupňů se shodly na tom, že mezi společností a zaměstnancem pracovním vztah nevznikl. Nicméně se rozcházel v závěru, zda jde o faktický pracovní poměr.

V řízení o dovolání Nejvyšší soud souhlasil se závěry nižších soudů, že nevznikl pracovní poměr a podle něj šlo i v tomto případě o faktický pracovní poměr. Zároveň však Nejvyšší soud judikoval, že faktický pracovní poměr není pracovním vztahem podle § 3 zákoníku práce a „jedná se jen

o faktický vztah, na jehož základě zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání nevzniká“. Celý spor byl završen až u Ústavního soudu. Ten se shodl se závěry dovolacího soudu a ústavní stížnost odmítl. Zásadním sdělením těchto rozhodnutí je tedy to, že rámci faktického pracovního poměru nemůže zaměstnavatel po pojišťovně požadovat plnění jako náhradu škody za pracovní úraz nebo nemoc z povolání zaměstnance.

Závěr

I přes to, že se k institutu faktického pracovního poměru za poslední roky objevila zajímavá a osvětlující judikatura, stále se jedná částečně o neprobádané vody a právní jistota na straně zaměstnance ani zaměstnavatele nemůže být úplně stoprocentní. Proto nelze než doporučit konvalidaci tohoto vztahu sjednáním řádné pracovní smlouvy, a to i s ohledem na možné sankce, pokud pracovní smlouva není uzavřena písemně.



JUDr. Petra Konečná,
vedoucí advokát

Adam Holeček,
paralegal

**EVERSHEDS
SUTHERLAND**

[Eversheds Sutherland, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Oasis Florenc
Pobřežní 394/12
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500
Fax: +420 255 706 550
e-mail: paha@eversheds-sutherland.cz

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [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](#)