

## MEDZI ZAMESTNANCOM A SAMOSTATNE ZÁROBKOVO ČINNOU OSOBOU

ANDREJ PORUBAN\*

**Abstract:** **Between an employee and an independent contractor**

This paper aims at discussing the new approach to regulating the so-called platform work by looking at the main initiatives. It briefly describes the pros and cons of potential thirdcategory between employees and independent contractors and potential.

**Keywords:** employment relationship; employee; independent contractor; third category

**Klíčová slova:** pracovnoprávny vzťah; zamestnanec; samostatne zárobkovo činná osoba; tretia kategória

**DOI:** 10.14712/23366478.2019.8

### ÚVOD

Moderné technológie intenzívne transformujú pracovné právo už viac ako dve dekády. Spočiatku ich vpád súvisel s prehlbovaním dispozičnej právomoci zamestnávateľa. To sa týka predovšetkým zásahov do súkromia zamestnancov (napr. monitorovanie pracoviska, zaznamenávanie telefonických hovorov, kontrola elektronickej pošty), či zintenzívňovaním pracovnej záťaže (zamestnanec na telefóne 24 hodín denne, práca doma mimo rozvrhu pracovných zmien, atď.). Dnes dochádza k ovplyvňovaniu spôsobov organizácie práce aj inak. S dostupnosťou internetu a inteligentných telefónov dochádza k väčšiemu dopytu po flexibilnejších typoch zamestnávania. Pre informačno-komunikačným nástrojom sa interný zamestnanec v klasickom pracovnoprávnom vzťahu stáva čím ďalej menej žiadaný. Jeho činnosť je nahradzovaná ad hoc poskytovateľmi služieb, ktorí sa pohybujú v online sfére. Riadenie pracovného procesu sa uskutočňuje automatizovaným spracovaním veľkého množstva dát a prostredníctvom algoritmov.

---

\* Autor je odborným asistentom na katedre pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia Právnickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave. Príspevok vznikol v rámci riešenia projektu Vedeckej grantovej agentúry Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky a Slovenskej akadémie vied (VEGA) reg. číslo 1/0908/17 pod názvom Zamestnávanie mladých ľudí v čase hospodárskych zmien vo svetle migračnej krízy – nové výzvy pre politiku trhu práce (právny a – ekonomický pohľad).

## 1. VYTVORENIE TRETEJ KATEGÓRIE

Pod tlak sa tak dostáva aj zaužívaná taxonómia, ktorá sa odvíja od definície závislej práce. Dvojkoľajnosť zamestnanec vs. samostatne zárobkovo činná osoba sa uplatňuje i v našich právnych poriadkoch.<sup>1</sup> S rastom neštandardných foriem práce je spojená tiež otázka, kto už spadá do prvej skupiny a kto ešte nie, čo vedie k návrhom právnych a politických reforiem.<sup>2</sup> Do úvahy pripadá niekoľko základných alternatív<sup>3</sup>:

- i/ prehodnotenie všetkých právnych predpisov a ich prispôsobenie na podmienky platformovej práce,
- ii/ vyňatie zo súčasného právneho rámca a vytvorenie špeciálnej úpravy,
- iii/ vytvorenia hybridnej kategórie na pomedzí zamestnancov a samostatne zárobkovo činnými osobami<sup>4</sup>.

## 2. VÝHODY TRETEJ KATEGÓRIE

Posledná možnosť<sup>5</sup> vychádza z tradičných rozdielov medzi zamestnancami a nezávislými dodávateľmi, ktoré však strácajú relevanciu pre čoraz väčšiu časť pracovnej sily. Súčasný rozlišovanie vytvára nejasnosti a administratívnu záťaž a nie je zrejme, ako sa takéto delenie zhoduje s cieľmi pracovného práva.<sup>6</sup> Väčšina kľúčových práv, ktoré sú spriaznené s ochranou slabšej zmluvnej strany, je k dispozícii iba zamestnancom (hlavne zákaz svojvoľného prepúšťania, nárok na minimálnu mzdu, najvyššia prípustná dĺžka pracovného času, primeraný odpočinok po práci, najkratšia prípustná dĺžka platenej dovolenky na zotavenie, právo slobodne sa združovať v odboroch a na kolektívne vyjednávanie + špecifické právo na sociálne zabezpečenie). Ich rozšírenie aj

<sup>1</sup> § 1 ods. 2 Zákonníka práce č. 311/2001 Z. z.: „Závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.“

§ 2 Zákonníku práce č. 262/2006 Sb.:

„(1) Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.“

(2) Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“

<sup>2</sup> JOHNSTON, H. – LAND-KAZLAUSKAS, C. Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy. *Conditions of work and employment series*. Geneva: ILO, 2018, no. 94, p. 32.

<sup>3</sup> Napr. KENNEDY, J. V. Three Paths to Update Labor Law for the Gig Economy, s. 2. Dostupné online na: <<http://www2.itif.org/2016-labor-law-gig-economy.pdf>>.

<sup>4</sup> V slovenskej literatúre o modeli hybridného zamestnanca hovorí BARANCOVÁ, H. *Zamestnanec, štatutár a spoločník v pracovnom práve*. Praha: Leges, 2018, s. 20.

<sup>5</sup> Nejde o úplne prevertnú myšlienku. S kvázi zamestnancami sa môžeme s určitými osobitosťami stretnúť už teraz v Taliansku (*lavoratori parasubordinati*), v Nemecku (*arbeitnehmerähnliche Personen*), Izraeli, Španielsku, Portugalsku, Veľkej Británii či Kanade. Viac Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Geneva: ILO. 2016, s. 37–39.

<sup>6</sup> ADAMS, A. – FREEDMAN, J. – PRASSL, J. Rethinking Legal Taxonomies For The Gig Economy. *Oxford Review of Economic Policy*, 2018, vol. 34, č. 2.

na ostatných pracujúcich bez ohľadu na právne postavenie by pritom nemuselo nepriemerane ekonomicky poškodzovať potenciál platformovej práce.<sup>7</sup> V neposlednom rade sa tu otvára priestor na využívanie predností z oboch pôvodných kategórií<sup>8</sup>, napr. pracovnoprávna ochrana spolu s výhodami v daňovej a odvodovej oblasti.

### 3. NEVÝHODY TRETEJ KATEGÓRIE

Kreovanie tretej kategórie nie je všeliek na problémy, ktorým čelí pracovné právo v 21. storočí. Bez poznania konkrétneho obsahu práv, ktoré by k nej patrili, je ťažké posúdiť jej pozitíva.<sup>9</sup> Napriek tomu sa domnievam, že zavedenie autonómnej kategórie by nebolo užitočné. Nepovedie k efektívnejšiemu fungovaniu celého systému, ale spôsobí skôr jeho neprehľadnosť. Hlavný problém rigidného binárneho rozlišovania síce zmizne. Čiary oddeľujúce jednotlivé kategórie sa však nezrušia, ale zdvojnásobia. Hranice budú stále rovnako neisté a nebudú vždy vyhovovať situáciám, ktoré môže trh práce priniesť. Vylúčiť nemožno ani vznik nových otázok a možné nezamýšľané vedľajšie účinky.<sup>10</sup> Okrem toho intermediárna kategória by nemala byť chápaná ako riešenie nesprávnej klasifikácie tzv. falošných/nútených živností.<sup>11</sup>

### ZÁVER

Na jednej strane je nutné uznať, že charakterizujúce kritéria statusu zamestnanca podľa definície závislej práce nie sú optimálne. Na strane druhej sú stále dostatočne pružné, aby sa mohli aplikovať aj na neštandardné formy zamestnávania. Posúdenie bude individuálne a bude vždy závisieť od okolností toho-ktorého prípadu. Z hľadiska závislej práce ako podstaty pracovného práva ide iba o pokračovanie neustálych konfliktov, čo ešte je pracovnoprávny vzťah a čo už podnikanie. Digitálna éra si jednoznačne vyžaduje prispôbenie sa realite. Lenže primárnou požiadavkou – bez potreby koncepčných zásahov do pracovného práva – by mali byť nové prístupy k interpretovaniu prvkov nesamostatnej práce. Tie sa dotýkajú najmä znakov ako subordinácia, podľa pokynov, v mene zamestnávateľa a v pracovnom čase určenom zamest-

<sup>7</sup> FLORISSON, R. – MANDL, I. Platform work: Types and implications for work and employment – Literature review. Luxembourg: Publications Office of the European Union, s. 96.

<sup>8</sup> Z perspektívy osobnej a vecnej pôsobnosti práva Európskej únie sa ako nevyhnutná javí aj ďalšia existencia večnej dichotómie medzi pracovníkom a samostatne zárobkovo činnou osobou podľa právnych predpisov Európskej únie. Európski zákonodarcovia ani Súdny dvor Európskej únie vo svojej judikatúre zatiaľ nezaviedli akúkoľvek prechodnú kategóriu. In BEDNAROWICZ, B. Decent Work in the Gig Economy under European Union Law: Utopia or Dystopia? Príspevok prednesený na ILERA World Congress 2018.

<sup>9</sup> ALOISI, A. – CHERRY, M. A. A Third Employment Category for On-Demand Workers? *Oxford Business Law Blog*, 2016. Dostupné online na: <<https://www.law.ox.ac.uk/business-law-blog/blog/2016/11/third-employment-category-demand-workers>>.

<sup>10</sup> DE STEFANO, V. – HENDRICKX, F. Gig economy, platform work, and the binary worker categorisation. In: SOMERS, M. (ed.). *Vorm geven aan digitale tijden*. Sint-Gillis: Denktank Minerva, 2018, s. 108.

<sup>11</sup> DAVIDOV, G. – FREEDLAND, M. – KOUNTOURIS, N. The Subjects of Labour Law: 'Employees' and other Workers. In: FINKIN, M. – MUNDLAK, G. (eds.). *Comparative Labor Law*. Cheltenham: Edward Elgar, 2015, s. 115–131.

návateľom, ktoré sa môžu javiť ako sporné. To však nie je žiadna novinka, ale vďaka platformovej práci sa opäť vraciame k fundamentálnym otázkam pracovného práva ako relatívne samostatného právneho odvetvia.

JUDr. Andrej Poruban, PhD.  
Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia  
Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave  
andrej.poruban@flaw.uniba.sk