

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

Pracovní úraz při výkonu práce v rámci faktického pracovního poměru

K závažné újmě na zdraví může dojít při výkonu práce již ve stadiu, kdy fyzická osoba začne vykonávat práci pro zaměstnavatele, aniž by s ním uzavřela pracovní smlouvu v písemné podobě. Tím pro zaměstnavatele vzniká nepříznivá situace, kdy je vystaven možnému uplatnění nároku na náhradu újmy za pracovní úraz, který bude uplatňován osobou, vůči níž se dosud k ničemu písemně nezavázal.

Charakteristika právní úpravy

Dle ustanovení § 269 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZPr“), je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda nebo nemajetková újma vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Uvedené platí i v případě, že zaměstnavatel dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud se povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zcela nebo zčásti nezprostí.

V případě neexistence písemné pracovní smlouvy bývá v praxi často otázkou, zda pracovní poměr[1] vůbec vznikl, a zda bylo vůlí stran pracovněprávního vztahu se opravdu zavázat k právům a povinnostem, které pro ně z tohoto vztahu vyplývají. Zásadní otázkou je v této souvislosti určení konkrétního okamžiku, od kterého se uchazeč o práci stává zaměstnancem, a může se tedy domáhat svých porušených práv.

Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou, mezi jejíž náležitosti patří písemná forma ve smyslu ustanovení § 34 odst. 2 ZPr. Za den vzniku pracovního poměru je považován den, který je sjednán jako den nástupu do práce.

V rámci vzniku pracovního poměru není v některých případech nezbytně nutné, aby byla písemná forma dodržena, neboť pracovní poměr může vzniknout i na základě ústního či konkludentního právního jednání.[2] Podle ustanovení § 20 ZPr, není-li požadavek písemné formy dodržen a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat v těch případech, kdy v jejich důsledku vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah. Jinak řečeno, pokud již zaměstnanec započal s výkonem práce, aniž se písemně k plnění pracovněprávního závazku zavázal, nemůže se ani jedna strana pracovního poměru domáhat určení, že pracovní poměr nevznikl. Nedostatek formy v tomto případě sice způsobuje (relativní) neplatnost pracovní smlouvy[3], není možné ale již zpochybnit existenci pracovního poměru a z tohoto důvodu se domáhat neplatnosti jeho vzniku.[4]

Vymezení pojmu „faktický pracovní poměr“

Podle soudní judikatury vzniká pracovní smlouva konkludentně na základě projevů vůle učiněných způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co chtěli zaměstnanec a zaměstnavatel projevit, tedy za takových okolností, které nevyvolávají pochybnost o tom, že projevy vůle zaměstnance a zaměstnavatele směřovaly ke sjednání pracovní smlouvy.[5] Slovy Nejvyššího soudu „[p]ro úsudek, zda byla pracovní smlouva uzavřena konkludentním způsobem, je nezbytné, aby bylo možné dovést existenci mlčky projevené, ale dané vůle shodnout se na esenciálních náležitostech pracovního

poměru; jestliže takový projev vůle být na jedné straně chybí (z toho, co vnější skutkové okolnosti v pracovněprávních vztazích obvykle znamenají, jej nelze dovodit), k uzavření pracovní smlouvy nedochází.“[6]

Za pracovněprávní vztah vedle základních pracovněprávních vztahů[7] judikatura považuje taktéž i tzv. faktický pracovní poměr.[8] Tzv. faktickým pracovním poměrem se má v judikatuře na mysli „právní vztah, který vzniká tím, že fyzická osoba koná pro zaměstnavatele (s jeho vědomím a podle jeho pokynů) práci (závislou práci ve smyslu ustanovení § 2 odst. 4 a 5 zák. práce), ačkoli mezi nimi nebyla sjednání platná pracovní smlouva, popřípadě platná dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr“.[9] Jedná se o dílčí (právem neaprobovaný) faktický vztah, jehož vypořádání se řídí pracovněprávními předpisy.

S ohledem na skutečnost, že faktický pracovní poměr je vztahem pracovněprávním, zaměstnanci v něm přísluší v podstatě stejně nároky jako zaměstnanci v pracovním poměru založeném bezvadným právním jednáním (bezvadnou pracovní smlouvou). Takovými nároky jsou kupříkladu nárok na mzdu podle fakticky vykonávané práce, nárok na náhradu mzdy při překážkách v práci, nárok na dovolenou atp. Stejně tak je zaměstnavatel povinen vydat bezdůvodné obohacení, které zaměstnavateli vzniklo tím, že přijal od fyzické osoby plnění (vykonanou práci) bez právního důvodu nebo z neplatného právního jednání. Zaměstnanci ale nepřísluší právo domáhat se neplatnosti zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 69 - 72 ZPr, jelikož faktický pracovní poměr není třeba (resp. není možné) rozvazovat, protože právně neexistuje.[10]

Důležitou podmínkou vzniku faktického pracovního poměru je naplnění jeho objektu, kterým je výkon závislé práce (§ 2 ZPr). „Právní vztahy, v nichž nejde o výkon závislé práce, se nemohou podrobit režimu zákoníku práce ani na základě vůle stran... [zákoník práce] zakazuje, aby jeho režim byl vztahován na základě vůle stran na jiné vztahy, než jaké vznikají při výkonu závislé práce nebo v souvislosti s výkonem závislé práce.“[11],[12]

Na tomto místě lze uzavřít, že fyzická osoba, která vykonává výkon práce se souhlasem a vědomím zaměstnavatele v tzv. faktickém pracovním poměru, disponuje (s výjimkami) komplexem práv a povinností příslušejících zaměstnanci, který uzavřel platnou pracovní smlouvu. Příslušná práva a povinnost takové osobě přísluší i přes skutečnost, že právní jednání zakládající pracovněprávní vztah trpí vadami, které nicméně nemohou být přičítány v její neprospěch.

Náhrada újmy za pracovní úraz

Předpokladem pro vznik odpovědnosti zaměstnavatele za újmu při pracovním úrazu jsou i. pracovní úraz, ii. vznik újmy a iii. příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a vznikem újmy. Jedná se o objektivní odpovědnost zaměstnavatele. Pracovním úrazem může být jenom takový úraz, k němuž došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Právě požadavek na to, že k úrazu musí dojít při plnění pracovních úkolů nebo přímé souvislosti s ním, je zásadní v rámci posuzování, zda má fyzická osoba právo na náhradu újmy při pracovním úrazu v rámci faktického pracovního poměru. Pakliže mezi stranami neexistuje pracovní poměr a nelze dovodit ani vznik faktického pracovního poměru, jelikož povaze činnosti fyzické osoby chybí znak závislé práce, nemůže být zaměstnavatel žalován k náhradě újmy.

Pro zjištění, jaký právní vztah se mezi stranami vytvořil dle Nejvyššího soudu, „nejsou rozhodující subjektivní představy účastníků o jejich vztazích, nýbrž významné je - bez ohledu na to, jak účastníci následně hodnotí své právní postavení - posouzení obsahu projevu vůle, tedy zjištění, co bylo skutečně (výslovně nebo jen konkludentně) projevováno.“[13]

Irelevantní je skutečnost, že se může jednat o výkon práce na velice krátkou dobu, neboť znakem závislé práce není její dlouhodobost. Pracovní poměr může být uzavřen vedle neurčité doby taktéž na dobu určitou, a proto může jeho trvání být sjednáno např. jenom na dobu trvání určitých prací (oprava střechy, záskok za jiného zaměstnance ve velkovýrobně apod.).

S ohledem na skutečnost, že je faktický pracovní poměr řazen do vztahů pracovněprávních a znění ustanovení § 19 odst. 2 ZPr, podle něhož nemůže být neplatnost právního jednání zaměstnanci na újmu, pokud ji nezpůsobil výlučně sám, je zaměstnavatel povinen nahradit fyzické osobě újmu jako zaměstnanci v platném pracovním poměru. Jinak řečeno, i když mezi fyzickou osobou a zaměstnavatelem nevznikne platný pracovní poměr, je fyzická osoba oprávněna uplatnit nárok na náhradu újmy způsobené pracovním úrazem, neboť k němu došlo při výkonu práce, tedy z důvodu faktického pracovního poměru.

Posledně uvedený rozsudek Nejvyššího soudu byl přezkoumán Ústavním soudem[14], který aproboval argumentaci týkající se skutečností relevantních pro vznik faktického pracovního poměru mezi stranami. Zejména zdůraznil, že je vyloučeno, že by pro vznik faktického pracovního poměru byly relevantní projevy vůle k uzavření pracovního poměru. Pro existenci faktického pracovního poměru (a tím i pro následnou možnost náhrady újmy za pracovní úraz) je relevantní znak výkonu závislé práce podle zaměstnavatelových pokynů a s jeho vědomím. Kritérium „konat práci podle pokynů zaměstnavatele“ je nutno chápat a posuzovat jako znak závislé práce, není nutné vyžadovat výslovné sdělení jednoznačného pokynu k práci od zaměstnavatele.

Výše uvedené dokresluje názor Nejvyššího soudu, který uvádí, že „[z]a činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je třeba považovat vedle činnosti konané přímo na příkaz zaměstnavatele též činnost vykonávanou bez vnějšího podnětu jiných osob, pouze na základě vlastního rozhodnutí zaměstnance“.[15]

Závěr

Nedostatek písemné formy pracovní smlouvy, ač je jednou z její náležitostí, nemá nutně za následek, že se fyzická osoba nemůže domáhat náhrady újmy za pracovní úraz. Pro vznik faktického pracovního poměru jsou irrelevantní projevy vůle vedoucí k uzavření pracovního poměru.

Pokud fyzická osoba vykonává pro zaměstnavatele závislou práci na základě jeho pokynů a s jeho vědomím, koná tak práci v rámci tzv. faktického pracovního poměru. Pakliže jsou naplněny právě uvedené požadavky, není nezbytně nutné, aby fyzické osobě byly výslovně a jednoznačným způsobem ze strany zaměstnavatele udělovány jednotlivé pokyny k práci.

V rámci faktického výkonu práce fyzické osobě přísluší s výjimkami totožná práva jako zaměstnanci, jehož pracovní poměr vznikl na základě bezvadné pracovní smlouvy. Fyzická osoba konající práci v rámci faktického pracovního poměru se rovněž může domáhat náhrady újmy za pracovní úraz, pokud k němu dojde v rámci plnění pracovních úkolů nebo přímé souvislosti s ním.

Tomáš Hubáček

[1] Kde se v tomto příspěvku uvádí pracovní poměr, má autor na mysli taktéž pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

[2] Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 905/2014, ve kterém ústní dohodou o práci konané mimo pracovní poměr vznikl zaměstnankyni pracovněprávní vztah na

pozici prodavačky v pojízdné prodejně, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 3134/2007, kde zaměstnanci konkludentně vznikl pracovní poměr na pozici hlídače.

[3] Dle ustanovení § 582 odst. 1 zákona č. [89/2012](#) Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, není-li právní jednání učiněno ve formě ujednané stranami nebo stanovené zákonem, je neplatné, ledaže strany vadu dodatečně zhojí.

[4] Srov. také ustanovení § 19 odst. 3 ZPr, které uvádí, že neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám.

[5] Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 3. 1975, sp. zn. 5 Cz 6/75, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 8. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3042/2013.

[6] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2815/2005.

[7] Pracovní poměr a vztah založený dohodou o provedení práce nebo vztah dohody o pracovní činnosti.

[8] Srov. např. Závěry k výkladu některých ustanovení zákoníku práce, uveřejněné ve Sborníku Nejvyššího soudu III na str. 24 a násl.

[9] Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 5. 2003 sp. zn. 21 Cdo 2287/2002, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 6. 2010 sp. zn. 21 Cdo 2029/2009 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 8. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3042/2013.

[10] Viz poznámka pod čarou č. 6 tamtéž.

[11] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 5. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2999/2016.

[12] Uvedené judikatorní závěry byly nicméně v poslední době zpochybněny Ústavním soudem v jeho nálezu ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15.

[13] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 8. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3042/2013.

[14] Nález Ústavního soudu ze dne 8. 3. 2016, sp. zn. IV. ÚS 3073/15.

[15] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 2. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1148/2002.

© EPRAVO.CZ - Sbíрка 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 - judikatorní 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](#)