

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

Úraz OSVČ jako pracovní úraz zaměstnance aneb nároky z faktického pracovního poměru

Nejvyšší soud se v rozhodnutí z května 2022 zabýval otázkou, kdy lze posuzovat úraz spolupracující osoby samostatně výdělečně činné jako úraz zaměstnance při závislé práci pro zaměstnavatele[1].

Okolnosti a předmět sporu

Žalobce se jako osoba samostatně výdělečně činná („OSVČ“) podílel na opravě báňského stroje pro žalovanou společnost. Žalobce měl uzavřenou „smlouvu o provedení prací“ s jinou OSVČ, která se žalovanou spolupracovala na základě „rámcové smlouvy o kooperační výrobě“. Práce dozoroval a technicky řídil „šéfmontér“ (zaměstnanec žalované), kterému byla skupina spolupracujících OSVČ pro realizaci oprav přidělena. Tento zaměstnanec žalované také ukládal úkoly žalobci.

Při opravách stroje utrpěl žalobce úraz s trvalými následky, když mu na ruku a nohu spadlo těžké břemeno. Žalobce od společnosti požadoval bolestné, náhradu za ztížení společenského uplatnění, ušlý výdělek a placení měsíční renty. Ačkoliv žalobce vykonával formálně práci jako OSVČ, argumentoval, že se jednalo o výkon závislé práce pro žalovanou, neboť vztah žalobce a žalované vykazoval znaky soustavnosti – **„smlouva byla uzavřena na dobu jednoho roku, vykazování pracovní doby bylo stejné jako u zaměstnanců s pracovní smlouvou, dle evidence pracovní doby byla žalobci vyplácena odměna za odpracované hodiny, pokyny k výkonu práce žalobce dostával od zaměstnanců žalované a k výkonu práce žalobce používal „pomůcky“ poskytnuté žalovanou“**. Dle žalobce tedy jeho vztah se žalovanou odpovídal pracovněprávnímu vztahu a jeho úraz měl být odškodněn žalovanou jako pracovní úraz.

Žalobce žaloval také OSVČ, se kterou měl uzavřenou smlouvu o provedení prací, tato část soudního sporu však byla vyloučena k samostatnému řízení.

Žalovaná namítala, že k výkonu závislé práce dojít nemohlo, neboť žalobce pracoval jako OSVČ a navíc měl porušit předpisy BOZP. Proti výše uvedeným znakům závislé práce **žalovaná argumentovala tím, že práce probíhaly na specifickém pracovišti** („dobyvací prostor povrchového dolu pro těžbu hnědého uhlí, jehož správcem je třetí osoba, v rámci kterého se uplatňují specifické právní předpisy, zejména stran požadavků na bezpečnost a organizaci práce“), **a proto z bezpečnostních důvodů (1)** evidovala docházku žalobce, (2) žalobce vykonával práce ve stejném čase jako zaměstnanci žalované, (3) žalovaná dopravovala žalobce na místo výkonu práce a (4) vyškolila ho ohledně BOZP. Dále argumentovala, že s ohledem na „speciální báňské předpisy“ musela přímo koordinovat veškeré osoby podílející se na opravě stroje.

V rámci soudního sporu soudy dále zjistily, že žalovaná v případě potřeby rozhodovala o uvolnění žalobce z práce, že mu pro výkon práce poskytla stejné zázemí jako svým zaměstnancům (šatnu a pracovní pomůcky) a že žalobci vyplácela odměnu prostřednictvím OSVČ, se kterou měl žalobce jako OSVČ uzavřenou smlouvu o provedení prací.

Jak to dopadlo

Žalobce byl ve sporu úspěšný. Okresní, krajský i Nejvyšší soud se shodly, že žalobce

vykonával závislou práci pro žalovanou, neporušil předpisy BOZP a má proti žalované stejné nároky na odškodnění jeho pracovního úrazu, jako by měli zaměstnanci žalované.

Nejvyšší soud shrnul, že „nedošlo-li k platnému sjednání dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti a nejde-li o výslovné projevy vůle, je třeba vždy zkoumat, zda mezi účastníky nebyl navázán pracovní poměr; za sjednaný lze pokládat ten **druh práce**, který zaměstnanec bez námitek začal pro zaměstnavatele s jeho vědomím vykonávat, za sjednané **místo výkonu práce** lze považovat to místo, v němž začal pracovat, a za sjednaný **den nástupu do práce** lze pokládat den, kdy takovou práci začal skutečně vykonávat. Pro zjištění, jaký právní vztah se mezi účastníky vytvořil, nejsou rozhodující subjektivní představy účastníků o jejich vztazích, nýbrž významné je posouzení obsahu projevů vůle, tedy zjištění, co bylo skutečně (výslovně nebo jen konkludentně) projevováno.“

Smyslem a účelem institutu „faktického pracovního poměru“ je dát faktickému vztahu mezi „zaměstnancem“ a „zaměstnavatelem“ určitý právní rámec, aby bylo možné vypořádat jejich vztahy. Typicky se může jednat o nároky na **mzdu** a **náhradu mzdy**, **dovolenou** nebo právo na **náhradu škody** (včetně odškodnění pracovního úrazu a nemoci z povolání), ale také o právo „zaměstnavatele“ na náhradu škody způsobenou „zaměstnancem“.

Závěr

Vzhledem k výše uvedenému lze hlavně zaměstnavatelům doporučit, aby byli při nastavování spolupráce s OSVČ pečliví a opatrní. Zaměstnavatelé by si zejména měli dát pozor na to, aby jejich vztah s OSVČ nevykazoval znaky závislé práce, a nebyl proto později posuzován jako faktický pracovní poměr s obdobnými dopady jako v popsaném soudním sporu.



Mgr. Peter Perniš
Advokát

AegisLaw

Aegis Law, advokátní kancelář, s.r.o.

Jungmannova 26/15
110 00 Praha 1

Tel: +420 777 577 562
Email: office@aegislaw.cz

Další články:

- [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](#)
- [Nový zákon o veřejných dražbách, aukce a obálkové metody](#)
- [Pohled přes hranice – natáčení pornografických klipů jako důvod výpovědi z nájmu bytu](#)