

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

Pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu ve faktickém pracovním poměru

Ve svém posledním příspěvku [1] se kolegové Perniš a Vacek věnovali tématu odškodnění zaměstnanců za pracovní úrazy v rámci tzv. faktického pracovního poměru. Jedním z důležitých závěrů tohoto článku, který vychází z četné judikatury Nejvyššího i Ústavního soudu, bylo, že i na faktický pracovní poměr je třeba vztáhnout ta ustanovení zákoníku práce, která upravují odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy, resp. příslušné odškodnění za ně. Zaměstnanci ve faktickém pracovním poměru mají proto mít práva na odškodnění svého (pracovního) úrazu, byť zde neexistoval pracovní poměr.



To je jistě dobrá zpráva pro „faktické“ zaměstnance, o poznání horší důsledky však může mít existence odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání pro „faktické“ zaměstnavatele. Náhrady za pracovní úrazy se totiž často vyšplhají do vysokých částek a mohou tak z finančního hlediska mít likvidační potenciál.

Za standardního běhu událostí, tedy při uzavření platné pracovní smlouvy mezi stranami nebo některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (byť např. ne v zákonem stanovené formě), je zaměstnavatel pro případ pracovních úrazů svých zaměstnanců ze zákona pojištěn u jedné z pojišťoven, které na českém trhu ze zákona toto pojištění poskytují.

Je tedy nasnadě otázka, zda se i na pracovní úrazy zaměstnanců v tzv. faktickém pracovním poměru použijí příslušné právní normy upravující zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu.

Aplikace právní úpravy zákonného pojištění na faktický pracovní poměr

Právní úprava pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu má svůj základ v § 365 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce (dále jen „**ZP**“), v § 205d již formálně zrušené bývalého zákoníku práce (zákona č. [65/1965](#) Sb.) a zejména pak ve vyhlášce ministerstva financí č. [125/1993](#) Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání (dále jen „**Vyhláška**“).

Stěžejní úprava, ze které mimo jiné vyplývá právo zaměstnavatele na plnění pojišťovny v souvislosti s pracovním úrazem svého zaměstnance, je obsažena v § 2 a násl. Vyhlášky. Dle § 2 odst. 1 Vyhlášky platí, že zaměstnavatel má právo, aby za něho příslušná pojišťovna nahradila škodu, která **vznikla zaměstnanci** při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, v rozsahu, v jakém **za ni zaměstnavatel odpovídá podle ZP**.

Jak plyne z výše uvedeného, příslušná škoda musí vzniknout zaměstnanci a zaměstnavatel za ni musí být odpovědný dle ZP.

Za zaměstnance (§ 6 ZP) je třeba považovat fyzickou osobu, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovně právním vztahu. Zaměstnancem se fyzická osoba stane, resp. ji za něj lze považovat (i) uzavřením platné pracovní smlouvy, (ii) uzavřením pracovní smlouvy v rozporu s požadavky ZP (např. ústně nebo konkludentně), ale také (iii) **bez uzavření platné pracovní smlouvy, pokud dochází k výkonu práce v tzv. faktickém pracovním poměru** (viz bod 60. rozhodnutí Ústavní soud ve věci spis. zn. I. ÚS 615/17 ze dne 10. srpna 2017).

Pokud lze osobu v tzv. faktickém pracovním poměru považovat za zaměstnance ve smyslu § 6 ZP, pak jeho protějškem je nepochybně zaměstnavatel (§ 7 ZP) a dovodila-li judikatura, že se na případy faktického pracovního poměru použijí některá ustanovení ZP, mimo jiné ta upravující odpovědnost zaměstnance za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání (k tomu viz bod 71. citovaného rozhodnutí Ústavního soudu), pak jsou splněny předpoklady stanovené ve výše uvedené hypotéze právní normy obsažené v § 2 odst. 1 Vyhlášky.

Na základě výše uvedeného se domnívám, **že zaměstnavatel má mít právo**, aby jeho zaměstnanci, který pro něj vykonával práci na základě faktického pracovního poměru (za splnění dalších zákonných předpokladů), **pojišťovna uhradila škodu** z pracovního úrazu.

Důležitým argumentem pro tento závěr je také to, že tento výklad je pro zaměstnance příznivější a měl by se tudíž uplatnit (viz § 18 ZP), dále také odpovídá základním zásadám ZP, a to zejm. zásadě zvláštní zákonné ochrany zaměstnance (viz § 1a ZP). Pokud by totiž nebyla škoda hrazena pojišťovnou, pak by byl zaměstnavatel tím jediným, kdo by musel pracovní úraz kompenzovat a zejména v případě méně solventních zaměstnavatelů by se zaměstnanec prakticky ničeho nedomohl.

V praxi nebude vše zcela jednoznačné a pojišťovna bude s placením prostředků téměř jistě otálet. Nelze se divit, protože uplatnění náhrady z faktického pracovního poměru může být vnímáno jako účelové. Nebudou zde totiž existovat žádné písemné záznamy o vzniku pracovního poměru, který totiž nebude existovat. Strany existenci svého pracovněprávního vztahu de facto přiznají až v okamžiku uplatnění pojistného plnění. V praxi tak pojišťovny bez příslušného soudního rozhodnutí o povinnosti plnit dobrovolně nejspíše plnit nebudou.

Dlužné pojistné

Faktický pracovní poměr a pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání mají ještě jeden zajímavý aspekt. Vyhláška totiž upravuje také povinnost platit pojistné za jednotlivé zaměstnance. Logicky, pokud bude existovat pouze faktický pracovní poměr, nebude toto pojištění ze strany zaměstnavatele nijak hrazeno.

Uplatněním pojistného plnění na pojišťovně se ta dozví o existenci faktického pracovního poměru, resp. pojištění a dlužné pojistné si jistě nenechá ujít. Zaměstnavatel ale může být v konečném důsledku vedle dlužného pojistného povinen doplatit také zvláštní sankční úrok 10 % z dlužné částky (viz § 12 odst. 9 Vyhlášky). Stále se ale bude nejspíše jednat o částku nižší než škoda uplatňovaná zaměstnancem.

Je třeba také dát pozor na § 10 odst. 3 Vyhlášky, podle kterého platí, že proti zaměstnavateli, který byl v době výplaty pojistného plnění v prodlení s placením pojistného, **má pojišťovna právo na úhradu až do výše plnění**, které vyplatila z důvodu pojistných událostí vzniklých v době, za kterou nebylo zapláceno pojistné. Je tak vhodné dlužné pojistné uhradit nejpozději do doby, než pojišťovna

poskytne své plnění.

Závěr

Faktický pracovní poměr může mít nepříjemné důsledky nejen při vzniku pracovního úrazu. Jak dovodila judikatura, zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu z úrazu, který se stal v rámci faktického pracovního poměru. Dle mého názoru by se na věc ale měla aplikovat také právní úprava zákonného pojištění za pracovní úrazy a nemoci z povolání a zaměstnavatel by měl pojistné plnění získat. Druhou stranou mince je dlužné pojistné a jeho včasné zaplacení.



Mgr. Ing. Ondřej Šudoma,
advokátní koncipient

[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

[1] K dispozici >>> [zde](#).

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

Další články:

- [Právní aspekty terapie psychedeliky](#)
- [Význam sportovních pravidel při posuzování odpovědnosti sportovců za sportovní úrazy](#)
- [Okamžité zrušení pracovního poměru učiněné z „opatrnosti“ zaměstnavatele ve světle judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Výroční zpráva ÚOOÚ za rok 2025: nové regulační priority v oblasti ochrany osobních údajů](#)
- [Vadné nařízení vlády č. 493/2025 Sb. a dopady fixace limitů drobných oprav na pronajímatele](#)
- [Nařízení PPWR: cesta do pekla dlážděná dobrými úmysly](#)
- [AML - od zákona č. 253/2008 Sb. k AMLR: co konkrétně musí česká povinná osoba změnit do roku 2027](#)
- [Podmíněné propuštění ve světle zásady ústnosti a přímosti](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 37.: Povinná forma jednání ve smlouvách](#)
- [Poučení z krizového vývoje v kauze bitcoiny](#)

- [EUDAMED: Jednotná databáze mění pravidla hry na trhu zdravotnických prostředků](#)