

Faktický pracovný pomer¹

Factual Employment

Helena Barancová

Abstract: *The presented study focuses on the current issues of the factual employment. Its author specifically concentrates on the following key areas: legal definition of the factual employment; invalidity of the employment contract; foreign legal regulations related to the issues of the factual employment, with a special attention laid on the German-speaking legal environment; legal consequences of working under invalid employment contract; settlement of legal claims by the so-called factual employment as well as termination of the factual employment.*

Key Words: *Employment; Factual Employment; Employment Contract; Invalidity of Legal Acts; Relative Nullity of Legal Acts; Invalidity of Employment Contract; Fault of the Employee; Method of Terminating Factual Employment; Damages; Labour Responsibility; Protective Function of Labour Law; Germany; Austria; the Slovak Republic.*

Abstrakt: *Predložená štúdia sa zameriava na aktuálnu problematiku faktického pracovného pomeru. Autorka sa vo svojom výklade osobitne sústreďuje na nasledujúce kľúčové oblasti: pojem faktický pracovný pomer; neplatnosť pracovnej zmluvy; zahraničné úpravy faktického pracovného pomeru; právne následky výkonu práce na základe neplatnej pracovnej zmluvy; vyporiadanie právnych nárokov pri tzv. faktickom pracovnom pomere; ako aj ukončenie faktického pracovného pomeru.*

Kľúčové slová: *Pracovný pomer; faktický pracovný pomer; pracovná zmluva; neplatnosť právnych úkonov; relatívna neplatnosť právnych úkonov; neplatnosť pracovnej zmluvy; zavinenie zamestnanca; spôsob ukončenia faktického pracovného pomeru; náhrada škody; pracovnoprávna zodpovednosť; ochranná funkcia pracovného práva; Nemecko; Rakúsko; Slovenská republika.*

¹ Štúdia bola pripravená v rámci riešenia výskumnej úlohy financovanej Agentúrou na podporu výskumu a vývoja APVV-0068-11 s názvom „Dôstojnosť človeka a základné ľudské práva a slobody v pracovnom práve“, zodpovedný riešiteľ: prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

Pojem faktický pracovný pomer

Faktický pracovný pomer vzniká v dôsledku takých väd pracovnej zmluvy, ktoré spôsobujú jej neplatnosť. Slovenská staršia právnická literatúra, ako aj zahraničná literatúra zaoberajúca sa dôsledkami neplatnej pracovnej zmluvy nazvala týmto spôsobom vzniknutý vzťah za tzv. faktický pracovný pomer. Faktický pracovný pomer nevzniká právnym úkonom platnej pracovnej zmluvy, ale ako dôsledok neplatnej pracovnej zmluvy. Tým, že faktický pracovný pomer vzniká pri výkone závislej práce, výkon ktorej už nastal, aj keď na základe neplatnej pracovnej zmluvy, je právne korektné, že zákonodarca upravuje aj právne následky takto vzniknutej právnej situácie.

V tejto súvislosti je namieste otázka, prečo sa tento právny vzťah nazýva tzv. faktický pracovný pomer. Podľa svojej právnej povahy faktický pracovný pomer nie je pracovným pomerom v zmysle Zákonníka práce, preto ho nemožno nazvať pracovným pomerom. Môže sa zdať, že v pracovnom práve je zriedkakedy pracovná zmluva neplatná, neplatnosť ktorej by vytvorila nutnosť riešenia z toho vyplývajúcich právnych následkov, ktoré nie sú z hľadiska obsahu ani formy totožné s právnymi následkami platného pracovného pomeru. Mylný je úsudok, že takýchto prípadov v praxi je málo, s argumentáciou, že pracovná zmluva nemusí byť pod sankciou neplatnosti uzavretá v písomnej forme, takže ak v praxi chýba písomná pracovná zmluva, aj ústne uzavretá pracovná zmluva, alebo aj konkludentne uzavretá pracovná zmluva zakladá pracovný pomer. Týmto spôsobom je sčasti orientovaná aj prevažujúca časť súdnej praxe.

Neplatnosť pracovnej zmluvy

O situáciu neplatnej pracovnej zmluvy, a tým aj o faktický pracovný pomer ide aj vtedy, keď písomná pracovná zmluva celkom chýba, ale aj v prípade, keď písomne uzatvorená pracovná zmluva je v rozpore so zákonom alebo je v rozpore s dobrými mravmi (napr. pracovná zmluva, v ktorej by sa zamestnankyňa zaviazala, že počas trvania pracovného pomeru neotehotnie).

Faktický pracovný pomer ako právny vzťah založený na základe neplatného právneho úkonu – pracovnej zmluvy nie je exaktným právnym označením. Samotné označenie „faktický pracovný pomer“ nie je celkom korektné, pretože platný pracovný pomer nevznikol, a v skutočnosti ide o faktický výkon závislej práce bez platnej pracovnej zmluvy. Aj keď

platný pracovný pomer na základe neplatnej pracovnej zmluvy nevznikol, Zákonník práce priznáva práci už vykonanej zamestnancom bez platnej pracovnej zmluvy v neplatnom pracovnom pomere určité právne účinky a následky. Niekedy sa tieto účinky a následky veľmi približujú platnému pracovnému pomeru, ak stav faktického pracovného pomeru nespôsobil zamestnanec.²

Na dôležitosť úpravy následkov faktického pracovného pomeru treba upozorniť najmä v súčasnosti pri platnosti subsidiárnej pôsobnosti Občianskeho zákonníka vo vzťahu k Zákonníku práce. Ak vychádzame z premisy, že právnym následkom vzniku faktického pracovného pomeru je neplatná pracovná zmluva, neplatnosť právnych úkonov v pracovnom práve v podstatne širšej miere aj pre oblasť pracovného práva reguluje Občiansky zákonník. Odhliadnuc od špecifickej pracovnoprávnej úpravy neplatnosti právnych úkonov v pracovnom práve, premietnutej do § 17 Zákonníka práce, každý právny úkon (teda aj pracovná zmluva), ktorý je v rozpore so zákonom, zákon obchádza alebo sa prieči dobrým mravom je neplatným právnym úkonom. Z úpravy Občianskeho zákonníka, ale aj Zákonníka práce vyplýva, že ide o absolútnu neplatnosť právnych úkonov, t.j. že pracovná zmluva je neplatná ex tunc, od samého počiatku.

Ak vychádzame zo základnej charakteristiky pojmu faktický pracovný pomer ako faktického vzťahu výkonu práce vzniknutého na základe neplatnej pracovnej zmluvy, právny stav de lege lata v Zákonníku práce upravuje len právne následky bezdôvodného obohatenia vzniknutého na základe neplatného právneho úkonu podľa § 222 Zákonníka práce, pričom ustanovenie § 17 bráni tomu, aby následky neplatného právneho úkonu boli na ujmu zamestnancovi, ak si túto neplatnosť nespôsobil sám. Z vyššie uvedeného vyplýva, že aktuálna pracovnoprávna úprava Zákonníka práce, v nadväznosti na § 34 a nasl. Občianskeho zákonníka, upravujú tieto dva základné aspekty problému faktického pracovného pomeru, odzrkadľuje až situáciu, keď sa na základe neplatného právneho úkonu pracovnej zmluvy práca na strane zamestnanca už vykonala, čím vzniklo na strane zamestnávateľa bezdôvodné obohatenie. Aj pred začatím výkonu práce na základe neplatnej pracovnej zmluvy tiež ide o faktický pracovný pomer, aj keď k bezdôvodnému obohateniu na strane zamestnávateľa, vzniknutému výkonom práce zamestnanca, ešte nedošlo. Zákonník práce výslovne nereguluje situáciu, keď bola uzatvorená neplatná pracovná zmluva, napríklad s určitým časovým predstihom, ale zamest-

² Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

nanec ešte nezačal vykonávať prácu, čím na strane zamestnávateľa ešte nevzniklo bezdôvodné obohatenie v podobe už vykonanej práce zo strany zamestnanca. Takto vzniknutú právnu situáciu by mal zamestnávateľ riešiť tak, že nezačne zamestnancovi pridelať prácu, aj keď z takejto situácie vzniknú zodpovednostné právne následky.

Ak vychádzame z faktu podstatne širšej použiteľnosti Občianskeho zákonníka vo veci právnych úkonov a ich neplatnosti aj pre oblasť pracovného práva, domnievame sa, že problému faktického pracovného pomeru treba venovať podstatne väčšiu pozornosť, vrátane jeho konkrétneho vyjadrenia priamo v normatívnom texte Zákonníka práce. Existujúci právny stav, najmä v nadväznosti na dôvody neplatnosti zakotvené v Občianskom zákonníku pre oblasť pracovného práva, veľmi nevyhovuje, pretože zakladá právne následky neplatnosti právneho úkonu, t.j. aj pracovných zmlúv, i pri menších vadách právnych úkonov, napríklad rozpor so zákonom v časti presahujúcej nevyhnutné obsahové náležitosti pracovnej zmluvy. Aj keď máme na zreteli fakt, že právne dôsledky z neplatných právnych úkonov, vrátane neplatnej pracovnej zmluvy, výrazným spôsobom modifikuje § 17 Zákonníka práce, podľa ktorého nesmú byť právne následky neplatnosti právneho úkonu na ujmu zamestnanca, ak si túto neplatnosť nespôsobil sám, aj tak sa nám javí, že pri uplatňovaní občianskoprávneho modelu neplatnosti právnych úkonov pre oblasť pracovného práva v súčasnosti chýba osobitná úprava relatívnej neplatnosti právnych úkonov tak, ako ju taxatívnym spôsobom zakotvuje v § 40a Občiansky zákonník.

Zahraničné úpravy faktického pracovného pomeru

Už v staršej nemeckej literatúre sa vznik faktického pracovného vzťahu spájal s historicky známou začleňovacou teóriou pracovného pomeru, ktorá kládla dôraz na faktický pracovný výkon zamestnanca, aj keď chýbala pracovná zmluva. Až do uzatvorenia platnej pracovnej zmluvy takému zamestnancovi prislúchali len nároky spojené bezprostredne s výkonom práce (mzda a dovolenka).³

Zahraničná literatúra zdôrazňuje, že nie vždy dochádza k neplatnosti pracovnej zmluvy.

³ LÖSCHNIGG, G. a W. SCHWARZ. *Arbeitsrecht*. 11. neu bearb. Aufl. Wien: ÖGB-Verlag, 2011, s. 254-255. ISBN 978-3-7035-1393-0.

Ak bola neplatnosť pracovnej zmluvy zistená ešte pred začiatkom výkonu práce zamestnanca, pracovná zmluva je neplatná *ex tunc*. Na základe takej právnej situácie netreba zákonom riešiť právne následky vyplývajúce z výkonu práce zamestnanca, okrem zodpovednostných následkov za prípadnú škodu, ktorá vznikla niektorému z účastníkov pracovného pomeru. Zmluvnej strane – zamestnancovi nevzniká povinnosť vykonávať prácu a zamestnávateľovi nevznikne povinnosť platiť za vykonanú prácu. To platí však len v prípade, že niektorá zo zmluvných strán si uvedomí neplatnosť uzavretej pracovnej zmluvy. Ak to zistí samotný zamestnávateľ, nemal by začať zamestnancovi pridelať prácu, z čoho však zamestnancovi môže vzniknúť škoda. Vo vyššie uvedenej súvislosti sa vychádza zo zásady, že na základe neplatného právneho úkonu – neplatnej pracovnej zmluvy nie je potrebné plniť. A len pre prípad, že už bolo plnenie uskutočnené na základe neplatnej pracovnej zmluvy (výkon práce), považuje sa toto plnenie za bezdôvodné obohatenie, ktoré je treba vrátiť a vrátenie ktorého sa podľa právneho stavu *de lege lata* posudzuje pod prizmou ochrany zamestnanca tak, že neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak si túto neplatnosť nespôsobil sám.⁴

Ide o právne situácie, keď medzi účastníkmi nebola vôbec uzatvorená pracovná zmluva, alebo pracovná zmluva neobsahovala všetky podstatné obsahové náležitosti, alebo pracovná zmluva bola z iného dôvodu v rozpore so zákonom, a tým neplatná (napríklad zamestnávateľ porušil Zákoník práce a v rozpore s ním uzatvoril pracovnú zmluvu s fyzickou osobou, ktorá nemá požadovanú zdravotnú alebo odbornú spôsobilosť). Mnohokrát je neplatnosť pracovných zmlúv spojená so zamestnávaním cudzincov v rozpore so zákonom.

Podľa renomovaného mnichovského Komentára Pracovné právo prof. Melms vyjadruje, že pod označením „faktický pracovný pomer“ sa riešia právne dôsledky neplatnej pracovnej zmluvy. Ak sa na tomto právnom základe zo strany zamestnanca už vykonala práca, do minulosti tieto vzťahy treba vyporiadať tak, akoby pracovná zmluva bola platná, ale do budúcnosti *ex nunc* po skončení práce v akomkoľvek okamžiku treba hľadieť na pracovnú zmluvu ako na neplatnú.

Napríklad chýbajúca spôsobilosť na právne úkony má za následok neplatnosť pracovnej zmluvy. Rovnaký následok by postihol pracovnú

⁴ BERNARD, F. a J. PAVLÁTOVÁ. *Vznik, zmeny a skončení pracovného pomeru*. 2. doplň. vyd. Praha: Práce, 1984, s. 34. ISBN neuvedené.

zmluvu ako celok, ak by obsah pracovnej zmluvy bol trestným činom. Neplatnou by bola pracovná zmluva aj v prípade, ak by zamestnávateľ pracovnou zmluvou angažoval na výkon lekárskej praxe osobu bez lekárskeho vzdelania. V týchto prípadoch nemeckí autori rozlišujú situácie, že ak neplatnosť pracovnej zmluvy pôsobí proti všetkým, nielen proti zamestnancovi a zamestnávateľovi, ide o absolútnu neplatnosť pracovnej zmluvy, a tým pracovná zmluva bude neplatná a neúčinná už od samého počiatku, t.j. *ex tunc*.⁵

Preto v súvislosti s posudzovaním neplatnosti pracovnej zmluvy sa v nemeckej literatúre rozlišujú právne následky a účinky neplatnosti pracovnej zmluvy aj v závislosti od toho, či ide o absolútnu neplatnosť právneho úkonu (pracovnej zmluvy) alebo o relatívnu neplatnosť pracovnej zmluvy.

Napríklad rakúske pracovné právo výslovne zakotvuje, že zmluva proti zákonnému zákazu alebo proti dobrým mravom je neplatná a ničotná (§ 879 ABGB). Obdobný záver vyplýva aj zo slovenského Občianskeho zákonníka a platí aj pre pracovné zmluvy.⁶ Ak by sa zamestnanec dostal do situácie tzv. faktického pracovného pomeru bez toho, aby si túto situáciu spôsobil sám, a nevediac nič o neplatnosti pracovnej zmluvy by určitý čas pracoval pre zamestnávateľa a nedostal by mzdu za prácu, ani iné pôžitky z pracovného pomeru, takéto konanie zo strany zamestnávateľa by bolo nielen v rozpore s § 17 Zákonníka práce, ale aj v rozpore s Ústavou SR. Pri neplatnosti zmlúv, predmetom ktorých je výkon závislej práce vo všeobecnosti, sa v zahraničných právnych úpravách následky neplatnosti pracovnej zmluvy rozlišujú podľa absolútnej neplatnosti pracovnej zmluvy alebo podľa relatívnej neplatnosti pracovnej zmluvy. Aktuálne znenie Zákonníka práce však vychádza zo zásady absolútnej neplatnosti právnych úkonov. Pri dôvodoch neplatnosti, ktoré porušujú zákony, zákonné zákazy, ktoré slúžia k ochrane všeobecných záujmov, verejného poriadku a bezpečnosti, je prirodzené, že právnym následkom takýchto väd pracovných zmlúv je absolútna neplatnosť pracovnej zmluvy, na ktorú sa môže odvolávať každý. Typickým príkladom takejto absolútne neplatnej pracovnej zmluvy je uzatvorenie pracovnej zmluvy s cudzincom bez príslušného pracovného povolenia.

⁵ MOLL, W. Hrsg. *Münchener Anwalts Handbuch: Arbeitsrecht*. 2. überarb. u. erw. Aufl. München: C. H. Beck, 2009, s. 151-152. ISBN 978-3-406-57396-5.

⁶ *Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov* neupravuje ničotnosť, t.j. neexistenciu právnych úkonov.

Podľa aktuálnej rakúskej judikatúry je pracovná zmluva, ktorá je obsahom v rozpore s dobrými mravmi, absolútne neplatná ex tunc.⁷

Tzv. faktický pracovný pomer sa podľa rakúskeho práva považuje za platný pracovný pomer až do momentu, keď sa aspoň jedna zo zmluvných strán neodvolá na neplatnosť pracovnej zmluvy. Samotné odvolanie sa zmluvnej strany na neplatnosť pracovnej zmluvy má podľa rakúskeho pracovného práva právne účinky ukončenia tzv. faktického pracovného pomeru do budúcnosti (neplatnosť ex nunc).⁸

Právne následky výkonu práce na základe neplatnej pracovnej zmluvy

Právne následky faktického pracovného pomeru sa posudzujú rozdielne v závislosti od toho, či zamestnanec túto situáciu spôsobil sám alebo nie.

Určitý návod na riešenie situácie tzv. faktického pracovného pomeru na základe neplatnej pracovnej zmluvy nám poskytuje nielen Zákonník práce (ďalej „ZP“) osobitne pre oblasť pracovnoprávných vzťahov, ale aj Občiansky zákonník, regulujúci dôsledky neplatnosti právnych úkonov.

Vady pracovnej zmluvy, ktoré spôsobia neplatnosť právneho úkonu pracovnej zmluvy, rieši § 17 ZP tak, že neplatnosť právneho úkonu nesmie byť zamestnancovi na ujmu, ak si túto neplatnosť nespôsobil sám. Jedným z právnych následkov riešenia situácie vzniknutej na základe neplatnej pracovnej zmluvy je vznik bezdôvodného obohatenia v zmysle § 222 ZP na strane zamestnávateľa. Ide o bezdôvodné obohatenie vzniknuté bez právneho dôvodu alebo na základe neplatného právneho úkonu. Z hľadiska formálnej právnej úpravy nám existujúci právny stav v Zákonníku práce neposkytuje podrobné právne pravidlá riešenia konkrétnej situácie tzv. faktického pracovného pomeru. V aplikačnej praxi vzniká veľa otvorených, niekedy aj protichodných otázok, najmä pri posudzovaní situácií, kedy môžeme hovoriť o neplatnej pracovnej zmluve ako celku či o neplatnosti časti pracovnej zmluvy, vychádzajúc z princípu delenej neplatnosti právnych úkonov, a či delená neplatnosť právneho úkonu môže vyvolať rovnaké právne následky ako neplatnosť právneho úkonu ako celku. Identifikácia týchto situácií v praxi je mimoriadne dôležitá, a rovnako tiež posudzovanie následkov neplatnosti pracovnej zmluvy ako celku. Dôležitou je i otázka, či posudzujeme neplatnosť pracovnej

⁷ *Rozhodnutie rakúskeho Najvyššieho súdu 14 Ob 192/86* [1986-11-18] [Arb 10.583].

⁸ LÖSCHNIGG, G. a W. SCHWARZ. *Arbeitsrecht*. 11. neu bearb. Aufl. Wien: ÖGB-Verlag, 2011, s. 271. ISBN 978-3-7035-1393-0.

zmluvy s právnymi účinkami ex tunc alebo ex nunc. Prečo je zamestnávateľ viazaný k určitým plneniam aj z právneho vzťahu, ktorý vznikol na základe neplatného právneho úkonu? Najdôležitejším argumentom tohto postupu je nielen aplikácia § 17 ZP, podľa ktorého neplatnosť právneho úkonu nesmie byť zamestnancovi na ujmu, ak si túto neplatnosť nespôsobil sám, ale týmto dôvodom je samotná ochranná funkcia pracovného práva, ktorá je základnou funkciou pracovného práva. Ak pracovný vzťah „založený“ neplatnou pracovnou zmluvou už nadobudol celkom konkrétny obsah, v podobe už vykonanej práce zamestnanca, s touto skutočnosťou sa musí právo korektne vypořiadat'.

Vyporiadanie právnych nárokov pri tzv. faktickom pracovnom pomere

Právne vzťahy vyplývajúce z faktického pracovného pomeru (správnejšie z faktického zamestnania) sa medzi účastníkmi, zamestnávateľom a zamestnancom, vyporiadajú odlišne v závislosti od toho, či neplatnosť pracovnej zmluvy spôsobil zamestnanec alebo túto neplatnosť zamestnanec nespôsobil, kedy je nutné uplatniť ustanovenie § 17 ZP, podľa ktorého neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, pokiaľ túto neplatnosť nespôsobil sám.

Ak sa zamestnávateľ bezdôvodne obohatí následkom neplatného právneho úkonu na úkor zamestnanca, musí podľa § 222 ZP obohatenie vydať. Vrátenie neprávom vyplatených súm môže však zamestnávateľ od zamestnanca požadovať len vtedy, ak zamestnanec vedel, alebo musel z okolností predpokladať, že ide o sumy nesprávne určené alebo omylom vyplatené, a to v lehote do troch rokov od výplaty (§ 222 ods. 6 ZP).

Ustanovenie § 17 ZP sa použije aj na prípady odstúpenia od zmluvy alebo iného pracovnoprávneho úkonu (odhliadnuc od pracovného pomeru), ak odstúpením bol právny úkon zrušený s účinkami ex tunc. Pri odstúpení od pracovnoprávneho úkonu s právnymi účinkami ex nunc v dobe odstúpenia od pracovnoprávneho úkonu z odstúpenia nevzniká škoda ani bezdôvodné obohatenie, pretože sa účastníci správali v súlade s pracovnoprávnym úkonom.

Vyporiadanie právnych nárokov pri tzv. faktickom pracovnom pomere sa spravuje podľa právneho modelu riešenia následkov neplatnosti právnych úkonov v zmysle § 17 Zákonníka práce, ako aj podľa § 222 ZP o bezdôvodnom obohatení, a prípadne tiež podľa ustanovení Zákonníka

práce o náhrade škody, ak pri výkone práce vo faktickom pracovnom pomere vznikla niektorému z účastníkov pracovného pomeru škoda.

Pri vydaní bezdôvodného obohatenia, ak medzičasom došlo k výkonu práce zamestnanca, je zamestnávateľ povinný vydať to, čo by zamestnancovi musel plniť za skutočne vykonanú prácu v prípade, ak by pracovná zmluva bola platne uzavretá.⁹

Ak neplatnosť zmluvy zavinila samotná fyzická osoba v postavení zamestnanca, má nárok len na mzdu za vykonanú prácu (finančné plnenie zodpovedajúce výške mzdy) a (náhradu mzdy) a na náhradu škody, ktorá jej vznikla pri vykonávaní práce, pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním, v rovnakej podobe ako zamestnanec v pracovnom pomere, a súčasne rovnako ako zamestnanec v pracovnom pomere zodpovedá zamestnávateľovi za škodu, ktorú spôsobila pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním. Okrem vyššie uvedeného nemá v tomto prípade voči zamestnávateľovi žiadne ďalšie právne nároky.¹⁰

V prípade, že z neplatného právneho úkonu vznikla škoda zamestnávateľovi, zamestnanec za ňu zodpovedá podľa ustanovení o zodpovednosti v pracovnom práve len vtedy, ak neplatnosť právneho úkonu spôsobil sám, a súčasne sú dané všetky predpoklady zodpovednosti.

Ak v dôsledku neplatného právneho úkonu vznikla škoda zamestnancovi, zodpovedá za ňu zamestnávateľ vtedy, ak sú splnené všetky predpoklady zodpovednosti.

Ak zamestnanec prijal od zamestnávateľa plnenie na základe neplatného právneho úkonu, ide o bezdôvodné obohatenie, ktoré je povinný vydať len vtedy, ak neplatnosť právneho úkonu zamestnanec spôsobil sám.

Ukončenie faktického pracovného pomeru

Faktický pracovný pomer sa nemá ukončiť spôsobmi podľa § 59 Zákonníka práce a zamestnancovi neprislúcha ochrana, aká prislúcha zamestnancovi pri platnom pracovnom pomere, pretože táto ochrana pojmovo

⁹ *Rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 2507/2003 [2004-04-28].*

¹⁰ LÖSCHNIGG, G. a W. SCHWARZ. *Arbeitsrecht*. 11. neu bearb. Aufl. Wien: ÖGB-Verlag, 2011, s. 171-172. ISBN 978-3-7035-1393-0.

vyžaduje neplatnosť pri skončení platného pracovného pomeru, a nie pri jeho vzniku.¹¹

Keďže nejde v pravom slova zmysle o pracovný pomer, pretože tento nie je právne krytý platnou pracovnou zmluvou, nemožno uvedený vzťah skončiť právnymi prostriedkami, aké platia pre platný pracovný pomer, t.j. výpoveďou, dohodou, okamžitým skončením, atď. Toto faktické zamestnanie treba čo najskôr ukončiť fakticky, napríklad bez potreby uplatnenia výpovede. Výpoveď alebo iné formy skončenia pracovného pomeru sú právne relevantnými formami skončenia pracovného pomeru pre pracovný pomer s platnou pracovnou zmluvou. Takýto záver je súladný aj s podstatnou judikatúrou českých súdov, ako aj s prevažujúcou časťou zahraničnej právnickej literatúry. Tým však nie sú dotknuté možnosti založenia zodpovednostných právnych vzťahov z titulu náhrady škody v situácii, ak zamestnanec nespôsobil, respektíve nevyvolal dôvod neplatnosti sám.¹²

Otázne na faktickom pracovnom pomere (správnejšie zamestnaní, pretože nevznikol pracovný pomer) bez platnej pracovnej zmluvy je to, či účinky neplatnosti pracovnej zmluvy, keď sa práca medzičasom vykonala, pôsobia *ex nunc* alebo *ex tunc*. Pre optimálne riešenie tohto problému nám chýba v Zákonníku práce osobitná úprava prípadov relatívnej neplatnosti právnych úkonov tak, ako ju taxatívny spôsobom zakotvuje § 40a Občianskeho zákonníka. Toto ustanovenie tak, ako je formulované v Občianskom zákonníku, je však nepoužiteľné pre oblasť Zákonníka práce.

Podľa názorov autorov českého Veľkého komentára Zákonníka práce, ku ktorým sa pripája aj autorka, právne vzťahy pri tzv. faktickom pracovnom pomere vychádzajú z nasledujúcich zásad:

- ✚ fyzická osoba má právo na mzdu (plat), na náhradu mzdy (platu) pri prekážkach v práci, na dovolenku a na náhradu škody, ktorá jej vznikla pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním tak, ako zamestnanec v pracovnom pomere,

¹¹ Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občansko-právních a rodinněprávních: Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu: 1964 – 1969. 1. vyd. Praha: Nejvyšší soud ČSSR, 1980, s. 25. Sborníky Nejvyššího soudu ČSSR, sv. 3. ISBN neuvedené.

¹² BĚLINA, M. a L. DRÁPAL, et al. *Zákoník práce: Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 171. ISBN 978-80-7179-251-2.

- ✚ doba trvania tzv. faktického pracovného pomeru sa posudzuje ako doba trvania platného pracovného pomeru, najmä pokiaľ ide o dovolenku, prekážky v práci alebo iné práva viazané na dobu trvania pracovného pomeru,
- ✚ za škodu, ktorú spôsobila fyzická osoba pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním, zodpovedá fyzická osoba rovnako ako zamestnanec v pracovnom pomere,
- ✚ tzv. faktický pracovný pomer zaniká ukončením výkonu práce pre zamestnávateľa,
- ✚ fyzickej osobe, ktorá uzatvorila neplatnú pracovnú zmluvu ako zamestnanec, neprislúchajú nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru podľa príslušných ustanovení Zákonníka práce; bude jej však uhradená škoda, ktorá jej vznikla tým, že nebola dodržaná výpovedná doba alebo že neoddržala odstupné podľa Zákonníka práce.

Treba čo najskôr tento vzťah skončiť nepridelovaním práce a navzájom si usporiadať prípadné nároky z bezdôvodného obohatenia, prípadne aj nároky z právneho titulu náhrady škody, ak sú splnené potrebné zodpovednostné predpoklady.

Na skončenie uvedeného pracovného vzťahu nie je potrebná výpoveď ani iný právny úkon, aký platí v prípade pracovného pomeru založeného platnou pracovnou zmluvou. Takýto pracovný vzťah by mala ktorákoľvek zo zmluvných strán pre budúcnosť okamžite ukončiť nepridelovaním práce.¹³

Záver

V aplikáčnej praxi je nemálo problémov s riešením následkov faktického pracovného pomeru, ktoré sú v prevažnej miere aj predmetom súdneho rozhodovania. Časť z týchto problémov by odpadla, aspoň pokiaľ ide o súdne riešenie sporov, ak by aj samotná pracovnoprávna úprava Zákonníka práce primerane upravila nielen faktický pracovný pomer ako právny pojem, ale hlavne otázku relatívnej neplatnosti právnych úkonov tak, ako ju upravuje česká právna úprava. Aj keď na neplatnosť právnych úkonov v pracovnom práve platí subsidiárna pôsobnosť Občianskeho zákonníka, taxatívne uvedené prípady relatívnej neplatnosti právnych úkonov podľa § 40a Občianskeho zákonníka sú nepoužiteľné pre oblasť pra-

¹³ LÖWISCH, M. *Arbeitsrecht: Ein Studienbuch*. 8. neu bearb. Aufl. Köln: Werner Verlag, 2007, s. 295-296. ISBN 978-3-8041-4765-2; a HANAU, P. a K. ADOMEIT. *Arbeitsrecht*. 9. überarb. Aufl. Frankfurt am Main: Metzner, 1988, s. 173. ISBN 3-7875-3276-5.

covnoprávných vzťahov. Preto treba do blízkej budúcnosti čo najskôr upraviť v Zákonníku práce problém relatívnej neplatnosti právnych úkonov, čím by sa aj právne následky neplatnej pracovnej zmluvy v praxi podstatne ľahšie riešili než doteraz.

Netreba zabúdať aj na fakt, že ochranná funkcia pracovného práva ako jeho primárna funkcia by si vyžadovala také osobitné právne modely riešenia následkov neplatnosti právnych úkonov, pri ktorých by „drobné“ vady pracovnej zmluvy, ale aj iných pracovnoprávných úkonov, ktoré sú v rozpore so zákonom, nemali v záujme ochrany zamestnanca za následok neplatnosť právneho úkonu pracovnej zmluvy. Do blízkej budúcnosti sa javí najdôležitejšou úprava relatívnej neplatnosti právnych úkonov v pracovnom práve, ktorú by mal obsahovať samotný Zákonník práce. V zmysle subsidiárnej pôsobnosti Občianskeho zákonníka by takáto úprava Zákonníka práce mala prednosť pred občianskoprávnou úpravou relatívnej neplatnosti právnych úkonov.

Resume

Faktický pracovný pomer nie je častým predmetom pozornosti vedeckej a odbornej právnej literatúry. Prax ukazuje, že počet pracovnoprávných sporov z právneho titulu faktického pracovného pomeru nie je tak nízky, aby pracovnoprávna literatúra prehliadala tento problém pracovnoprávných vzťahov do budúcnosti. Aj súdna prax odôvodnene očakáva, že dostane zo strany pracovnoprávnej teórie relevantné odpovede na mnohé zo sporných problémov týkajúcich sa faktického pracovného pomeru. Ukazuje sa, že v najbližšej budúcnosti bude treba pracovnoprávne následky aj naďalej posudzovať podľa existencie bona fidea na strane zamestnanca. Súčasne by v popredí záujmu zákonodarcu mala byť legislatívna úprava problému relatívnej neplatnosti právnych úkonov v pracovnom práve. Uvedené riešenie je o to naliehavejšie od doby, kedy sa zásadným spôsobom upravil vzťah Zákonníka práce k Občianskemu zákonníku na základe subsidiarity. Relatívnu neplatnosť právnych úkonov tak, ako ju upravuje Občiansky zákonník, nie je možné použiť aj pre potreby pracovného práva.

Zoznam bibliografických odkazov

BĚLINA, M. a L. DRÁPAL, et al. *Zákonník práce: Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 1616 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

- BERNARD, F. a J. PAVLÁTOVÁ. *Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 2. dopln. vyd. Praha: Práce, 1984. 372 s. ISBN neuvedené.
- HANAU, P. a K. ADOMEIT. *Arbeitsrecht*. 9. überarb. Aufl. Frankfurt am Main: Metzner, 1988. 274 s. ISBN 3-7875-3276-5.
- LÖSCHNIGG, G. a W. SCHWARZ. *Arbeitsrecht*. 11. neu bearb. Aufl. Wien: ÖGB-Verlag, 2011. 1030 s. ISBN 978-3-7035-1393-0.
- LÖWISCH, M. *Arbeitsrecht: Ein Studienbuch*. 8. neu bearb. Aufl. Köln: Werner Verlag, 2007. 456 s. ISBN 978-3-8041-4765-2.
- MOLL, W. Hrsg. *Münchener Anwalts Handbuch: Arbeitsrecht*. 2. überarb. u. erw. Aufl. München: C. H. Beck, 2009. 2535 s. ISBN 978-3-406-57396-5.
- Nejvyšší soud v občanském soudním řízení v některých věcech pracovních, občanskoprávních a rodinněprávních: Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu: 1964 – 1969*. 1. vyd. Praha: Nejvyšší soud ČSSR, 1980. 439 s. Sborníky Nejvyššího soudu ČSSR, sv. 3. ISBN neuvedené.
- Rozhodnutie rakúskeho Najvyššieho súdu 14 Ob 192/86 [1986-11-18] [Arb 10.583]*.
- Rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 2507/2003 [2004-04-28]*.
- Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov*.
- Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov*.

Prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

Právnická fakulta
Trnavská univerzita v Trnave
Kollárova 10
917 01 Trnava
Slovenská republika
dekan.prf@truni.sk