

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 prací, 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 započítáním 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 dovedl, 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 dovedl, 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 dovedí, 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: [paha@dhplegal.com](mailto:paha@dhplegal.com)

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Odpovědnost člena voleného orgánu dle § 159 OZ a vymezení škody způsobené právnícké osobě](#)
- [Vnosy do společného jmění manželů a jejich valorizace v aktuální judikatuře Nejvyššího soudu a Ústavního soudu](#)
- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)

- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)