14. 9. 2022

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** (*„dobývací 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) projeveno.“*

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

Aegis Law, advokátní kancelář, s.r.o.

Jungmannova 26/15
110 00 Praha 1

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

---

[1] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.5.2022, sp. zn. 21 Cdo 3061/2020

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

Další články:

- Povolení kamerového systému s identifikací osob na letišti
- Environmentální tvrzení společností v hledáčku EU: Jak se vyhnout greenwashingu a obstát v nové regulaci?
- Jak fungují plánovací smlouvy v reálných situacích (1. díl)
- Rozvod? Už k němu nemusíte. Shrnutí podmínek, za jakých nebudete u soudu vyslýcháni, dokonce ani nebude nutná Vaše osobní účast
- Jaké klíčové změny přináší návrh novely stavebního zákona?
- Byznys a paragrafy, díl 26.: Smírčí řízení jako alternativní nástroj řešení sporů mezi podnikateli
- Pozemkové úpravy aneb „malé“ vyvlastnění
- Nová éra v boji proti nekalým obchodním praktikám: Co přinese nové procesní nařízení EU?
- Licence LUC v podnikatelské strategii provozovatelů dronů
- Péče rodičů po novele od 1.1.2026
- K ukončování služebního poměru po novele zákona o státní službě