
**PRACOVNÉ PRÁVO
V DIGITÁLNEJ DOBE**

PRACOVNÉ PRÁVO V DIGITÁLNEJ DOBE

Helena Barancová, Andrea Olšovská (eds.)

leges

Vzor citace:

Barancová, H., Olšovská, A. (eds.): *Pracovní právo v digitální době*. Praha: Leges, 2017, 304 s.

Recenzenti:

prof. JUDr. Zdeňka Gregorová, CSc.

doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

KATALOGIZACE V KNIZE – NÁRODNÍ KNIHOVNA ČR

Pracovní právo v digitální době / Helena Barancová, Andrea Olšovská (eds.). – Vydání první. – Praha : Leges, 2017. – 304 stran. – (Teoretik)

Částečně český text

ISBN 978-80-7502-259-2

349.2 * 331.106 * 004 * 004-027.22 * 34 * (062.534)

– pracovní právo

– pracovněprávní vztahy

– digitalizace – právní aspekty

– digitální technologie – právní aspekty

– sborníky konferencí

349 – Pracovní, sociální, stavební právo. Právo životního prostředí [16]

Zborník je výstupom príspevkov prednesených na konferencii s medzinárodnou účasťou, ktorá sa konala na tému „*Pracovní právo v digitální době*“ dňa 6. 11. 2017 v Trnave v rámci riešenia výskumného projektu APVV-15-0066 „Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca“ – zodp. riešiteľka prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

Vydalo Nakladatelství Leges, s. r. o., Lublaňská 4/61, Praha 2,
v roce 2017 jako svou 460. publikaci.

Edice Teoretik

Vydání první

Návrh obálky Michaela Vydrová

Redakce Mgr. Mária Pavláková

Sazba Gradis

Tisk PBTisk, a. s., Příbram

www.knihyleges.cz

© prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.,

doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

(eds.), 2017

ISBN 978-80-7502-259-2

PREDHOVOR

Nástup digitálnej doby vo všetkých oblastiach spoločenského života nevyhnutne ovplyvňuje aj existujúci právny systém štátov, pred ktorým má dynamika rozvoja digitalizácie výrobných procesov významný predstih. V praxi vznikajú nové pracovné modely, ktoré zatiaľ nie sú právne kryté ochranou subjektov vykonávajúcich prácu a v právnej teórii vyvolávajú závažné otázky smerujúce k prehodnoteniu doterajších základných právnych kategórií pracovného práva, akým sú pojem zamestnanec, pojem zamestnávateľ či pojem závislá práca.

Digitalizácia výrobných procesov významne ovplyvňuje konkurenciu – spôsobilosť podnikateľských subjektov na národnej a nadnárodnej úrovni a súčasne vytvára nové možnosti, ale aj sociálne riziká vo vzťahu k zamestnancom.

Vplyvom nových technológií sa zásadne menia existujúce pracovné modely a formy pracovného zapojenia fyzických osôb. Už v súčasnosti pôsobí veľa firiem, ktoré existujú bez pevného určenia svojho sídla. Možnosť fyzickej osoby pracovať pre iný subjekt z akéhokoľvek miesta Európy či sveta ako tzv. virtuálny zamestnanec podstatným spôsobom súčasne narúša tradičné a doteraz zaužívané právne modely o obsahu pracovnej zmluvy vo vzťahu k miestu vykonávania práce, ako aj spochybňuje doterajšie náhľady na existujúce modely statusu zamestnanec, či statusu samostatne zárobkovo činná osoba. Výkon práce pre iný subjekt sa veľmi podstatným spôsobom individualizuje práve vplyvom nových technológií, pretože zamestnanci často nepracujú v kolektíve zamestnancov. Individualizácia výkonu práce vedie vo svojich sociálnoprávných dôsledkoch aj k zmenám v doterajšom nazeraní na právne povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa, a tým aj na celý obsah pracovného pomeru.

Stále sa rozširujúca individualizácia výkonu práce podstatným spôsobom bude ovplyvňovať aj funkciu sociálnych partnerov v rámci obsahu pracovnoprávných vzťahov. V blízkej budúcnosti ovplyvní predovšetkým základné formy ingerencie zástupcov zamestnancov do oblasti pracovnoprávných vzťahov.

Digitálna doba prináša aj stratu súkromia človeka, a to nielen v občianskom živote, ale aj v profesijnej oblasti v rámci pracovnoprávných vzťahov. Aplikáciou nových technológií často dochádza k neoprávneným zásahom zamestnávateľa do práva na súkromný život zamestnancov, znižuje ich dôstojnosť pri práci a pôsobí negatívne na integritu osoby zamestnanca.

Digitalizácia výrobných procesov v prevažnej miere priaznivo ovplyvňuje kvalitu pracovného života zamestnancov. Automatizácia výrobných procesov redukuje fyzicky náročnú prácu. Nové technologické vymoženosti, najmä v oblasti rozvoja informačných technológií umožňujú zamestnávateľom aj zamestnancom výrazným spôsobom prispievať k čoraz vyššej flexibilitě práce, ktorá je výhodná nielen pre zamestnancov, ale aj pre zamestnávateľov, pretože im znižuje celkové náklady na produkciu. Nové technológie v pracovnom procese vo všeobecnosti skvalitňujú pracovné prostredie. Šetrnejšie pôsobia na život a zdravie zamestnanca a na kvalitu osobného života počas trvania pracovnoprávneho vzťahu. Skvalitňovanie pracovného prostredia aj v dôsledku zavádzania nových technológií do výrobných procesov preventívne predchádza aj vzniku pracovných úrazov a chorôb z povolania.

Zavádzanie nových technológií do výrobných procesov však vytvára aj kvalitatívne nové sociálne riziká, napr. v zníženej sociálnej ochrane zamestnancov pri rôznych typoch atypických zamestnaní, ale aj v podobe rôznych druhov zásahov zamestnávateľa do súkromného života zamestnanca.

Ako ukazujú prvé skúsenosti z aplikačnej praxe, digitalizácia výrobných procesov, stále širší vplyv nových technológií do oblasti pracovnoprávných vzťahov vo svojich sociálnoprávných dôsledkoch spôsobujú nielen pozitívne, ale aj negatívne účinky nielen na zamestnancov, ale aj na ostatné subjekty pracovného práva.

December 2017

Helena Barancová

OBSAH

Pracovné právo v digitálnej dobe	9
<i>Helena Barancová</i>	
Nové technológie a bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	30
<i>Miriám Laclavíková, Andrea Olšovská</i>	
Prostředky moderní techniky a právní úprava pracovněprávních vztahů v České republice	41
<i>Jakub Morávek</i>	
Technostres a ochrana duševného zdravia zamestnanca	55
<i>Marcel Dolobáč</i>	
Nové poznatky a prístupy v oblasti monitorovania zamestnancov	65
<i>Juraj Hamulák, Vladimír Minčíč</i>	
Ochrana práva duševného vlastníctva v pracovnoprávných vzťahoch	78
<i>Peter Tonhauser</i>	
Sociálne práva zamestnancov vykonávajúcich teleprácu	87
<i>Jana Žulová</i>	
Práca vo virtuálnom dave: výhody, nevýhody a riziká	103
<i>Andrej Poruban</i>	
UBER v rozhodovacej činnosti orgánov aplikácie práva	112
<i>Viktor Križan</i>	
Nové fenomény a sociálne zabezpečenia	128
<i>Ján Matlák</i>	
Vybrané aspekty informatizácie v sociálnom zabezpečení	139
<i>Miloš Lacko</i>	

Ochrana osobnosti zamestnanca pri elektronickej komunikaci	161
<i>Miroslav Hromada</i>	
Výkon práce pomocou informačno-komunikačných technológií a syndróm vyhorenia	169
<i>Silvia Treľová</i>	
Ochrana osobných údajov zamestnancov vo svetle zmien v oblasti ochrany osobných údajov v rámci Európskej únie	180
<i>Erik Schwarcz</i>	
Ochrana zamestnancov vo vzťahu k monitorovaniu internetovej prevádzky zo strany zamestnávateľa	193
<i>Pavol Horňák</i>	
Kamerový systém na pracovisku vs. právo zamestnanca na súkromie	203
<i>Monika Škvarková</i>	
Absolvent a digitalizácia trhu práce	216
<i>Denisa Nevická</i>	
Monitorovanie zamestnancov v cestnej doprave	227
<i>Jozef Greguš</i>	
Kauza Bărbulescu proti Rumunsku a jej vplyv na rozhodovanie súdov v Slovenskej republike	252
<i>Silvia Beierová</i>	
Vplyv kolaboratívnej ekonomiky na pojem závislej práce	271
<i>Marián Mészáros</i>	
Digitalizácia v zdravotníckom povolání	294
<i>Mária Nováková</i>	

PRACOVNÉ PRÁVO V DIGITÁLNEJ DOBE

prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

*Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave
Hornopotočná 23
918 43 Trnava
Slovenská republika*

Kľúčové slová: digitálna doba, kolaboratívna (zdieľaná) ekonomika, pracovné právo, nové technológie, samostatne zárobkovo činná osoba, zamestnanec, nové obchodné modely, hospodárske subjekty, požiadavky prístupu na trh, profesionálne poskytovanie služieb, regulačné postupy, právne podmienky, kolaboratívna platforma, ochrana používateľa, tradičné pracovnoprávne vzťahy, flexibilná práca, definícia pracovník v práve EÚ, právom garantované práva zamestnancov, ceny, zdaňovanie.

Key words: Digital Time, Collaborative (Sharing) Economy, Labour Law, New Technologies, Self-employed Person, Employee, New Business Models, Economic Subjects, Market Access Requirements, Professional Service Provision, Regulatory Procedures, Legal Conditions, Collaborative Platform, User Protection, Traditional Labour-law Relations, Flexible Work, Definition of a Worker in the EU Law, Rights Guaranteed by Law to Employees, Prices, Taxation.

Úvod

Digitalizácia nových druhov a spôsobov práce a digitalizácia pracovných postupov zasahuje aj do vzniku a rozširovania nových foriem zásahov zamestnávateľa do súkromného života, nevynímajúc kontrolu elektronickej pošty zamestnanca, v oblasti ktorej v rozhodovacej praxi európskych a národných súdov došlo k veľmi závažnému posunu, pokiaľ ide o úroveň ochrany súkromného života zamestnanca.

Digitalizácia výrobných postupov v prevažnej miere priaznivo ovplyvňuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, vytvára technickú bezpečnosť práce na relatívne vysokej úrovni. Na druhej strane má súčasne aj nepriaznivé sociálnoprávne výsledky na zdravie zamestnancov najmä v oblasti pracovného času. Často stiera rozdiel medzi pracovným časom a časom určeným na odpočinok zamestnanca. Z totálneho pracovného nasadenia zamestnanca vznikajú

v súčasnosti mnohé psychické poruchy a choroby aj u relatívne mladých vekových kategórií zamestnancov. Aj z tohto dôvodu sa aktuálne aj v legislatívnej rovine členských štátov EÚ uvažuje o práve zamestnanca na odpojenie sa od mobilu či elektronickej komunikácie so zamestnávateľom v čase jeho pracovného voľna.

Bezpečnosť a ochrana zdravia zamestnanca vplyvom nových technológií sa znižuje aj v oblasti kyberšikany na pracovisku, ktorá je spojená a bezprostredne súvisí s kvalitou pracovného prostredia zamestnanca a ktorá vo významnej miere ohrozuje a poškodzuje zdravie zamestnanca.

Digitalizácia pracovných procesov a postupov je spojená s mnohými, aj protirečivými pohybmi, ktoré vo svojich dôsledkoch spôsobujú nielen pozitívne, ale aj negatívne sociálnoprávne dôsledky. Najmä nové druhy a spôsoby práce zamestnancom uľahčujú prácu, no na druhej strane im prinášajú nové sociálnoprávne riziká.

Nové technológie ovplyvňujú ďalší rozvoj pracovného práva aj zo strany vedeckého pokroku v oblasti reprodukčnej medicíny. Náhradné materstvo sa šíri v súčasnosti takým tempom, že ho ani zo strany existujúcich právnych úprav nemožno celkom ignorovať, a to ani zo strany štátov, ktoré nepovoľujú náhradné materstvo, ale stoja pred riešením jeho sociálnoprávnych dôsledkov najmä v prípadoch, keď k oplodneniu náhradnej matky došlo mimo vplyvu slovenskej legislatívy. Na čiernom trhu sa dynamicky rozvíja svetový obchod s maternicami.

1 Vznik nových druhov a spôsobov prác pod vplyvom digitálnej doby

1.1 Všeobecná charakteristika

Digitálna doba na prahu štvrtej priemyselnej revolúcie prináša so sebou aj nové formy ekonomiky, a tým aj rozšírenie doterajších foriem flexibilnej práce. Novým fenoménom v ostatných rokoch je zdieľaná, resp. kolaboratívna ekonomika, k nárastu ktorej došlo najmä v posledných rokoch. Rozvoj zdieľanej (kolaboratívnej) ekonomiky je bezprostredne spojený s rozvojom digitálnej doby, v ktorej sa dynamicky rozvíjajú nové obchodné trendy a s tým spojené nové obchodné modely zahŕňajúce širokú škálu činností, napr. zdieľanie domov, áut, služieb. Služby v rámci zdieľanej ekonomiky sa môžu poskytovať

bezplatne na základe rozdelenia nákladov alebo za odmenu.¹ Ak sa tieto služby poskytujú len ako súčasť vzájomnej výmeny, v mnohých štátoch sa nepovažujú za zárobkovú činnosť.

Vznik nových druhov a spôsobov prác pod vplyvom digitalizačných procesov naberá vysokú dynamiku a má pred ich právnou reguláciou výrazný predstih. Vplyvom digitalizačných procesov vznikajú nové modely pracovných vzťahov, ktoré sú doteraz stále mimo oblasť právnej regulácie. Ide najmä o nové druhy a spôsoby prác, ktoré sa uskutočňujú pomocou digitálnych kolaboratívnych platforiem, ale aj o druhy jednorazových alebo príležitostných prác, ktoré vykonáva fyzická osoba s vysokým stupňom samostatnosti a s výrazným oslabením subordinačného princípu.

On-line pôsobiace kolaboratívne platformy fungujú takým spôsobom, že plnia len funkciu sprostredkovateľa tým, že spájajú poskytovateľov služieb s používateľmi-príjemcami služieb, spotrebiteľmi, a tým podstatným spôsobom zjednodušujú ich vzájomné transakcie (kolaboratívne platformy). Poskytovatelia služieb v obchodnoprávnom modeli kolaboratívnej ekonomiky sa spoločne delia o svoje aktíva, zdroje, čas alebo schopnosti. V takomto modeli fungujú napríklad fyzické osoby, ktoré prostredníctvom kolaboratívnej platformy len príležitostne ponúkajú svoje služby.

Na rozdiel od podstatnej väčšiny záväzkových právnych vzťahov, ktoré sú dvojstrannými právnymi vzťahmi, v obchodnom právnom modeli kolaboratívnej ekonomiky funguje viac právnych subjektov, najčastejšie sú nimi poskytovatelia služieb, používatelia týchto služieb a sprostredkovateľ služieb, ktorým je konkrétna kolaboratívna platforma. V právnom modeli kolaboratívnej ekonomiky môže ísť aj o multilaterálne právne vzťahy.

Príslušná kolaboratívna platforma je často len v pozícii sprostredkovateľa medzi poskytovateľom služby a príjemcom služby. Ak ťažisko jej právnej pozície spočíva len v úlohe sprostredkovateľa medzi poskytovateľom služby a príjemcom služby, poskytovateľ služby nie je vo vzťahu k nej v pracovnoprávnom vzťahu a nemá status zamestnanca.

Na druhej strane sa často stáva, že príslušná kolaboratívna platforma okrem toho, že sprostredkúva služby od individuálnych poskytovateľov, aj sama poskytuje tieto služby ako predmet svojej činnosti.

Samotnú povahu konkrétneho vzťahu medzi príslušnou kolaboratívnou platformou a poskytovateľom služby predurčujú najmä okolnosti, či poskytovateľ služby sám znáša riziko poskytovania svojich služieb a či znáša aj ostatné

¹ *Uber, máš privysokú rýchlosť.* In: časopis Týždeň, Bratislava 24. 4. 2017, s. 24 – 25.

náklady spojené s ich poskytovaním. Podstatnou okolnosťou pri právnej identifikácii vzťahu medzi poskytovateľom služby a príslušnou kolaboratívnou platformou je aj okolnosť, kto z týchto subjektov, poskytovateľ alebo kolaboratívna platforma rozhoduje napríklad o spôsobe výkonu poskytovanej služby, o cene služby, o čase, keď sa bude vykonávať služba.

Od určujúcich okolností, ktorými je charakteristický príslušný právny model vzťahu medzi poskytovateľom služby a kolaboratívnou platformou, závisí aj právny charakter vzťahu medzi poskytovateľom služby a príslušnou kolaboratívnou platformou; či je poskytovateľ služby pri poskytovaní služby v právnej pozícii samostatne zárobkovo činnnej osoby, alebo v pracovnoprávnom vzťahu. Ak svoju zárobkovú činnosť fyzická osoba vykonáva samostatne a sústavne za účelom zisku, bude vo vzťahu k sprostredkujúcej platforme v právnej pozícii osoby samostatne zárobkovo činnnej. Pestrosť už teraz existujúcich obchodných modelov kolaboratívnej ekonomiky nasvedčuje tomu, že nemožno bez pochybností určiť ani zovšeobecniť, že fyzická osoba, ktorá poskytuje príslušné služby, mala by mať právny status zamestnanca alebo právny status samostatne zárobkovo činnnej osoby, resp. nemala by mať ani právny status samostatne zárobkovo činnnej osoby ani právny status zamestnanca. Pôjde napríklad o prípady, ak poskytovateľ príslušnej služby bude svoju činnosť vykonávať len ojedinele, nepravidelne, takže nebude zodpovedať statusu samostatne zárobkovo činnnej osoby ani statusu zamestnanca. Ide o povahu vykonávanej práce, či má táto hospodársku hodnotu, či nie je celkom okrajová v zmysle aktuálnej rozhodovacej činnosti Súdneho dvora EÚ. Na takéto situácie by sa nemali zo strany štátnej regulácie klásť rovnako náročné zákonné požiadavky ako na zamestnancov alebo osoby samostatne zárobkovo činné, t. j. podnikateľov.

Stále sa rozširujúce formy kolaboratívnej ekonomiky vytvárajú nové pracovné príležitosti a výrazne zvyšujú flexibilitu pracovnoprávnych vzťahov, pretože fyzické osoby môžu byť ekonomicky aktívne aj v situáciách, keď nie sú zaradené do tradičných pracovnoprávnych vzťahov. Fyzická osoba môže fungovať súčasne vo viacerých pracovnoprávnych vzťahoch, najčastejšie v podobe viacerých čiastočných pracovných úväzkov. Na druhej strane uvedené nové formy ekonomiky vytvárajú relatívne vysoký stupeň sociálnoprávnej neistoty práve vo vzťahu k individuálnym poskytovateľom služieb, ktorí sú často bez stálej práce a poskytujú služby ad hoc, nezabezpečujúce im ani elementárne podmienky pre život. Práve pre náhodnosť vykonávania takýchto služieb či pre ich nepatrnosť pracovné aktivity tohto druhu nezodpovedajú základným právnym charakteristikám pracovného pomeru. Podľa názoru Európskej komisie potrebným sa javí riešiť prístup na trh práce aj týmito novými právnymi

modelmi, ale na druhej strane súčasne zabezpečiť spravodlivé pracovné podmienky a primeranú sociálnu ochranu všetkých aktérov kolaboratívnej ekonomiky, t. j. poskytovateľov služieb, príjemcov služieb, ako aj príslušnej kolaboratívnej platformy.²

Oznámenie Komisie EÚ v bode 9 preambuly konštatuje, že pracovné trhy v spoločnosti sa dynamicky vyvíjajú a globalizácia, digitálna revolúcia a meniace sa pracovné modely spolu s veľmi nepriaznivým spoločenským demografickým vývojom prinášajú nové príležitosti a nové výzvy, medzi ktoré nepochybne patria aj nové obchodné modely kolaboratívnej ekonomiky. Výzvy v oblasti zamestnanosti, ktorým Európa čelí, sú z veľkej miery spôsobené nedostatočným využívaním pracovného potenciálu, pokiaľ ide o účasť na zamestnanosti a produktivite. Cieľom Európskeho piliera sociálnych práv je usmerňovať členské štáty EÚ, najmä štáty eurozóny na ceste k efektívnejším výsledkom v oblasti zamestnanosti pri riešení súčasných a budúcich výziev zameraných na uspokojenie základných ľudských potrieb a pri zabezpečení lepšieho výkonu sociálnych práv.³

Ďalší rozvoj nových právnych modelov výkonu práce vytvára náročné právne prostredie pri právnej identifikácii právneho statusu fyzickej osoby, či táto splňa právne charakteristiky zamestnanca alebo právne charakteristiky samostatne zárobkovo činné osoby. Súčasne kladie kvalitatívne nové požiadavky na právny poriadok členských štátov, aby na jednej strane podporoval ďalší rozvoj digitalizácie výrobných procesov a na druhej strane zabezpečil dostatočnú sociálnoprávnú ochranu nielen zamestnancov, ale aj osôb samostatne zárobkovo činných. Členské štáty EÚ by sa mali s uvedenými problémami vysporiadať spôsobom, ktorý by bol súladný s požiadavkami digitálnej doby a ustanovil národné právne limity a podmienky rozvoja nových právnych modelov kolaboratívnej ekonomiky.

Predpokladá sa, že digitalizácia výrobných procesov v nasledujúcich rokoch vyvolá aj protichodné procesy, pretože povedie k podstatnej redukcii potreby pracovných síl v tradičných povolaniach, čo následne povedie k zásadným zmenám nielen na európskom trhu práce, ale aj k zmenám na trhu práce všetkých členských štátov Európskej únie v prospech rozvoja služieb.

² Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a výboru regiónov: Európska agenda pre kolaboratívne hospodárstvo, Brusel 2. 6. 2016, COM (2016) 356 final, tiež uznesenie Európskeho parlamentu z 19. januára 2017 o Európskom pilieri sociálnych práv (COM) 2016/127.

³ Tamtiež bod 11 a bod 12 preambuly.

Na tieto úlohy sa má už v súčasnosti dostatočne pripraviť najmä vzdelávací systém, ktorý by mal byť v dostatočnom predstihu pred akútnymi potrebami trhu práce. Už teraz má existujúci vzdelávací systém vo vzťahu k budúcim potrebám ekonomiky až alarmujúce meškanie.

1.2 Pojem zamestnanec alebo samostatne zárobkovo činná osoba?

Podnikatelia, ktorí už uskutočňujú nové pracovné modely najmä prostredníctvom digitálnych platforiem, tvrdia, že ich „klienti“ (napr. vodiči platformy Uber) nie sú zamestnanci, ale samostatne zárobkovo činné osoby. Ak by sme skúmali už prvý z týchto nových „digitálnych problémov“, zistíme, že títo „dodávateľia práce“ nespĺňajú vždy alebo často všetky charakteristiky pojmu zamestnanec, ale súčasne ich nemožno považovať ani za osoby samostatne zárobkovo činné, lebo nevykonávajú samostatnú zárobkovú činnosť vo vlastnom mene, na vlastnú zodpovednosť za účelom zisku. Stále sa rozširujúca skupina kvázi zamestnancov, resp. kvázi osôb samostatne zárobkovo činných, vedie k vážnemu zamysleniu, či v existujúcom pracovnom práve skutočne nechýba medzikatégoria medzi pojmom zamestnanec a pojmom samostatne zárobkovo činná osoba.

Digitálna doba a s ňou vznikajúce nové pracovné modely neustále rozširujú kategóriu fyzických osôb, ktoré sú často bez akejkoľvek sociálnoprávnej ochrany, pretože pracujú len príležitostne, na zavolanie, či pracujú ako crowdworkeri reagujú na ad hoc on-line požiadavky rôznorodých subjektov (ktorí skutočne svoje podnikateľské zábery úspešne uskutočňujú „tzv. on-line ponukami“ vo vzťahu k anonymnému davu).

Vo svetle stále sa rozširujúcich nových pracovných modelov vplyvom digitálnej doby aj tlakom nadnárodných korporácií fakticky dochádza k neustálej redukcii fyzických osôb uskutočňujúcich závislú prácu v štandardných pracovných pomeroch, ktoré im dostatočne negarantujú životné podmienky ich samých, ako aj elementárne životné podmienky ich rodinných príslušníkov. *Existujúci tlak nadnárodných podnikateľských štruktúr tým aj do budúcnosti zužuje právny priestor pre štandardné pracovné pomery.*

Vo svojom oznámení z roku 2016 Komisia EÚ odporúča pri posudzovaní charakteru právnych vzťahov vznikajúcich v rámci obchodných modelov kolaboratívnej ekonomiky vychádzať z pojmu „zamestnanec“ (pracovník) tak, ako ho právo EÚ používa na účely voľného pohybu zamestnancov (pracovníkov).

Právo EÚ používa pojem pracovník, obsah ktorého chápe podstatne širšie ako obsah pojmu zamestnanec v zmysle § 11 Zákonníka práce.⁴

Pojem zamestnanec nie je v článku 45 ZFEÚ obsahovo definovaný, aj keď ide o autonómny pojem práva EÚ. Doterajšia judikatúra Súdneho dvora EÚ sa vymedzením pojmu zamestnanec už mnohokrát zaoberala. Súdny dvor na účely voľného pohybu zamestnancov, ako aj na účely antidiskriminačného práva či práva na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, v článku 45 ZFEÚ používa pojem pracovník (zamestnanec) v najširšom zmysle slova.

V jednom zo svojich rozhodnutí Súdny dvor pojem zamestnanec vymedzuje takto: „zamestnancom je ten, kto v podriadenosti k inému osobne preňho vykonáva závislú prácu za odmenu“.⁵ V rozhodnutí Súdneho dvora v právnej veci Lawrie Blum Súdny dvor deklaruje, že *tento základný pojem charakterizuje hlavne indikátor organizačnej a osobnej závislosti osoby vykonávajúcej prácu. Podľa Súdneho dvora podstatný znak pracovného pomeru spočíva v tom, že fyzická osoba počas určitého obdobia vykonáva prácu pre iného podľa jeho pokynov, za ktorú dostáva ako protiplnenie-odmenu*.⁶

V právnej veci 337/97 (Meussen) Súdny dvor obdobne pri výklade pojmu zamestnanec akcentuje znak osobnej závislosti. Týmto rozhodnutím Súdny dvor súčasne deklaroval, že aj sezónni zamestnanci môžu mať právny status zamestnanca podľa práva EÚ.⁷ Trvalé bydlisko fyzickej osoby nemá právny význam pri posudzovaní toho, či má určitá fyzická osoba právny status zamestnanca. Ide predovšetkým o rozhodnutie Súdneho dvora v právnej veci Lawrie Blum, v ktorom Súdny dvor deklaruje, že *hlavnou charakteristikou pojmu zamestnanec je výkon práce fyzickej osoby podľa pokynov inej osoby v určitom čase za odmenu, pričom nerozlišuje súkromnoprávnú sféru od verejnoprávnej sféry, s výnimkou pozícií v štátnej službe, výkon ktorej je spojený s výkonom funkcií štátu*.⁸

Podľa rozhodnutia SD EÚ v právnej veci Dita Danosa uznal za zamestnanca na účely ochrany materstva a rodičovstva a v záujme zásady rovnakého zaobchádzania aj konateľku kapitálovej spoločnosti.⁹

⁴ Právo EÚ na rozdiel od pracovnoprávnej úpravy Zákonníka práce v zmysle článku 45 Zmluvy o fungovaní EÚ zakotvuje pojem pracovník, rozsah ktorého chápe širšie než pojem zamestnanec upravený v § 11 Zákonníka práce. S cieľom jednotnej terminológie používame v celom texte príspevku pojem zamestnanec.

⁵ C-357/89 (Raulin) 26. 2. 1992.

⁶ C-344/87 (Lawrie Blum) zo dňa 3. 7. 1986, bod 17, C-154/04 (Nadin) zo dňa 15. 12. 2005, C-256/01 (Allonby) zo dňa 13. 1. 2004.

⁷ C-337/97 (Meussen) zo dňa 8. 6. 1999, bod 15.

⁸ C-307/84 (Komisia/ Francúzsko) zo dňa 3. 6. 1986.

⁹ C-232/09 (Danosa) zo dňa 11. 11. 2010.

1.3 Spôsoby identifikácie pracovnoprávneho vzťahu poskytovania služieb a iných pracovných činností v rámci modelov zdieľanej ekonomiky

Právna identifikácia povahy, druhu a obsahu príslušného právneho vzťahu, ktorá zásadným spôsobom determinuje aj právnu formu právneho vzťahu, by sa mala uskutočňovať tak, že sa obsah vzťahu medzi poskytovateľom služby a príslušnou kolaboratívnou platformou posúdi vždy s ohľadom na konkrétne okolnosti prípadu a toto posúdenie by malo viesť k záveru, či sú v tomto vzťahu naplnené elementárne znaky pracovného pomeru, a tým aj elementárne právne charakteristiky pojmu zamestnanec, alebo ide o osobu samostatne zárobkovo činnú v obchodnoprávnom vzťahu s príslušnou kolaboratívnou platformou a poskytovateľom služieb, resp. či ide o iný druh právneho vzťahu.

Pri právnej identifikácii existencie pracovného pomeru by sme mali vychádzať aj z legálnej definície pojmu „závislá“ práca tak, ako ju zakotvuje § 1 Zákonník práce SR, aj keď Európska komisia odporúča pre identifikáciu pracovného pomeru uskutočniť v súvislosti s kolaboratívnou ekonomikou len tri základné testy, test podriadenosti a nadriadenosti, test povahy vykonávanej práce a test odmeňovania.¹⁰

2 Pojem závislá práca

Doterajšia aplikačná prax ukazuje, že doterajšie definičné vymedzenie pojmu závislá práca tak, ako ju vymedzuje § 1 ods. 4 ZP, nie je optimálne a vyžaduje v blízkej budúcnosti prehodnotenie v zmysle jeho extenzívnejšieho ponímania. Zákonodarca by nemal trvať na splnení všetkých zákonných indikátorov závislej práce. Bolo by veľmi vhodné, aby najbližšia pracovnoprávna úprava pojmu závislá práca v pracovnom práve Slovenskej republiky dôslednejšie vychádzala z Odporúčania č. 198 Medzinárodnej organizácie práce o pracovnom pomere z roku 2006 a nevyžadovala, aby zákonný pojem závislej práce bol viazaný na relatívne vysoký počet indikátorov. Na tento fakt upozorňuje aj Európska komisia vo svojich najnovších dokumentoch.

Uvedenému nasvedčuje aj Oznámenie Komisie EÚ, ktorá v súvislosti s prácami vykonávanými pomocou digitálnych kolaboratívnych platforiem navrhuje v každom individuálnom prípade skúmať, či konkrétna fyzická osoba

¹⁰ Poznámka č. 2.

je v pracovnom pomere alebo má právny status osoby samostatne zárobkovo činnéj. Pri identifikácii povahy pracovného vzťahu Komisia odporúča vychádzať z pojmu „pracovník“ tak, ako ho zakotvuje v článku 45 Zmluva o fungovaní Európskej únie, pričom predpokladá v súvislosti s uvedenou identifikáciou vykonať len tri testy, test subordinácie, test odmeňovania a test povahy vykonávanej práce.¹¹

Domnievame sa, že pokiaľ ide o právne postavenie zamestnanca vykonávajúceho závislú prácu a na druhej strane stále sa rozširujúcu kategóriu fyzických osôb vykonávajúcu len práce ad hoc, príležitostné práce, práce na zavolanie, nie je správne akceptovať tlaky nadnárodných podnikateľských štruktúr, že všetky pre nich pracujúce fyzické osoby sú osoby samostatne zárobkovo činné, za ktoré zamestnávateľ nenesie žiadnu zodpovednosť, pretože sú samy podnikatelia.

3 Ekonomicky aktívni zamestnanci

Ak akceptujeme fakt, že podnikateľská prax na národnej aj nadnárodnej úrovni kreovala bez ohľadu na právny stav de lege lata také nové pracovné modely, ktorým nevyhovuje súčasný pojem zamestnanca tak, ako je zakotvený v § 11 Zákonníka práce, je právne relevantné posúdiť, či už neprišiel vhodný čas, aby aj zo strany súčasnej pracovnoprávnej úpravy nebola legalizovaná medzikategória ekonomicky aktívnych zamestnancov, ktorým by pracovnoprávna úprava poskytla určitý štandard pracovnoprávnej ochrany a ktorí by boli chránení aj zo strany sociálno-poistovacích vzťahov, pričom by pracovné vzťahy tohto druhu boli vo vzťahu k štandardným pracovným pomerom doplnkové.

Nemožno však v uvedenej súvislosti vylúčiť aj negatívne sociálnoprávne dôsledky, ktoré by vznikli právnou legitimizáciou postavenia ekonomicky aktívnych fyzických osôb tým, že by sa rozšíril právny priestor, aby tieto vzťahy nahradzovali v masívnejšej podobe štandardné pracovné pomery, a tým by sa súčasne zužoval okruh štandardných zamestnancov. Z hľadiska pracovnoprávných vzťahov je osobitne významné právne postavenie poskytovateľov služieb, ktorí sú v modeloch kolaboratívnej ekonomiky najčastejšie buď v role zamestnancov alebo v role osôb samostatne zárobkovo činných, resp. osôb, ktoré nemajú status zamestnanca ani status samostatne zárobkovo činnéj osoby.

¹¹ Poznámka č. 2.

Decentralizácia výroby vplyvom globalizačných procesov vytvára tlak na stále flexibilnejšie pracovné modely, ktoré zamestnancom na rozdiel od štandardných pracovných pomerov nezabezpečujú dostatočnú pracovnoprávnú ochranu. Práca sa čoraz viac individualizuje, čo významne spochybňuje aj známu začleňovaciu teóriu pracovného práva.¹² Tým, že práca sa čoraz viac individualizuje, zamestnanec sa vznikom pracovného pomeru často nezačleňuje do organizačnej štruktúry zamestnávateľa. Najmä práca uskutočňovaná cez digitálne platformy vyžaduje flexibilných dodávateľov a je často sporné v súčasnosti určiť správny právny status fyzickej osoby vykonávajúcej prácu (prípadne práca vo forme tzv. crowdworkingu). Faktický status takýchto fyzických osôb nezodpovedá ani pojmu zamestnanec, ani pojmu osôb samostatne zárobkovo činných.

Tým, že práca uskutočňovaná prostredníctvom digitálnych platforiem sa čoraz viac individualizuje, fyzická osoba ju nevykonáva klasickým začlenením do kolektívu ostatných zamestnancov. Fyzická osoba je často pri výkone práce zodpovedná sama za seba, aj keď nie je podnikateľom, lebo nespĺňa prevažnú väčšinu znakov podnikania. Takáto práca nie je uskutočňovaná za účelom zisku, ale fyzická osoba ju vykonáva pre svojho odberateľa v ekonomickej závislosti.

Charakteristika nových druhov a spôsobov prác popri statusových otázkach mení aj doterajšie náhľady na sídlo zamestnávateľa, tradičné miesto výkonu práce, a tým aj na miesto dohodnuté v pracovnej zmluve. Ide najmä o situácie, keď zamestnanec vykonáva on-line spôsobom prácu z druhého konca kontinentu či sveta.

Ukazuje sa, že v blízkej budúcnosti bude slovenské pracovné právo čeliť nevyhnutnej potrebe zakotvenia medzikategórie fyzických osôb ako kategórie medzi pojmom zamestnanec a pojmom samostatne zárobkovo činná osoba. V doterajšej pracovnoprávnej úprave stále chýba regulácia osôb ekonomicky činných, ktorá je známa vo viacerých krajinách v zahraničí.¹³

Ekonomicky aktívny zamestnanec a jeho právne postavenie nezodpovedá všetkým právnym charakteristikám zamestnanca, ani právnym charakteristikám osoby samostatne zárobkovo činnej, pretože v skutočnosti nevykonáva samostatnú zárobkovú činnosť vo vlastnom mene, na vlastnú zodpovednosť za účelom dosiahnutia zisku.

¹² NIKISCH, A.: *Die Grundform des Arbeitsvertrages und des Anstellungsvertrag*. 1926; NIKISCH, A.: *Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis*. Arbeitsrecht Band 1, § 19, s. 168, Lehrbuch des Arbeitsrecht, Muenchen, 1941.

¹³ Rakúsko, Spolková republika Nemecko, Švédsko, Švajčiarsko a ďalšie krajiny.

Tým, že nové pracovné modely, ktoré v súčasnosti vznikajú a dynamicky sa rozširujú najmä prostredníctvom digitálnych platforiem, doteraz nie sú právne kryté primeranou ochranou subjektov vykonávajúcich takúto prácu, v právnej teórii vyvolávajú závažné otázky smerujúce k prehodnoteniu doterajších základných právnych kategórií pracovného práva, akým je nielen predmet pracovného pomeru, ale aj pojem zamestnanec, pojem zamestnávateľ či pojem závislá práca.

4 Pojem zamestnávateľ

Aktuálna kríza pojmu zamestnávateľ sa v súčasnosti odvodzuje z obrovskej decentralizácie výroby nielen na národnej, ale aj na nadnárodnej úrovni.

Na začiatku 20. storočia dosiahli mnohé veľké, hlavne nadnárodné spoločnosti koncentráciou svojej produkcie mimoriadne pozitívne ekonomické výsledky. Stále náročnejšia trhová situácia povzbudzovala podnikateľské subjekty k tlaku na čoraz vyššiu úsporu nákladov na mzdové náklady zamestnancov. Z nákladových dôvodov, a tým spojenej snahy o čoraz vyššiu efektívnosť podnikateľské subjekty v početnej miere aj v súčasnosti oddeľujú časti svojej produkcie a vyčleňujú celé oblasti svojej doterajšej činnosti do iných spoločností.

V snahe o čoraz vyššiu konkurenciesposobnosť zamestnávateľa zavádzajú nielen nové pracovné postupy a druhy prác, ale súčasne z dôvodu čoraz vyššej efektívnosti práce uskutočňujú zmeny svojich doterajších štruktúr, vytvárajú nové organizačné schémy tak, aby tieto prinášali pokiaľ možno čo najvyššie zisky a na druhej strane znižovali, resp. aj eliminovali svoju zodpovednosť voči zamestnancom nielen v oblasti mzdových nákladov, ale aj ďalších nákladov na pracovné sily, akým nesporne sú aj náklady na bezpečnosť a ochranu pri práci, zodpovednosť za pracovné úrazy a ďalšie. Najmä nadnárodné spoločnosti využívajú rôzne právne formy outsourcingu s cieľom zbaviť sa menej efektívnych prevádzok, a tým súčasne zvýšiť efektívnosť, produktivitu práce a súčasne znížiť náklady na pracovné sily.

4.1 Rozdrobenie právnej subjektivity zamestnávateľa?

Súčasná formy decentralizačných procesov na rôznych úrovniach podnikateľských subjektov sú rôzne, od typického outsourcingu, cez strategické aliancie, franšizu či rôznych podôb tzv. sieťovaných spoločností, ktoré rozdeľujú

právnú subjektivitu zamestnávateľa, jeho zodpovednosť voči zamestnancom a štepia ju medzi viac subjektov, a tým je aj ťažko sa často dopátrať, kto je vo vzťahu k fyzickým osobám vykonávajúcim závislú prácu skutočným zamestnávateľom.

Pracovné právo aj v súčasnosti by malo mať ambíciu pomôcť individuálnym a kolektívnym subjektom zorientovať sa v tomto už mohutnom decentralizačnom procese najmä v situáciách organizačných zmien pri rozdeľovaní firiem (spoločností), ktoré sa orientujú často na zahľadanie všetkých stôp skutočných „centier zisku“ a rozhodovacích právomocí.

Outsourcing, ako vyčlenenie prevádzkových úloh a funkcií na externé podniky, umožňuje mnohým podnikom koncentrovať sa v budúcnosti na centrálnu efektívnu podnikateľskú činnosť. Týmto procesmi decentralizácie podnikateľských štruktúr sú dotknuté najmä také pracovné oblasti, ktoré sú oddeliteľné od hlavnej činnosti. Prostredníctvom outsourcingu stráca odovzdávajúci podnik možnosť vykonávať na príslušný podnik (jeho časť) právny vplyv. Tento právny následok sa však často modifikuje dohodou, pretože outsourcing so sebou nezriedka prináša ekonomické prepletenie zúčastnených subjektov, ktoré predtým pôsobili v jednotnej organizačnej schéme jedného subjektu.

Súčasný trend mnohých spoločností, ktoré využívajú konkurenčné výhody, ktoré vyplývajú z koncentrácie na jadrové kompetencie a tomu zodpovedajúce rozčlenenie určitých úloh a výrobných úsekov, si vyžaduje aj posúdenie pracovno-právnych rámcových podmienok tak na úrovni individuálneho, ako aj kolektívneho práva.

5 Úlohy pracovného práva pri decentralizácii výrobných procesov

Pracovné právo by nemalo rezignovať na svoju organizačnú a ochrannú funkciu ani v čase zásadných zmien výrobných procesov. Pracovné právo naďalej zodpovedá za dôležité regulačné funkcie v ekonomickom živote každej spoločnosti a osobitne je v uvedených súvislostiach dôležitá ochranná funkcia pracovného práva. Stále sa rozširujúca rozdrobenosť produktívneho cyklu v rámci národných hraníc aj za hranicami štátu vo svojom dôsledku znižuje úroveň pracovných podmienok zamestnancov a záruky stability práce. Pracovné právo by nemalo byť a priori proti podnikateľským možnostiam voľby a výhodám, ktoré nové sieťované ekonomiky reprezentujú, nielen z ekonomického hľadiska, ale aj z hľadiska sociálneho a environmentálneho.

Na druhej strane aj na úrovni práva EÚ, ako aj zo strany národných zákonodarcov by sa mali prijímať také regulácie, ktoré umožňujú len také decentralizačné modely, ktoré si vyžadujú zavedenie produktívnej špecializácie a celkom jasne eliminovať, resp. blokovat také decentralizačné modely, pri ktorých jediným ekonomickým dôvodom decentralizačnej zmeny je dosiahnutie nižších finančných nákladov na pracovné sily.

Z vecného hľadiska aj zásada rovnakého zaobchádzania by mala donucovať ekonomický subjekt, aby presadzoval svoju konkurencieschopnosť znižovaním iných nákladov ako nákladov na pracovné sily, akými sú napr. inovácia v metódach a produktoch, produktívna špecializácia a vyššia kvalita práce.

Právno-technickým nástrojom využívaným v mohutnej decentralizácii podnikateľských subjektov a stáleho drobenia právnej subjektivity zamestnávateľa je povinnosť solidarity a zakladania spoločnej zodpovednosti voči zamestnancom, čo sa už aj podľa existujúcej pracovnoprávnej úpravy využíva pri dočasnom vysielaní zamestnancov do krajín EÚ alebo krajín EHP, ako aj pri dočasnom pridelení zamestnancov najmä zo strany agentúr dočasného zamestnávania.

Tento právny model ukladá, aby voči všetkým zamestnancom, ktorých riadia, boli zodpovední skutoční zamestnávateľia.

5.1 Produktívna decentralizácia a pojem zamestnávateľ a dôsledky na individuálne aj kolektívne pracovné právo

Situácia postavenia zamestnávateľa pri decentralizačných modeloch má trend zakrývať skutočnú moc, na ktorú sa má napríklad zamerať činnosť odborových organizácií včítane odborárskych protestov a zároveň spochybňuje tradičné spoločné záujmy zamestnancov a ich solidaritu. Aj vplyvom stáleho zvyšovania individualizácie práce sú čoraz viac obmedzené možnosti pôsobenia odborov na zamestnancov na pracovisku.

Normatívna ochrana vo firmách je rozdrobená a diverzifikovaná a odborové práva namiesto toho, aby odbory sledovali cieľ rovnoprávnosti a rozdielnosti, tieto decentralizačné procesy ich vedú k rezignácii na rovnoprávnosť v zaobchádzaní so zamestnancami a odbory sa naopak pasívne prispôbujú všetkým decentralizačným procesom na strane zamestnávateľa.

Aj samotná práca odborov je v súčasnom období mohutných decentralizačných procesov na strane zamestnávateľských subjektov na národnej aj nadnárodnej úrovni oveľa ťažšia, pretože sa objavujú protirečivé tendencie, koncentrácia ekonomickej a riadiacej moci a decentralizácia prevádzkových štruktúr.

Ukazuje sa, že tradičné inštitúcie pracovného práva (individuálne aj kolektívne pracovné právo) sú pri zvládání týchto procesov nedostatočné a v mnohom už prekonané. Treba preto podrobne skúmať možné negatívne účinky nových technológií na závislých zamestnancov, ale súčasne neignorovať ich dosah, ktorým určujú vývoj a zlepšenie produktívnych procesov.

Najdôležitejším sa v súčasnosti javí postaviť k súčasným štruktúram decentralizácie výroby nový pružný pojem zamestnávateľa. Zároveň by mala byť pružnosť individuálnych pracovných vzťahov sprevádzaná pružnosťou kolektívnych inštitúcií odborových práv, aby sa dosiahlo prispôsobenie kolektívnych záujmov zamestnancov novým produktívnym štruktúram.

Do určitej miery je možné podporiť prebudovanie kolektívnych vzťahov primeraných novej podnikateľskej subjektivite bez rozvrátenia súčasného právneho rámca. Rokovania zamestnávateľov a zamestnancov by sa mohli prispôbiť na úroveň skupiny alebo siete spoločností a v niektorých regiónoch sveta by sa mohla využívať aj technika rámcových kolektívnych dohôd. V prípadoch, kde ide o záujmy zamestnancov, je legitímne hájiť ich využívaním nástroja kolektívnych práv. *Stačilo by začať zavádzať všeobecné ustanovenie, ktoré udeľuje zamestnancom právo byť vybavení kolektívnymi inštitúciami na každej organizačnej úrovni, do ktorej sú zamestnanci začlenení a pre ktorú fakticky pracujú.*

Hoci moderné pracovné právo sa často zameriava na zápas medzi flexibilitou v individuálnych pracovných vzťahoch a s ňou spojenými mechanizmami decentralizácie, bolo by užitočné a dokonca aj možné využiť procesy decentralizácie výroby na národnej, ako aj na nadnárodnej úrovni na spružnenie pojmu zamestnávateľa, ako aj na zdokonalenie existujúcich *pracovnoprávných inštitútov kolektívneho pracovného práva.*

6 Digitalizácia a Európsky pilier sociálnych práv

Pri úvahách o možných normatívnych zmenách právnej kategórie zamestnanec, právnej kategórie zamestnávateľ, ako aj právnej kategórie závislá práca či kategórie osoba samostatne zárobkovo činná, resp. ekonomicky aktívna osoba je nevyhnutné mať na zreteli súčasné smerovanie práva EÚ, premietnuté do najnovších právnych dokumentov, hlavne uznesenia Európskeho parlamentu z roku 2017 o Európskom pilieri sociálnych práv, ako aj odporúčania Komisie EÚ o Európskom pilieri sociálnych práv, ktoré v čase po ukončení svetovej hospodárskej krízy volajú po rozširovaní štandardných pracovných pomerov

a potrebe zákazu zneužívania dočasných zamestnaní zo strany právnych úprav členských štátov EÚ.¹⁴

Európsky parlament vo svojom uznesení z roku 2016 deklaruje, že Európska únia musí urýchlene a viditeľne reagovať na čoraz väčšiu frustráciu a znepokojenie mnohých občanov Európskej únie z neistých životných vyhliadok, čoraz väčšej nerovnosti a nedostatku príležitostí, najmä pre mladých ľudí. Vyzýva Komisiu, aby stavala na preskúmaní politík zamestnanosti a sociálnych politík EÚ, ako aj na výsledkoch verejnej konzultácie z roku 2016 tak, že predstrie návrhy robustného Európskeho piliera sociálnych práv (EPSP), ktorý sa nebude obmedzovať len na vyhlásenie o zásadách alebo dobrých úmysloch, ale skutočne posilní sociálne práva prostredníctvom konkrétnych a špecifických nástrojov vo viacerých systematických oblastiach.

Európsky parlament týmto vyzval európskych sociálnych partnerov a Komisiu, aby predložila návrh rámcovej smernice o dôstojných pracovných podmienkach vo všetkých formách zamestnania, čím by sa existujúce minimálne pracovnoprávne normy rozšírili aj na nové druhy pracovnoprávných vzťahov vznikajúcich v nových pracovných modeloch digitálnej doby.

Rámcovou smernicou by sa malo zlepšiť presadzovanie právnych predpisov EÚ, zvýšiť právna istota v rámci jednotného trhu a zabrániť znevýhodňovaniu prostredníctvom doplnenia jestvujúcich právnych predpisov EÚ a zabezpečiť pre každého zamestnanca základný súbor reálne presaditeľných práv, a to bez ohľadu na druh pracovnej zmluvy alebo druh pracovnoprávneho vzťahu.

Komisia EÚ doteraz nepripravila rámcovú smernicu, ale v apríli 2017 na Rímskom samite Rady EÚ a v tom istom roku aj v Göteborgu bolo zo strany členských štátov (Radou EÚ) zatiaľ akceptované odporúčanie Komisie týkajúce sa Európskeho piliera sociálnych práv.¹⁵

Európsky pilier sociálnych práv potvrdzuje a zdôrazňuje doterajšiu úroveň sociálnych práv zakotvenú v doterajších normách práva EÚ, ale súčasne pridáva nové zásady, ktoré reagujú na výzvy vyplývajúce zo sociálneho, technologického a hospodárskeho rozvoja. Pritom neprináša rozšírenie právomocí EÚ, ako sú vymedzené v doterajších zmluvách, ale zmeny vyžaduje uskutočniť v medziach uvedených právomocí EÚ.

¹⁴ Uznesenie Európskeho parlamentu o Európskom pilieri sociálnych práv z 19. 1. 2017, (COM) 2016/127.

¹⁵ Uznesenie Európskeho parlamentu o Európskom pilieri sociálnych práv, 2017 z 19. 1. 2017 (COM) 2016/127, ako aj odporúčanie Komisie EÚ 2017/76 z 26. apríla 2017 týkajúce sa Európskeho piliera sociálnych práv.

Nielen z uznesenia Európskeho parlamentu, ale aj z citovaného odporúčania Komisie EÚ celkom zjavne vyplýva požiadavka poskytnúť primeranú sociálnoprávnu ochranu všetkým zamestnancom, vrátane tých, ktorí pracujú v neštandardných zamestnaniach.

Najmä pri prácach sprostredkovaných digitálnymi on-line platformami, ako aj v iných prípadoch zárobkovej činnosti by sa malo dôsledne skúmať, či obsah príslušného pracovného vzťahu nenásvedčuje existencii závislej práce. Európsky parlament od Európskej komisie žiada na účely práva EÚ jasné rozlíšenie medzi osobami, ktoré sú skutočne samostatne zárobkovo činné a zamestnancami v pracovnoprávnom vzťahu, berúc do úvahy odporúčanie MOP č. 198 z roku 2006 o pracovnom pomere, podľa ktorého splnenie niekoľkých ukazovateľov postačuje na určenie pracovnoprávneho vzťahu.

Základné ekonomické a právne parametre digitálnej platformy a osoby, ktorá vykonáva prácu, by mali detailne objasniť a zaviesť aj minimálne normy v oblasti pravidiel spolupráce s úplným a komplexným informovaním poskytovateľa služieb o ich právach a povinnostiach, nárokoch, príslušnej úrovni sociálnej ochrany a identity zamestnávateľa.

Členské štáty by mali zabezpečiť vhodný dozor nad podmienkami pracovnoprávneho vzťahu alebo zmluvy o poskytovaní služieb, a tak predchádzať zneužívaniu dominantného postavenia zo strany digitálnych platforiem. Na druhej strane Európsky pilier sociálnych práv z apríla 2017 v kapitole II. bod 5 písm. d) zároveň deklaruje, že: *„pri súčasnom deficite pracovných síl treba zamedziť pracovnoprávnym vzťahom, ktoré vedú k neistým pracovným podmienkam, okrem iného, prostredníctvom zákazov zneužívania atypických zmlúv v pracovnom práve.“* Súčasný, veľmi nepriaznivý demografický vývoj v celej Európe spôsobujúci nedostatok pracovných síl na trhu práce by do blízkej budúcnosti mal spôsobiť podstatnú redukciu dočasnej agentúrnej práce. Hlavne z tohto dôvodu by bolo nelogické v súčasnom období hospodárskeho rastu v celej Európskej únii podporovať dočasné neisté pracovnoprávne vzťahy, vrátane dočasnej agentúrnej práce. Práve v súčasnosti nastal čas, aby zamestnávateľia ponúkali stabilnejšie pracovné a mzdové podmienky a stále pracovné pomery na neurčitý čas namiesto dočasných zamestnaní, akým je najmä dočasná agentúrna práca, resp. pracovné pomery na určitú dobu alebo pracovný pomer na kratší týždenný pracovný čas. Na druhej strane, ak by sa obdobie ekonomického rastu skončilo a Európa by sa dostala do ďalšej finančnej a hospodárskej krízy a súčasne by digitalizácia výrobných procesov výrazne pokročila, nové právne modely kolaboratívnej ekonomiky budú pre spoločnosť veľmi užitočné aj v budúcnosti.

Pri hľadaní budúcnosti rozvoja kolaboratívnej ekonomiky by mala byť Európa otvorená digitálnemu svetu, ktorý národné legislatívy nemôžu len tak ľahko dobehnúť. Kolaboratívne hospodárstvo popri výhodách a prednostiach vo svojich dôsledkoch spôsobuje aj nepriaznivé dôsledky. Zneisťuje doterajšiu sociálnoprávnu ochranu, osobitne poskytovateľov služieb. Európska únia, ako aj všetky členské štáty EÚ by mali síce aktívne podporovať inovácie, konkurencieschopnosť a nové príležitosti pre hospodársky rast, ktoré ponúka kolaboratívna ekonomika, ale na druhej strane by mali súčasne právne garantovať sociálnoprávnu ochranu a pracovné podmienky najmä poskytovateľov služieb kolaboratívnej ekonomiky, ktorými sú zamestnanci alebo osoby samostatne zárobkovo činné.

Aj podľa Európskeho modelu sociálnych práv zamestnanci, ako aj samostatne zárobkovo činné osoby bez ohľadu na trvanie právneho vzťahu výkonu závislej, ale aj práce, ktorá nenapĺňa všetky právne charakteristiky závislej práce, majú mať za porovnateľných podmienok právo na primeranú sociálnu ochranu (Kapitola III, bod 12 znenia Európskeho piliera sociálnych práv). Tejto európskej požiadavke nekorešponduje aktuálna právna úprava Slovenskej republiky. Podľa názoru Európskeho parlamentu by sa mali obmedzovať príležitostné práce a iné druhy prác podľa potreby, a tým aj práce a pracovné zmluvy bez uvedenia pracovného času vzhľadom na extrémnu neistotu, ktorú predstavujú pre zamestnancov.

Nadväzujúc na uvedené, Európska komisia vo svojom odporúčaní o Európskom pilieri sociálnych práv deklaruje, že aj fyzické osoby v neštandardných pracovnoprávných vzťahoch majú tak, ako zamestnanci pracujúci na čas neurčitý a na plný pracovný úväzok, právo na spravodlivé a rovnaké zaobchádzanie a pracovné podmienky. Pritom treba zo strany členských štátov EÚ podľa Európskeho parlamentu aj Komisie EÚ podporovať prechod na formy zamestnania na neurčitý čas. Súčasne je zo strany členských štátov EÚ potrebné zamedziť pracovnoprávnym vzťahom, ktoré vedú k neistým pracovným podmienkam, okrem iného, zákazom zneužívania atypických pracovných zmlúv.

V súvislosti s posudzovaním nových foriem a spôsobov prác je mimoriadne významný bod 3 tretej kapitoly Európskeho piliera sociálnych práv, podľa ktorého bez ohľadu na druh a trvanie pracovnoprávneho vzťahu majú zamestnanci za porovnateľných podmienok aj samostatne zárobkovo činné osoby právo na primeranú sociálnu ochranu.

Európsky parlament vo svojom uznesení sa domnieva, že v čoraz viac digitalizovanom svete majú osoby s nízkou kvalifikáciou nielen obmedzené príle-

žitosti nájsť si zamestnanie, ale súčasne im viac hrozí riziko dlhodobej nezamestnanosti. Majú väčšie ťažkosti získať prístup k službám a v plnej miere sa zapojiť do života spoločnosti. Tým vzniká situácia, ktorá je nielen škodlivá pre jednotlivca, ale tiež veľmi nákladná pre celé hospodárstvo štátu a spoločnosť ako celok. Podporuje preto záruku získania pracovných zručností ako nové právo pre všetkých v každej fáze života, na získanie základných zručností pre 21. storočie.

Európsky parlament vyjadruje znepokojenie nad šírením sociálno-ekonomicknej neistoty a zhoršovaním pracovných podmienok pre mnohých zamestnancov a *uznáva, že mnoho zamestnancov má ťažkosti s neštandardnými formami zamestnania alebo pri získavaní prístupu k dávkam sociálneho zabezpečenia.*

V súvislosti s neštandardnými zamestnaniami Európsky parlament vyzýva Komisiu, aby pozorne sledovala vykonávanie a presadzovanie smernice o práci na dobu určitú, smernice o práci na kratší pracovný čas a smernice o dočasnej agentúrnej práci. Zdôrazňuje, že je dôležité zabezpečiť dostatočné kapacity na zaručenie primeranej sociálnej ochrany na úrovni členských štátov vo všetkých formách zamestnania, štandardných a neštandardných pracovných vzťahoch, ako aj v samostatnej zárobkovej činnosti a vyzýva Komisiu, aby navrhla v tomto smere adekvátne riešenia.

Podľa názoru Európskeho parlamentu malo by byť povinnosťou digitálnych platforiem a ďalších sprostredkovateľských platforiem podávať príslušným orgánom správu o všetkých pracovných úkonoch, ktoré prostredníctvom nich uskutočnili na účel zabezpečenia primeraných príspevkov a ochrany prostredníctvom sociálneho a zdravotného poistenia pre všetkých zamestnancov.

Záver

Úsilie najmä nadnárodných korporácií čoraz viac flexibilizovať prácu fyzických osôb a súčasne nebyť viazané mzdovými a inými nákladmi na zamestnancov stále pokračuje. Odborná verejnosť, ale už aj dokumenty Európskej únie sa zmieňujú o nových situáciách takejto tzv. totálnej flexibility, ktorá negarantuje ani elementárne podmienky prežitia pre tých, ktorí napr. vykonávajú prácu len ad hoc, prácu na zavolanie a iné druhy príležitostných prác.

Otázkou je, či snahy podnikateľských subjektov najmä na úrovni nadnárodných korporácií o stále nižšiu ochranu zamestnaneckých práv sú mravne korektné a či treba podporovať ich ďalší rozvoj aj zo strany právnych systémov.

mov štátov. Celkom jednoznačne sa ukazuje, že tak ako na začiatku 19. storočia v období prvej priemyselnej revolúcie pápežskou encyklikou *Rerum novarum* sa riešila základná sociálna otázka, konflikt medzi prácou a kapitálom v prospech práce, tak obdobne by bolo treba postupovať aj v súčasnom období nastupujúcej digitalizácie výrobných procesov. Opačný postup, uprednostnenie kapitálu pred prácou, by v konečnom dôsledku nebol správny, morálny a odporoval by aj súčasným snahám Európskej únie o humanizáciu pracovno-právnych vzťahov a s tým spojeným snahám o dôstojnú prácu aj na začiatku 3. tisícročia.

Posledné dokumenty Európskej únie, ktoré sa dotýkajú sociálnych práv, dosť jednoznačným spôsobom vytyčujú smer rozvoja pracovného práva a sociálnych práv do nasledujúcich rokov. Ide o Európsky pilier sociálnych práv, v ktorom Európsky parlament, ale aj Európska komisia nástojčivo požadujú pomocou právnej regulácie chrániť všetky formy zamestnania.¹⁶

Resumé

Kolaboratívne hospodárstvo vytvára nové príležitosti pre spotrebiteľov a pre podnikateľov. Nové obchodné modely podporované rozvojom inovácií majú výrazný potenciál prispievať k zvyšovaniu konkurencieschopnosti a hospodárskeho rastu. Úspech kolaboratívnych platforiem môže byť pre existujúce hospodárske subjekty a postupy výzvou tým, že umožňujú jednotlivcom ponúkať svoje služby, zároveň podporujú vznik nových pracovných príležitostí, flexibilné pracovné podmienky a nové zdroje príjmov. Pre spotrebiteľov má kolaboratívne hospodárstvo prínos v podobe nových druhov služieb, širšej ponuky a nižších cien.

Podniky sa zapájajú do kolaboratívneho hospodárstva, popri vytváraní nových trhov a rozširovaní už existujúcich vstupujú na trh, na ktorých doposiaľ pôsobili tradiční poskytovatelia služieb. Kľúčovou otázkou pre verejné orgány a subjekty trhu je, či možno na kolaboratívne platformy a poskytovateľov služieb uplatňovať požiadavky týkajúce sa prístupu na trh v zmysle existujúcich predpisov EÚ, a ak áno, do akej miery. Medzi tieto požiadavky môžu patriť povolenia na podnikanie, licenčné povinnosti alebo minimálne požiadavky na kvalitu (napr. poistenie alebo povinnosť depozitu).

¹⁶ Uznesenie Európskeho parlamentu o Európskom pilieri sociálnych práv, 2017 z 19. 1. 2017 (COM) 2016/127.

Kolaboratívne hospodárstvo vytvára nové pracovné príležitosti, pričom vytvára nové príjmy, ktoré presahujú rámec bežných pracovnoprávných vzťahov a umožňuje ľuďom pracovať za flexibilných podmienok. Vďaka tomu môžu byť ekonomicky aktívni aj vtedy, keď tradičnejšie formy zamestnania nie sú pre nich vhodné alebo dostupné. Na druhej strane pružnejšie formy organizácie práce však zároveň nemusia byť rovnako pravidelné a stabilné ako štandardný pracovnoprávny vzťah. Takáto situácia môže vytvárať neistotu z hľadiska uplatniteľných práv a úrovne sociálnej ochrany. Pracovné podmienky v kontexte kolaboratívneho hospodárstva sa v mnohých prípadoch zakladajú na úlohách vykonávaných ad hoc, a nie na úlohách, ktoré sa vykonávajú pravidelne vo vopred určenom prostredí a v stanovenom časovom období.

Hranice medzi samostatne zárobkovo činnými osobami a zamestnancami sa postupne stierajú, dochádza k nárastu dočasnej práce a práce na čiastočný pracovný úväzok, ako aj súbehu viacerých zamestnaní.

To, či ide o pracovnoprávny vzťah alebo nie, sa musí určiť na základe individuálneho posúdenia, v rámci ktorého sa majú zobrať do úvahy okolnosti, ktoré charakterizujú vzťah medzi kolaboratívnou platformou a poskytovateľom služieb, ako aj vykonávanie súvisiacich úloh, pričom z kumulatívneho hľadiska je treba vziať do úvahy najmä tieto tri základné kritériá; existencia vzťahu podriadenosti, povaha práce a existencia odmeny za prácu.

Resumé

The collaborative economy creates new opportunities for consumers and entrepreneurs. Driven by innovation, new business models have a significant potential to contribute to competitiveness and growth. The success of collaborative platforms are at times challenging for existing market operators and practices, but by enabling individual citizens to offer services, they also promote new employment opportunities, flexible working arrangements and new sources of income. For consumers, the collaborative economy can provide benefits through new services, an extended supply, and lower prices.

As well as creating new markets and expanding existing ones, collaborative economy businesses enter markets so far served by traditional service providers. A key question for authorities and market operators alike is whether and if so to what extent, under existing EU law, collaborative platforms and service providers can be subject to market access requirements. These can include

business authorisations, licensing obligations, or minimum quality standard requirements (e.g. of cars, insurance or deposit obligations etc.).

The collaborative economy generates new employment opportunities, generating revenues beyond traditional linear employment relationships, and it enables people to work according to flexible arrangements. This makes it possible for them to become economically active where more traditional forms of employment are not suitable or available to them. At the same time, the more flexible work arrangements may not be as regular or stable as traditional employment relations. This may create uncertainty as to applicable rights and the level of social protection. Working arrangements in the context of the collaborative economy are often based on individual tasks performed on an ad hoc basis rather than tasks regularly performed in a pre-defined environment and timeframe. There are increasingly blurred boundaries between the self-employed and workers, there is an increase in temporary and part-time work and multiple job-holding.

Whether an employment relationship exists or not has to be established on the basis of a case-by-case assessment, considering the facts characterising the relationship between the platform and the underlying service provider, and the performance of the related tasks, looking cumulatively in particular at the following three essential criteria; the existence of a subordination link, the nature of work; and the presence of a remuneration.

NOVÉ TECHNOLOGIE A BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

doc. JUDr. Miriam Laclavíková, PhD.;

doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave

Hornopotočná 23, 918 43 Trnava, SR

miriam.laclavikova@truni.sk; andrea.olsovska@truni.sk

Kľúčové slová: bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, nové technológie, výkon závislej práce, nové formy výkonu práce.

Key words: Occupational health and safety, new technologies, performance of employment, new forms of work performance.

Úvodom

Vývoj, zlepšovanie, zavádzanie nových technológií vo vzťahu k výkonu závislej práce by sme mohli na jednej strane automaticky vnímať z pohľadu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci ako **nástroj vytvárania bezpečnejších pracovných podmienok a pracovných ochranných prostriedkov**. Zdá sa však, že často moderný vývoj nezodpovedá úrovni bezpečnosti a ochrany zdravia u mnohých zamestnávateľov, ktorí túto agendu buď podceňujú alebo ju vnímajú ako finančne náročnú záležitosť a snažia sa v tejto oblasti šetriť. Hoci máme ústavne garantované právo zamestnancov na ochranu a bezpečnosti zdravia pri práci, štát, možno konštatovať, „alibisticky“ presunul zodpovednosť za realizáciu tohto práva (dá sa povedať viac-menej výlučne) na zamestnávateľov (najmä súkromnú sféru).

Nové technológie vo výrobe, službách, rozvoj informačných technológií by sme mohli na strane druhej poňať aj **ako prostriedok (v pozitívnom zmysle) nahradzujúci monotónne (a často aj fyzicky náročné) práce** vyžadujúci však vznik nových, sofistikovanejších pracovných pozícií (keďže tie jednoduchšie, monotónnejšie práce budú nahradené strojmi, robotmi), avšak nesúci v sebe aj riziko, že spôsobí zánik množstva pracovných miest a sťaží zamestnateľnosť najmä fyzických osôb s nižším vzdelaním. Vytváranie nových platforiem anga-

žovania fyzických osôb, ktoré poskytujú služby (nie ako zamestnanci) fakticky nepretržite a sú lacnejšie ako zamestnanci (napr. netreba im platiť minimálnu mzdu, nemusia sa dodržiavať minimálne odpočinky), vyvoláva obavy, ako sa v „blízkej“ budúcnosti bežné „klasické“ zamestnanie („klasická“ práca, ktorú poznáme dnes) stane benefitom.

Cieľom príspevku je klásť si otázky budúcnosti pracovného práva a zamyslieť sa nad tým, či ešte o pár rokov bude aktuálna diskusia o bezpečných pracovných podmienkach v zamestnaní. Vzhľadom na to, že skúmanie bezpečnosti a ochrany zdravia je predmetom osobitných vedných disciplín, z pohľadu pracovného práva preto bude pozornosť venovaná zaujímavým aspektom ochrany zdravia pri práci, a to psychosociálnym rizikám na pracovisku a monotónnosti práce, uvedením základných informácií o týchto problémoch.

História sa opakuje... príbeh Tuláka

Charlieho Chaplina vnímame ako herca nemých grotesiek, ktorých posolstvom však nebola len zábava, ale hlbšie zamyslenie sa nad vtedajšími aktuálnymi problémami.

Z pohľadu vnímania vývoja a aj „osudu“ pracovného práva a dôstojných pracovných podmienok si určite našu pozornosť zaslúži film, v ktorom si Charlie Chaplin nielen zahral, ale bol aj jeho režisérom. Ide o dielo „Modern Times“,¹ práce na ktorom sa začali v roku 1932, ale premiéra filmu bola až vo februári roku 1936. Film „Moderné časy“ (Modern Times) sa zdá byť aktuálny aj v súčasnosti, pretože od 30. rokov 20. storočia (keď vznikol) sa stále stretávame s problémami, pred ktoré nás vtedy aj v súčasnosti, postavila ekonomická situácia.²

Vzhľadom na to, že v tomto období sa ešte len začínali natáčať prvé zvukové filmy, Charlie Chaplin plánoval natočiť nemý film, avšak vo filme „Modern Times“ je počuť aj zvuk z rádia, aj z obrazovky v továrni (kde sa prihovára vlast-

¹ Chaplin bol v súvislosti s filmom *Modern Times* obvinený z prílišnej inšpirácie francúzskym filmom *À nous la liberté* (Nech žije sloboda). Uvedené dokazuje aj skutočnosť, ako vo vtedajšom svete rezonovali následky hospodárskej krízy, nezamestnanosť, mechanizácia a hľadanie dôstojného miesta človeka v pozícii zamestnanca v pracovnom procese a vôbec v industriálnej spoločnosti. Spor sa skončil mimosúdnyh vyrovnaním.

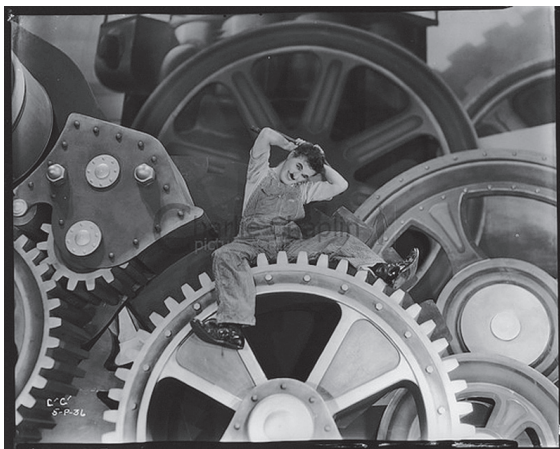
² Por. Zelizer, J.: *Anxieties of „Modern Times“ still with us*. Dostupné na: <http://edition.cnn.com/2010/OPINION/11/29/zelizer.chaplin.modern.times/index.html> [cit. 2. 11. 2017].

ník továrne, v ktorej pracuje Tulák, a ktorý nabáda zamestnancov k stále väčším pracovným výkonom).

Možno skonštatovať, že film je satirou na vtedajšie pomery v USA, keď po svetovej hospodárskej kríze v roku 1929 bola situácia bežných občanov ťaživá (vysoká miera nezamestnanosti, žiadne sociálne istoty), zamestnanci pracovali za nedôstojných podmienok, za nízku mzdu a v priemysle začal rozvoj nových technológií. Film vyvolal živú politickú a odbornú diskusiu (samotný Charlie Chaplin ho však považoval za apolitický³), z ktorej záverov na účely našej štúdie poukážeme na fakt, že radikálny rozvoj existujúcich či vznik nových technológií a ich vplyv na výkon závislej práce nie je ničím novým a tento fenomén sprevádzal každú priemyselnú revolúciu ako aj hospodársku konjunktúru na začiatku 30. rokov minulého storočia na americkom kontinente.

V roku 1931 Charlie Chaplin v interview pre istého novinára povedal: „Nezamestnanosť je kľúčovou témou... Stroje by mali byť prospešné pre ľudstvo. Nemali by vyústiť do tragédie a spôsobovať nezamestnanosť.“ Z ľudského hľadiska je film stále aktuálny aj pre 21. storočie. Film je tak protestom proti nehumánym aspektom technickej civilizácie a automatizácie ľudského života.⁴

Charlie Chaplin hrá postavu malého Tuláka, ktorý vo filme vystrieda viacero povolání a okúsi aj nezamestnanosť. Pre uchopenie problematiky monotón-



³ Por. *Filming Modern Times*. Dostupné na: <https://www.charliechaplin.com/en/films/2-The-Gold-Rush/articles/6-Filming-Modern-Times> [cit. 1. 11. 2017].

⁴ Por. *Filming Modern Times*. Dostupné na: <https://www.charliechaplin.com/en/films/2-The-Gold-Rush/articles/6-Filming-Modern-Times> [cit. 1. 11. 2017].

nej práce je dôležitá jeho pozícia robotníka vo fabrike (Factory Worker), preto nebudeme pozornosť venovať celému filmu.⁵

Film začína symbolicky – ukážkou obrovských hodín, na ktorých sa sekundová ručička neúprosne pohybuje smerom k hornej časti hodín. Symbol má prehovoriť, že ľudia žijú pod tyraniou mechanicky meraného času – diktáturu hodín, že stále platí staré známe heslo „čas sú peniaze“ a ľudia sa musia ponáhľať. Robotníci sa valia zo stanice metra a ponáhľajú sa smerom k továrenským bránam – a tu sa vynára obraz stáda oviec.

Dej sa následne začína vo vysoko automatizovanom závode spoločnosti Electro Steel Corporation pod dohľadom vrchného manažéra, ktorý pozoruje celú prevádzku na veľkých obrazovkách. Tulák pracuje za pásom, priťahuje skrutky na doskách, ktoré prechádzajú popri ňom na páse. Podobne, ako je to v prípade jeho spolupracovníkov, jeho opakujúce sa pohyby sú napäté a pripomínajú stroj. Vedúci, ktorý sedí za svojim stolom, nariaďuje zrýchlenie výroby; robotníci musia zdvojnásobiť svoje úsilie. Nemyslia, neovládajú pohyby svojho tela. Stanú sa z nich predĺžené údy stroja; stanú sa z nich roboty. Továreň ich zbavuje ľudskosti.⁶

Chaplinova postava je najskôr predstavená v úlohe robotníka, ktorého dozenie k sialenstvu jeho monotónna, neľudská práca za pásom, a zlom nastane aj vtedy, keď ho použijú ako „pokusného králik“ pre nastavenie stroja (ako automat), ktorý by mal slúžiť na kŕmenie robotníkov počas toho, ako pracujú. Tulák pracujúci v továrni sa v dôsledku pracovného tempa ocitá v liečebni pre duševne chorých a po návrate z tohto zariadenia je továreň zatvorená a on sa ocitá vo viacerých sociálne nepriaznivých situáciách (vo väzení, je tulákom, žije v chudobných pomeroch na okraji spoločnosti).

Film je z nášho pohľadu nadčasovou výpoveďou. Jeho režisérske spracovanie a jeho poslanstvo či výpoveď nie sú nijako prvoplánovými, čo dokazuje ich neutíchajúca aktuálnosť. Film si všíma symbiózu stroja/strojov a človeka, symbiózu mechanizácie (neskôr aj automatizácie) a ľudskej pracovnej sily. Poukazuje na ľudský prvok vo výrobe a realizáciu človeka v zamestnaní. Chaplin vo filme predostiera poslanstvo humanity, dôstojnosti človeka v pozícii zamestnanca a rozumnosti pri využití jeho pracovnej sily. V továrni, kde Chaplin pracoval, sa síce vyrábali veľké súčiastky za pomoci veľkých výrobných strojov, avšak určité činnosti si ešte stále vyžadovali zásah ľudskej práce. Film je súčas-

⁵ *Filming Modern Times*. Dostupné na: <https://www.charliechaplin.com/en/films/6-Modern-Times/articles/6-Filming-Modern-Times> [cit. 1. 11. 2017].

⁶ Prevzaté z: „*Modern Times*“. Dostupné na: <http://faculty.frostburg.edu/phil/forum/ModernTimes.htm> [cit. 1. 11. 2017].

ne apelom na dôstojné pracovné podmienky a realizáciu jednotlivca v pracovnom procese. Je vykreslením devastujúcich následkov monotónnej a ľudského prvku zbavenej práce. Je vykreslením deštrukcie ľudského individua použitého v záujme neúnosného zvyšovania pracovného výkonu a maximalizácie zisku. Film je predobrazom výzvy k ľudstvu, výzvy, v zmysle ktorej „technika je tu pre ľudí a nie ľudia pre techniku“. Je v tom zrejme aj kus vizionárstva, mechanizácia a automatizácia výroby zrušila a aj v súčasnosti ruší mnoho pracovných miest a čo bude s ľudskou pracovnou silou? Bude aj naďalej potrebná? A v akej miere? Stane sa práca len benefitom? Aká bude realizácia ľudského jedinca?

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Ako bolo naznačené, **nové technológie** vo vzťahu k vytváraniu bezpečných pracovných podmienok by mali byť **garantom vytvárania, zlepšovania ochranných pracovných pomôcok pre zamestnancov a zdravších a bezpečnejších pracovných podmienok**.

Zdá sa, že v mnohých prípadoch je táto oblasť opomínaná zamestnávateľmi, či už z dôvodu nevedomosti (najmä u menších zamestnávateľov) a často aj z dôvodu nedostatku finančných prostriedkov. Hoci štát garantuje aj ústavné právo na bezpečné a zdravé pracovné podmienky, fakticky celú túto agendu ponechal na zamestnávateľov (aj čo sa týka finančného zabezpečenia) a na seba zbral viac-menej len úlohu kontroly. Neojedinelým javom je, že zamestnávatelia v snahe ušetriť finančné prostriedky, kupujú zamestnancom osobné ochranné pracovné pomôcky bez ohľadu na certifikáciu, ktoré sú nekvalitné a v konečnom dôsledku poškodzujú zdravie zamestnancov. Napr. pri práci s lepidlami zamestnávateľ zaobstaral také rúška, že zamestnanci mali zdravotné problémy s dýchacími cestami (u mnohých bolo zaznamenané nádorové ochorenie), zamestnancom, ktorých práca si vyžadovala nosiť topánky s kovovou špicou, zamestnávateľ kúpil topánky, ktoré spôsobili zamestnancom pokrivenie prstov na nohách a plesne. Hoci má štát kontrolovať dodržiavanie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, možnosť kontroly je obmedzená počtom inšpektorov práce a mnohé firmy po kratšom čase zaniknú, a tak postih fakticky nie je ani možný.

Ako najvypuklejšie problémy súčasnosti v oblasti BOZP možno vnímať **monotónnosť práce a stres v práci**. V snahe zamestnávateľov dosiahnuť zisk, ušetriť mzdové náklady, byť konkurencieschopným nie je ničím výnimočné, ak sa tak deje na úkor počtu zamestnancov a „až likvidačných“ nastavení napr.

norieom spotreby práce. Samozrejme, je potrebné poukázať aj na to, že mnohí zamestnávateľia k agende bezpečných a zdravých podmienok pristupujú zodpovedne.

„V priemysle honba za vyššou produktivitou práce, prináša vysoké pracovné tempo, vynútené pracovné polohy, zoštíhľovanie výroby, zmenšovanie počtu pracovných úkonov na pracoviskách prevažne synchronných montážnych liniek, kde človeka negatívne ovplyvňuje popri fyzickom zaťažení aj vplyv monotónie. Práca takto prestáva človeka rozvíjať a stáva sa nutným zlom, nevyhnutným na zabezpečenie obživy. Sprievodným znakom je tu dezilúzia obyvateľstva, často aj znížená odolnosť organizmu a zvyšovanie výskytu civilizačných chorôb.“⁷

Podľa § 2 ods. 1 písm. j) vyhlášky MZ SR č. 542/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci **monotónna práca** je práca spojená s trvalo sa opakujúcimi rovnakými úkonmi v trvaní viac ako polovicu pracovnej zmeny s obmedzenou možnosťou zásahu zamestnanca do priebehu tejto činnosti, pričom:

1. pohybová alebo úkonová monotónnosť je stereotypná manuálna činnosť s vysokým výskytom rovnakých pracovných úkonov alebo operácií,
2. výkonová monotónnosť je činnosť s prevahou perцепčných zložiek a s malou účasťou myšlienkových či rozhodovacích procesov.

Zdá sa, že v súčasnosti je stále podceňovaná otázka stresu v práci. Z výskumov však vyplýva, že pre polovicu zamestnancov je stres bežným javom na pracovisku a s ním súvisí aj polovica absencií v práci.

*„Zamestnanci sú vystavení stresu, keď nároky spojené s pracovným miestom prevyšujú ich schopnosť zvládnuť ich. Pracovný stres nie je individuálnym zlyhaním, ale organizačným problémom. Je jedným z najvýznamnejších dôsledkov zlého psychosociálneho pracovného prostredia. **Psychosociálne riziká** sú negatívne psychologické, fyzické a spoločenské dôsledky zlej štruktúry, organizácie a riadenia práce. K psychosociálnym rizikám môžu viesť napr. tieto pracovné podmienky: nadmerné pracovné zaťaženie alebo časové obmedzenia; rozporuplné požiadavky; nedostatočné vymedzenie úlohy zamestnanca; neefektívna komunikácia; zle riadená organizačná zmena.*

Psychosociálne riziká sú takisto dôsledkom nezdravých spoločenských vzťahov vrátane situácií, ktoré sa vyznačujú: nedostatočnou podporou zo strany riadiacich

⁷ HATIAŘ, K.: *Pracovné prostredie pri práci s počítačmi z hľadiska ergonómie*. Dostupné na: http://www.zdravsieslovensko.sk/fileadmin/zdravsie_slovensko/Fotoalbumy/2015/Trendy_v_starostlivosti_o_zdravie/prezentacie/1A_Karol_Hatiar_-_Prac._prostredie.pdf [cit. 1. 11. 2017].

pracovníkov alebo kolegov; zlými medziľudskými vzťahmi; obťažovaním, agresívnym správaním a násilím; problémami so zladením povinností v práci a doma.

*Psychosociálne riziká by sa nemali zamieňať so zdravým, stimulujúcim, ale aj povzbudivým pracovným prostredím, v ktorom sú zamestnanci vysoko motivovaní a nabádaní, aby vzhľadom na svoje schopnosti podávali čo najlepšie výkony.*⁸

Podľa § 2 ods. 1 písm. a) vyhlášky MZ SR č. 542/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci **psychická pracovná záťaž** je faktor, ktorý predstavuje súhrn všetkých hodnotiteľných vplyvov práce, pracovných podmienok a pracovného prostredia pôsobiacich na kognitívne, senzorické a emocionálne procesy človeka, ktoré ho ovplyvňujú a vyvolávajú stavy zvýšeného psychického napätia a zaťaženia psychofyziologických funkcií.

Ako zarážajúcu možno vnímať informáciu, že **stres a psychosociálne riziká predstavujú „druhý najčastejšie hlásený zdravotný problém súvisiaci s prácou v Európe** – po poškodeníach podporno-pohybovej sústavy. Počas obdobia deviatich rokov takmer 28 % európskych zamestnancov oznámilo, že sú vystavení psychosociálnym rizikám, ktoré ovplyvňujú ich duševnú pohodu.

⁹

Nový Tulák

Vzhľadom na to, že stres v práci predstavuje stále podceňovaný, avšak závažný problém, v rámci zlepšovania povedomia o tomto fenoméne, ako aj prezentovania možných riešení (keďže ide o problém, s ktorým sa mnoho zamestnávateľov nevie vysporiadať, či už napr. z dôvodu nedostatku odborníkov alebo financií), boli na európskej úrovni vytvorené animované filmy s postavičkou Napo.¹⁰

⁸ Čo je to stres a čo sú psychosociálne riziká? Dostupné na: <https://hw2014.osha.europa.eu/sk/stress-and-psychosocial-risks/what-are-stress-and-psychosocial-risks> [cit. 20. 10. 2017].

⁹ *Zdravé pracoviská bez stresu*. Podrobnejšie: Na základe nedávneho celoeurópskeho prieskumu verejnej mienky sa ukázalo, že: 72 % zamestnancov sa domnieva, že jednou z najčastejších príčin pracovného stresu je reorganizácia pracovných miest a neistota zamestnania; 66 % pripisuje stres počtu odpracovaných hodín alebo pracovnej záťaži; 59 % pripisuje stres tomu, že sú vystavení neprijateľnému správaniu, ako je šikanovanie alebo obťažovanie; 51 % všetkých zamestnancov uviedlo, že pracovný stres je na ich pracovisku bežný; približne štyria z desiatich zamestnancov si myslia, že problém stresu sa na ich pracovisku nerieši správne. Dostupné na: https://szstn.edupage.org/files/Pri-rucka_ku_kampani_zdrave_pracoviska_bez_stresu.pdf. [cit. 20. 10. 2017].

¹⁰ *Práva a povolenia*. Dostupné na: <https://www.napofilm.net/sk/using-napo/rights-and>



Napo je symbolom zamestnanca každého odvetvia, každej pracovnej pozície. Filmov je viacero, vytvorených v koprodukcii viacerých európskych inštitúcií a prípravu webovej stránky financovala Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Túto kampaň možno nazvať „**Bezpečnosť s úsmevom**“ – Napov prínos k bezpečnejšiemu, zdravšiemu a lepšiemu pracovisku.¹¹

Ako zaujímavé sa javí viacero podobností s filmom Charlieho Chaplina „Modern Times“. Azda symbolicky môžeme o Napovi hovoriť ako o „Tulákoví“ dnešnej doby. Aj filmy o Napovi sú nemé, a to z dôvodu, „aby postave mohli rozumieť a mohli sa s ňou stotožniť ľudia v každom prostredí a kultúre, od mladých zamestnancov až po vrcholových manažérov. Napo sa vo filmoch často stáva obeťou bežných situácií, nad ktorými nemá kontrolu, čím poukazuje na možné nebezpečenstvá na pracovisku. Dokáže však nebezpečenstvá a riziká identifikovať a ponúknuť praktické riešenia alebo návrhy, ako zvýšiť bezpečnosť a zlepšiť organizáciu práce. V tomto zmysle je teda ideálnym zamestnancom, pretože sa aktívne zapája do procesu posudzovania rizík“.¹²

-permissions. Obrázok. Dostupné na: <https://www.napofilm.net/en/file/1155> [cit. 11. 11. 2017].

¹¹ *Príbeh o Napovi*. Dostupné na: <https://www.napofilm.net/sk/about-napo/the-napo-story> [cit. 11. 11. 2017].

¹² *Napo – bezpečnosť s úsmevom*. Dostupné na: <https://osha.europa.eu/sk/publications/promotional-material/napo-safety-with-a-smile/view> [cit. 10. 10. 2017].

Budúcnosť...

S prihliadnutím na základnú charakteristiku závislej práce, ktorou je osobný výkon ľudskej práce, sa ako zaujímavá javí otázka, o akú prácu pôjde v prípade výkonu práce humanoidným robotom. Nielen ako zaujímavé, ale súčasne aj nebezpečné možno vnímať to, že humanoidnej robotke Sofii tento rok Saudská Arábia udelila občianstvo.¹³ Budeme vnímať robotov ako ľudí, zamestnancov? Vnímate riziko priznania statusu, práv a povinností ako človeka umelo vytvorenej „veci“?

Na prvý pohľad možno vnímať takéto nazeranie ako „science-fiction“ a zbytočné obavy aj o budúcnosť pracovného práva.

Hoci vnímame využitie robotizácie ako prostriedku uľahčenia výkonu prác zamestnancami vykonávajúcimi ťažké či monotónne práce, fakticky ide **aj o nahrádzanie ich pracovnej sily**.¹⁴ Ak zamestnávateľia (samozrejme, nie všetky odvetvia, pracovné pozície je možné nahradiť robotmi) budú vo väčšej miere využívať prácu robotov než prácu zamestnancov, na základe akého právneho vzťahu budú fungovať tieto fyzické osoby? Ako sa budú zamestnávateľia alebo vôbec právny poriadok stavať k humanoidným robotom? Pre bližšiu predstavu sci-fi prípadu, ak bude u zamestnávateľa prevažovať počet robotov nad počtom ľudských zamestnancov, budú (a aký budú mať zmysel či nový obsah) zástupcovia zamestnancov pôsobiť u zamestnávateľov?

Okrem nahrádzania ľudskej pracovnej sily robotmi sa tiež ako dôvodná obava (ktorá je reálnejšia v kratšom čase než nahradenie pracovnej sily robotmi) o budúcnosť pracovnoprávných vzťahov vynára otázka, **do akej miery bude vykonávaná práca fyzickými osobami v rámci pracovnoprávných vzťahov** a či skôr nebude pokrytá rôznymi obchodnoprávnymi či občianskoprávnymi zmluvami alebo že bude vykonávaná mimo rámca právnych vzťahov (v tomto smere sa problém švarcsystému zdá byť ako malý problém). Bude sa zásada súkromného práva „čo nie je zakázané, je dovolené“ vykladať ab-

¹³ Robot Sophia, ktorý vyhlásil, že „zničí ľudstvo“, sa stal prvým robotickým občanom. Dostupné na: <https://www.pcrevue.sk/a/Robot-Sophia--ktory-prehlasil--ze--E2-80-9Ezni-ci-ludstvo-E2-80-9C--sa-stal-prvym-robotickym-obcanom> [cit. 2. 11. 2017].

¹⁴ V roku 2013 Carl Benedict Frey a Michael Osborne z Oxfordskej univerzity vypočítali, že až 47 % pracovných pozícií je v dôsledku nástupu robotizácie v ohrození. Obávajú by sa mali telemarketéri, auditori, predavači, realitní agenti alebo novinári či zamestnanci v pásovej výrobe. Citované podľa: Rana pre roboty: Mercedes uprednostnil ľudí, pridávajú sa aj ďalší. Mercedes zamestná viac ľudí na linkách namiesto robotov. [cit. 3. 11. 2017] Dostupné na internete: <http://www.etrend.sk/firmy/mercedes-zamestna-viac-ludi-na-linkach-namiesto-robotov.html>.

surdne až tak, že ak určitá forma práce nie je pokrytá právom, tak nielenže nie je zakázaná, ale nikto by nemal takejto aktivite brániť (napr. výkon činností fyzickými osobami prostredníctvom rôznych platforiem)?

Právna úprava by sa preto mala pripraviť už na „avizované“ možné formy výkonu práce a nie po určitom čase ich fungovania „hasiť“ negatívne následky. Ide totiž nielen o problém, že by mohlo dôjsť k obchádzaniu pracovnoprávnej úpravy, ale je potrebné sa vysporiadať aj s oblasťou sociálneho zabezpečenia či daňových povinností.

Ako paradoxné sa javí, že moderné pracovné právo vznikalo v období priemyselnej revolúcie preto, aby garantovalo bezpečné a zdravé pracovné podmienky pre zamestnancov, súčasná – ako hovoríme – moderná doba môže byť dobou, ktorá pracovné právo „zruší“, prípadne ponechá jeho základné kontúry bez obsahu adekvátnej ochrany pracujúcich fyzických osôb.

V súvislosti s otázkou automatizácie a robotizácie sú zaujímavé nasledujúce myšlienky významného odborníka, prof. Košturiaka, a preto si ich dovoľíme uviesť v širšom kontexte. *„Roboty a automaty nahrádzajú ľudí. Slovo robot má napríklad v množnom čísle dva tvary: **roboty sú stroje** vykonávajúce zložité operácie a **roboti sú automaty podobné človeku**, umelí ľudia. Sú často rýchlejšie, spoľahlivejšie a majú dlhšiu pracovnú dobu. Mali ľuďom pomáhať v práci a napokon ich o prácu pripravujú. Právo na prácu majú stále viac stroje ako ľudia a zdá sa, že podiel automatov a robotov na tvorbe HDP sa bude zvyšovať. V IPA Stuttgarte som v laboratóriách vždy obdivoval budúcnosť, ktorú vytvárali – najskôr roboty a linky na montáž výrobkov, neskôr roboty a linky na demontáž a recykláciu, roboty na operovanie mozgu, servisné roboty na pomoc pacientom v nemocnici, dnes linky na výrobu ľudskej kože. Áno, budeme mať stroje nielen na výrobu strojov, ale aj na opravovanie ľudí a výrobu náhradných orgánov. ... Odborníci odhadujú, že v roku 2050 dokáže len 5-10 % svetovej populácie vyprodukovať všetko potrebné pre tých ostatných. Dnes máme miliardu ľudí bez práce, viete si predstaviť bez práce 9 miliárd ľudí? ... Problémom bola v minulosti spolupráca robota a človeka. Zaistenie bezpečnosti stálo niekedy viac ako samotný robot. Aj v tejto oblasti vývoj pokročil práve vo Fraunhofer IPA Stuttgart, smerom tzv. **kobotom** – robotom kooperujúcim s ľuďmi. Prístroje sa stále viac neobsluhujú zložitými príkazmi v klávesnici, ale rečou, gestikuláciou a mimikou. Stroj musí obsluhovať človeka, nie naopak. ... Nasadenie priemyselných robotov v posledných rokoch rastie nielen v krajinách s drahou ľudskou prácou (USA, Japonsko, Nemecko, Kórea), ale aj v Číne. Narastajú ich schopnosti a klesajú ceny. Podobná explózia je v domácych a servisných robotoch. ... Stav života ľudí na Zemi nezodpovedá technológiám, ktoré ľudstvo vyvíja a má v rukách. Sme opojení*

*technickými možnosťami, poznávame vesmír, ľudský mozog, lietame stále rýchlejšie a stále dlhšie trate – ale zabúdame, čo to znamená byť človekom. Celý vývoj spoločnosti akoby sme podriadili peniazom a technologickému vývoju.*¹⁵

Resumé

From the point of view of occupational health and safety, developing, enhancing and introducing new technologies in relation to the performance of employment could, on the one hand, be automatically perceived as a tool for creating safer working conditions and protective equipment. However, it seems that modern developments often do not correspond to the level of occupational safety and health of many employers who either underestimate or perceive this agenda as a financially demanding matter and are trying to save resources in this area. Although we have a constitutionally guaranteed right of employees to protect and safeguard health at work, it can be stated, that the state “pass the buck” and shifted responsibility for the implementation of this right to employers (especially in the private sphere).

New technologies in production and services, and development of information technologies, on the other hand, could also be perceived as a means (in the positive sense) that replaces monotonous (and often physically demanding) work and that requires the emergence of new, more sophisticated jobs, but also bearing the risk that it will cause the loss of jobs and lessen the employability of lower-educated individuals.

Creating new platforms for the engagement of individuals which provide services (not as employees) virtually nonstop and are cheaper than employees (employers do not have to pay a minimum wage, do not have to provide minimum rest), raises fears that in “near” future the regular employment (i.e. “typical” work as we know it today) will be a benefit. The aim of the paper is to polemize about the future of labour law and to consider whether there will still be necessary the debate about safe working conditions in employment within the next few years.¹⁶

¹⁵ KOŠTURIÁK, J.: *Od produktivity ku šťastiu*. Dostupné na: <http://www.kosturiak.com/2015/10/17/uvahy-o-buducnosti/#prettyPhoto> [cit. 17. 11. 2017].

¹⁶ Príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu APVV-15-0066: Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (zodpovedný riešiteľ: prof. JUDr. H. Baranová, DrSc.).

PROSTŘEDKY MODERNÍ TECHNIKY A PRÁVNÍ ÚPRAVA PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ V ČESKÉ REPUBLICE

JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.¹

*Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, Právnická fakulta
Univerzita Karlova v Praze
nám. Curieových 7
116 40 Praha 1
moravek@prf.cuni.cz*

*I amar prestar aen, han mathon ne nen, han mathon
ne chae a han noston ned 'wilit.*

Gladriel

J. R. R. Tolkien: Pán prstenů: Společenstvo Prstenu

Klíčová slova: pracovní právo, právo sociálního zabezpečení, sdílená ekonomika, právní stát.

Key words: labour law, social security law, gig economy, the validity of the legal order.

V několika dřívějších příspěvcích jsem věnoval pozornost užití vybraných prostředků moderní techniky (kamerové systémy, GPS sledování, sledování přístupu zaměstnanců na internet) v pracovněprávních vztazích zejména z hlediska právní úpravy na ochranu osobních údajů a právní úpravy pracovněprávních vztahů.² Jednalo se primárně o analýzu právní regulace *de lege*

¹ Autor působí na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy jako tajemník a odborný asistent. Je místopředsedou České společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení a advokátem v Praze. Příspěvek zohledňuje stav ke dni 30. listopadu 2017.

Příspěvek vznikl díky podpoře poskytované v rámci výzkumného projektu „Soukromé právo a výzvy dneška“, id. č. PROGRES Q03.

² Morávek, J. Pořizování záznamu kamerovým systémem ze zasedání obecního zastupitelstva. Právní rozhledy, sv. č. 24, 2009, s. 875–881, Morávek, J. Kdy je možné evidovat

lata s některými souvisejícími úvahami *de lege ferenda* vážícími se zejména na ochranu práv a právem chráněných zájmů zaměstnanců. To je však jen jeden ze způsobů, jak nahlížet téma, které je uvedeno v názvu tohoto příspěvku.

V úvodním citátu se říká „svět se změnil“. Tolkienova postava hovoří o změně, jež svou naléhavostí prostupuje všemi živly. Hodnoceno s jistým odstupem a sebekriticky, za určitých okolností, zejména je-li zde úzká souvislost s moderními technologiemi, i odborná právnická veřejnost potřebuje k tomu, aby zaznamenala určité společenské, technologické a jiné posuny, k tomu, aby prozřela a pochopila, že je nezbytné vynaložit iniciativu a čas k hledání nových obrátů a figur, jež zachovají systém a ochrání hodnoty, kvůli kterým byl vytvořen, změny nikoli nepodobné intenzity.

Taková situace nastává. Příčinu, která ji vyvolala, označujeme jako průmysl 4.0.

V kontextu změn navozených průmyslem 4.0. zde bude předmětnému tématu v základních obrysech věnována pozornost. Materie bude nahlížena z širší perspektivy, tj. z hlediska, jak se moderní technologie promítají a uplatňují v oblasti pracovněprávních vztahů, jak se v rámci průmyslu 4.0. mění charakter závislé práce a jaké jsou možné směry řešení souvisejících problematických aspektů.

přístup zaměstnance na internet a otevřít jeho e-mailovou poštu? Právo pro podnikání a zaměstnání, sv. č. 3, 2010, s. 3–8, Morávek, J. *Možnosti monitorování zaměstnanců v právním řádu České republiky*. Příspěvek ve sborníku *Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život* ze stejnojmenného diskusního fóra pořádaného Právnickou fakultou Trnavské univerzity v Trnave – Barancová, H. a kolektiv *Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život*. Sprint dva, Bratislava, 2010, s. 38–68, Morávek, J. *Kdy lze jako důkazní prostředek připustit záznam z kamerového systému?* Právní rozhledy, sv. č. 13, 2011, Morávek, J. *Kapitola Změna v pojmání práva na soukromí a jeho ochranu v kontextu moderních technologií*. In Gerloch, A., Šturma, P. a kol. *Ochrana základních práv a svobod v proměnách práva na počátku 21. století v českém, evropském a mezinárodním kontextu*. Auditorium, 2011, Morávek, J. *Sledování zaměstnanců v kontextu novely zákoníku práce*. Právní rozhledy, C. H. Beck, sv. č. 6, 2012, Morávek, J. *Porizování audio záznamu (ne novinářskou) veřejností v občanském soudním řízení*. Právní rozhledy, C. H. Beck, sv. č. 12, 2012, Morávek, J. *Internet z perspektivy obecného nařízení o ochraně osobních údajů*. Publikováno ve sborníku z mezinárodní vědecké konference Bratislavské právnické fórum 2016, sekce Internet jako priestor možného porušovania práv, pořádané dne 21.–22. října 2016 na Právnické fakultě Univerzity Karlovy, s. 95 až 105, Morávek, J. *Kontrola a sledování zaměstnanců – výklad § 316 ZPr*. Právní rozhledy. Praha: C. H. Beck. 2017. sv. 17. s. 573 an.

1 Právo a závislá práce v době moderních technologií – sdílená ekonomika

Sdílená ekonomika, ekonomika sdílení, gig economy a podobná hesla se v poslední době stala oblíbeným názvem fór, konferencí, ale i politických sloganů; zejména to poslední by nás mělo obzvláště znepokojovat. Není to poprvé, vzpomeňme například na diskuse o *flexicuritě*, kdy největším problémem materie je její základní pojem a jeho vymezení. Opakované diskuse [dle všeho často podporované a rozdmýchávané (pochopitelně) těmi, kdož provozují příslušné aplikace a ze zdánlivé neujasněnosti těží a předpokládají svůj prospěch] o sdílené ekonomice mají svou příčinu v tom, co lze vystihnout Konfuciovými slovy: „*Jazyk neladí, když slova s myšlenkami nesouhlasí. Když co se říká, není, co se myslí, pak díla nestanou se skutečností. Když nerodí se díla, mravní zásady a dovednosti nerostou. Zakrsnou-li zásady a umění, nevládne právo. Vymizí-li právo, lidé nevědí, kam ruce-nohy sunout. Netrp tedy jazykovou svévolí! Z ní všechno pramení.*“

Ukazuje se, že největším problémem sdílené ekonomiky je pojem sdílené ekonomiky sám. Jedná se o zdánlivý novotvar, který budí ve spojení s moderními technologiemi (falešný) dojem, že se vyvinula nová forma ekonomické/hospodářské činnosti. Na to přirozeně navazují úvahy a diskuse o její možné regulaci, nebo také deregulaci (viz níže).

Jedná se však jen o (částečně možná cílené) matení. To se potvrzuje i v souvislosti s nejčastěji diskutovaným zástupcem tohoto segmentu, jímž je společnost/aplikace Uber. Rozhodnutí Londýnského pracovního soudu (sp. zn. 2202550/2015) ve věci *Aslam, Farrar vs. Uber* se se situací vypořádává přímo a elegantně. Soud konstatuje, že může být, mj. v kontextu znění podmínek aplikace Uber, jen těžko uvěřitelný příběh o Uberu jako platformě pro 30 000 externích spolupracovníků (samostatných podnikatelů) v Londýně a 40 000 v celém Spojeném království, pokud „spolupráce“ funguje podle podmínek stanovených Uberem, služby jsou poskytovány za podmínek stanovených Uberem, kdy navíc poskytovaná služba nemá povahu spolujízdy ve smyslu tradičního autostopu, tedy jedou po mnou určené trase, po které mohou svést někoho, kdo má zájem jet stejným směrem, nýbrž vykazuje v podstatě všechny znaky, které přisuzujeme taxislužbě. Zjednodušeně řečeno, ohýbání pojmosloví a označování věcí jinými názvy nemůže změnit skutečný charakter předmětných vztahů.

S tímto nelze nesouhlasit. Pojem sdílená ekonomika je nepřesný, neboť máji základní moment, o který jde. Podstatou dávno není, z čeho se služby podřazované pod sdílenou ekonomiku vyvinuly; v případě Uberu například vůz společně užívaný určitým okruhem přátel, aby se maximalizoval užitek a minimalizovaly náklady. Činnosti a služby, které podřazujeme pod sdílenou ekonomiku, umíme pojmenovat a máme pro ně v občanském zákoníku příslušné smluvní typy. Myslí na ně i předpisy veřejného práva. Říká se jim taxislužba, ubytovací služby, úvěr atd.

Podstatou fenoménu označovaného jako sdílená ekonomika není, co se poskytuje a realizuje, nýbrž jakým způsobem se tomu děje, prostřednictvím jakých kanálů dochází ke sjednávání smluv, k platbám za poskytnuté služby atp. S trochou nadsázky lze říci, že v době před érou moderních technologií a mobilních aplikací bylo třeba, aby taxi mělo na střeše světelné označení, neboť by jinak nikdo nepoznal, že se jedná o taxi a může jej za účelem sjednání smlouvy o přepravě do určitého místa za úplaty pokynem ruky přivolat. V době 4.0. nejsou světelná označení na střechách (ať již vozů nebo domů) potřeba, neboť vozy taxislužby již v drtivé většině případů nepřivoláváme pokynem ruky, nýbrž na ně „máváme“ prostřednictvím mobilní aplikace v chytrém telefonu. Stejně platí i pro ostatní služby realizované v rámci sdílené ekonomiky. Pojem sdílené ekonomiky by měl označovat tuto změnu, tj. změnu nástroje.

Uvedené vede k následujícímu závěru. Pokud máme i nadále operovat s pojmem sdílená ekonomika, musíme ujednotit jeho obsah. Ten by měl být navázán na problematiku aspekty, které se vyskytují při poskytování služeb v rámci průmyslu 4.0. S ohledem na uvedené se nabízí pojem sdílené ekonomiky charakterizovat jako změnu ve způsobu/prostředcích sjednávání a plnění smluv a s ní související problematiku aspekty práva, právního a sociálního státu, právního řádu a jeho platnosti.

K řešení jsou pak takové otázky (budeme-li i nadále předpokládat zachování konceptu sociálního státu, což s sebou nutně nese mj. výběr povinných plateb – daní a pojistného v rámci pojistných systémů sociálního zabezpečení – a zajišťování dodržování veřejnoprávních pravidel určených k ochraně uznaných hodnot, které jsou prezentovány základními právy a svobodami, z povahy věci včetně sociálních práv) jako platnost právního řádu stavícího na principu geografické teritoriality a tradičním pojmu suverenity v době průmyslu 4.0., v internetové době, v níž nejsou reálné geografické hranice při sjednávání smluv o poskytování služeb a pro poskytování služeb prostřednictvím internetu a mobilních aplikací *de facto* významné. Jinak řečeno otázku platnosti právního řádu (prosazování a uplatňování právních pravidel a rozhod-

nutí orgánů veřejné moci) v době, ve které orgány veřejné moci nikoli výjimečně nemají v reálném dosahu své pravomoci odvozené od suverenity možnost vůči povinnému plnění právních povinností, ať již veřejnoprávního nebo soukromoprávního charakteru, skutečně vynutit.³

Konkrétněji, vztaženo na oblast pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, se jedná například o

- (i.) proměny podoby závislé práce v případech některých tradičních činností a prací v důsledku užívání moderních technologií a s tím spojenou nutnou redefinici právního uspořádání základních pracovněprávních vztahů pro tyto specifické případy tak, aby odpovídalo reálnému běhu věcí a byla současně poskytnuta nezbytná míra ochrany sociálním právům, bezpečnosti a ochraně zdraví, stejně tak ale i právu vlastnickému – jde tedy o definování nových podob a forem výkonu závislé práce v případech, kdy v důsledku změn, které přinesl průmysl 4.0., již není přílehlavá stávající definice závislé práce, avšak s ohledem na charakter vztahů a postavení jejich účastníků je pracovněprávní ochrana namíště (viz níže);
- (ii.) formulování postupů, nástrojů a figur, které umožní efektivní kontrolu a uplatňování právních pravidel a prosazování rozhodnutí orgánů veřejné moci v podmínkách průmyslu 4.0. (viz níže).

Nemáme-li rezignovat na podstatu stávajícího konceptu demokratického sociálního právního státu, nelze se této diskusi vyhnout, resp. nelze přistoupit na princip samoregulace, na nějž se často odkazuje v souvislosti se sdílenou ekonomikou. Nemá nicméně smysl komponovat nové formy, instituty a obraty v momentě, kdy bychom stavěli na chatrných základech. Fakt, že dnešní realita právního řádu České republiky poskytuje chatrné základy, je zjevný.

³ Jisté náznaky snahy o reakci na toto paradigma moderní doby lze nalézt například v čl. 3 obecného nařízení o ochraně osobních údajů, v němž se vymezuje místní působnost jmenovaného předpisu. Byť je pravda, že otázka reálného uplatnění právního řádu EU, resp. národního státu vůči subjektu usazenému mimo EU, který nemá v EU žádnou pobočku, zůstává nedořešena zejména v případech, kdy zde bude scházet mezinárodní opora pro vzájemné uznávání rozhodnutí.

2 Problematické aspekty právního řádu

Dva základní problémy stávajícího právního řádu České republiky úzce souvisí a dotýkají se principu právní jistoty a v důsledku (míry) jeho narušení pak podkopávají i platnost právního řádu.

V první řadě jde o hypertrofii právní regulace. Ta má (dle všeho minimálně částečně) původ ve stále rostoucí specializaci lidské činnosti a rozvoji technologií. Jednak jde o rychlost změn technologií a některých společenských schémat a paradigmát a o snahu zákonodárce na tyto změny obratem reagovat, což, jelikož rychlá reakce neumožňuje důslednou analýzu, úvahy a posouzení důsledků, vede ke kazuistice a popisnosti s často nechtěnými a nečekanými (negativními) důsledky; zákonodárce nikoli výjimečně popíše/opíše určitý problém a doplní jej řešením, které však z různých důvodů není vhodné pro řešení jiných případů, které mají shodný věcný základ a jejich regulace by měla být totožná (příkladem může být snaha regulovat vozítka segway v Praze).⁴

Tyto tendence a efekty (hypertrofie, popisnost, úzká specializace, rychlost změn, kdy podkladem změny často není analýza stávajícího stavu a analýza

⁴ Turisté pohybující se po chodnících místní občany ohrožovali, znepříjemňovali jim život. Jednalo se o konkrétní a dobře viditelný problém. Příslušné orgány se tedy jaly konat a normovat užívání tohoto vozítka – jízdu na něm na konkrétních místech Prahy zakázaly. Ukázalo se však, že toto rychlé řešení, konkrétně přijetí vyhlášky č. 84/2016 Sb., kterou se mění vyhláška č. 294/2015 Sb., kterou se provádějí pravidla provozu na pozemních komunikacích, a spolu s tím přijetí nařízení hl. m. Prahy č. 16/2016 Sb. HMP, má dva problémy.

Problém první. Realizace zákazu vyžadovala osazení zakázané zóny svislým dopravním značením. Ke dni účinnosti předpisů, a ještě relativně dlouhou dobu po ní, však takové značení nebylo k dispozici. Zákaz vozítek tedy nebylo možné efektivně provést.

Problém druhý. Změnou vyhlášky byla zavedena nová značka, osoba na osobním přepravníku. Na značce je zjevně znázorněna osoba jedoucí na segwayi. Značka může být jednak zákazová – tedy zákaz vjezdu osobám na osobním přepravníku. Jednak se může jednat o značku značící nebezpečí – nebezpečím se zde rozumí upozornění na to, že v blízkosti pozemní komunikace se mohou pohybovat osoby na osobních přepravnících.

Potenciální problematičnost toho, že na značce je zjevně vyobrazena osoba na segwayi, a že by bylo minimálně krajně nevhodné potrestat cizince jedoucího na jiném osobním přepravníku než na segwayi v pro segway zakázané zóně, vynušili ti, jejichž podnikání se zákaz segwayů dotkl. Proto se relativně krátce po zákazu začaly na shodných místech, kde se dříve nabízel segway, nabízet k vypůjčení elektrické motorky a jiná primárně jednostopá vozidla (segway je dvoustopé vozidlo), která jsou dle všeho při pohybu v centru města ještě nebezpečnější než segway; obdobně je možné uvažovat i ve směru k hoverboardům a jiným obdobným dvoustopým vozidlům, která nemají shodné charakteristické vnější znaky jako segway.

předpokládaných důsledků, přínosů a negativních projevů změny) významně kolidují s výchozími předpoklady platnosti právního řádu a principy demokratického právního státu.

Platnost právního řádu vyžaduje v základu naplnění dvou momentů. Prvým, který úzce souvisí s kategorií legitimacy a efektivity práva, je spontánní dodržování právních norem.

Právní normy, minimálně ty hmotněprávní, musí být z převážné části intuitivní. Adresát právních povinností musí být schopen právní povinnost, resp. právní normu a její důsledky, vytušit. Aby mohl být takový předpoklad naplněn, musí právní normy navazovat na základní hodnotové uspořádání společnosti (zpravidla deklarované v předpisech ústavního pořádku – v případě České republiky v Listině základních práv a svobod) a na vyšší normativní systémy. Soulad právních pravidel s vyššími normativními systémy a hodnotovým základem společnosti jim dodává legitimitu; není dobrý právní řád, kde je primárním a výlučným zdrojem závaznosti právního řádu/právních pravidel legalita, tj. fakt, že pravidla prošla předepsaným procesem přijetí, právní pravidla musí vedle toho obstát i z hlediska legitimacy a efektivity.

Pro všechny části právního řádu obecně platí, že neintuitivní bývají právní normy, které označujeme za technické a normy veřejnoprávního charakteru (lhůty, stanovené formální postupy například doručování, z hlediska stávající právní úpravy pracovněprávních vztahů například z převážné části BOZP atp. – viz níže).

Právní jistota v širokém smyslu slova v sobě zahrnuje vedle nezbytné míry intuitivnosti právních norem možnost předvídat způsob jejich uplatňování a možnost spoléhat se na jejich efektivní vynucení v případě nonkonformního jednání účastníka právního vztahu/povinného. Jinak řečeno, právní jistota v sobě zahrnuje i možnost předvídat, jak v konkrétní věci rozhodne orgán veřejné moci, jak bude orgán veřejné moci právní normu aplikovat a s jakými důsledky; pouze právo, které je efektivně aplikováno/uplatňováno a prosazováno, tvoří právní řád, normy bez sankce jsou jen roztomilé slovní hříčky. Právě prosazování právních norem je druhý z úvodem tohoto bodu vzpomenu- tých problémů.

Z uvedeného vyplývá, že dobrý a fungující právní řád předpokládá vedle intuitivních pravidel efektivní systém jejich uplatňování a prosazování; negativní důsledky nedodržování právních norem musí být reálnou hrozbou, musí být zřejmé, že postih je míněn vážně. Právní normy se uplatňují a prosazují v základu dvojím způsobem, jednak v rovině soukromoprávní prostřednictvím soudu, jednak v rovině veřejnoprávní prostřednictvím veřejnosprávní-

ho dohledu, tj. kontrol a správního postihu, příp. prostřednictvím trestního postihu.

Ve vztahu k pracovněprávním vztahům lze v této souvislosti jmenovat ještě jeden nikoli nevýznamný moment, jímž je vnitřní kontrola (a tedy i prosazování) dodržování právních norem ze strany zaměstnanců, a dále pak zejména ze strany zástupců zaměstnanců (odborů, rady zaměstnanců atd.).

Souhrnně řečeno, ideální stav lze charakterizovat tak, že je hmotněprávní základ právního řádu tvořen převážně intuitivními normami, přičemž odchýlení se od normy je exces, který bude podle práva předvídatelně a bezprostředně spravedlivě postižen/napraven; časové hledisko je z hlediska právní jistoty a ochrany práv taktéž zásadní.

3 Problematické aspekty právní úpravy pracovněprávních vztahů

V kontextu předpokladů a východisek uvedených v předchozím bodě se nabízí označit problematické aspekty právní úpravy pracovněprávních vztahů z hlediska právního řádu České republiky.

Nový občanský zákoník (zákon č. 89/2012 Sb.), u kterého se nezapře inspirace v obecném zákoníku občanském a návrhu jeho novely z roku 1937, bývá někdy označován jako zákon z předminulého století, a to zejména kvůli užívané terminologii. Je pravdou, že v občanském zákoníku nenalezneme fakticky vůbec zmínku o moderních technologiích a v 21. století může městského člověka překvapit stanovení pravidel pro vylučování nadměrně znečištěných zvířat z pastvy (§ 1279 ObčZ) atp. Na druhou stranu nelze nevidět, že ani v době Uberu atd. nemá občanský zákoník fakticky hluchá místa.

Pravidla závazkového práva, jednotlivé smluvní typy, jsou v mnohém intuitivní, a proto v mnohém stačí dozor/vynucování pravidel prostřednictvím soudu. Jistě, občanský zákoník zná i složitější konstrukce, kupříkladu právní úprava dědění se všemi svými odkazy, příkazy atp. zrovna intuitivní není, nicméně ten, kdo se rozhodne dědické smlouvy nebo jiných podobných institutů využít, bude mít pravděpodobně dostatečné prostředky k tomu, aby si sjednal právní pomoc. Co však ani v případě základních občanskoprávních závazkových právních vztahů intuitivní není, je související, na ně se nabalující veřejnoprávní úprava (stavební a hygienické předpisy atp.).

Pracovní poměr (a právní vztahy upravené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr) je soukromoprávní vztah. Jeho problém nebo spíše problém právní úpravy pracovního poměru je v tom, že být základní závazek plynoucí z pracovního poměru intuitivní je (vykonávat práci, ke které jsem se zavázal, podle pokynů zaměstnavatele a z druhé strany závazek zaměstnavatele mi za výkon práce platit mzdu), převážná část obsahu tohoto základního pracovněprávního vztahu, jež plyne z pracovněprávních předpisů (oproti tradičním civilním kontraktům), již intuitivní není; intuitivní nejsou pravidla o pracovní době, době odpočinku, dovolené, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci atp. Stejně platí i o navazující velice rozsáhlé veřejnoprávní úpravě v předmětných oblastech (BOZP, pracovnělékařské služby).

Spolu s tím nelze nevidět, že v posledních letech prochází právní úprava pracovněprávních vztahů pravidelně jak dílčími změnami, tak změnami v základních koncepčních otázkách; od roku 2007 můžeme napočítat nejméně 4 změny v základních a koncepčních otázkách.

Jinak a krátce řečeno, jde-li o první z předpokladů, jímž je intuitivnost, pak pro právní úpravu pracovněprávních vztahů je typické/jde o pojmový znak, že tento je v jejím případě potlačen více než u obecné občanskoprávní úpravy. Cílem zákonodárce by mělo být tento aspekt minimalizovat, tj. krom jiného analyzovat stávající situaci na trhu práce a způsob výkonu práce a výsledným zjištěním právní úpravu přizpůsobovat. Fakticky je tomu však právě naopak, když zdejší zákonodárce jednak zatěžuje právní úpravu významnou nestálostí, jednak neakcentuje stávající situaci a reálný stav, tedy že právní pravidla již neodpovídají způsobu, kterým se v řadě případů závislá práce vykonává, a jednak na základní linii práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele, jak plynou z pracovního poměru, nabaluje rozsáhlou veřejnoprávní úpravu.

Vše ve vzájemné souvislosti vede ke stavu, kdy adresáti právní normy nejsou schopni pojmut či zjistit – zejména kvůli rozsahu materie, mnoho vrsťevnosti právního řádu (ve vztahu k němuž navíc platí, že skutečnou podobu pravidel je třeba hledat v judikatuře), ale i kvůli právnímu jazyku, který je pro většinu veřejnosti nesrozumitelný, nebo kvůli nedostatečným technickým znalostem, vyžaduje-li právní norma zavedení určitého technického opatření (např. jako u BOZP), dále kvůli celkovým časovým nárokům na poznání a zavedení příslušných opatření, a konečně i kvůli nákladnosti zjištění a provedení povinností.

I pokud jsou adresáti schopni normy poznat a zjistit správný způsob plnění povinností, právní povinnosti, zejména veřejnoprávní povahy, s ohledem na nákladnost, složitost a mnohdy odtažitost od reálného běhu věcí, vědomě ne-

respektují. Podkladem pro takové rozhodnutí jim zpravidla bývá posouzení nákladů na plnění povinností a rizik, které plynou z jejich nerespektování – podkladem bývá závěr o tom, že se jedná o přijatelné riziko, neboť hrozba negativního důsledku (postihu) je nepatrná.

To nás přivádí k druhému podstatnému momentu. Adresáti, v oblasti pracovního práva zejména zaměstnavatelé, nejsou k respektu a k dodržování právních pravidel dostatečně motivováni. Motivace k dodržování veřejnoprávní regulace mohou být v základu dvě.

První, v prostředí České republiky zásadně slabší a omezenější co do svého dosahu, je renomé, které s sebou nese statut řádně se chovající osoby. Tento aspekt se ukazuje významný primárně v korporátním světě u nadnárodních společností s převažující mezinárodní účastí.

Druhým, v prostředí České republiky převažujícím, je hrozba veřejnoprávní sankce, příp. soukromoprávního sporu. Zde lze identifikovat shora zmiňovaný druhý podstatný problematický moment.

Zvažuje-li povinný, primárně zaměstnavatel, zda řádně dostát svým povinnostem, zvažuje-li, zda je riziko porušování právních povinností přijatelné, pak v současné době:

- ***z hlediska veřejnosprávního postihu*** – vychází ze skutečnosti, že veřejnoprávní kontrola je selektivní a namátková, neboť kontrolujících je příliš málo. Kontrola, zejména v Praze, na základě plánu kontrol je (zpravidla) vysoce nepravděpodobná. Rizikem je tudíž primárně a v podstatě výlučně kontrola incidenční. Vedle toho, a to je stejně podstatné, personální obsazení kontrolních orgánů, zejména jde-li o odbornou způsobilost (právní či jiné potřebné vzdělání), je zásadně nedostatečné (dodržování pracovněprávních povinností kontrolují a posuzují zvěrolékaři, stavební inženýři, místo toho, aby tak činili právníci – zpravidla zcela mimo možnosti kontrolujících bývá provést kontrolu technických zařízení, multimediálního prostředí atp., pokud jim kontrolující neposkytne podporu a aktivní součinnost).

Právě uvedený stav je charakteristický pro kontrolu „továrních a kancelářských prostor“, tj. v situaci, kdy fyzicky existuje prostor, kde se práce vykonává a ve kterém je možné kontrolu provést. Připustíme-li však, že postupně směřujeme do stavu „neomezeného prostoru a času“, kdy zaměstnanci mohou realizovat řadu pracovních úkolů mimo pracoviště z kteréhokoli místa na Zemi prostřednictvím výpočetní techniky, aspekt kontroly a vynutitelnosti při stávajícím stavu věcí, možnostech a schopnostech kontrolních orgánů se jeví prakticky zcela fiktivní.

- **z hlediska potenciálního soudního sporu** – vztaženo na oblast pracovních vztahů zaměstnavatel vychází ze skutečnosti, že soudní spor může trvat řádově léta, je spíše výjimečné, aby si zaměstnanec ve sporu nezvolil zástupce, ještě výjimečnější je, že by jej zastupovaly odbory, zaměstnanec si tudíž bude muset zaplatit advokáta, náhrada nákladů řízení při úspěchu ve sporu jen zcela ojediněle pokryje skutečné náklady na soudní spor, resp. právní zastoupení, zaměstnanec bude muset investovat nemalé úsilí a čas. Soudní spor tak s ohledem na všechny uvedené skutečnosti dává pro zaměstnance hospodářský smysl pouze tehdy, jedná-li se, vyjádřeno finančně, o částku alespoň 50.000 Kč (spíše však více než 100.000 Kč), přičemž spor si zpravidla může dovolit pouze zaměstnanec od určité míry životní úrovně (v této souvislosti se taktéž často zvažuje/zjišťuje, zda má zaměstnanec nařízenou exekuci na mzdu/plat, zda si vybíral zálohy na mzdu/plat).

Závěr z uvedeného je zřejmý. Nikoli výjimečně zaměstnavatel vyhodnotí riziko porušování povinností jako přijatelné a za své nonkonformní jednání není nijak postižen.

4 Budoucí směřování a možná řešení

V kontextu všech shora uvedených východisek a dále s vědomím již také opakovane naznačovaného faktu, že stávající pravidla uspořádání pracovního poměru, zejména jde-li o pravidla o pracovní době a jejím rozvržení, o výkonu práce na pracovišti atp., která byla do stávající podoby koncipována s pozadím historického vývoje právní úpravy pracovních vztahů a jsou vhodná pro manuální tovární výrobu či kancelářskou práci nanejvýše z přelomu tisíciletí, jsou pro stávající postmoderní společnost, resp. pro společnost 4.0. v některých případech nevhodná, se nabízí označit několik možných směrů pro budoucí řešení.

Za základní momenty lze, se zaměřením na pracovních vztahy, označit následující:

- **metoda právní regulace** – dlouhá léta se prosazující tendence pečlivějších a pečlivějších úprav, které se v jednotlivostech snaží popsat všechny možné aspekty života, se musí změnit. Je třeba se přiklonit k obecným skutkovým podstatám (i s vědomím, že do doby, než bude k dispozici dostatek reprezentativní judikatury, dojde k narušení právní jistoty)

s tím, že obsah budou určovat soudy v jednotlivých případech v předvídatelných a argumentačně precizně zpracovaných rozhodnutích.

- **soudy a soudní proces** – větší přenesení zodpovědnosti na soudy, jejich nutně větší autorita, kterou s sebou takový koncept nese, znamená také odlišné nároky na soudce a jejich výběr, stejně tak jako na celý soudní aparát. Soudci by pro příště měli být ti nejlepší z nejlepších, zkušení advokáti, notáři atp. Spolu s tím je třeba zefektivnit, zrychlit a zlevnit soudní řízení (pracovněprávní spory například historicky nebyly podrobeny poplatkové povinnosti), aby bylo možné se v rozumné době domoci ochrany práv. Stranou by neměly zůstat ani alternativní způsoby řešení právních sporů, zejména jde-li o metody, které mají závazný výstup (arbitráž, rozhodčí řízení).
- **vnější kontrola** – ukazuje se jako málo pravděpodobné, že by bylo možné v dostatečné míře posílit možnosti kontrolních orgánů tak, aby aspekt vnější kontroly odpovídajícím způsobem přispěl k dodržování a prosazování právních povinností; to nicméně neznamená rezignaci na zajištění odborně způsobilého aparátu k provádění vnější kontroly. Jako schůdnější varianta řešení se zdá (alespoň mírně) polevit v rozsahu a podrobnosti veřejnoprávní regulace (např. i BOZP) za současného přenesení větší odpovědnosti na adresáty norem, což by však nutně muselo být doprovázeno zavedením patřičného garančního (pojistného) systému. Zcela zavrhnout nelze, zejména v případě prací, které jsou realizovány mimo pracoviště a zaměstnanec v obvyklém smyslu nekoná práci podle pokynů zaměstnavatele, resp. pokyny zaměstnavatele jsou s ohledem k okolnostem relativně omezeny, ani (alespoň) dílčí spoluúčast zaměstnance.
- **vnitřní kontrola** – významným prvkem, který je aktuálně velice oslaben, jenž by však zásadně mohl zlepšit stávající situaci, je efektivní a důsledná vnitřní kontrola u zaměstnavatele prováděná kvalifikovanými osobami. To by vyžadovalo aktivnější a kvalifikované zapojení zejména zástupců zaměstnanců.
- **zástupci zaměstnanců** – vedle vnitřní kontroly lze mít za to, že zástupci zaměstnanců, zejména pak odbory, plní dnes svou úlohu i v jiných oblastech kolektivních práv pouze omezeně a částečně. Jak vyplynulo z průzkumu⁵ realizovaného v grantovém projektu GAČR, z celkového

⁵ Viz Pichrt, Štefko, Morávek. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer. 2016.

ročního soudního nápadu pracovněprávních sporů za několik posledních let zástupci zaměstnanců (odborníky) zastupovali zaměstnance pouze v jednotkách případů, maximálně v rozsahu mezi 10 až 20 případy ročně. Právě bezplatná právní pomoc, poskytování informací o právech zaměstnanců a pomoc při jejich uplatňování, se zdá být jedním z významných klíčů ke zlepšení stávajícího stavu.

- **nové figury** – opakovaně bylo poukazováno na to, že bude zřejmě třeba promyslet a vytvořit nové formy výkonu určitých činností a prací, jichž se přemýšlí 4.0. dotkl tak, že pro ně již není příležitá stávající definice závislé práce, přičemž však zde je s ohledem na principiální základ právní úpravy pracovněprávních vztahů důvod pro zachování ochrany slabší strany/zaměstnance.

Lze mít za to, že do budoucna tedy vzniknou (nejméně) dvě základní linie, jedna opisující stávající podobu a uspořádání základních pracovněprávních vztahů, která se použije pro případy činností, které budou mít vždy v základu tradiční povahu (pokladní, vrátný), jedna volnější, bez pevných pravidel (nejméně) pro uspořádání pracovní doby a určení místa pracoviště (částečně odpovídající institutu vrcholného řídicího zaměstnance, jak byl míněn novelou zákoníku práce – viz Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 2014–2017, tisk 903/0), avšak s částečně odlišným pojetím odpovědnosti a účasti zaměstnance.

- **další aspekty** – před nedávnem téma sociální izolace zaměstnanců a opatření proti ní budilo na rtech mnohých úsměv. Při plné reflexi změny základního paradigmatu výkonu závislé práce v případech některých činností se však ukazuje, že ve světě moderních technologií budou právě sociální izolace a další související problematické aspekty vážící se na podstatu lidského bytí a lidské přirozenosti, vycházející z „*homo est animal rationale sociale*“, tématem, kterému bude třeba věnovat pozornost.

Závěr

Koncept ochrany zaměstnance jako slabší strany, související základní zásady a principy pracovního práva, základní prvky ochrany života a zdraví zaměstnance, limity pracovní doby, minimální doba odpočinku atd. sice nejsou v mnohém intuitivní pravidla, jedná se však o jeden z výdobytků moderní doby a o jednu z neodmyslitelných komponent demokratického právního státu. Dnešní stav, byť v řadě aspektů poněkud pokřivený, avšak v principu správný

ný, je výsledkem vývoje posledních 200 let. Bylo by chybou rezignovat na tyto základní zásady, opustit je ve jménu právní deregulace a společenské regulace, jak se hlásá v souvislosti se sdílenou ekonomikou.

S ohledem na prohlubující se problémy a řadu kritických momentů v právním řádu a rozporů mezi tím, co je, a tím, co má být, bude mít stejný důsledek jako deregulace, pokud ustrneme a nepovedeme diskusi o reformě. Hluboká odborná diskuse však sama o sobě nestačí. Její výstupy musí být obtisknuty do právní regulace; s ohledem na složitost a naléhavost problému by měla být jakákoli politická ingerence v tomto případě, pokud možno, minimální.

Resumé

Příspěvek pojednává o důsledcích působení průmyslu 4.0. na právní úpravu pracovněprávních vztahů. Autor poukazuje na problematické aspekty stávajícího právního řádu České republiky a doplňuje úvahy o možném směřování budoucího vývoje.

Resumé

The paper is focused on the consequences of industrial action 4.0. on the legal regulation of labor law relationships. The author points out the problematic aspects of the current Czech law and adds considerations about the possible direction of future development.

TECHNOSTRES – OCHRANA DUŠEVNÉHO ZDRAVIA ZAMESTNANCA

JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.

*Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta
Kováčska 26
040 75 Košice
Slovenská republika
marcel.dolobac@upjs.sk*

Kľúčové slová: technostress, telework, home office, flexible forms of employment, mental health of an employee.

Úvod¹

Moderná technologická spoločnosť kladie, prirodzene, nové požiadavky na zamestnávanie, v dôsledku technologických zmien vznikajú nové formy a spôsoby výkonu závislej práce, zamestnanec už bežne nevykonáva prácu len štandardným spôsobom v priestoroch zamestnávateľa a pod jeho priamym a nepretržitým dohľadom. Tak ako spoločnosť samotná i práca sa v mnohých oblastiach presúva do virtuálneho sveta, keď komunikácia medzi zamestnávateľom a zamestnancom sa viaže výlučne na technologické prostriedky a internet. Kladie sa dôraz na rýchlosť. Zvyšujúca rýchlosť prenosu informácií (pod)vedome núti zamestnancov konať rýchlejšie. Požaduje sa stopercentná dostupnosť. Flexibilita zamestnania a možnosť zosúladiť svoje pracovné povinnosti a rodinný život sa tak často stávajú domnelou. Naopak, zamestnanec má byť vždy k dispozícii aspoň na krátku e-mailovú odpoveď, potvrdenie informácie a pod. Vo svojej podstate ide o úkony, ktoré síce nezaberú enormný čas, požiadavka nepretržitej pripravenosti je však stála. A s takouto požiadavkou je spojený stres.

¹ Príspevok bol spracovaný v rámci riešenia grantovej úlohy APVV-16-0002 *Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca.*

Zámerom tohto príspevku je objasniť staronový pojem technostres a v súvislosti s ním poukázať na právnu úpravu a právne dovolené možnosti ochrany zamestnanca pred nadmerným stresom na pracovisku.

1 Telepráca

Nemožno úplne poprieť snahu zákonodarcu reagovať na nové formy zamestnávania s cieľom poskytnúť potrebný právny rámec pre ich výkon. Aj v dôsledku iniciatívy sociálnych partnerov na európskej úrovni² bola do Zákonníka práce pojatá právna úprava domáckej práce a telepráce, ktoré majú pokrývať požiadavky trhu na dištančný, flexibilný výkon práce.

Vo všeobecnosti môžeme teleprácu definovať ako výkon práce prostredníctvom informačných technológií, ktorú zamestnanec vykonáva zväčša doma alebo na mieste, ktoré nie je typickou prevádzkou zamestnávateľa a pre ktorú je charakteristický vyšší stupeň samostatnosti práce.³ Nespornou výhodou telepráce z pohľadu zamestnávateľa je zníženie ekonomických nákladov na pracovnú silu, nuž a pre zamestnanca má táto forma výkonu práce priniesť väčšiu samostatnosť a širšie možnosti na zosúladenie pracovného a rodinného života (nie vždy je to tak). Za právne riziko telepráce sa považuje predovšetkým konflikt dvoch protichodných práv, a to práva zamestnávateľa na kontrolu výkonu práce a práva zamestnanca na ochranu súkromia.⁴ Za ďalšie riziko však považujeme aj nedostatočnú, resp. nesprávnu právnu úpravu vo vzťahu k ústavnému právu zamestnanca na odpočinok po práci.

² Počas svojich konzultácií o modernizácii a zlepšovaní pracovnoprávných vzťahov Európska komisia vyzvala európskych sociálnych partnerov, aby začali rokovania o otázkach telepráce. Výsledkom rokovaní bolo uzatvorenie a podpísanie Európskej rámcovej dohody o telepráci európskymi sociálnymi partnermi (ETUC, UNICE/UEAPME and CEEP) na najvyššej úrovni dňa 16. júla 2002. Pozri aj ŽULOVÁ, J.: *Implementing Telework Agreement in Slovakia*. In: PROCEEDINGS: 5th Mediterranean Interdisciplinary Forum on Social Sciences and Humanities (5, 2017; Barcelona). European Scientific Institute, ESI, 2017, s. 20 – 30.

³ K bližšej klasifikácii telepráce pozri DOLOBÁČ, M.: *Vplyv telepráce na duševné zdravie zamestnanca*. In: SUCHOŽA, J., HUSÁR, J., HUČKOVÁ, R. (eds.): *Právo, obchod, ekonomika VII*. Košice: Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2017, s. 193 – 201.

⁴ BARANCOVÁ, H.: *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká)*. Praha: Leges, 2016, s. 115.

1.2 Odpočinok pri výkone telepráce

Podstata právnej úpravy telepráce spočíva vo väčšej autonómii zamestnanca, ktorá sa odzrkadľuje najmä v možnosti rozvrhovať si pracovný čas podľa vlastných potrieb a predstáv. Na režim telepráce sa totiž:

- a) nevzťahujú ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času, o nepretržitom dennom odpočinku, o nepretržitom odpočinku v týždni a o prestojoch,
- b) pri dôležitých osobných prekážkach v práci zamestnancovi nepatrí náhrada mzdy s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka,
- c) zamestnancovi nepatrí ani mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak (§ 51 ods. 1 Zákonníka práce).

Vyňatie právnej regulácie nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého odpočinku v týždni považujeme za kritické. Zamestnávatelia si môžu predmetnú právnu úpravu vykladať aj tak, že zamestnanec je povinný byť k dispozícii kedykoľvek, ad absurdum, že je povinný pracovať nepretržite. Takéto jednostranné závery sú však v rozpore s ústavne garantovanou sociálnou ochranou zamestnanca, ktorej imanentnou súčasťou je aj právo na primeraný odpočinok po práci [čl. 36 písm. e) Ústavy].

Teória i prax odporúča, aby si zamestnanec v pracovnej zmluve presadil tzv. právo na odpojenie zo siete (právo byť odpojený), t. j. v dňoch pracovného pokoja nebyť zo strany zamestnávateľa vyrušovaný.⁵ Bez rozporu súhlasíme s vysloveným názorom, avšak v našich úvahách si dovoľíme ísť ďalej. Vyslovujeme presvedčenie, že aj v prípade absencie dohody o práve byť odpojený v pracovnej zmluve, toto právo zamestnancovi vždy prináleží, a to bez ohľadu na to, že Zákonník práce explicitne vyňal ustanovenia o nepretržitom dennom odpočinku a nepretržitom odpočinku v týždni z výkonu telepráce.

Akékoľvek právne pravidlo sa nesmie vykladať prísne gramaticky, ale vždy s ohľadom na ústavné garancie, pričom v neposlednom rade treba mať na pamäti aj „duch zákona“. Sociálna ochrana Zákonníka nespočíva len v texte zákona, ale predovšetkým v spôsobe jeho výkladu. Ochrana práce a ochrana (duševného) zdravia zamestnanca nemôže zostať v imaginárnej rovine, naopak, musí mať odraz v skutočnej realizácii každého pracovnoprávneho vzťahu.

⁵ Tamtiež s. 116.

Napokon, takýto príkaz nachádza svoje vyjadrenie aj v zákaze zneužitia práva, ktorý je súčasťou základných zásad Zákonníka práce. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov (čl. 2 základných zásad Zákonníka práce). Nemôže ísť o spravodlivý výkon práva, ktorý sa priechi ústavne garantovaným minimám.

2 Technostres

Je mylné domnievať sa, že opísané problémy sa týkajú výlučne telepráce ako flexibilnej formy zamestnávania, na ktorú sa viaže osobitá právna úprava. Zamestnávateľa často vyžadujú mimoriadnu pružnosť aj pri štandardnom zamestnávaní. Zamestnanec je podľa ich predstáv a potrieb povinný byť stále online, úlohy plniť okamžite, prípadne aj viacero úloh súčasne. A práve takýto spôsob výkonu práce (multitasking) je spojený so zvýšenou duševnou námahou a stresom, ktorý môže viesť až k telešikane.

V zahraničnej spisbe sa ujíma pojem technostres (zjednodušený preklad z anglického výrazu technostress), ktorý síce nie je pojmom novým, ale naberá nový obsah. Termín technostres sa s pôvodným významom kreoval už v 80. rokoch minulého storočia a predstavoval odpor a stres z nových technológií v dôsledku neznalosti práce s nimi. Patologická psychológia označovala technostres ako modernú chorobu, ktorá spočívala v poruche adaptácie spôsobenej neschopnosťou pracovať s modernými technológiami.⁶

Dnes sa obsah pojmu technostres mení a vyvíja. Základným problémom už nie je neznalosť počítačových technológií, ale ich predimenzovanosť a mimoriadna zaťaženosť zamestnancov. Nová technológia mobilných telefónov, ktorá umožňuje byť pripojený kedykoľvek a kdekoľvek, na jednej strane zjednocuje pracovné prostredie prístupom k pracovným e-mailom a dokumentom, na strane druhej vyžaduje neustále online pripojenie. Za fyziologické dôsledky technostresu sú najčastejšie považované bolesti chrbtice, preťaženie ruky ako následok jej dlhodobého a jednostranného zaťažovania (tzv. RSI – repetitive strain injury) a syndróm zrakovej únavy. Opakovane sa zdôrazňuje, že tieto zdravotné problémy sú spojené s psychosociálnymi faktormi pracovného stresu, resp.

⁶ SUH, A. – LEE, J.: *Understanding teleworkers' technostress and its influence on job satisfaction*. In: Internet Research, 27 (1), 2017, s. 140 – 159.

technostres býva uvedený ako jedna z príčin, ktorá sa na ich vzniku podieľa. V oblasti psychiky sú ako následky technostresu najčastejšie uvádzané poruchy pamäti, znížená koncentrácia, netrpezlivosť, nepríjemné potenie, záchvaty hnevu, problémy s relaxom a spánkom, bolesti hlavy a ďalšie psychosomatické poruchy. V súčasnosti postihuje technostres čoraz viac ľudí, a preto sa dokonca objavujú návrhy uznať technostres ako samostatnú chorobu z povolania.⁷

Preťaženosť technológiami vedie nielen k psychosomatickým poruchám, ale aj k nabúraniu súkromia zamestnancov. Tento fenomén má svoje označenie ako „technologický paradox“.⁸ Technologický pokrok, ktorý mal zamestnancom uľahčiť a zjednodušiť prácu, nakoniec vedie k väčšej záťaži. Dotazníky zamestnancov potvrdzujú, že niektorí z nich cítia potrebu pracovať stále rýchlejšie a pod tlakom časového rozvrhu úloh, a to aj v prípadoch, keď na to nie sú žiadne dôvody.⁹ V tejto súvislosti sa osobitne zdôrazňuje riziko multi-taskingu, ktorý prehľbuje stresové situácie a vnútorné prežívanie stresu.¹⁰ Vyvstáva tak logická otázka, aké možnosti právnej ochrany poskytuje pracovnoprávna úprava zamestnancom.

2.1 Právne možnosti ochrany pred technostresom

Pokiaľ zamestnávateľ opakovane požaduje od zamestnanca plnenie úloh okamžite a pre zamestnanca v nepriateľnom čase, aj keď to vzhľadom na ich obsah, zameranie a dôležitosť nie je nevyhnutné, takýmito pokynmi by nemal byť zamestnanec viazaný, aspoň čo do termínu ich vykonania, keďže konanie zamestnávateľa javí znaky zneužitia práva. Predpokladajme, že zamestnávateľ zneužíva pokynové právo a zamestnancovi ukladá šikanózne úlohy. Akákoľvek sankcia zamestnávateľa pre nesplnenie takýchto úloh je tak právne neudržateľná a zamestnanec má možnosti štandardnej právnej ochrany, ktorá často smeruje až k žalobe o neplatné skončenie pracovného pomeru. Otázkou zostáva, ako má (môže) zamestnanec aktívne konať pre odstránenie neželaného stavu ešte počas trvania pracovného pomeru.

⁷ ŽIDKOVÁ, Z.: *Technostres*. In: Bezpečnosť a hygiena práce, č. 4, 2004, s. 11.

⁸ HAJLI, J. – SIMS, J. – IBRAGIMOV, V.: *Information technology (IT) productivity paradox in the 21st century*. In: International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 64, No. 4, s. 457 – 478.

⁹ SELBERG, C. – SUSI, T.: *Technostress in the office: A distributed cognition perspective on human-technology interaction*. In: Cognition, Technology and Work, 16 (2), 2014, s. 187 – 201.

¹⁰ OH, S. T. – PARK, S.: *A Study of the Connected Smart Worker's Techno-stress*. In: Procedia Computer Science, 91, s. 725 – 733.

Sťažnosť smerovaná zamestnávateľovi sa zrejme minie svojmu účinku, obdobne to bude aj so sťažnosťou na príslušný inšpektorát práce. Prax inšpektorátu práce do istej miery zaostáva za technologickým pokrokom, zo strany orgánov dozoru prebieha kontrola normovania práce a dodržiavania pracovnoprávných predpisov, ktoré je možné dostatočne kvantifikovať a klasifikovať. V prípadoch zneužitia práva či diskriminácie zväčša odkázu na právo súdnej ochrany. Aktívni by však rozhodne mali byť zástupcovia zamestnancov, ktorí najlepšie poznajú pomery u zamestnávateľa a mali by vyvíjať dostatočný tlak, aby k zneužitiu práva nedochádzalo. I keď aj v tomto smere prehnaný optimizmus nie je na mieste. Technostres sa viaže na vyššie kvalifikovanú pracovnú silu s väčšou mierou samostatnosti, kde reálna ingerencia zástupcov zamestnancov do spôsobu realizácie pracovnoprávného vzťahu je vo všeobecnosti nižšia.

Ak odhliadneme od načrtnutých alternatív a zameriame sa na možnosti súdnej ochrany, zamestnanec má teoreticky právo domáhať sa nápravy prostredníctvom inštitútu:

- a) zneužitia práva,
- b) zákazu obťažovania ako pojmovej súčasti širšieho zákazu diskriminácie alebo
- c) náhrady škody a náhrady nemajetkovej ujmy.

Ad a) zneužitie práva

Zákaz zneužitia práva vymedzuje čl. 2 základných zásad a § 13 Zákonníka práce (ide o zhodnú úpravu) ako všeobecne platný zákaz zneužívať práva a povinnosti na škodu druhého účastníka pracovnoprávného vzťahu alebo spoluzamestnancov. Zákaz sa vzťahuje rovnako na zamestnávateľa ako i na zamestnanca.¹¹ Obsah pojmu zákaz zneužitia práva (obdobne ako dobré mravy) naberá kontúry prostredníctvom judikatúry,¹² ktorá zdôrazňuje, že ak účastník právneho vzťahu síce formálne koná v medziach svojho práva, ale prostredníctvom jeho realizácie sleduje poškodenie druhého účastníka právneho vzťahu, ide síce o výkon práva, ale o chybný výkon práva. Takéto konanie je totiž realizované nie na dosiahnutie výsledkov, ktoré má pozitívne právo v úmysle chrániť, ale len na to, aby sa formálne dosiahol súlad so zákonom. Preto je potreb-

¹¹ Z povahy pracovnoprávného vzťahu možno usúdiť, že k zneužitiu práva bude dochádzať prevažne zo strany zamestnávateľa, avšak nemožno vylúčiť ani zneužitie práva zamestnancom, napríklad v prípade využívania zákonnej úpravy prekážok v práci.

¹² Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5M Cdo 17/2008 z 13. októbra 2009.

né považovať takýto výkon práva, aj keď je formálne v súlade so zákonom, za výkon práva len zdanlivý. Účelom takéhoto konania nie je totiž výkon práva, ale snaha poškodiť druhého účastníka právneho vzťahu. Obdobne česká judikatúra¹³ považuje za zneužitie výkonu práva také správanie, ktorého cieľom nie je dosiahnuť účel a zmysel sledovaný právnou normou, ale ktoré je v rozpore s ustálenými dobrými mravmi a vedené s priamym úmyslom spôsobiť ujmu inému účastníkovi právneho vzťahu.¹⁴

Následkom porušenia zákazu zneužitia práva je neplatnosť právneho úkonu. To však nerieši neželaný stav úplne, stres na pracovisku je vytváraný postupne, navyše pokyny zamestnávateľa nemajú povahu právneho úkonu. Zákoník práce pri zneužití práva priznáva zamestnancovi právo podať sťažnosť, na ktorú je zamestnávateľ povinný bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

Považujeme za chybu právnej úpravy, že zamestnancovi nie je expressis verbis priznané aj právo domáhať sa primeraného zadostučinenia, ako je to napríklad v prípade porušenia povinností v rámci predzmluvných vzťahov.

Zákoník práce v súvislosti s porušením zákazu zneužitia práva ďalej odkazuje na osobitný právny predpis, ktorým je antidiskriminačný zákon.

Ad b) obťažovanie ako súčasť pojmu diskriminácia

Technostres a diskriminácia nemajú na prvý pohľad bližšiu spojitosť, a to aj vzhľadom na to, že pri pojme diskriminácia nám vbehnú do mysle predstava o nerovnakom zaobchádzaní s osobami v obdobných situáciách z dôvodu ich rozdielnosti, ktorá spočíva v ich osobe, osobnosti či postavení.

Súčasťou širšieho termínu diskriminácia je však aj obťažovanie, ktoré je definované ako správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastráajúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponížujúceho, potupujúceho, zneuctujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.¹⁵ V legálnej definícii pojmu obťažovanie sa tak priamo nenachádza diferenčiacné kritérium.

Pre prax vyvstáva nie zanedbateľná otázka, či pre naplnenie tohto pojmu sa vyžaduje správanie voči osobe s osobitým postavením či statusom, ako to predpokladá antidiskriminačný zákon vo svojich úvodných ustanoveniach,

¹³ Rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 31 Cdo 992/99 z 28. júna 2000.

¹⁴ Pozri k tomu aj BARANCOVÁ, H.: *Mobbing a šikanovanie zamestnanca ako forma zneužitia práva*. In: Societa set Iurisprudentia, roč. II, č. 2, s. 35 – 66.

¹⁵ Ustanovenie § 2a antidiskriminačného zákona.

alebo či k naplneniu zákazu obťažovania, so všetkými právnymi následkami, môže dôjsť voči akejkoľvek osobe (zamestnancovi) bez toho, aby sme skúmali dôvody protiprávneho konania, ktoré by inak (pri priamej či nepriamej diskriminácii) mali spočívať v takejto osobe a jej odlišnosti. V tejto súvislosti H. Barancová vyslovuje, že na rozdiel od iných druhov diskriminácie, pri identifikácii obťažovania sa nevyžaduje porovnávanie s inými zamestnancami. Rozpor so zákonom spočíva v konaní samotnom, nie v porovnaní s inými konaniami. Konanie, ktoré je obťažovaním, nebude akceptovateľnejšie, ak by zamestnávateľ bez rozdielu urážal všetkých svojich zamestnancov. Preto sa domnievame, že obťažovanie by malo byť všeobecným znakom diskriminácie nielen pre všetky uvedené diskriminačné znaky, ale aj mimo diskriminačných znakov, keď by obťažovanie už netvorilo súčasť diskriminácie.¹⁶ Citované myšlienky považujeme za zásadné, ktoré presahujú rámec problematiky technostresu a pokrývajú zložitú problematiku šikany na pracovisku.

V kontexte tohto príspevku prijatie uvedeného výkladu otvára pre zamestnanca právnu možnosť domáhať sa v prípade zneužívania práva zo strany zamestnávateľa jeho neustálymi neadekvátnymi pokynmi, ktoré by mali charakter šikany, odstránenia tohto stavu a najmä právo požadovať primerané zadostiučenie. *Domnievame sa, že obťažovanie je právnym inštrumentom spôsobilým poskytnúť ochranu voči technostresu a šikane. Ak absentuje osobitá právna úprava, ktorá by priamo poskytovala možnosť slabšej strane domáhať sa peňažnej náhrady pri zneužití práva či šikane, je vecou rozumného výkladu existujúcich právnych noriem, aby sa takáto nevyhnutná ochrana ponúkla prostredníctvom už ukotvených právnych inštitútov.*

Ad c) náhrada škody a náhrada nemajetkovej ujmy

Uplatnenie náhrady škody z dôvodu technostresu je problematické. Pochopteľne, ak technostres zamestnanca prerastie až do ujmy na zdraví, zamestnanec má poruke ochranu najmä (avšak nielen) prostredníctvom úrazových dávok, ktoré garantuje systém práva sociálneho zabezpečenia. Takýto prístup však nezabezpečuje žiadnu prevenciu. No v súvislosti s náhradou škody a nemajetkovej ujmy môže byť pre nás inšpiratívna rozhodovacia činnosť českých všeobecných súdov, ktoré prejednávajú žalobné návrhy zamestnancov na náhradu škody na duševnom zdraví, ktoré mali vzniknúť v príčinnej súvislosti s konaním zamestnávateľa (prípadne jeho inými zamestnancami) bez toho,

¹⁶ BARANCOVÁ, H.: *Mobbing a šikanovanie zamestnanca ako forma zneužitia práva*. In: Societas et Iurisprudentia, roč. II, č. 2, s. 35 – 66.

aby sa právny dôvod uplatňovaného nároku na náhradu škody výslovne dával do súvisu s pracovným úrazom.¹⁷

Záver

Záverom sa dovoľíme vrátiť k úvodným myšlienkam. Technologická spoločnosť prináša do pracovnoprávnych vzťahov viacero rizík, ktoré spoločnosť musí pomenovať a súčasne hľadať právne a mimoprávne prostriedky ako im čeliť. Zaťaženosť a stres k takýmto rizikám nepochybne patria. Namiesto zosúladenia rodinného a pracovného života dochádza k presnému opaku. Zamestnanci vykonávajú prácu prostredníctvom informačných aplikácií aj mimo štandardného pracovného času alebo počas dovolenky, sviatkov či dní pracovného pokoja alebo aspoň v krátkosti reagujú na pracovné úlohy a pracovnú korešpondenciu. Z výskumov vyplývajú aj takéto zaujímavé štatistiky (vo vzťahu k zamestnancom, ktorí využívajú internet a IT technológie):

- 39 % zamestnancov nikdy nemaže elektronické záznamy,
- 24 % kontroluje pracovné e-maily z domu,
- 24 % kontroluje svoje e-maily každých desať minút,
- 23 % opakovane kontroluje svoje e-maily, či ich neposlali na zlú adresu,
- 11 % kontroluje pracovné e-maily aj počas dovolenky,
- 7 % zálohuje všetky svoje dokumenty trikrát denne alebo častejšie.¹⁸

Schopnosť pracovať pod stresom a neustála dostupnosť sú pritom požiadavky, ktoré zamestnávateľia verejne požadujú a záujemcovia sa k týmto požiadavkám radi hlásia a prezentujú ich ako svoju výhodu či dokonca ako povahové črty. No mnohokrát sú hraničné požiadavky zamestnávateľov len pol kroka od šikany. Zámerom príspevku bolo, okrem iného, poukázať na to, že staronový pojem technostres a šikana majú viacero prienikov. Neočakávame zásadnú zmenu právnej úpravy, avšak domnievame sa, že v naznačených intenciách by zákonodarca, ako aj (súdna) prax mali smerovať sprísnenú pozornosť k právnym prostriedkom ochrany pred šikanou. Otvorenie právnych možností v tomto smere pootvorí dvere pre právne konanie aj v prospech ochrany pred technostresom.

¹⁷ Napríklad rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21 Cdo 4394/2014 z 24. marca 2016.

¹⁸ ŽIDKOVÁ, Z.: *Technostres*. In: Bezpečnosť a hygiena práce, č. 4, 2004, s. 13.

Literatúra

- BARANCOVÁ, H.: *Mobbing a šikanovanie zamestnanca ako forma zneužitia práva*. In: Societas et Iurisprudentia, roč. II, č. 2, s. 35 – 66, ISSN 1339-5467.
- BARANCOVÁ, H.: *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a rizika)*. Praha: Leges, 2016, 208 s. ISBN 978-80-7502-176-2.
- BARANCOVÁ, H.: *Teoretické problémy pracovného práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, ISBN 978-80-7380-465-7.
- HAIJLI, J., SIMS, J., IBRAGIMOV, V.: *Information technology (IT) productivity paradox in the 21st century*. In: International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 64, No. 4, s. 457 – 478, ISSN 1741-0401.
- SELLBERG, C., SUSI, T.: *Technostress in the office: A distributed cognition perspective on human-technology interaction*. In: Cognition, Technology and Work, 16 (2), 2014, s. 187 – 201, ISSN 1435-5558.
- SUH, A., LEE, J.: *Understanding teleworkers' technostress and its influence on job satisfaction*. In: Internet Research, 27 (1), 2017, s. 140 – 159, ISSN 1066-2243.
- OH, S. T., PARK, S.: *A Study of the Connected Smart Worker's Techno-stress*. In: Procedia Computer Science, 91, s. 2016, s. 725 – 733, ISSN 1877-0509.
- ŽIDKOVÁ, Z.: *Technostres*. In: Bezpečnosť a hygiena práce, č. 4, 2004, s. 11 – 15, ISSN 0006-0453.
- ŽULOVÁ, J.: *Implementing Telework Agreement in Slovakia*. In: PROCEEDINGS: 5th Mediterranean Interdisciplinary Forum on Social Sciences and Humanities (5, 2017; Barcelona). European Scientific Institute, ESI, 2017, s. 20 – 30. ISBN 978-608-4642-59-6.

Resumé

This paper is aimed to the discussion of 'technostress', which relates to the new forms of labor performance and may result from the overuse of new technologies. In relation to the topic, in the first part of this paper the author analyses the legislation regarding teleworking and points to the questions raised thereon in theory and practice of labour law. Drawing on this analysis, the author raises his concerns about the overuse of new technologies even after work and during holidays, mostly by using smartphone and checking emails. The main part of the paper is focused on the resilience of present legislation (especially Labour code and antidiscrimination act) to potential attacks on an employee's mental health.

NOVÉ POZNATKY A PRÍSTUPY V OBLASTI MONITOROVANIA ZAMESTNANCOV

JUDr. Juraj Hamulák, PhD., JUDr. Vladimír Minčíč, PhD.

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

Šafárikovo nám. č. 6, 810 00 Bratislava

Slovenská republika

juraj.hamulak@flaw.uniba.sk, vladimir.mincic@flaw.uniba.sk

Kľúčové slová: Európsky súd pre ľudské práva, Veľká komora EŠLP, rozhodnutie, právo na súkromie, monitoring zamestnancov, proporcionalita.

1 Úvod

Každý zamestnávateľ má v dnešnej spoločnosti oprávnené obavy týkajúce sa zbytočne vynaložených mzdových prostriedkov na zamestnancov. V súčasnosti je totiž absolútne bežné, že zamestnanci, resp. osoby v pracovnoprávných vzťahoch v pracovnom čase namiesto toho, aby vykonávali práce v súlade s pracovnou zmluvou, ako aj pokynmi zamestnávateľa „chatujú“, resp. komunikujú s vonkajším svetom prostredníctvom svojich „smartphonov“ a ďalších komunikačných kanálov v podobe internetových sociálnych sietí. Mnoho zamestnávateľov od momentu masového rozšírenia používania internetu začala v praxi zavádzať rôzne formy sledovania a monitoringu zamestnancov s cieľom chrániť majetok a svoje vlastníctvo. Monitoring zamestnancov sa tak v posledných rokoch stáva témou číslo 1 najmä z dôvodu, že tento priamo zasahuje do práva na ochranu súkromia zamestnancov, ktoré je garantované nielen na vnútroštátnej úrovni ale najmä na úrovni medzinárodných dohovorov. Jednou z najpálčivejších tém dotýkajúcich sa monitoringu zamestnancov je aj sledovanie e-mailovej, resp. elektronickej korešpondencie zamestnancov v pracovnom čase. Práve pri takýchto nových – moderných inštitútoch, zavádzaných a realizovaných v praxi, často právo a zákon ťahajú za kratší koniec, a tak na rad prichádzajú súdne inštanície, ktoré svojou rozhodovacou činnosťou vnášajú do inak ešte neaktualizovaného práva istotu, a ustávajú tak výklad tých právnych predpisov, ktoré sa ešte nemali možnosť dostať do právnej úpravy v kon-

krétnej podobe. Máme tak napríklad prostredníctvom Európskeho súdu pre ľudské práva možnosť sledovať ako jeho judikatúra spresňuje, ustalať a hlavne vysvetľuje realizáciu, resp. aplikáciu zakotvených právnych inštitútov v praxi.

2 Monitoring elektronickej komunikácie zamestnanca

E-mailová a iná elektronická komunikácia patrí v súčasnosti medzi najčastejšie a najbežnejšie komunikačné kanály. Ako už bolo spomínané, čoraz viac je využívaná aj v pracovnom živote a pri plnení pracovných úloh zamestnancov. Zamestnávateľia samotní dávajú pokyn na používanie týchto masových komunikačných kanálov, čo im zväčša uľahčuje samotnú prácu, zvyšuje efektivitu pracovného výkonu a pod. No na druhej strane vyvstáva do popredia otázka zneužívania komunikačných kanálov zamestnancami aj na inú komunikáciu ako pracovnú, a to v pracovnom čase. Zamestnávateľia tak čoraz väčšmi využívajú rôzne sledovacie aplikácie (softvér aj hardvér), ktorými sa snažia odkontrolovať správanie zamestnancov.

Do praktického stretu sa tak dostávajú dve ústavou garantované práva, a to právo na ochranu súkromia zamestnanca v spojení s právom na ochranu osobných údajov a právom na ochranu vlastníctva zamestnávateľa.

2.1 Právo na ochranu súkromia

V prvom rade je potrebné poukázať na všeobecnú zásadu práva na súkromný život, ktoré je ako základné ľudské právo chránené najmä medzinárodnými dohovormi (Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd, Charty základných práv Európskej únie) a Ústavou SR. Nemožno opomenúť ani právo na ochranu osobnosti a ochranu pred neoprávnenými zásahmi do súkromnej sféry. V zmysle článku 16 ods. 1 Ústavy SR sa zaručuje nedotknuteľnosť osoby a jej súkromia. Obmedzená môže byť len v prípadoch ustanovených zákonom, ide o situácie týkajúce sa najmä oprávnení príslušníkov Policajného zboru a podobne.

V súvislosti s ochranou osobnosti článok 19 ods. 2 Ústavy SR uvádza, že každý má právo na zachovanie ľudskej dôstojnosti, osobnej cti, dobrej povesti a na ochranu mena, každý má právo na ochranu pred neoprávneným zasahovaním do súkromného a rodinného života a každý má právo na ochranu pred neoprávneným zhromažďovaním, zverejňovaním alebo iným zneužívaním údajov o svojej osobe.

„Zosúladienie úpravy čl. 16 ods. 1 a čl. 19 ods. 2 Ústavy SR s medzinárodným štandardom ochrany práva na súkromie, ale aj so zdravým rozumom, predpokladá upustenie od doslovného výkladu čl. 16 ods. 1 a čl. 19 ods. 2 a jeho nahradenie extenzívnym výkladom vychádzajúcim z tézy, že čl. 16 ods. 1 a čl. 19 ods. 2 chráni hodnotu súkromnej povahy v jedinom a jednotnom systéme vytvorenom podľa požiadavky kompatibility s ochranou ľudského práva na súkromie.“¹ S rovnakým názorom sa stotožnil aj Ústavný súd SR, ktorý vo svojich judikátoch prezentuje myšlienku jednotného systému ochrany súkromia fyzických osôb.²

„Ústava vo viacerých ustanoveniach dotvára jednotnú úpravu práva na súkromný život, ktorého podstatou je možnosť jednotlivca v určitej sfére spoločenských vzťahov žiť podľa svojich predstáv bez zbytočných obmedzení, príkazov a zákazov ustanovených orgánom verejnej moci. Ústavou vytvorená ochrana práva na súkromie sa vnútorne diferencuje. Jednotlivými ustanoveniami sa zaručuje ochrana súkromia v rôznych životných situáciách. Ústavný súd v súlade s tým vyslovil právny názor, podľa ktorého ochrana osobných údajov sa podľa čl. 22 ods. 1 Ústavy SR zaručuje iba v priamej súvislosti v listovom tajomstvom a tajomstvom dopravovaných správ.“³

Ústavou zakotvené právo na súkromie a občianskoprávna ochrana osobnosti fyzickej osoby (zahŕňajúc aj právo na súkromie) sa často stotožňuje, avšak práve Ústavný súd SR túto polemiku vyvrátil vo svojom náleze z 15. 10. 1997 č. II. ÚS 59/97, keď uviedol: „Ústava spravidla zaručuje ochranu záujmov a hodnôt v spoločenských vzťahoch presahujúcich rozsah jedného právneho odvetvia. Ústavou zaručené právo na súkromie nie je identické s právom na súkromie, ktoré chráni Občiansky zákonník. Právo na súkromie podľa Občianskeho zákonníka nie je zanedbateľnou zložkou ústavného práva na súkromie. Ústavou zaručené právo na súkromie sa však naplňa aj niektorými ustanoveniami Zákona o rodine. Ústavou zaručené právo na súkromie štát chráni aj v odvetví trestného práva vytvorením skutkových podstát trestných činov porušujúcich súkromie (porušovanie domovej slobody podľa § 238 Trestného zákona, § 239 a § 240 porušovanie tajomstva prepravovaných správ).“⁴

¹ DRGONEC, J.: *Ústava Slovenskej republiky. Komentár*. 3. vydanie. Šamorín: Heuréka, 2012, s. 329.

² K tomu pozri napr.: Nález Ústavného súdu SR PL ÚS 43/95. Nález z 10. septembra 1996. Zbierka nálezov a uznesení Ústavného súdu SR 1996, s. 144.

³ Nález Ústavného súdu SR I. ÚS 33/95.

⁴ Nález Ústavného súdu SR z 15. 10. 1997 sp. zn. II. ÚS 59/97. Zbierka nálezov a uznesení Ústavného súdu Slovenskej republiky 1997, s. 290 – 291.

Ochrana súkromia je realizovaná aj v ďalšej oblasti právnej úpravy, a to v pracovnom práve. V zmysle článku 11 tvoriaceho jednu zo základných zásad stanovených zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v platnom znení (ďalej len „Zákonník práce“) zamestnávateľ môže o zamestnancovi zhromažďovať len osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca a údaje, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce, ktorú zamestnanec má vykonávať, vykonáva alebo vykonával.

Právo na ochranu osobných údajov síce slovenský zákonodarca upravuje značne konkrétne, avšak v zmysle Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd ochrana osobných údajov koncepcne spadá do práva na ochranu súkromia. Zákonník práce však nijako nedefinuje, čo je možné považovať za predmet ochrany spadajúcej pod článok 11, a preto je potrebné použiť definíciu, tak ako ju stanovuje Zákon č. 122/2013 Z. z., ktorý v § 4 ods. 1 definuje osobné údaje ako „údaje týkajúce sa určenej alebo určiteľnej fyzickej osoby, pričom takou osobou je osoba, ktorú možno určiť priamo alebo nepriamo, najmä na základe všeobecne použiteľného identifikátora alebo na základe jednej či viacerých charakteristík alebo znakov, ktoré tvoria jej fyzickú, fyziologickú, psychickú, mentálnu, ekonomickú, kultúrnu alebo sociálnu identitu.“⁵ Napriek zákonom o ochrane osobných údajov vymedzenom pojme osobné údaje, „pod pojmom osobné údaje judikatúra ESLP rozumie všetky informácie o určitej alebo určiteľnej osobe. O určiteľnú osobu ide vtedy, ak ju možno priamo alebo nepriamo identifikovať na základe určitého kľúča (napr. rodné číslo, údaje o zdraví).“⁶ Osobným údajom je v súčasnosti aj IP adresa užívateľa internetového pripojenia.

Ako sme už uviedli, právo na ochranu osobných údajov sa z obsahového hľadiska považuje za právo patriace do práva na ochranu súkromia. Čl. 11 ZP tak môžeme považovať za základný právny rámec rozsahu zásahu do súkromia zamestnanca zo strany zamestnávateľa, keď ZP v čl. 11 vymedzuje rozsah osobných údajov, ktoré môže zamestnávateľ zhromažďovať.

Zákonník práce sa v článku 11 obmedzuje na zákonnú limitáciu oprávnenia zamestnávateľa zhromažďovať dva druhy údajov; osobné údaje o zamestnancovi a iné údaje o zamestnancovi, ktoré síce nemusia mať v zmysle zákona o ochrane osobných údajov povahu osobných údajov, ktoré môžu mať význam z hľadiska vykonávanej práce zamestnanca alebo z hľadiska práce, ktorú má vykonávať, vykonáva alebo ktorú vykonával.

⁵ § 4 ods. 1 zákona o ochrane osobných údajov.

⁶ BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. 4. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2015, s. 99.

Vyslovene je právo na ochranu súkromia zamestnancov chránené priamo v paragrafovom znení Zákonníka práce, a to konkrétne v § 13 ods. 4 ZP, ktorý znie: „Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narušať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručení na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania.“⁷

Samotné právo na súkromie zamestnanca, resp. právo na ochranu súkromného života zamestnanca a pod. je chránené nie absolútne ale relatívne, čo znamená, že „sú obmedziteľné, a to za predpokladu, že ich obmedzenie prejde tzv. ústavným testom proporcionality, ktorý spravidla predvída sama ústava. ... Test proporcionality by sa dal charakterizovať aj ako séria krokov (subtestov), ktoré musia byť naplnené, aby mohlo prísť k ústavnému obmedzeniu ľudského práva alebo základnej slobody.“⁸ Základným pravidlom pri zásahu zamestnávateľa do zamestnancových práv na súkromie, čo sa týka rozsahu tohto zásahu, je tak limitácia z hľadiska toho, že tieto zásahy je možné vykonávať iba v medziach zásad legality, legitimacy a proporcionality (spomínaný test proporcionality), v zmysle ktorých bude monitoring zamestnanca zákonný len vtedy, ak takúto kontrolu zákon predpokladá a bude uskutočnená iba v zákonom predvídanom rozsahu a miere.

§ 13 ods. 4 ZP tak predstavuje právny rámec na tzv. monitoring zamestnancov zamestnávateľom, t. z. monitorovanie e-mailovej korešpondencie, teda elektronickej pošty, záznam telefonických hovorov, ale v intenciách judikatúry EŠLP sa tieto možnosti monitoringu vzťahujú nielen na zákonom vymedzené možnosti, ale pridávajú sa k nim aj ďalšie možnosti, ako napríklad monitoring pohybu zamestnancov na motorovom vozidle zamestnávateľa a pod.

Samotný monitoring zamestnancov je dovolený, avšak podmienený splnením viacerých povinností.

⁷ § 13 ods. 4 Zákonníka práce.

⁸ LALÍK, T.: *Úvod do problematiky ľudských práv*. In: Ústavné právo. Bratislava : Wolters Kluwer, 2016. S. 285. ISBN 978-80-8168-511-8.

Týmto podmienkami sú:

- zamestnávateľ má na to vážny dôvod, ktorý spočíva v osobitnej povahe vykonávanej práce zamestnancom, resp. osobitnej povahe zamestnávateľa, a
- ide o zásah do súkromia zamestnanca, ktorý spočíva v monitorovaní zamestnanca pri plnení pracovných úloh v pracovnom čase a v zásade na pracovisku (iné miesto nevylučujúc, napr. pri pracovnej ceste).

ZP nevymedzuje v § 13 ods. 4 všetky spôsoby monitorovania zamestnancov, „z čoho vyplýva, že zamestnávateľ je oprávnený, ak splní zákonné podmienky § 13 ods. 4 ZP vykonávať aj také konkrétne formy monitorovania zamestnancov, ktoré nie sú uvedené v § 13 ZP. Ide predovšetkým o videokamery na pracovisku (nevylučujúc zaznamenávanie polohy služobného motorového vozidla používaného zamestnancom a pod., pozn. autora)“.⁹

Monitorovanie zamestnancov je legitímne iba v prípade, že zamestnávateľ splní svoju oznamovaciu povinnosť voči zamestnancovi a vopred ho upovedomí o existencii kontroly, rozsahu kontroly a o forme a spôsobe vykonávania kontroly. Zásada proporcionality bude dodržaná, ak sa kontrola uskutoční len v nevyhnutnej miere, napríklad s cieľom dodržať ochranu zdravia pri práci a nebude tým porušená ľudská dôstojnosť zamestnanca.

Vážne dôvody tak, ako sú už uvedené, sa v každom prípade v závislosti od charakteru práce, miesta práce a podobne posudzujú individuálne.

Vážne dôvody je aj v prípade sledovania elektronickej pošty potrebné posudzovať individuálne vzhľadom na predmet a činnosť zamestnávateľa, napríklad je odlišné posudzovanie dôvodov sledovania elektronickej pošty zamestnávateľom, ktorý je softvérovou spoločnosťou a vyrába antivírusové programy a odlišné u zamestnávateľa, ktorého predmetom činnosti sú napríklad sťahovacie služby. Rovnako relevantným subjektívnym prvkom je aj druh práce, ktorú zamestnanec vykonáva. V tomto prípade je rozdiel, keď je zamestnanec IT-technik alebo upratovačka. Najviac v praxi využívaným „vážnym“ dôvodom pre zamestnávateľa je ochrana majetku zamestnávateľa. Právo na ochranu majetku má zamestnávateľ nielen v zmysle § 13 ods. 4 ZP, ale aj § 177 ods. 2 ZP, ktorý znie: „Na ochranu svojho majetku je zamestnávateľ oprávnený vykonávať v nevyhnutnom rozsahu kontrolu vecí, ktoré zamestnanci vnášajú na pracovisko alebo odnášajú z pracoviska. Podrobnejšie podmienky určí zamestná-

⁹ BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. 4. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2015, s. 250.

vateľ v pracovnom poriadku. Pri kontrole sa musia dodržať predpisy o ochrane osobnej slobody a nesmie byť ponižovaná ľudská dôstojnosť.¹⁰

V praxi nie je výnimkou realizácia monitoringu telefonických hovorov zamestnancov na prevenciu pred vybavovaním súkromných hovorov zamestnancov zo služobných zariadení. Pri monitorovaní telefonických hovorov musí byť dodržaná ochrana súkromia, obsah telefonátov musí ostať v utajení. Zamestnávateľ nemôže odpočúvať telefónne hovory, môže len zistiť volané čísla.

Zamestnávateľ môže vo svojom vnútornom predpise upraviť používanie elektronickej pošty, sledovanie telefonických hovorov alebo vyhotovovanie kamerových záznamov zamestnancov, avšak za predpokladu, že splní predchádzajúce podmienky. Vnútorný predpis, ktorý dovoľuje monitoring zamestnancov, sám osebe nelegitimizuje samotný monitoring, je len predpokladom pre samotnú realizáciu monitoringu za splnenie zákonom stanovených podmienok. Úprava monitoringu vo vnútornom predpise zamestnávateľa len naplňa jednu z podmienok monitoringu, t. j., že zamestnanec má právo byť o kontrole informovaný spolu so všetkými podmienkami príslušného monitoringu a zároveň je povinnosťou zamestnávateľa, aby o uvedenom zamestnanca informoval a poučil.

3 Bărbulescu vs. Rumunsko – 12. 1. 2016

Keďže právna úprava monitoringu zamestnancov zamestnávateľmi nie je veľmi konkrétna a rozpracovaná, a často sa tak zamestnávateľ pri realizácii monitoringu, ako aj zamestnanec dostávajú do problémových situácií, tak čoraz väčšími nielen odborníkmi z akademickej obce, ale aj prax samotná privítajú, ak nejaká súdna inštitúcia prijme v spornej veci rozhodnutie, resp. vysloví svoj názor, a tým odstráni pochybnosti pri aplikácii právnej úpravy na praktické situácie. Jedným z takýchto rozhodnutí je rozhodnutie Európskeho súdu pre ľudské práva (ďalej len „EŠLP“), ktorý rozhodoval vo veci Bărbulescu vs. Rumunsko.

Európsky súd pre ľudské práva vydal 12. 1. 2016 rozhodnutie v spore Bărbulescu proti Rumunsku, v ktorom išlo najmä o ochranu súkromia zamestnanca na pracovisku (ďalej len „prvé rozhodnutie“).

¹⁰ § 177 ods. 2 ZP.

V prípade „Bărbulescu“ v podstate išlo o sledovanie (monitoring) zamestnanca zamestnávateľom na pracovisku s tým, že zamestnávateľ sledoval „chatovaciu“ komunikáciu zamestnanca prostredníctvom programu Yahoo Messenger. Zamestnanec mal túto chatovaciu linku používať na pracovné účely, a to na komunikáciu s klientmi. Zamestnanec však v pracovnom čase toto chatovanie realizoval nielen na komunikáciu s klientmi, ale aj s priateľkou a bratom. Zamestnávateľ však prostredníctvom sledovacieho softvéru zaznamenával komunikáciu zamestnanca na pracovisku a v pracovnom čase so súkromnými osobami, načo ho asi po týždni monitoringu konfrontoval s jeho výsledkami. Výsledkom konfrontácie bolo skončenie pracovného pomeru so zamestnancom okamžite, a to za používanie internetu a pracovného chatu v pracovnej dobe na súkromné účely.

Po vyčerpaní všetkých vnútroštátnych možností na súdnu ochranu sa zamestnanec obrátil na ESLP, na ktorom sa domáhal toho, že Rumunsko ako signatár Európskej dohody o ochrane ľudských práv a základných slobôd porušilo čl. 8 ods. 1 tejto dohody, ktorý zaručuje každému právo na rešpektovanie súkromného a rodinného života.

ESLP po ťažkom rozhodovaní nakoniec pripustil, že zamestnávateľ bol oprávnený sledovať konverzácie zamestnanca na Yahoo Messengeri na to, aby zistil, či sa v pracovnom čase venuje práci.

Právnu vetou, na ktorej ESLP postavilo obhajobu zamestnávateľovho postupu bolo to, že na to, aby sa zistilo, či je monitorovanie zamestnanca, teda napríklad nahrávanie jeho hovorov, sledovanie jeho činnosti na internete alebo telefónických hovorov v rozpore s čl. 8 Európskej dohody o ochrane ľudských práv a základných slobôd je potrebné skúmať, či zamestnanec mohol alebo nemohol pri svojej súkromnej komunikácii odôvodnene očakávať súkromie alebo nie.

„Európsky súd pre ľudské práva vo svojom rozsudku konštatoval, že nepovažuje za neprimerané, že si zamestnávateľ chcel overiť, či zamestnanci počas pracovného času plnia svoje pracovné povinnosti a že zamestnávateľ vstúpil do účtu sťažovateľa v domnienke, že tento obsahuje komunikáciu týkajúcu sa klientov. Ďalej poukázal na to, že v konaní pred vnútroštátnymi súdmi mal sťažovateľ možnosť uplatniť argumenty o údajnom porušení jeho práva na rešpektovanie súkromia a korešpondencie, pričom v rozhodnutiach vydaných týmito súdmi nie je zmienka o obsahu jeho komunikácie. Pred súdmi bol prepis tejto komunikácie využitý iba v rozsahu nevyhnutnom na preukázanie, že využíval firemný počítač počas pracovného času na súkromné účely, avšak identita ľudí, s ktorými komunikoval, nebola sprístupnená. Zamestnávateľ okrem toho mo-

nitoroval len Yahoo Messenger konto, nie iný obsah sťažovateľovho počítača. Na základe uvedeného európsky súd dospel k záveru, že vnútroštátne súdy pri posudzovaní veci dodržali spravodlivú rovnováhu medzi právom sťažovateľa na ochranu súkromia a korešpondencie a záujmami jeho zamestnávateľa.¹¹

V každom takom prípade, resp. pri kontrole legitimacy a legality monitoringu zamestnanca sa zisťuje najmä, či zamestnávateľ uložil zamestnancom nejaké vnútorné pravidlá a pokyny na používanie elektronickej komunikácie, výpočtovej techniky a telefónov a je potrebné preskúmať aj bežnú prax na danom pracovisku. Uvedené znamená, či zamestnávateľ informoval zamestnanca o možnom, resp. reálnom monitoringu na pracovisku.

Z uvedeného rozhodnutia ESLP z roku 2016 však vyplýva, že na to, aby zamestnávateľ mohol monitorovať svojich zamestnancov postačí, ak možno zo strany zamestnanca odôvodnene očakávať monitoring. V zmysle uvedeného tak nie je nutné zo strany zamestnávateľa informovať zamestnanca, že dochádza k monitoringu.

V roku 2016 tento rozsudok ESLP vyvolal veľkú mieru rozruchu, a to tak v odborných, ako aj laických kruhoch, pretože v podstate legitimoval právo zamestnávateľa na monitoring zamestnancov bez ich predchádzajúceho súhlasu.

Samozrejme, nie je možné tento rozsudok posudzovať len ako rozsudok, ktorým ESLP dovolil zamestnávateľom monitorovať svojich zamestnancov bez akýchkoľvek podmienok.

Pre správnosť posúdenia daného prípadu je dôležité si predstaviť aj to, ako súd postupoval pri hodnotení dôkazov, ktoré zamestnanec a zamestnávateľ predložili súdnym inštanciam. Sporné totiž bolo to, že zamestnávateľ síce vydal vnútorný predpis o tom, že môže sledovať komunikáciu zamestnancov (sporné bolo už to, že vnútorný predpis bol vydaný týždeň, pred začatím sledovania komunikácie zamestnanca, čo koniec-koncov sám zamestnanec napadol pred súdom, keď tvrdil, že zamestnávateľ tento vnútorný predpis vydal až po začatí sledovania, teda ex post), avšak sporné bolo preukázanie toho, či dotknutého zamestnanca o vydaní takéhoto vnútorného predpisu aj oboznámil. Zamestnanec sa na druhej strane bránil, že nemohol čakať, vzhľadom na súkromný charakter komunikácie, že táto bude sledovaná. Zamestnanec zároveň tvrdil, že zamestnávateľ iba zakázal používanie počítačov na súkromné účely, ale na druhej strane tam neuviedol, že takéto používanie a dodržiavanie vnútorného predpisu môže aj sledovať. Na základe predložených argumentov súd

¹¹ Tlačová správa Ministerstva spravodlivosti vo veci Bărbulescu proti Rumunsku z 12. januára 2016. Dostupná 10. 12. 2017 na <https://www.justice.gov.sk/Stranky/aktualitate-tail.aspx?announcementID=2048>.

konštatoval zásah do súkromia, avšak následne skúmal, či zásah do zamestnancovho práva na súkromie bol primeraný, pričom dospel k záveru, že bol dostatočne primeraný a obmedzený.

4 Bărbulescu vs. Rumunsko pred Veľkou komorou a rozhodnutie zo dňa 5. 9. 2017

Rozhodnutie vo veci Bărbulescu vs. Rumunsko zo dňa 12. 1. 2016 však nebolo konečné, pretože vo výnimočných prípadoch je možné sa odvolať na tzv. Veľkú komoru ESLP, ktorá následne zasadne a prípad prejedná a rozhodne s konečnou platnosťou aj napriek predchádzajúcemu rozhodnutiu, čo sa stalo aj v tomto prípade. Na Veľkú komoru je možné sa dovolať len naozaj v dôležitých veciach, ktoré majú výnimočnú povahu, akými sú napríklad otázky fundamentálnych ľudských práv, ktoré sú natoľko zásadné, že opodstatňujú dodatočné preskúmanie predchádzajúceho rozhodnutia komory.

Dňa 5. 9. tak Veľká komora ESLP v pomere sudcov 11 : 6 v prospech p. Bărbulescu zrušila verdikt štrasburského súdu z minulého roka, podľa ktorého síce zamestnávateľ sledovaním elektronickej korešpondencie zasiahol do súkromnej sféry p. Bărbulescu, ale išlo o primeraný postup, pretože chcel zistiť, či si zamestnanec počas pracovnej doby plní svoje povinnosti. Veľká komora s konečným verdiktom konštatovala, že práva p. Bărbulescu boli porušené najmä z hľadiska vyváženia záujmov zamestnávateľa a zamestnanca. No základným argumentom tohto rozhodnutia bola skutočnosť, že zamestnanec nebol dostatočne poučený o spôsoboch a nástrojoch monitorovania jeho aktivít, a teda aj súkromnej komunikácie.

Verdikt Veľkej komory ESLP je možné zhrnúť do viacerých bodov:

- Všetky predchádzajúce súdy zle posúdili proporcionalitu medzi ochranou práva na súkromie zamestnanca a práva zamestnávateľa na hladkom chode spoločnosti monitorovaním zamestnancov a sledovaním toho, či dodržiavajú pracovnú disciplínu.
- Súd rovnako dospel k záveru, že rumunské súdy nedostatočne posúdili otázku riadnej informovanosti o monitorovaní, rozsahu, spôsobe a dôvodoch, resp. či bolo možné ochranu zamestnávateľa dosiahnuť aj iným spôsobom. *„ESLP v zásade nekonštatuje protiprávnosť monitorovania ako takého, ale poukazuje na skutočnosť, že zamestnanec nebol dôsledne informovaný o spôsoboch a rozsahu monitorovania. Teda ak má byť moni-*

*torovanie v súlade s jeho právami, bude potrebné zaviesť podrobné inter-né postupy a smernice týkajúce sa jednak výkonu monitorovania a jednak oboznámenia zamestnanca nielen s jeho výkonom, ale aj spôsobom reali-zácie a rozsahu, čiže tým ako sa monitoruje a čo sa monitoruje. Tieto sku-točnosti sú častokrát firmami podceňované a zamestnanci nie sú obozná-mení v potrebnom rozsahu alebo príslušné dokumenty sú písané pomerne vágne.*¹²

- Po tretie súdy nedostatočne posúdili otázku, či komunikácia p. Bărbules-cua mohla byť dostupná aj bez jeho vedomia tretím stranám.
- Štvrtým argumentom použitým súdom, bola v zásade opäť proporciona-lita, ale v tomto prípade proporcionalita z pohľadu zásahu zamestnávateľa do práva zamestnanca na súkromie. Súd tak konštatoval, že zamestná-vateľ má právo monitorovaním zbierať informácie o porušení pracovnej disciplíny zamestnancom. Zamestnávateľ má právo zhromažďovať zís-kané údaje o komunikácii alebo používaní daného zariadenia. Môže vy-hodnocovať, koľko telefonátov a v akej dĺžke bolo vykonaných na sú-kromné čísla, koľko e-mailov bolo zaslaných mimo siete pracovných kontaktov alebo iným spôsobom zhromažďovať a vyhodnocovať údaje, ktoré sú, pokiaľ možno, evidentné.¹³

5 Záver

V článku sme sa snažili poukázať na právnu úpravu monitorovania zamest-nancov, ich výklad, ako aj poukázať na jeden z najvýznamnejších súdnych spo-rov posledných 20 rokov zaoberajúcich sa právom na súkromie zamestnancov a ich ochranu. Rozhodnutie veľkej komory ESLP zo dňa 5. 9. 2017 je v mno-hom významné, a to najmä vzhľadom na dôsledky, ktoré so sebou prináša pre prax. Čo teda z uvedeného rozhodnutia vyplýva a aké budú jeho následky?

Zo samotného rozhodnutia nevyplýva to, že by zamestnávatelia odteraz ne-mohli monitorovať za žiadnych okolností svojich zamestnancov v práci, avšak

¹² K tomu pozri <https://www.pravnenoviny.sk/nove-povinnosti-pri-monitorovani-zamest-nancov>.

¹³ K narušeniu proporcionality zásahu by mohlo dôjsť napríklad, ak by zamestnávateľ ana-lyzoval aj obsah samotných správa alebo telefonátov. Za dovolené by sa v zmysle roz-hodnutia zo septembra 2017 mohlo napríklad považovať, ak by zamestnávateľ sledoval aj obsah správa alebo telefonátov, ktoré boli pôvodne pracovnými, avšak obsahovali aj súkromné prvky.

pre proporcionálne monitorovanie je potrebné prijať celý rad opatrení na zabezpečenie toho, aby nedošlo k porušovaniu práva na súkromie. Bude teda potrebné prijať podrobné zamestnávateľské interné postupy a smernice týkajúce sa jednak výkonu monitorovania a jednak oboznámenia zamestnanca nielen s jeho výkonom, ale aj spôsobom realizácie a rozsahu, čiže tým, ako sa monitoruje a čo sa monitoruje.

Súd ďalej vyšpecifikoval podmienky, ktoré je nutné dodržať, aby sa dodržala miera vyváženosti, resp. proporcionality medzi záujmami oboch strán sporu a nedošlo k neprimeranému zásahu do práva na súkromie ako napríklad to, že zamestnávateľ musí zamestnanca informovať o možnosti monitorovania. Informácia by mala byť jasná a dostatočne špecifická, aby bolo z nej možné zistiť ako, kedy a v akom rozsahu je zamestnanec monitorovaný, zamestnávateľ by mal pri posudzovaní primeranosti posudzovať, či bol monitorovaný iba tok informácií alebo aj samotný obsah, či sa monitorovala všetka komunikácia alebo iba časť z nich, či bolo monitorovanie neobmedzené alebo časovo ohraničené a to, či k výsledkom monitorovania mal prístup aj tretí subjekt a v akom rozsahu.

Z rozhodnutia ďalej vyplýva aj akýsi návod, resp. postup pre súdy, ktoré by mali dôslednejšie rozoberať otázku dôvodnosti monitorovania, teda to, prečo zamestnávateľ monitoruje zamestnancov, a to najmä s ohľadom nato, či zamestnávateľ iba sledoval tok informácií alebo aj samotný obsah správ alebo telefonátov.¹⁴ Ďalej je potrebné skúmať, či by bolo možné vytvoriť monitorovací systém založený na menej rušivých metódach a opatreniach ako priamo pristupovať k obsahu komunikácie zamestnanca. Z hľadiska konkrétnych okolností každého prípadu by sa malo posúdiť, či cieľ sledovaný zamestnávateľom by sa mohol dosiahnuť bez priameho úplného prístupu k obsahu komunikácie zamestnanca, a rovnako či boli výsledky monitorovania použité k uvádzanému účelu a tento účel aj splnili.

Posledný záver vyplývajúci nám z analyzovaného rozhodnutia je ten, či zamestnancovi boli poskytnuté primerané záruky, najmä ak monitorovacie operácie zamestnávateľa majú narúšajúci charakter. Takéto záruky by mali byť najmä zabezpečenie, aby zamestnávateľ nemal prístup k skutočnému obsahu príslušnej komunikácie.

Z rozhodnutia ESLP je koniec-koncov možné vyvodiť aj záver, že by malo dôjsť naprieč všetkými členskými štátmi EÚ k zmene legislatívy v oblasti monitorovania zamestnancov, pretože je táto zjavne nedôsledná a nedostatočná.

¹⁴ Ak by bol monitorovaný aj obsah, tak je podľa ESLP potrebný oveľa silnejší dôvod.

Explicitne je právo na ochranu súkromia, resp. postup pri monitorovaní zamestnancov riešený v legislatíve iba 6 európskych štátov vrátane Slovenska, avšak ako sme už uvádzali v úvode tohto článku, naša právna úprava nie je veľmi rozpracovaná a v praxi skôr vyvoláva polemiky, ako napríklad v prípade negatívneho vymedzenia monitorovania zamestnancov.

Je teda nepochybné, že uvedené rozhodnutie ESLP je jedným z najvýznamnejších za posledné roky, a bude zaujímavé sledovať, ako sa členské štáty s ním vysporiadajú, najmä to, či bude jeho dôsledkom už spomínaná zmena legislatívy v členských krajinách.

Literatúra

- BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. 4. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2015, 1264 s., ISBN 978 -80-89603-31-2.
- DRGONEC, J.: *Ústava Slovenskej republiky. Komentár*. 3. vydanie. Šamorín: Heuréka, 2012, 1620 s., ISBN 80-89122-73-8.
- LALÍK, T.: Úvod do problematiky ľudských práv. In: *Ústavné právo*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-8168-511-8.
- Nález Ústavného súdu SR PL ÚS 43/95. Nález z 10. septembra 1996. Zbierka nálezov a uznesení Ústavného súdu SR 1996.
- Nález Ústavného súdu SR I. ÚS 33/95.
- Nález Ústavného súdu SR z 15. 10. 1997 sp. zn. II. ÚS 59/97. Zbierka nálezov a uznesení Ústavného súdu Slovenskej republiky 1997.
- Rozhodnutie ESLP vo veci Bărbulescu vs. Rumunsko zo dňa 12. 1. 2016 dostupné na www.eur-lex.europa.eu.
- Rozhodnutie ESLP vo veci Bărbulescu vs. Rumunsko zo dňa 5. 9. 2017 dostupné na www.eur-lex.europa.eu.
- www.pravnenoviny.sk/nove-povinnosti-pri-monitorovani-zamestnancov
- Zákon č. 311/2001 Z. z. *Zákonník práce v znení neskorších predpisov*.
- Zákon č. 122/2013 Z. z. *o ochrane osobných údajov v znení neskorších predpisov*.

Resumé

Authors deals in his paper with analyzes of two ECHR decisions in the field of employee monitoring and protection of their right to privacy.

OCHRANA PRÁVA DUŠEVNÉHO VLASTNÍCTVA V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH

JUDr. Peter Tonhauser, Ph.D.

Právnická fakulta Univerzity Mateja Bela

Skuteckého 20

974 01 Banská Bystrica

Slovenská republika

tonhauser@tonhauser.eu

Kľúčové slová: labour law, intellectual property law, patent, improvement proposal.

1 Systém právnej úpravy pracovnoprávných vzťahov a práva duševného vlastníctva

Zákonník práce primárne reguluje právne vzťahy vznikajúce medzi zamestnancom a zamestnávateľom pri výkone závislej práce. Zamestnanec pri plnení povinností vykonáva prácu podľa pokynov zamestnávateľa, spravidla pracovnými pomôckami a nástrojmi zamestnávateľa. Výsledok činnosti zamestnanca, v podobe hmotne zachyteného statku alebo výsledku duševnej činnosti zamestnanca, resp. ich prípadnej kombinácie, môže za určitých okolností spadať pod reguláciu nielen pracovnoprávných predpisov, ale aj predpisov práva duševného vlastníctva.

Základným princípom, na ktorom je budovaný systém právnej úpravy vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom v oblasti duševného vlastníctva, je preferencia majetkových práv zamestnávateľa pred majetkovými právami zamestnanca. Teória odôvodňuje tento výsledok tým, že zamestnanec, hoc pôvodca realizácie predmetu ochrany práva duševného vlastníctva, zhmotňuje tento predmet výrobnými prostriedkami zamestnávateľa, v pracovnom čase a za mzdu poskytovanú zamestnávateľom. Táto skutočnosť je primárnym dôvodom oprávnenia zamestnávateľa disponovať s majetkovou zložkou jednotlivých práv duševného vlastníctva.

Právna úprava v prípade vytvorenia predmetu práva duševného vlastníctva v pracovnoprávnom režime explicitne ochraňuje zamestnávateľa v prípade, že zamestnanec vykonáva svoju činnosť v rámci režimu pracovnoprávných vzťahov. Pozitívum majetkoprávného oprávnenia sa stráca v prípade, že výkon činnosti fyzickej osoby nie je pokrytý režimom Zákonníka práce, ale Občianskym alebo Obchodným zákonníkom. V takomto prípade je potrebná osobitná dohoda s pôvodcom predmetu práva duševného vlastníctva so všetkými náležitosťami, ktoré sú pre platnosť takýchto právnych úkonov vyžadované.

2 Právna úprava zamestnaneckého diela

Pri výkone činnosti zamestnanca môže nastať situácia, keď dôjde v rámci plnenia pracovných úloh k vytvoreniu diela, ktoré bude mať znaky predmetu autorského diela. Základnou podmienkou zaradenia výsledku činnosti zamestnanca – diela pod pojem zamestnanecké dielo je skutočnosť, že predmetné dielo musí byť vytvorené v rámci plnenia pracovnoprávných úloh a pokynov zamestnávateľa. V prípade, ak by zamestnanec vytvoril predmet práva duševného vlastníctva mimo rámca plnenia pracovných povinností, nemal by zamestnávateľ na túto skutočnosť žiadny právny dosah.

Právna úprava vychádza z princípu ochrany zamestnávateľa, ktorý je vlastníkom všetkých výrobných prostriedkov, prostredníctvom ktorých zabezpečuje zamestnanec výkon svojej činnosti. Vzhľadom na právnu doktrínu o neodňateľnosti osobnostných práv je zamestnávateľ oprávnený disponovať s druhou zložkou autorského práva, t. j. majetkovým právom.

Pojem zamestnanecké dielo definuje ustanovenie § 90 ods. 1 autorského zákona, v zmysle ktorého *„Dielo vytvorené autorom na splnenie povinností vyplývajúcich mu z pracovnoprávného vzťahu alebo z obdobného pracovného vzťahu sa považuje za zamestnanecké dielo.“*

Základnou právnou podmienkou existencie zamestnaneckého diela¹ je skutočnosť, že sa dielo vytvorilo v pracovnoprávnom vzťahu v súvislosti s plnením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávného vzťahu. Právna úprava nerozlišuje, či sa dielo vytvorilo v rámci predmetu činnosti zamestnávateľa, resp. si-

¹ V zmysle čl. 2 ods. 3 smernice Európskeho parlamentu a rady 2009/24/ES z 23. apríla 2009 o právnej ochrane počítačových programov: *Ak je počítačový program vytvorený zamestnancom pri plnení jeho povinností alebo podľa pokynov vydaných jeho zamestnávateľom, je zamestnávateľ výlučne oprávnený vykonávať všetky majetkové práva k takto vytvorenému programu, ak nie je v zmluve dohodnuté inak.*

tuáciu, keď by zamestnanec plnil pracovné úlohy nad rámec podnikateľského oprávnenia zamestnávateľa zapísaného v obchodnom registri. V danom prípade by vyvstala otázka oprávnenia zamestnávateľa disponovať s majetkovými právami k dielu.

Za zamestnanecké dielo sa považuje aj dielo vytvorené autorom, ktorý je členom riadiacich, kontrolných alebo dozorných orgánov právnickej osoby, alebo štatutárnym orgánom právnickej osoby, alebo členom štatutárneho orgánu právnickej osoby, na splnenie povinností vyplývajúcich mu z členstva v orgáne tejto právnickej osoby, ktorá sa v tomto prípade považuje za zamestnávateľa. Výnimkou zo zásady, že majetkové práva vykonáva zamestnávateľ, je situácia, keď zamestnanec vykonáva prácu v rámci dočasného pridelenia v zmysle § 58 Zákonníka práce. V takomto prípade sa za zamestnávateľa považuje užívateľský zamestnávateľ. Aplikačným problémom bude prípadná potreba vykonávania právnych úkonov voči zamestnancovi, pretože vedúci zamestnanci užívateľského zamestnávateľa nie sú oprávnení vykonávať voči zamestnancovi právne úkony.

Zákonník práce v § 223 ods. 4 explicitne zakazuje, aby dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru boli uzatvárané na činnosti, ktoré sú predmetom ochrany podľa autorského zákona. V prípade, ak by takáto dohoda pokrývala činnosť podľa autorského zákona, bola by ex lege absolútne neplatným právnym úkonom.

Obsahom autorského práva sú dve základné zložky, osobnostné a majetkové. Autorské právo k predmetu zamestnaneckého diela ostáva zachované, osobitným spôsobom je však riešený výkon majetkových práv, ktoré, v prípade, že nie je dohodnutý odlišný spôsob úpravy, vykonáva vo svojom mene a na svoj účet zamestnávateľ. Zamestnávateľ môže právo výkonu majetkových práv autora postúpiť tretej osobe v prípade, že sa nedohodnú inak.² V prípade, že zamestnávateľ vykonáva majetkové práva autora k zamestnaneckému dielu, vychádza právna úprava z domnienky, že autor udelil súhlas na zverejnenie tohto diela, ako aj na to, aby zamestnávateľ toto dielo uvádzal na verejnosti pod svojím menom, obchodným menom alebo názvom zamestnávateľa a na dokončenie diela, zmenu diela alebo iný zásah do diela. V prípade zamestnaneckého diela možno hovoriť o výhradnej licencii vyplývajúcej zo zákona, pri ktorej však zákon pripúšťa jej modifikáciu dohodou medzi autorom a zamestnávateľom, na rozdiel od licenčnej zmluvy, ktorá je postavená na čisto zmluvnom

² Pôvodne autorský zákon č. 618/2003 Z. z. umožňoval previesť majetkové práva na tretiu osobu len so súhlasom zamestnanca.

základe. Zamestnávateľ, ktorý vykonáva majetkové práva k dielu, však rovnako ako nadobúdateľ licencie, nie je vo vzťahu k nakladaniu s takýmto dielom neobmedzený.³ Počas výkonu majetkových práv autora k zamestnaneckému dielu zamestnávateľom je autor povinný zdržať sa výkonu majetkových práv k tomuto dielu.

V praxi môže nastať niekoľko aplikačne problematických prípadov. V prvom rade ide o situáciu, keď zamestnanec vytvorí zamestnaneckého dielo a medzi ním a zamestnávateľom neexistuje osobitná úprava práv a povinností vyplývajúcich z vytvorenia zamestnaneckého diela. V takomto prípade by sa na vzniknutý právny vzťah zamestnaneckého diela vzťahovala zákonná úprava § 90 autorského zákona. V danom prípade by okrem bežnej mzdy nemal zamestnanec nárok na žiadne plnenia vyplývajúce z predmetného diela, resp. zamestnancovi nevzniká nárok na žiadne primerané vyrovnanie.⁴ Zmluvné strany môžu v pracovnej zmluve upraviť špecifické nároky zamestnanca vo vzťahu k prípadnej odplate zamestnávateľa za využívanie majetkových práv, resp. poskytnutie licencie tretej osobe. Skutočnosť, že zamestnanec nemá žiadny nárok na primerané vyrovnanie so zamestnávateľom, považujem za výrazné negatívum právnej úpravy, pretože v prípade väčšieho majetkového prospechu získaného aj z činnosti zamestnanca sa zamestnanec nemôže domáhať doplatenia svojich prípadných nárokov.

Právna úprava však nerieši situáciu, keď by bola medzi zamestnancom a zamestnávateľom uzatvorená dohoda o úprave práv k zamestnaneckému dielu ex post, to znamená po vytvorení diela. Takáto dohoda nie je vylúčená, avšak vzhľadom na nastavenie právnej úpravy by vyjednávacía pozícia zamestnanca bola značne sťažená.

V prípade, ak zamestnanec vytvorí pri plnení pracovnoprávných povinností zamestnanecké dielo a majetkové práva prevedie v rozpore s § 90 autorského zákona na tretiu osobu, možno takúto dohodu považovať za absolútne neplatný právny úkon.

Zamestnávateľ nemá povinnosť vykonávať majetkové práva k dielu. Ak zamestnávateľ nevykonáva majetkové práva k zamestnaneckému dielu vôbec

³ GAJDOŠOVÁ, S. *Analýza problematiky zamestnaneckého diela z pohľadu autorského zákona, konkrétne softvéru vytvoreného zamestnancom v pracovnom pomere*. Personálny a mzdový poradca 8/2014, EPI, Žilina.

⁴ Česká právna úprava zamestnaneckého diela priznáva v § 58 ods. 6 autorského zákona právo autorovi diela na primeranú dodatočnú odmenu, pokiaľ mzda alebo iná odmena vyplatená autorovi je v zjavnom nepomere k zisku z využitia práv k zamestnaneckému dielu a významu takéhoto diela pre dosiahnutiu zisku.

alebo ich vykonáva nedostatočne, má autor právo požadovať, aby mu zamestnávateľ udelil za obvyklých podmienok licenciu na použitie zamestnaneckého diela. Zamestnávateľ nie je povinný licenciu udeliť, ak je to v rozpore s jeho oprávnenými záujmami alebo je na strane zamestnávateľa iný závažný dôvod na odmietnutie udelenia takejto licencie.

Skončenie pracovného pomeru, resp. spôsob, akým došlo k skončeniu pracovného pomeru, nemá vplyv na práva a povinnosti vyplývajúce zo zamestnaneckého diela. Smrťou alebo zánikom zamestnávateľa oprávneného vykonávať majetkové práva autora k zamestnaneckému dielu bez právneho nástupcu, právo výkonu majetkových práv zamestnávateľa zaniká a majetkové práva k zamestnaneckému dielu vykonáva autor.

3 Práva priemyselného vlastníctva

Právna úprava patentov je obsiahnutá v tzv. patentovom zákone č. 435/2001 Z. z., ktorý upravuje vytvorenie vynálezu v pracovnoprávnom vzťahu v § 11. Novela patentového zákona č. 242/2007 Z. z. účinná od 1. 1. 2018 redefinovala pojem zamestnanecký vynález. Rovnako ako v prípade autorského zákona osobnostné práva, t. j. právo pôvodcovstva ostáva zachované, majetkové práva, t. j. právo na riešenie patrí zamestnávateľovi od momentu vytvorenia riešenia.

Základnou povinnosťou zamestnanca⁵ je bezodkladne po vytvorení vynálezu písomne informovať o tejto skutočnosti zamestnávateľa. Písomné oznámenie musí obsahovať opis technického problému a jeho riešenie, vznik a podstatu zamestnaneckého vynálezu. Opis vynálezu musí byť dostatočne spôsobilý na to, aby ho dokázal odborník uskutočniť. Pojem odborník nie je presne definovaný, ale predpokladá sa, že je to osoba znalá problematiky na úrovni, ktorá sa pre výkon danej činnosti vyžaduje.

Problematickým momentom je absencia niektorých náležitostí oznámenia zo strany zamestnanca vo vzťahu k začatiu plynutia trojmesačnej lehoty na uplatnenia si práva na riešenie. V takomto prípade by mal zamestnávateľ vyzvať zamestnanca na doplnenie informácií. Zamestnanec nemôže viazať

⁵ V prípade, ak je pôvodcov viac, majú právo na primeranú odmenu a právo na dodatočné vyrovnanie v rozsahu, v akom sa podieľali na vytvorení zamestnaneckého vynálezu. Ak sa spolupôvodcovia nedohodli inak alebo ak inak nerozhodol súd, platí, že podiel spolupôvodcov na vytvorení zamestnaneckého vynálezu je rovnaký.

poskytnutie informácií na dohodu o výške odmeny zo strany zamestnávateľa, pretože právom na riešenie v tomto období nedisponuje.

Právo na riešenie je možné uplatniť dvoma spôsobmi. V prvom prípade si zamestnávateľ uplatní právo na riešenie v lehote troch mesiacov od upovedomenia zo strany pôvodcu, ktoré musí spĺňať požiadavky v zmysle § 11 ods. 1 patentového zákona. Druhým prípadom je podanie prihlášky, európskej patentovej prihlášky alebo medzinárodnej prihlášky, ktorej predmetom je zamestnanecký vynález a v ktorej je ako pôvodca uvedený pôvodca, ktorý vytvoril zamestnanecký vynález.

Zákon ukladá zamestnancovi a zamestnávateľovi v lehote od upovedomenia zamestnávateľa o vynáleze až do vyriešenia problematiky uplatnenia práva na riešenie povinnosť zachovávať o zamestnaneckom vynáleze mlčanlivosť voči tretím osobám. Ak zamestnávateľ v lehote troch mesiacov uplatnil právo na riešenie, pôvodca je povinný zachovávať o zamestnaneckom vynáleze mlčanlivosť voči tretím osobám až do sprístupnenia vynálezu verejnosti podľa tohto zákona, Európskeho patentového dohovoru alebo podľa Zmluvy o patentovej spolupráci alebo do jeho sprístupnenia verejnosti so súhlasom zamestnávateľa podľa toho, ktorá skutočnosť nastane skôr. Ak právo na riešenie prešlo na pôvodcu z dôvodu, že si zamestnávateľ neuplatnil v trojmesačnej lehote právo na riešenie, zamestnávateľ je povinný zachovávať o zamestnaneckom vynáleze mlčanlivosť voči tretím osobám až do jeho sprístupnenia verejnosti.

Zamestnanec má ako pôvodca nárok na primeranú odmenu, a to aj v prípade, že nebola zmluvnými stranami vopred dohodnutá. Na určenie výšky odmeny je rozhodujúci technický a hospodársky význam vynálezu a prínos dosiahnuteľný jeho využitím alebo iným uplatnením, pričom sa prihliada na materiálny podiel zamestnávateľa na vytvorení vynálezu, ako aj na rozsah a obsah pracovných úloh pôvodcu. Novela precizovala splatnosť odmeny, ktorá nastáva jeden mesiac od uplatnenia práva na riešenie.

Ustanovenie § 11 ods. 6 patentového zákona umožňuje, aby vznikli dve situácie. V prvom prípade je odmena medzi stranami dohodnutá a zamestnancovi patrí takto stanovená odmena a to buď mzda alebo paušálna odmena. Problematický môže byť vzťah dohodnutej odmeny k pojmu primeranosť k aplikácii § 11 ods. 7 patentového zákona, t. j. ak odmena za vytvorenie vynálezu nie je primeraná. Vynára sa otázka, či môže zamestnanec požadovať aj doplatenie odmeny do výšky jej primeranosti a následne aplikovať ustanovenie § 11 ods. 7 patentového zákona. Domnievam sa, že áno, pretože odmena podľa § 11 ods. 6 patentového zákona musí spĺňať podmienku primeranosti a v prípade splnenia podmienok definovaných v § 11 ods. 7 patentového zá-

kona má pôvodca nárok na dodatočné vyrovnanie. Na druhej strane toto riešenie by umožňovalo zamestnávateľovi nevyplatiť odmenu dohodnutú podľa § 11 ods. 6 patentového zákona s prihliadnutím na skutočnosť, že sa odmena nejaví ako primeraná a je vysoká.

Právna úprava definuje aj pojem tzv. dodatočného vyrovnania pre pôvodcu v prípade, že odmena zjavne nezodpovedá prínosu dosiahnutému neskorším využitím alebo iným uplatnením vynálezu alebo ak odmena bola určená paušálnou sumou. Po uplynutí troch rokov od uplatnenia práva na riešenie je zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti pôvodcu povinný poskytnúť pôvodcovi podklady nevyhnutné na určenie výšky dodatočného vyrovnania. Ak zamestnávateľ poskytne pôvodcovi informácie označené zamestnávateľom ako dôverné, pôvodca je povinný zachovávať o nich mlčanlivosť voči tretím osobám a nesmie ich použiť pre seba v rozpore s účelom, na ktorý mu ich zamestnávateľ poskytol. Pôvodca môže právo na dodatočné vyrovnanie uplatniť najskôr po uplynutí troch rokov od uplatnenia práva na riešenie zamestnávateľom. Právo na dodatočné vyrovnanie nezanikne skôr, ako trvá ochrana zamestnaneckého vynálezu.

Obdobný režim, ako v prípade patentu, obsahuje aj zákon č. 527/1990 Zb. o vynálezoch, priemyselných vzoroch a zlepšovacích návrhoch v znení neskorších predpisov. Ak pôvodca vytvoril priemyselný vzor na splnenie úlohy v pracovnom pomere, prechádza právo pôvodcu podať prihlášku priemyselného vzoru na zamestnávateľa, ak nie je dohodnutý iný právny režim medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Právo na pôvodcovstvo tým nie je dotknuté.

Pôvodca, ktorý vytvoril priemyselný vzor v pracovnom pomere, je povinný zamestnávateľa o tejto skutočnosti bez meškania písomne upovedomiť a odovzdať mu podklady potrebné na posúdenie priemyselného vzoru. V prípade, ak zamestnávateľ v lehote troch mesiacov od upovedomenia o vytvorení priemyselného vzoru nepodá prihlášku priemyselného vzoru, môže priemyselný vzor prihlásiť pôvodca. Zamestnávateľ aj pôvodca sú v tejto lehote povinní zachovávať o priemyselnom vzore voči tretím osobám mlčanlivosť.

Pôvodca, ktorý vytvoril priemyselný vzor v pracovnom pomere, má voči zamestnávateľovi právo na primeranú odmenu. Pri určení výšky odmeny sa vychádza z prínosu dosiahnutého využitím priemyselného vzoru alebo jeho iným uplatnením, pričom sa prihliada na materiálny podiel zamestnávateľa na vytvorení priemyselného vzoru a na rozsah pracovných úloh pôvodcu. Ak sa už vyplatená odmena dostane do zjavného nepomeru s prínosom dosiahnutým neskorším využitím alebo iným uplatnením priemyselného vzoru, má pôvodca právo na dodatočné vyrovnanie.

V ustanovení § 11 zákona č. 517/2007 Z. z. o úžitkových vzoroch je ob-
siahnutá úprava vytvorenia úžitkového vzoru zamestnancom v pracovnopráv-
nom vzťahu. V prípade, ak pôvodca vytvoril technické riešenie v rámci plne-
nia úloh z pracovnoprávneho vzťahu, obdobného pracovného vzťahu alebo
členského vzťahu, prechádza právo na ochranu úžitkovým vzorom na zamest-
návateľa, ak sa účastníci tohto vzťahu nedohodli inak. Právo na pôvodcovstvo
tým nie je dotknuté. Rovnako ako v prípade patentu je pôvodca, ktorý vytvoril
technické riešenie, povinný zamestnávateľa o tejto skutočnosti bez odkladu pís-
somne upovedomiť a zároveň mu odovzdať všetky podklady potrebné na po-
súdenie technického riešenia.

Zamestnávateľ má v tomto prípade trojmesačnú lehotu, v rámci ktorej sa
môže rozhodnúť, či uplatní voči pôvodcovi právo na ochranu úžitkových vzor-
ov alebo nie. V prípade, ak tak nespraví, právo na ochranu úžitkových vzorov
prechádza späť na pôvodcu. Zamestnávateľ, ako aj pôvodca, sú v tejto lehote
povinní zachovávať o technickom riešení mlčanlivosť voči tretím osobám.

Pokiaľ nedošlo medzi zamestnávateľom a pôvodcom k dohode o odmene
za vytvorenie úžitkového vzoru, má zamestnanec vo vzťahu k zamestnávate-
ľovi právo na primeranú odmenu. Na určenie výšky odmeny je rozhodujúci
technický a hospodársky význam technického riešenia a prínos dosiahnuteľný
jeho využitím alebo iným uplatnením, pričom sa prihliada na materiálny po-
diel zamestnávateľa na vytvorení technického riešenia, ako aj na rozsah a ob-
sah pracovných úloh pôvodcu. Ak odmena zjavne nezodpovedá prínosu do-
siahnutému neskorším využitím alebo iným uplatnením technického riešenia,
má pôvodca právo na dodatočné vyrovnanie.

Záver

Právna úprava ochrany práv duševného a priemyselného vlastníctva v prípa-
de, že k vytvoreniu jednotlivých predmetov ochrany dôjde v pracovnopráv-
nom vzťahu, je založená na privilegovaní zamestnávateľa vo vzťahu k autor-
skému právu zamestnanca. Zákonná licencia na využívanie majetkových práv
k predmetom autorského práva a práva priemyselného vlastníctva je najlep-
ším riešením potrieb zamestnávateľov pri ich využívaní. Aj keď sa v niekto-
rých prípadoch javí právna úprava neprimerane tvrdá, je vytvorená predovšet-
kým v záujme zamestnávateľov pre čo najmenej problematické zabezpečenia
vlastných podnikateľských aktivít. Najvypuklejším problémom bola predov-
šetkým požiadavka na súhlas zamestnanca pri prevode majetkových práv

na tretiu osobu v prípade vytvorenia diela podľa právnej úpravy autorského zákona do 31. 12. 2015. Nový autorský zákon na základe pripomienok túto skutočnosť odstránil a umožnil zamestnávateľovi prevádzať majetkové práva bez súhlasu zamestnanca, s výnimkou prípadu, ak sa v zmysle dispozitívnosti tohoto ustanovenia nedohodli inak. Takýto súhlas však spôsoboval v praxi problémy, najmä ak zamestnávateľ nevyžiadal súhlas vopred a neskôr zamestnanec u zamestnávateľa už nepracoval, prípadne len svojvoľne tento súhlas nechcel udeliť.

Literatúra

- BARANCOVÁ, H. Zákoník práce. Komentár. 4. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2015.
- BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce. Komentár. 2. vydanie. Praha : C. H. Beck, 2015.
- ŠTEVČEK, M. a kol. Občiansky zákoník. Komentár. Bratislava: C. H. Beck, 2015.
- ŠTEFKO, M. Pracovné právo v kontexte občianskeho práva. Praha: Auditorium, 2012.
- VOJČÍK, P. Občianske právo hmotné. Plzeň: Aleš Čeňek, 2012.

Resumé

Autor sa zaoberá vzťahom pracovného práva a práva duševného vlastníctva. Definuje základné inštitúty zamestnaneckého diela definovaného v autorskom zákone, vynálezu a ostatných inštitútoch práva duševného vlastníctva. Definuje problematické momenty a aplikačné problémy, ktoré vznikajú medzi zamestnancom a zamestnávateľom.

The author deals with the relationships between labor law and intellectual property rights. It defines the core institutes of employee work as defined in the Copyright Act, the invention and other intellectual property rights institutes. It defines problematic moments and application problems that arise between the employee and the employer.

SOCIÁLNE PRÁVA ZAMESTNANCOV VYKONÁVAJÚCICH TELEPRÁCU¹

JUDr. Jana Žulová, PhD.

*Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta
Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia
Kováčska 30, 040 75 Košice, Slovenská republika
jana.zulova@upjs.sk*

Kľúčové slová: telepráca, pracovný čas, prekážky v práci, právo byť odpojený, súkromie, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci.

Key words: telework, working time, obstacles to work, right to be disconnected, privacy, occupational safety and health.

1 Úvod

Životy a pracovné prostredie pretvára rozmach informačnej a výpočtovej technológie. (Pracovné) právo nie je voči technologickému pokroku imúnne a reflektuje niektoré jeho prvky. Napríklad reguluje pracovné podmienky práce vykonávanej za použitia informačno-komunikačných technológií mimo priestorov zamestnávateľa v podobe tzv. telepráce.

Právna úprava telepráce (spolu s domáckou prácou) je predmetom ustanovenia § 52 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len Zákonník práce).² V ustanovení § 52 ods. 1 Zákonníka práce sa telepráca definuje ako *práca vykonávaná pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mies-*

¹ Tento príspevok bol podporený Agentúrou na podporu výskumu a vývoja na základe zmluvy č. APVV-16-0002: Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca, vedúci projektu: JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.

² Právna úprava telepráce bola do Zákonníka práce zavedená prostredníctvom zákona č. 348/2007 Z. z. s účinnosťou od 1. septembra 2007 a je výsledkom implementácie Rámcovej dohody o telepráci prijatej európskymi sociálnymi partnermi (ETUC, UNICE/UEAPME and CEEP) dňa 16. júla 2002.

te³ s použitím informačných technológií. Vecný rozsah citovaného ustanovenia zužuje ustanovenie § 52 ods. 5 Zákonníka práce, podľa ktorého sa za *teleprácu nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním doma alebo na inom ako zvyčajnom mieste výkonu práce za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje*. Predpokladá sa výkon práce na inom mieste ako prevádzka zamestnávateľa, plnenie pracovných úloh s použitím informačných technológií⁴ a stálosť, pravidelnosť výkonu telepráce. Výnimočné, občasné vykonávanie práce mimo stáleho pracoviska nie je telepracou. Pravidelnosť ale neznamená výlučnosť. Výkon telepráce môže byť dohodnutý alternatívne, časť dohodnutej práce možno realizovať na pracovisku, časť na inom dohodnutom mieste.

Cieľom právnej úpravy telepráce je špecifikáciou práv a povinností zamestnanca i zamestnávateľa prispôsobiť výkon tohto atypického pracovného vzťahu reálnym potrebám praxe a súčasne zabezpečiť, že pracovné podmienky telezamestnanca ho nebudú v nijakom smere znevýhodňovať v porovnaní s porovnateľným zamestnancom (§ 40 ods. 9 Zákonníka práce) na pracovisku zamestnávateľa. Uvedené podrobujeme analýze. Predkladaný príspevok nadväzuje a vychádza zo záverov prác publikovaných k výhodám a nevýhodám telepráce⁵ a z komparatívnej analýzy zahraničných právnych úprav telepráce.⁶ Konceptne poukazujeme na tie legislatívne nedostatky dotýkajúce sa sociál-

³ Definícia telepráce je flexibilná a pokrýva rôzne modifikácie telepráce, najmä s ohľadom na miesto výkonu telepráce. Bližšie k tomu: DOLOBÁČ, M. Vplyv telepráce na duševné zdravie zamestnanca. In: Právo, obchod, ekonomika VII. : zborník príspevkov z vedeckého sympózia : 11. – 13. október 2017, Vysoké Tatry. – Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017. S. 193 – 200. ISBN 9788081525285.

⁴ Ide o rôzne počítačové a komunikačné vybavenie (stolové počítače, notebooky, tablety, tlačiarne, mobilné telefóny, smartphony, internetovú telefóniu, telekonferencie a pod.)

⁵ K tomu: BARINKOVÁ, M. Zamestnávateľ ústretový k rodine. In: *Personálny a mzdový poradca*, č. 10, 2009, s. 162 – 177. ISSN 1335-158. Alebo aj GREGUŠ, J. Právna úprava domácej práce a telepráce v kontexte novely Zákonníka práce. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference PRACOVNÍ PRÁVO 2016 na téma Zákoník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci*. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2017, s. 121 – 134. ISBN 978-80-210-8528-2.

⁶ Bližšie: BARANCOVÁ, H. et al. *Pracovní právo v evropské perspektivě*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 275 – 287. ISBN 978-80-7380-241-7. (Autorka kapitoly: A. OLŠOVSKÁ.), KADLUBIEC, V. Právni úprava telepráce v Polské republice. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference PRACOVNÍ PRÁVO 2015 na téma Sledování pracovního a rodinného života*. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2016, s. 118 – 133. ISBN 978-80-210-8121-5.

nych práv zamestnancov vykonávajúcich teleprácu, ktoré podľa nášho názoru nesvedčia bezproblémovému rozširovaniu tejto flexibilnej formy práce.

2 Právo na najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času a právo na primeraný odpočinok po práci

Najväčšou výhodou telepráce, ktorá zároveň definuje tento druh atypického pracovnoprávneho vzťahu, je autonómia telezamestnanca rozvrhovať si svoj pracovný čas. V zmysle slovenskej právnej úpravy sa na výkon telepráce nevzťahujú ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času, nepretržitom dennom odpočinku, nepretržitom odpočinku v týždni... [ust. § 52 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce]. Je potrebné identifikovať, ktoré zákonné ustanovenia sa týkajú rozvrhovania určeného pracovného času, pretože tie sa vo vzťahu k výkonu telepráce nebudú aplikovať. Ide o:

- ust. § 86 Zákonníka práce o rovnomernom rozvrhnutí pracovného času, t. j. ustanovenie o rozvrhnutí pracovného času v zásade na päť pracovných dní;
- ust. § 87 Zákonníka práce o nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času, t. j. ustanovenia o podmienkach pre nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času vrátane rozvrhovania pracovného času v konte pracovného času podľa ust. § 87a Zákonníka práce;
- ust. § 88 a § 89 Zákonníka práce o pružnom pracovnom čase, t. j. určenie základného a voliteľného pracovného času, pre telezamestnanca je celý čas voliteľným pracovným časom;
- ust. § 90 Zákonníka práce týkajúce sa stanovenia začiatku a konca pracovného času; a
- ust. § 91 Zákonníka práce týkajúce sa rozvrhovania prestávky v práci, a to preto, že telezamestnanec si sám určuje, kedy bude mať prestávku v práci.

V rovnakom význame je potrebné vykladať aj tú časť ust. § 52 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, ktorá ustanovuje, že *na výkon telepráce sa nevzťahujú ustanovenia... o nepretržitom dennom odpočinku, nepretržitom odpočinku v týždni...* Máme za to, že v správnom gramatickom vyjadrení by malo ísť o formuláciu *na výkon telepráce sa nevzťahujú ustanovenia ... o rozvrhnutí nepretržitého denného odpočinku, nepretržitého odpočinku v týždni...* Totiž aj telezamestnanec má právo na primeraný odpočinok po práci, len si pravidlá jeho

rozvrhovania určuje sám, ako aj v prípade prestávky na odpočinok a jedenie. Je potrebné si uvedomiť, že časová suverenita telezamestnancov sa týka „len“ organizovania ich časového rozvrhu práce. Nie je právom ani možnosťou telezamestnanca prekračovať svoj pracovný čas nad zákonom prípustné limity. Maximálna dĺžka denného a týždenného pracovného času,⁷ a v nadväznosti na to minimálne limity nepretržitého denného odpočinku alebo nepretržitého odpočinku v týždni musia byť bezpodmienečne rešpektované. Čo súčasne pre zamestnávateľa znamená prípustnosť pridelovania len takého rozsahu práce, ktorý je telezamestnanec schopný odpracovať v rámci ustanoveného týždenného pracovného času.

Moderným výrazom pre práva telezamestnanca na prestávky v práci, odpočinok po práci a s tým súvisiaceho sociálneho práva na plnohodnotnú realizáciu súkromného a rodinného života je **právo byť odpojený**.⁸ Keďže zákonná úprava Slovenskej republiky je v tomto ohľade rámcová, je vecou zamestnávateľa a telezamestnanca aké spôsoby zvolia pre rešpektovanie i konkrétnu realizáciu tohto práva.⁹ Tak ako existujú rôzne softvérové programy na vzdialený prístup k počítaču zamestnanca, prostredníctvom ktorých vie zamestnávateľ zamestnanca kontrolovať, existujú aj programy, ktoré vedú obmedziť, či pozastaviť fungovanie poštových serverov či inej komunikačnej techniky využívanej zamestnancom na výkon telepráce.¹⁰

Priamu súvislosť s pracovným časom majú prekážky v práci. Ako právne relevantné skutočnosti zasahujú do pracovného času zamestnanca a ospravedlňujú nevykonávanie dohodnutej práce. V súlade s ustanovením § 52 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce sa na výkon telepráce nevzťahujú ustanove-

⁷ Ust. § 85 ods. 5 Zákonníka práce: Pracovný čas zamestnanca je najviac 40 hodín týždne. Ust. § 85 ods. 9 Zákonníka práce: Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín.

⁸ NASCIMENTO, C. B. The fundamental rights to disconnect teleworking and its effects on global society. IN Telework 2010, Argentina. 15th International ITA Workshop. Dostupné na: <http://www.telework2010.tic.org.ar/papers/Bertoli20Nascimento20english.pdf>.

⁹ Pozri aj: VARGA, V. Právo byť odpojený. In: *Jarná internacionalizovaná škola doktorandov 2017: zborník príspevkov zo 4. ročníka Jarnej internacionalizovanej školy doktorandov*. – Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017. S. 123 – 128. ISBN 9788081525117.

¹⁰ Niekoľko príkladov dobrej praxe ako možno realizovať zamestnancovo právo byť odpojený uvádza výskumná správa Eurofound and the International Labour Office: *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 2017, s. 51 – 53. ISBN 978-92-897-1569-0.

nia o prestojoch a telezamestnancovi nepatrí pri dôležitých osobných prekážkach v práci od zamestnávateľa náhrada mzdy (s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, pozri ďalej). Sme toho názoru, že citované ustanovenie nezodpovedá legálnemu pravidlu, že pracovné podmienky zamestnanca pri telepráci nesmú znevýhodňovať takého zamestnanca v porovnaní s porovnateľným zamestnancom na pracovisku zamestnávateľa. Prestoj, t. j. prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (§ 142 ods. 1 Zákonníka práce), môže brániť výkonu práce zamestnancovi na pracovisku, rovnako ako porucha informačnej technológie využívanej telezamestnancom. Ak zamestnávateľ vybavuje „domáce pracovisko“ telezamestnanca elektronickými pracovnými prostriedkami a dôjde k ich poruche, nevidíme legitímny dôvod pre vylúčenie aplikácie ust. § 142 ods. 1 Zákonníka práce na zamestnancov vykonávajúcich teleprácu. Vylúčenie aplikácie náhrady mzdy pri dôležitých osobných prekážkach v práci je založené na tom, že keďže telezamestnanec si sám rozvrhuje pracovný čas, je spôsobilý si „plánovať“ aj svoje dôležité osobné prekážky v práci tak, aby nezasiahli do jeho pracovného času. Zamestnávateľ poskytuje náhradu mzdy len pri úmrtí rodinného príslušníka podľa § 141 ods. 2 písm. d) Zákonníka práce, keď mu patrí pracovné voľno v rozsahu od jedného do troch dní pracovného voľna s náhradou mzdy v závislosti od toho, kto zomrel, a či zamestnanec aj obstaráva pohreb. Sme toho názoru, že úmrtie rodinného príslušníka nie je jedinou „objektívnou“ dôležitou osobnou prekážkou v práci, ktorú nemožno vopred predvídať. Svojou povahou môže mať taký charakter aj narodenie dieťaťa zamestnancovi.¹¹ V stave *de lege lata* telezamestnancovi nepatrí náhrada mzdy na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť. Je potom paradoxné, že ako jedna z výhod tejto flexibilnej formy práce je prezentovaná harmonizácia pracovného a rodinného života.

V súvislosti s pracovným časom telezamestnanca je ešte jeden aspekt, ktorého právna úprava si žiada precizovanie v praxi. Výkon telepráce či už z domu alebo iného dohodnutého miesta nezbavuje zamestnávateľa povinnosti viesť evidenciu pracovného času podľa § 99 Zákonníka práce. V takejto situácii musí zamestnávateľ zvoliť spôsob evidencie pracovného času, ktorý túto skutočnosť zohľadňuje, pričom ak telezamestnancovi uloží povinnosť zaznamenávať začiatok a koniec časového úseku, v ktorom vykonával prácu, nebude to

¹¹ Podľa ust. § 141 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť.

znamenat', že naňho preniesol svoju evidenčnú povinnosť.¹² Plnenie evidenčnej povinnosti zamestnávateľa podľa § 99 Zákonníka práce je nemysliteľné bez súčinnosti zamestnanca, pričom dodržanie tejto povinnosti aj pri výkone telepráce si žiada upresnenie pokynov ako a akým spôsobom má byť takáto evidencia vedená.

3 Právo na odmenu za vykonanú prácu

V súlade s už uvedeným telezamestnanec vykonáva zadaný objem práce v čase, ktorý si rozvrhuje sám a je na ňom, či bude pracovať aj v sobotu, v nedeľu, vo sviatok, alebo aj v inom nesociálnom čase, napríklad v noci. Pracuje však s vedomím, že na rozdiel od zamestnanca v prevádzke zamestnávateľa, mu podľa § 52 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce za výkon práce nadčas nepatrí mzda (§ 121 Zákonníka práce), mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok (§ 122 Zákonníka práce), mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu (§ 123 Zákonníka práce), ani mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce (§ 124 Zákonníka práce). Je však možné, aby sa na poskytovanie mzdy za prácu nadčas a uvedených mzdových kompenzácií zamestnávateľ a telezamestnanec dohodli. Otázka pracovnej pohotovosti a jej odmeňovania (§ 96 Zákonníka práce) nie je voči telezamestnancom osobitne regulovaná, t. j. nevylučuje sa, aby telezamestnancovi bola nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť.

Pri aplikácii ustanovenia § 51 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce v praxi je potrebné si uvedomiť, že odmeňovanie práce v nesociálnom čase je v zásade dvojzložkové (dosiahnutá mzda + mzdové zvýhodnenie):

- podľa ust. § 121 Zákonníka práce za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 25 % jeho priemerného zárobku, resp. 35 %, ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikové práce;
- podľa ust. § 122 Zákonníka práce za prácu vo sviatok patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 50 % jeho priemerného zárobku;
- podľa ust. § 123 Zákonníka práce za prácu v noci patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu.

¹² Blížšie pozri rozhodnutie NSS ČR č. 4 Ads 244/2016-36.

Z uvedeného potom vyplýva, že telezamestnanec má bezpochyby nárok na dosiahnutú mzdu za prácu vo sviatok i dosiahnutú mzdu za prácu v noci. Podľa všetkého má nárok na mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas, aj keď mzda za prácu nadčas mu nepatrí.¹³ Ak pri telepráci nemožno vylúčiť, že vznikne potreba pracovať nadčas, najmä v nadväznosti na pridelenie väčšieho rozsahu práce, ktorý by sa nepokryl pracovným časom, nepovažujeme za správne nepriznať takémuto zamestnancovi dosiahnutú mzdu za prácu nadčas.

4 Právo na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci

Zamestnanci majú právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (čl. 3 základných zásad Zákonníka práce), na informácie o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a o opatreniach na ochranu pred ich účinkami. V tomto smere neexistuje rozdiel medzi zamestnancami. Požiadavky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, vrátane príslušných školení, poradenstva a oboznamovania z tejto oblasti, platia rovnako aj pre telezamestnancov.

Ako problémové sa ukazuje zabezpečenie povinnosti zamestnávateľa vytvárať vo vzťahu k telezamestnancom bezpečné a zdravie neohrozujúce pracovné podmienky a znášať náklady spojené so zaisťovaním bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku, keď ide o domácnosť zamestnanca. Pri vykonávaní telepráce je zamestnanec v domácom prostredí, kde môžu z hľadiska bezpečnosti a ohrozenia zdravia zamestnanca vzniknúť celkom iné situácie ako na pracovisku u ostatných zamestnancov. Preto je dôležité hneď na začiatku vyhradiť v domácnosti zamestnanca priestor/priestory na výkon telepráce, prípadne rovno zvoliť uzavretú kanceláriu a oddeliť pracovný priestor od toho súkromného a rodinného.

Z hľadiska bezpečnosti všeobecne platí, že zamestnávateľ prijíma vhodné opatrenia na výkon telepráce [§ 52 ods. 2 písm. a) až c) Zákonníka práce], najmä:

- a) zabezpečiť, nainštaluje a pravidelne udržiava technické a programové vybavenie potrebné na výkon telepráce, okrem prípadov, keď zamestnanec vykonávajúci teleprácu používa svoje vlastné vybavenie,

¹³ Regulujeme svoj vlastný názor uvedený v príspevku: ŽULOVÁ, J. Pracovné podmienky zamestnancov vykonávajúcich teleprácu. In: *Právo, obchod, ekonomika VII. : zborník príspevkov z vedeckého sympózia* : 11. – 13. október 2017, Vysoké Tatry. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017. s. 311 – 318. ISBN 9788081525285.

- b) zabezpečuje, najmä pokiaľ ide o softvér, ochranu údajov, ktoré sa spracúvajú a používajú pri telepráci,*
- c) informuje zamestnanca o všetkých obmedzeniach používania technického vybavenia a programového vybavenia, ako aj o sankciách v prípade porušenia týchto obmedzení.*

Je povinnosťou zamestnávateľa pred začatím výkonu telepráce zadefinovať, či zamestnanec bude na výkon telepráce používať svoje vlastné technické a programové vybavenie, alebo toto vybavenie zabezpečí a nainštaluje zamestnávateľ. Ten, koho je vybavenie, má povinnosť ho potom aj pravidelne udržiavať. Za používanie vlastného vybavenia (nariadenia, zariadenia, predmetov potrebných na výkon práce) poskytuje zamestnávateľ za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve náhrady (§ 145 ods. 2 Zákonníka práce). Zahŕňajú sa aj náklady súvisiace s výkonom telepráce ako platby za internet, telefón, či za elektrinu. Bez ohľadu na to, kto je vlastníkom vybavenia na výkon telepráce, zamestnávateľ je vždy povinný poskytovať telezamestnancovi technickú podporu.

Z hľadiska zdravia je potrebné zohľadniť to, že hlavným pracovným nástrojom telezamestnanca je počítač. Je potom povinnosťou zamestnávateľa zabezpečiť konkrétne splnenie požiadaviek podľa nariadenia vlády č. 276/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami. V tejto súvislosti je zamestnávateľ povinný najmä:

- analyzovať pracovné podmienky a hodnotiť podmienky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci so zobrazovacími jednotkami, osobitne z hľadiska záťaže zraku, podpornej a pohybovej sústavy a psychickej pracovnej záťaže;
- zabezpečiť pravidelné prerušovanie práce so zobrazovacou jednotkou najneskôr po štyroch hodinách nepretržitej práce;
- zabezpečiť posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnancov na prácu pred zaradením na prácu so zobrazovacou jednotkou, v pravidelných časových intervaloch a v prípade zrakových, pohybových i nervových ťažkostí, ktoré môže spôsobiť práca so zobrazovacou jednotkou.

Zanedbávanou skutočnosťou je vyhodnocovanie rizík psychosociálnej pracovnej záťaže (objem pridelených úloh, ťažké psychologické požiadavky na výkon práce, nedostatočná sociálna podpora...), pretože zamestnávatelia očakávajú spokojnosť zamestnancov už len z toho titulu, že pracujú z domu a sú oslobodení od dochádzania do práce. Ust. § 52 ods. 3 Zákonníka práce tak explicitne vyjadruje povinnosť zamestnávateľa prijať opatrenia, ktoré predchádzajú izolácii zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu od

ostatných zamestnancov a dávajú mu možnosť stretávať sa s ostatnými zamestnancami. K naplneniu týchto opatrení by zamestnávateľ mal telezamestnancov pozývať na kultúrne a športové podujatia organizované zamestnávateľom, zabezpečiť im stravovanie pokiaľ možno vo vlastnom stravovacom zariadení¹⁴ a nezabúdať ani na prehľbovanie ich kvalifikácie. Sociálna interakcia s kolegami môže byť zabezpečená aj pravidelnými poradami a stretnutiami v spoločných priestoroch zamestnávateľa, inštaláciou intranetovej siete aj do elektronických prostriedkov využívaných telezamestnancom a pod. Prihliadnuť je potrebné aj na okolnosti vyvolávajúce stres (preťaženie, chýbajúca spätná väzba na výkonnosť a kvalitu práce, pocit „všadeprítomnej“ práce...) a snažiť sa ich eliminovať.¹⁵

Znížená možnosť kontroly dodržiavania noriem bezpečnosti a ochrany zdravia v domácnosti zamestnanca zo strany zamestnávateľa môže u zamestnávateľov vyvolávať určitú mieru znepokojenia, ale na druhej strane sa musí uznať, že domáce prostredie býva z hľadiska ohrozenia zdravia menej rizikové a viac psychicky pohodové ako klasické pracovisko. Slovenský zákonodarcu ochranu bezpečnosti a zdravia zamestnanca pri výkone telepráce špecificky nerieši, preto je na zamestnávateľovi, aby sa aktívne zaujímal o miesto výkonu práce telezamestnanca z hľadiska svojej povinnosti zabezpečiť bezpečnosť a ochranu zdravia na pracovisku aj v tomto prípade.

5 Súkromie telezamestnanca a výkon kontroly

Stereotypný strach, že sa zamestnanec vykonávajúci prácu mimo pracoviska vymkne spod kontroly a presadzovanie tradičného manažérskeho štýlu sledovania včasných príchodov na pracovisko a nazerania cez rameno zamestnanca bránia rozvoju takej formy práce ako je telepráca. Nedôvera hraničiac s istotou, že zamestnanec nepracuje, pokiaľ nie je pod priamym dohľadom zamestnávateľa, potom vyúsťuje do neprimeraného sledovania zamestnancov a ohrozovania ich súkromia. Záujem zamestnávateľa na tom, aby neplatil za-

¹⁴ Ust. § 152 ods. 7 Zákonníka práce: „Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravovanie podľa odseku 6 aj zamestnancovi pri výkone domácej práce alebo telepráce, ak mu nezabezpečí stravovanie podľa odseku 2 (t. j. vo vlastnom stravovacom zariadení) alebo ak by stravovanie podľa odseku 2 bolo v rozpore s povahou vykonávanej domácej práce alebo telepráce.“

¹⁵ MONTREUILA, S., LIPPEL, K. Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications. In: *Safety Science*. Volume 41, Issue 4, June 2003, Pages 339 – 358.

mestnanca vtedy, keď nepracuje, je zabezpečený zavádzaním rôznych foriem monitoringu. Rozšírenie dostupnosti technológií rozšírilo aj možnosti a spôsoby monitorovania zamestnancov, a tak sa ukazuje, že aj výkon telepráce je veľmi dobre monitorovateľný. Štúdie však poukazujú na to, že čím dostupnejšie sú sofistikované technológie na monitorovanie, tým viac rastie napätie medzi záujmami zamestnávateľa na jednej strane a záujmami zamestnanca na druhej strane.¹⁶ Do kolízie sa dostáva právo na ochranu vlastníctva a majetku zamestnávateľa s právom na ochranu súkromia zamestnanca.

Legálny rámec monitorovania vzťahujúci sa podľa nášho názoru aj na výkon telepráce upravuje ust. § 13 ods. 4 Zákonníka práce, podľa ktorého „*Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narušať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručení na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil.*“ Ak prebieha výkon telepráce v domácnosti zamestnanca a domácnosť je pracoviskom z hľadiska zabezpečenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, je domácnosť zamestnanca aj pracoviskom na účely monitorovania podľa ust. § 13 ods. 4 Zákonníka práce. Samozrejme, nie v celej obsahovej šírke pojmu domácnosť, ale tak ako sme uviedli, pôjde o priestor v domácnosti vymedzený/dohodnutý na výkon telepráce.

Prvou zákonnou podmienkou pre zavedenie kontrolného monitorovacieho systému je to, že zamestnávateľ má na to *vážny dôvod spočívajúci v osobitnej povahe jeho činnosti*. Túto *conditio sine qua non* sledovania zamestnancov v prípadnom spore dokazuje zamestnávateľ a široká vágna konštrukcia umožňuje priznať právo na monitorovanie v podstate každému zamestnávateľovi. V prípade výkonu telepráce v domácnosti je súkromie zamestnanca ohrozené vo väčšej miere, a tak oprávnenosť zásahu zamestnávateľa do súkromia musí byť veľmi dobre zdôvodnená.

Ďalej je zamestnávateľ povinný *vopred zamestnanca upozorniť na monitorovanie a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočne-*

¹⁶ EVANS, L. *Monitoring Technology in the American Workplace: Would Adopting English Privacy Standards Better Balance Employee Privacy and Productivity*. In: 95 California Law Review. 1115, 2007. Dostupné na: <http://scholarship.law.berkeley.edu/californialawreview/vol95/iss4/4>.

nia, ako aj o dobe jej trvania (druhá a tretia zákonná podmienka).¹⁷ Nemalo by preto dochádzať k situáciám, keď je zamestnanec sledovaný bez toho, aby bol na to vopred upozornený. Argumenty, že oznámenie o monitorovaní zamestnanca zmarí účel jeho sledovania, nie sú namieste, pretože nemožno zanedbať preventívny účinok takého oznámenia, pod vplyvom ktorého každý rozumný zamestnanec bude regulovať protiprávne a neetické konanie.

Rozsah kontroly zahŕňa informáciu o tom, aké informácie budú sledované a zhromažďované. *Spôsob uskutočnenia kontroly* by mal ponúknuť informácie o typoch monitoringu, o tom, akými prostriedkami a kde bude zamestnanec monitorovaný, kto bude dohliadať na monitorovanie, kde budú zhromaždené údaje uschované, ako dlho budú archivované, kto k nim bude mať prístup a podobne. Podmienky rozsahu kontroly a spôsobu jej uskutočnenia sú ponechané na rozhodnutie zamestnávateľa a ten ich špecificky prispôsobuje povahe pracoviska, resp. účelu monitorovania. Technologický vývoj umožnil zamestnávateľom vyberať si spomedzi viacerých monitorovacích prostriedkov (najmä tých elektronických) a zásadné kritérium, ktoré by mali zamestnávatelia zvážiť pri ich výbere, je čo najnižšia miera ohrozujúca súkromie zamestnanca na pracovisku. To, že na monitorovanie zamestnanca bude mať zamestnávateľ legitímny dôvod (*vážny dôvod spočívajúci v osobitnej povahe jeho činnosti*) a vopred zamestnanca o monitorovaní informuje, nerobí z jeho činnosti činnosť legálnu, pokiaľ nedodrží zásadu proporcionality. Ak na monitorovanie zamestnanca využije neprimerané prostriedky, a pritom tu existujú menej invazívne možnosti výkonu takejto kontroly, nemožno hovoriť o oprávnenom zásahu do súkromia zamestnanca.

K často využívaným rôznym monitorovacím programom, ak zamestnanec používa počítač s pripojením na internet, patria softvérové programy umožňujúce identifikovať aplikácie používané zamestnancom, aj dobu ich použitia, monitorovať webové aktivity, t. j. na ktoré odkazy zamestnanec klikol, ktoré stránky najčastejšie prehliadal, akú priemernú dobu na nich strávil, ktoré kľúčové slová zadal do internetového prehliadača (tzv. *služba clickstream data* zaistujúca údaje o všetkých kliknutiach), sledovať pohyb dát na súboro-

¹⁷ Je potrebné doplniť, že pokiaľ na pracovisku zamestnávateľa pôsobia zástupcovia zamestnancov a zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania (ustanovenie § 13 ods. 4 Zákonníka práce in fine). Tým sa zamestnávateľ nezbaňuje povinnosti informovať o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania samotných zamestnancov. Pozri aj: VALENTOVÁ, T., ŠVEC, M. *Ochrana osobných údajov v pracovnoprávných vzťahoch*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016, s. 40. ISBN 978-80-8168-493-7.

vom systéme, alebo aj odhaliť aké tlačové úlohy zadáva zamestnanec, t. j. či tlačí firemné alebo súkromné dokumenty. Rôzne filtre a firewally umožňujú potom zamestnávateľovi zabrániť zamestnancom prehliadanie internetových stránok, ktoré nesúvisia s prácou. Samozrejme, je na zvážení každého zamestnávateľa, k akému druhu informácií zablokuje prístup. Najčastejšie sú to internetové stránky s pornografickým obsahom, stránky umožňujúce hranie hier, online nakupovanie, sledovanie politických a športových správ a sociálne siete. Čím viac je prístup zamestnávateľov autoritársky a čím viac filtrov a firewallov na využívanie internetu zavedú, tým sú morálka a rešpektovanie zavedených pravidiel u zamestnancov nižšie.¹⁸ Kontrolnými praktikami s vysokou intenzitou ohrozenia súkromia zamestnanca sú ďalej monitoring e-mailov,¹⁹ globálny systém určenia polohy (GPS),²⁰ odpočúvanie telefonických rozhovorov a hlasovej pošty (tzv. *voice mail*), videodohľad, resp. kontrola kamerovými systémami,²¹ pričom explicitne dve z týchto praktík zdôrazňuje aj slovenský zákonodarca v ustanovení § 13 ods. 4 Zákonníka práce.

Pri ich využití by mal zamestnávateľ veľmi dobre zvážiť legitimitu (t. j. účel zásahu) a proporcionalitu (t. j. nevyhnutnosť zásahu), a prijať transparentné pravidlá takejto kontroly. Rizikom monitorovacích technológií je to, že vedia slúžiť v oboch smeroch. Prinášajú nesporné výhody, ale spôsobilé ohroziť súkromie zamestnanca sú aj na prvý pohľad najmenej invazívne monitorovacie praktiky. Záleží vždy na rozsahu ich použitia zamestnávateľom.

Okrem kontroly zo strany zamestnávateľa môže telezamestnanec očakávať aj kontrolu zo strany inšpekcie práce. Telepráca vykonávaná v domácnosti nie je vyňatá spod pôsobnosti zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

¹⁸ Pozri bližšie: CIOCCHETTI, C. *The Eavesdropping Employer: A Twenty-First Century Framework for Employee Monitoring*. May 29, 2010. Dostupné na: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1617785>.

¹⁹ Pozri bližšie: DOLOBÁČ, M. Monitoring e-mailovej komunikácie zamestnanca v judikatúre Európskeho súdu pre ľudské práva. In: BARANCOVÁ, H. a kol. *Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život: zborník vedeckých príspevkov*. Bratislava: Sprint dva, 2010, s. 118 – 126. ISBN 9788089393435.

²⁰ Technológie RFID a GPS nie sú výhradne určené len na monitorovanie vozidiel, ale aj na monitorovanie mobilných telefónov, notebookov a iného majetku, ktorý zveruje zamestnávateľ zamestnancovi. Zamestnávateľ tak môže monitorovať aj opustenie miesta výkonu práce, aj to, kde sa zamestnanec nachádza.

²¹ K tomu bližšie: BULLA, M., ŠVEC, M.: Ochrana súkromia zamestnancov pri prevádzkovaní kamerového systému na pracovisku (národné a európske východiská). In: *Justičná revue*, 62, 2010, č. 10, s. 1062 – 1080.

(ďalej len zákon o inšpekcii práce), aj keď citovaný predpis pracuje len s pojmom domácky zamestnanec.

Podľa § 2 ods. 1 písm. a) bod 1 zákona o inšpekcii práce, inšpekcia práce vykonáva dozor nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov, vrátane pracovných podmienok domáckych zamestnancov. Inšpekcia práce sa vykonáva vo všetkých priestoroch, v ktorých domácky zamestnanec vykonáva dohodnutú prácu [ust. § 2 ods. 2 písm. b) zákona o inšpekcii práce, ktoré odkazuje na ust. § 52 Zákonníka práce]. Zamestnávateľ je povinný na požiadanie poskytnúť inšpektorátu práce alebo inšpektorovi práce meno domáckeho zamestnanca a adresu miesta výkonu prác.²²

Záver

V súvislosti s rozvojom informačných technológií sa rozvíja ďalší atypický (flexibilný) pracovnoprávny vzťah – telepráca. Ako to už býva, nie všetky pracovné podmienky, ktoré platia pre typických zamestnancov, sú kompatibilné aj pre výkon práce v jej atypických formách. Výnimkou nie je ani telepráca, ktorej vhodným druhom sú všetky práce, ktoré nevyžadujú striktnú prítomnosť zamestnanca na pracovisku (účtovníci, programátori, zamestnanci internetových obchodov a pod.). Slovenský zákonodarcu svoju pozornosť sústredil na aspekty pracovného času telezamestnancov, ale nedôslednou jazykovou formuláciou poprel právo telezamestnancov na právo byť odpojený (právo na nepretržitý denný odpočinok a nepretržitý odpočinok v týždni), opomenul fakt, že problém prestoja sa môže dotknúť aj telezamestnanca, predovšetkým, ak je porucha na technickom vybavení vo vlastníctve zamestnávateľa a neposkytovaním náhrady mzdy pri určitých dôležitých prekážkach v práci znevýhodnil telezamestnanca v porovnaní s „klasickým“ zamestnancom. Na druhej strane, osobitostiam problematiky zabezpečenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci telezamestnanca, a zodpovednosti zamestnávateľa za pracovné úrazy či choroby z povolania, venoval len veľmi rámcovú pozornosť. Citlivo je potrebné pristúpiť aj k možnostiam monitorovania telezamestnanca a zabezpečiť, aby oprávnené záujmy zamestnávateľa neprevládali nad ochranou súkromia zamestnanca. Je potom vecou dohody zamestnávateľa a zamestnanca, aby si

²² SKIČKOVÁ, M. *Najčastejšie priestupky zamestnávateľov. Praktické využitie Zákonníka práce pre zamestnancov a pre zamestnávateľov*. Bratislava: Adecco Slovakia, 2014, s. 51 – 52. ISBN 978-80-971726-0-2.

sami ustálili vzájomné predstavy a záväzky, ktoré sa viažu špecificky k výkonnosti telepráce.

Literatúra

- BARANCOVÁ, H. et al. *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 275 – 287. ISBN 978-80-7380-241-7. (Autorka kapitoly: A. OLŠOVSKÁ.)
- BARINKOVÁ, M. Zamestnávateľ ústretový k rodine. In *Personálny a mzdový poradca*, č. 10, 2009, s. 162 – 177. ISSN 1335-158.
- BARINKOVÁ, M. Možnosti flexibilných pracovných režimov pre zamestnancov s rodinnými povinnosťami. In *Personálny a mzdový poradca*, 2013, č. 12–13, s. 135 – 148. ISSN 1335-158.
- BULLA, M., ŠVEC, M.: Ochrana súkromia zamestnancov pri prevádzkovaní kamerového systému na pracovisku (národné a európske východiská). IN: *Justičná revue*, 62, 2010, č. 10, s. 1062 – 1080.
- CIOCCHETTI, C. *The Eavesdropping Employer: A Twenty-First Century Framework for Employee Monitoring*. May 29, 2010. Dostupné na: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1617785>.
- DOLOBÁČ, M. Monitoring e-mailovej komunikácie zamestnanca v judikatúre Európskeho súdu pre ľudské práva. In: BARANCOVÁ, H. a kol. *Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život: zborník vedeckých príspevkov*. Bratislava: Sprint dva, 2010, s. 118 – 126. ISBN 9788089393435.
- DOLOBÁČ, M. Vplyv telepráce na duševné zdravie zamestnanca. In: Právo, obchod, ekonomika VII.: zborník príspevkov z vedeckého sympózia: 11. – 13. október 2017, Vysoké Tatry. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, s. 193 – 200. ISBN 9788081525285.
- EVANS, L. Monitoring Technology in the American Workplace: Would Adopting English Privacy Standards Better Balance Employee Privacy and Productivity. In: 95 California Law Review. 1115, 2007. Dostupné na: <http://scholarship.law.berkeley.edu/californialawreview/vol95/iss4/4>.
- GREGUŠ, J. Právna úprava domácej práce a telepráce v kontexte novely Zákonníka práce, In *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference PRACOVNÍ PRÁVO 2016 na téma Zákoník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci*. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2017, s. 121 – 134. ISBN 978-80-210-8528-2.
- KADLUBIEC, V. Právni úprava telepráce v Polské republice. In *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference PRACOVNÍ PRÁVO 2015 na téma Sledování pracovního a rodinného života*. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2016, s. 118 – 133. ISBN 978-80-210-8121-5.

- MONTREUILA, S., LIPPEL, K. Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications. In: *Safety Science*. Volume 41, Issue 4, June 2003, Pages 339 – 358.
- NASCIMENTO, C. B. The fundamental rights to disconnect teleworking and its effects on global society. IN Telework 2010, Argentina. 15th International ITA Workshop. Dostupné na: <http://www.telework2010.tic.org.ar/papers/Bertoli20Nascimento20english.pdf>.
- SKIČKOVÁ, M. Najčastejšie priestupky zamestnávateľov. Praktické využitie Zákonníka práce pre zamestnancov a pre zamestnávateľov. Bratislava: Adecco Slovakia, 2014, s. 51 – 52. ISBN 978-80-971726-0-2.
- VALENTOVÁ, T., ŠVEC, M. *Ochrana osobných údajov v pracovnoprávných vzťahoch*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016, s. 176. ISBN 978-80-8168-493-7.
- VARGA, V. Právo byť odpojený. In: *Jarná internacionalizovaná škola doktorandov 2017: zborník príspevkov zo 4. ročníka Jarnej internacionalizovanej školy doktorandov*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, s. 123 – 128. ISBN 9788081525117.

Resumé

In connection with the development of information technologies, another atypical (flexible) employment arrangement was created – telework. As the case may be, not all working conditions applicable to typical employees are also compatible with the performance of work in these atypical forms. Telework is no exception to this, it is appropriate for all works which do not strictly require the presence of the employee at the workplace (accountants, programmers, employees of e-shops, etc.). The Slovak legislator concentrated especially on the aspects of working time of teleworkers and due to imprecise linguistic formulation, it failed to admit the right of teleworkers to be disconnected (right to uninterrupted daily rest and uninterrupted weekly rest), it omitted the fact that the issue of downtime may also affect teleworkers, especially, when the default is in the technical equipment in the ownership of the employer, and it failed to give wage compensation in cases of important impediments at work and thus placed the teleworker in a less favourable position in comparison with the “classic” employee (working at the employers’ premises). On the other hand, the specific issues of protection of health and safety of teleworkers at work and the liability of the employer for industrial accidents have been received very limited attention. Telework is usually performed with a computer as the principal working tool. It is a recognized fact that computer

use is often associated with a static and constraining posture, repetitive movements, extreme positions of the forearm and wrists, as well as long periods of continuous work. These risks are recognized for contributing to the development of musculoskeletal problems in the neck, shoulders, wrist, hand and lumbar regions and these factor to be taken into account. It is also sensible to take up the possibility to inspect the teleworker at home and to ensure that the legitimate interests of the employer do not override the protection of the employee's privacy. It is subject to the agreement between the employer and the employee to negotiate their mutual ideas and duties specifically connected to the performance of telework.

PRÁCA VO VIRTUÁLNO M DAVE: VÝHODY, NEVÝHODY A RIZIKÁ*

JUDr. Andrej Poruban, PhD.

Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave

Šafárikovo nám. č. 6

P.O.BOX 313

810 00 Bratislava

andrej.poruban@flaw.uniba.sk

Kľúčové slová: sharing economy, crowdwork, employment relationship.

Úvod

Vývoj v oblasti informačno-komunikačných technológií (IKT) viedol k zásadným zmenám v ponímaní konvenčných pracovnoprávných vzťahov. Spočiatku IKT zariadenia nahrádzali tradičné pracovné nástroje: od manuálnej činnosti až po prvé automatizované stroje. Neskôr sa do popredia dostali dištančné formy práce, čo znamenalo presun práce z tradičného pracoviska na iné miesta (domácka práca, telepráca). Dnes sledujeme nástup nových foriem zamestnania, pre ktoré už čoraz ťažšie hľadáme miesto v rámci základnej dvojprvkovej typológie: závislá práca alebo samostatná zárobková činnosť.

V tomto kontexte nie je možné ignorovať počet osôb, ktoré sa nachádzajú v šedej zóne medzi pracovnou zmluvou a prácou na voľnej nohe. Nové modely práce organizované pomocou moderných médií rázne zasiahli pracovné právo a zvýraznili nedostatky pracovnoprávnej úpravy, ktorej nastavenie pravidelne zaostáva za realitou trhu práce. Koordinovanie činností prostredníctvom digitálnych platforiem je fenoménom tzv. zdieľanej ekonomiky,¹ do ktorej za-

* Príspevok vznikol za podpory poskytnutej z 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 Typická pre zdieľanú ekonomiku/zdieľané hospodárstvo (*sharing economy*) je neustále-ná terminológia. Ako synonymá sa používajú pojmy, ktoré ešte nestihli nájsť svoj jedi-

radujeme jednak skupinové zamestnávanie/skupinovú prácu (*crowdwork/crowdemployment*)² a tiež prácu na požiadanie prostredníctvom aplikácií/internetu (*Work-on-demand via apps/internet*), ktorej vlajkovou loďou je start-up *Uber*, ktorý v segmente mestskej dopravy nielen spája ponuku s dopytom, ale túto ponuku aj vytvára a upravuje jej podstatné vlastnosti.³

1 Základná charakteristika

Obzvlášť výraznou kategóriou je skupinové zamestnávanie, keď jednotlivec vystúpi z anonymného davu, vykoná pridelenú úlohu a zase zmizne vo virtuálnom priestore.⁴ Vďaka internetovej platforme sa prepájajú zadávatelia zákaziek (*crowdsourcers*) s veľkým počtom dodávateľov služieb a výkonov (*crowdworkers*). Na rozdiel od uberizácie je práca vykonávaná online a nie v offline svete.

Vzhľadom na rôznorodosť pri spájaní ponuky a dopytu je potrebné rozlišovať medzi jednotlivými činnosťami, ktoré vďaka svojej povahe môžu byť uskutočňované prostredníctvom internetu. Pri skupinovom zamestnávaní sa zvyčajne úloha väčšieho rozsahu rozdeľuje na mikropráce, ktoré crowdsourcingová platforma na základe otvorenej výzvy rozdelí a prideli medzi vopred poč-

nečný ekvivalent ako napr. *gig economy*, čo by sme mohli veľmi opisným spôsobom preložiť ako ekonomiku založenú na príležitostnom výkone činností alebo ako fušku, ale už bez negatívnych konotácií, ktoré toto slovo získalo najmä v minulosti, keď označovalo nedovolený, resp. neoprávnený súkromný výkon povolania popri riadnom zamestnaní, či prácu na čierne. V dokumentoch orgánov Európskej únie sa zas presadzuje pomenovanie kolaboratívna ekonomika (*collaborative economy*). Pozri aj BARANCOVÁ, H.: *Pracovné právo v digitálnej dobe a rozvoj kolaboratívnej ekonomiky*. In: Justičná revue. č. 8–9/2017, s. 1139. ISSN 1335-6461.

² Súhlasíme s názorom, že je ťažké nájsť vhodný preklad termínu *crowdwork* a že pojem skupinové zamestnávanie/skupinová práca (alebo dokonca „hromadná práca“) nevystihuje úplne podstatu; rovnako ŘEHOŘOVÁ, L.: *Ekonomika online platform a proměna pracovního trhu*. In: Pichrt, J., Boháč, R., Morávek, J.: *Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer CZ, 2017, s. 54.

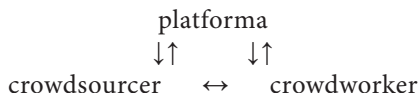
³ Napriek fluidnému názvosloviu a deleniu sa prikláňame k takémuto diferencovaniu. Podľa DE STEFANO, V.: *The rise of the „just-in-time workforce“ : on-demand work, crowdwork and labour protection in the „gig-economy“*. Geneva: ILO, 2016.

⁴ Aj pre skupinové zamestnávanie/skupinovú prácu platí nejednotnosť v označovaní. Môžeme sa stretnúť s termínmi ako *crowdwork/crowdemployment*, *platform work/economy* či *crowdsourcing of work*.

tom nedefinovanú skupinu ľudí.⁵ Osoby registrované na platforme si zvyčajne samy vyberajú úlohy, ktoré vykonajú, za predpokladu, že spĺňajú požiadavky stanovené klientom/platformou. Čiastkové výsledky pozbierané od desiatok, stoviek až tisícok jednotlivcov, ktorí úlohu vykonávajú nezávisle od seba, platforma opäť spojí do jedného celku a odovzdá zadávateľovi.⁶ Distribuované sú úlohy jednoduchšieho charakteru, ktoré nepotrebujú vysokú úroveň zručností, ale vyžadujú určitú mieru úsudku, a preto ich – aspoň zatiaľ – nie je možné zautomatizovať.⁷ Spoločné majú to, že ide o mikropráce s nižšou mierou bezprostredného riadenia a kontroly zo strany odberateľa výsledku/platformy, keďže skupinové zamestnávanie je orientované primárne na rýchlosť.

Od tohto konceptu musíme odlíšiť tie platformy, ktoré umožňujú získavať zákazky napr. formou súťaže, keď viac osôb z externého prostredia pracuje na rovnakom zadaní. Viacerí špecialisti paralelne navrhujú vlastné riešenia často zložitého problému a klient si vyberie produkt, ktorý mu najviac vyhovuje.⁸ Inokedy sa projektom, ktorý už nie je tak odborne náročný, ale má spravidla jasne definované podmienky, môže poveriť prvý prihlásený záujemca. V zásade vždy môže ísť o akúkoľvek činnosť, ktorú je možné vykonať online. V takýchto prípadoch však webová stránka vystupuje skôr iba ako akýsi digitálny adresár, elektronická nástenka, jednoducho len ako sprostredkovateľ kontaktu medzi subjektmi.

Bez ohľadu na črtu mikroprác je vidieť určitú interakciu medzi všetkými zapojenými stranami:



Pri pohľade na základnú schému si musíme položiť otázku, či sa ešte pohybujeme v rovine pracovného práva, alebo nie, či ide o závislú prácu, alebo o sa-

⁵ TODOLÍ-SIGNES, A.: *The 'gig economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation?* In: *Transfer: European Review of Labour and Research*. č. 2/2017, s. 195.

⁶ PRASSL, J., RISAK, M.: *Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdsourcing*. In: *Comparative Labor Law & Policy Journal*. č. 3/2016, s. 6.

⁷ *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva: ILO, 2016, s. 40.

Ide o rôzne opakujúce sa až monotónne úlohy ako tagovanie fotografií, triedenie článkov, hodnotenie videí, kontrola textov, prepisovanie naskenovaných dokumentov, budovanie databáz atď.

⁸ Napr. vývoj softvéru, písanie textov, kreatívne a dizajnérske práce.

mostatnú zárobkovú činnosť, resp. podnikanie. Ak budeme vychádzať z tradičnej štruktúry dvojstranných (pracovnoprávných) vzťahov, tak, prirodzene, máme problém tieto prepletené vzťahy správne podriaďiť v rámci existujúcej legislatívy. Tým, že ide o vzájomné pôsobenie medzi klientom platformy – samotnou platformou – a osobou, ktorá vykonáva zadané úlohy, jednotlivé vzťahy samy osebe nemajú zmysel. Skupinové zamestnávanie funguje len ako celok a nie ako súbor dvoch či troch samostatných vzťahov.

Už pri končíznom rozbere nachádzame styčné body, ktoré skupinové zamestnávanie približujú k právu pracovnému. S prihliadnutím na fakt, že hlavným aspektom je trojstrannosť, vzniká pri skupinovom zamestnávaní vzťah, ktorý sa najviac podobá agentúrnemu zamestnávaniu.⁹ Tým, že crowdworker nie je integrovaný do organizačnej štruktúry platformy alebo koncového odberateľa a činnosť vykonáva prevažne doma alebo na inom mieste, nachádzame spojitosť s domácou prácou, resp. telepracou (§ 52 Zákonníka práce).¹⁰

2 Plusy a mínusy

I bez definitívneho vyjasnenia koncepčných a regulačných problémov nemôžeme ignorovať aj súvisiace javy. Rastúce množstvo práce vykonávanej vo virtuálnom dave prináša nielen plody, ale naznačuje aj širokú škálu rizík. Jednotlivé pozitíva, resp. negatíva sú a budú prítomné bez ohľadu na to, či ide o pracovnoprávny režim alebo nie.

Z celkového hľadiska môžeme hovoriť o podpore hospodárskeho rastu. Všeobecne, zdieľaná ekonomika efektívnejšie rozdeľuje zdroje a aktíva, ktoré sú inak nedostatočne využívané. Do obehu sa, okrem iného, dostáva aj disponibilná pracovná sila. Pre globálny rozmer ide takmer o nevyčerpatelný prístup k ľudským zdrojom. Pri absencii štátnych hraníc však digitálny outsourcing môže viesť k virtuálnej migrácii a strate pracovných miest na lokálnych trhoch práce.

⁹ § 58 ods. 1 Zákonníka práce č. 311/2001 Z. z.: „Zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania podľa osobitného predpisu môže sa so zamestnancom v pracovnom pomere písomne dohodnúť, že ho dočasne prideli na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi. Dočasné pridelenie nemožno dohodnúť na výkon prác, ktoré príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 4. kategórie podľa osobitného predpisu.“

¹⁰ Bližšie pozri napr. GREGUŠ, J.: Právne aspekty domácej práce a telepráca. In: Justičná revue. č. 4/2017, s. 471 – 485.

Z pohľadu crowdsourcerov je motiváciou minimalizovanie nákladov, čo je pre podniky spravidla kľúčovým faktorom pri rozhodovaní, či zveriť časť svojich úloh platformám. S tým je ale spojená strata kontroly nad výrobným procesom, čo môže veľakrát viesť k nižšej kvalite a spokojnosti odoberaných výsledkov.

Online platformy sú inkluzívne a vytvárajú nové príležitosti pre ľudí, ktorí by sa k nim nedostali tak ľahko. Vďaka internetu a nízkej potrebe investícií do vzdelávania a výcviku sa do pracovného procesu môžu zapájať mladí, dôchodcovia, ženy a muži starajúci sa o deti a iné osoby, zdravotne hendikepovaní, ľudia žijúci v rurálnych oblastiach a miestach poškodených vojnou či prírodnými katastrofami.¹¹ Na strane druhej pracovné príležitosti závisia od prístupu k rýchlemu internetu, ktorý nie je vždy a všade dostupný a lacný, čo platí najmä o rozvojových krajinách.¹² Okrem toho náklady na počítačové vybavenie a internetové pripojenie nie sú kompenzované platformou či klientom, ale zaťažujú crowdworkera.

Pre mnohých, nielen členov uvedených marginalizovaných skupín, môže ísť o jednu z prvých možností, ako získať pracovné návyky a odrazový motív k dosiahnutiu stabilnejšieho zamestnania.¹³ Kariérny rast je však obmedzený, pretože platformy nesprístupňujú mená crowdworkerov alebo dokonca výslovne zakazujú obchádzanie platformy pre budúce transakcie. Limitom je aj nedostatočná transparentnosť a prenositeľnosť hodnotení a recenzií, ktoré tvoria digitálnu trhovú hodnotu crowdworkera.¹⁴

¹¹ SCHMID-DRÜNER, M.: *The Situation of Workers in the Collaborative Economy*, s. 8. Dostupné na [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/587316/IPOL_IDA\(2016\)587316_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/587316/IPOL_IDA(2016)587316_EN.pdf).

¹² Viac v pozn. č. 3, s. 10.

¹³ MAND, I. et al.: *New forms of employment*. Publications Office of the European Union: Luxembourg, s. 16.

¹⁴ Blížšie pozri bod 43 uznesenia Európskeho parlamentu z 15. júna 2017 o Európskej agende pre kolaboratívne hospodárstvo: „Európsky parlament zdôrazňuje, že je dôležité, aby pracovníci kolaboratívnych platforiem boli schopní využívať prenosnosť hodnotení a recenzií, ktoré tvoria ich digitálnu trhovú hodnotu a že je dôležité uľahčovať prenos a akumuláciu hodnotení a recenzií v rámci rôznych platforiem a zároveň dodržiavať pravidlá o ochrane údajov a súkromia všetkých zúčastnených strán; upozorňuje na možnosť nekalých a svojvoľných praktík týkajúcich sa hodnotení online, ktoré môžu ovplyvniť pracovné podmienky a práva pracovníkov kolaboratívnych platforiem a ich schopnosť získať zamestnanie; domnieva sa, že mechanizmy hodnotenia a recenzií by sa mali rozvíjať transparentným spôsobom a pracovníci by mali byť informovaní o všeobecných kritériách použitých na vytvorenie takýchto mechanizmov a malo by sa s nimi o tejto otázke konzultovať na primeranej úrovni a v súlade s právnymi predpismi a praxou členských štátov.“ Dostupné na:

Ako jedna z hlavných výhod býva prezentovaná možnosť crowdworkerov kontrolovať, kedy budú pracovať a ktoré úlohy vykonávajú, a tým lepšie prispôbovať svoju prácu súkromnému životu. Flexibilita sa však často preceňuje, pretože vysoká konkurencia na platformách stláča odmeňovania dole a ľudia sú nútení stráviť dlhé hodiny za počítačom, aby dosiahli primeraný zárobok. S tým úzko súvisí aj otázka dodržiavania aspoň minimálnej mzdy za vykonanú prácu, keďže mnohé platformy negarantujú ani len túto úroveň.¹⁵ Na druhej strane pre mnohých ide len o nenáročnú formu prílepkovania si extra peniazmi, aj keď sa ukazuje, že pracovné aktivity v rámci zdieľanej ekonomiky nie sú len vyplňaním voľného času.¹⁶

Flexibilita býva potláčaná aj tým, že skupinové zamestnávanie zahŕňa účasťníkov v rôznych geografických a hlavne časových pásmach.¹⁷ Procesy sa preto často realizujú v noci alebo v nie bežných pracovných časoch, z čoho pramení častá sociálna izolácia.

Okrem toho od crowdworkerov, neviditeľných za obrazovkami laptopov alebo iných zariadení, sa očakáva, že budú fungovať bezchybne ako stroje.¹⁸ Nevýhodou takejto dehumanizácie práce je nepriaznivý vplyv na rating, ak nepôjde všetko podľa predpokladaného chodu vecí (hoci aj bez viny crowdworkera – napr. výpadok elektrickej energie alebo internetu). To môže viesť k ohrozeniu digitálnej reputácie a ďalšieho pôsobenia na platforme.

Nemožno opomenúť ani zdravotné a bezpečnostné hrozby. Dodávanie práce IT kanálmi môže vyvolávať fyzické a psychosociálne poruchy, ako sú stres, únava očí alebo problémy podporno-pohybovej sústavy. Ak nie sú tieto činnosti klasifikované ako závislá práca, riziká v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia sa prenášajú priamo na crowdworkerov.¹⁹

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0271+0+DOC+XML+V0//SK>.

¹⁵ S odmeňovaním úzko súvisia aj daňové a odvodové povinnosti.

¹⁶ Porovnaj s návrhmi generálneho advokáta Macieja Szpunara vo veci prednesené 11. mája 2017 vo veci C-434/15 Asociación Profesional Elite Taxi proti Uber Systems Spain SL, bod 47: „Hoci v rámci platformy Uber nie je upravený pracovný čas, takže vodiči môžu vykonávať túto činnosť doplnkovo, zdá sa, že väčšina ciest je vykonaná vodičmi, pre ktorých táto činnosť predstavuje ich jedinú alebo hlavnú zárobkovú činnosť.“

¹⁷ GUPTA, N. at al.: *Understanding Indian Crowdworkers*. Dostupné na http://www.cs.nott.ac.uk/~pszaxc/work/CSCW_2014b.pdf.

¹⁸ Bližšie SUNDARARAJAN, A.: *The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*. Cambridge: The MIT Press, 2016, s. 4 – 5.

¹⁹ A review on the future of work: online labour exchanges, or ‘crowdsourcing’: implications for occupational safety and health. Dostupné na: https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/EN-Crowdsourcing_discussion_paper.pdf.

V neposlednom rade sú pri skupinovom zamestnaní prítomné aj nejasnosti týkajúce sa základných inštitútov pracovného práva. Ide najmä o maximálne limity a rozvrhovanie pracovného času, minimálne hranice doby odpočinku, platenej dovolenky za kalendárny rok, ale aj o združovanie sa na ochranu ekonomických a sociálnych záujmov. Vystáva tu tiež otázka detskej práce, keďže je ťažké odsledovať, kto za počítačom v skutočnosti sedí a reálne plní zadané úlohy.

Záver

Skupinové zamestnávanie je súčasťou spektra rýchlo sa meniacich foriem práce, ktoré v rôznej miere čerpajú z nových technológií. No môže byť internetová platforma považovaná za rozhodujúci prvok rozlišujúci výkon závislej práce od samostatne zárobkovej činnosti? Skôr sa prikláňame k tomu, že nejde až o takú novinku, ktorá by zásadným spôsobom menila paradigmu fungovania pracovnoprávných vzťahov. Všetky uvedené i naznačené otázky nás skôr vracajú späť k počiatkom emancipácie pracovného práva v rámci práva súkromného. Nič to nemení na potrebe dobrej regulácie, ktorá zaostáva za ekonomickou realitou, a ktorú legislatívne orgány nikdy nemôžu poraziť, pretože tá bude vždy minimálne o krok pred nimi. Crowdworkeri však nemôžu ostať bez primeranej ochrany bez ohľadu na to, či budú zamestnancami so všetkými právami a povinnosťami, alebo nezávislými dodávateľmi, alebo sa vytvorí nová kategória nachádzajúca sa niekde medzi tým.

Motiváciou do ďalšieho skúmania problematiky nech je cynické konštatovanie Lucasa Biewalda, výkonného riaditeľa jednej z najväčších crowdworkových platforiem *CrowdFlower*, vyslovené v stave nekontrolovanej úprimnosti: „Pred internetom bolo naozaj ťažké nájsť niekoho, posadiť ho na desať minút a nechať pre vás pracovať, a po desiatich minútach ho prepustiť. Ale s technológiami ho naozaj nájdete, zaplatíte mu malé množstvo peňazí, a potom sa ho zbavíte, keď ho už nepotrebujete.“²⁰

²⁰ MARVIT, M. Z.: *How Crowdworkers Became the Ghosts in the Digital Machine*. In *The Nation* (5. 2. 2014) Dostupné na: <https://www.thenation.com/article/how-crowdworkers-became-ghosts-digital-machine/>.

Literatúra

- A review on the future of work: online labour exchanges, or 'crowdsourcing': implications for occupational safety and health. Dostupné na: https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/EN-Crowdsourcing_discussion_paper.pdf.
- BARANCOVÁ, H.: Pracovné právo v digitálnej dobe a rozvoj kolaboratívnej ekonomiky. In: Justičná revue. ISSN 1335-6461. č. 8-9/2017, s. 1138 – 1154.
- DE STEFANO, V.: The rise of the „just-in-time workforce“ : on-demand work, crowd-work and labour protection in the „gig-economy“. Geneva: ILO, 2016.
- MANDL, I. et. al.: New forms of employment. Publications Office of the European Union: Luxembourg, ISBN 978-92-897-1323-8. 160 s.
- GREGUŠ, J.: Právne aspekty domácej práce a telepráce. In: Justičná revue. ISSN 1335-6461. č. 4/2017, s. 471 – 485.
- GUPTA, N. at al.: Understanding Indian Crowdworkers. Dostupné na http://www.cs.nott.ac.uk/~pszaxc/work/CSCW_2014b.pdf.
- MARVIT, M. Z.: How Crowdworkers Became the Ghosts in the Digital Machine. In The Nation (5. 2. 2014) Dostupné na: <https://www.thenation.com/article/how-crowdworkers-became-ghosts-digital-machine/>.
- Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Geneva: ILO, 2016. ISBN 978-92-2-130386-2, 375 s.
- PRASSL, J., RISAK, M.: Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. In: Comparative Labor Law & Policy Journal. ISSN 1095-6654. č. 3/2016, 30 s.
- SCHMID-DRÜNER, M.: The Situation of Workers in the Collaborative Economy, s. 8. Dostupné na [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/587316/IPOL_IDA\(2016\)587316_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/587316/IPOL_IDA(2016)587316_EN.pdf).
- SUNDARAJAN, A.: The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism. Cambridge: The MIT Press, 2016, ISBN 978-0262034579. 256 s.
- ŘEHOŘOVÁ, L.: Ekonomika online platform a proměna pracovního trhu. In Pichrt, J., Boháč, R., Morávek, J.: Sdílená ekonomika – sdílený právní problém? Praha: Wolters Kluwer CZ, 2017, ISBN 978-80-7552-874-2. s. 50 – 62.
- TODOLÍ-SIGNES, A.: The 'gig economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation? In: Transfer: European Review of Labour and Research. ISSN 10242589. č. 2/2017, 193 – 205 s.
- Uznesenie Európskeho parlamentu z 15. júna 2017 o Európskej agende pre kolaboratívne hospodárstvo. Dostupné na: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0271+0+DOC+XML+V0//SK>.

Resumé

This paper deals with new forms of work. In the digitalised economy, a crucial role is played by online platforms. These platforms – dynamic websites – constitute electronic marketplaces for work in virtual crowd which can impact the legal framework and economic process in various ways.

UBER V ROZHODOVACEJ ČINNOSTI ORGÁNOV APLIKÁCIE PRÁVA¹

JUDr. Viktor Križan, PhD.

Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave

Hornopotočná 23

918 43 Trnava

Slovenská republika

viktor.krizan@truni.sk

Kľúčové slová: Uber Spain, Uber France, Aslam, Farrar a i. v. Uber, nekalá súťaž, zdieľaná ekonomika, postavenie vodiča.

Úvod

Činnosť spoločnosti Uber (a zdieľaná ekonomika všeobecne) vyvoláva nové výzvy uplatňovania práv zamestnancov pri výkone práce, ktorá nie je v súlade s tradičnými subordinačnými alebo samostatne zárobkovo činnými vzťahmi. Prvýkrát sa v tomto prípade objavil model, ktorý prostredníctvom využitia digitálnej platformy spochybňuje reguláciu podnikania v rôznych odvetviach. Oprávnené tak na jednej strane vyvoláva ostrú kritiku a otázky (najmä z pohľadu práva hospodárskej súťaže, ochrany spotrebiteľov a pracovného práva), no na strane druhej vzbudzuje aj nádeje a nové očakávania (spoločnosť predstavuje úspešný príklad tzv. zdieľanej ekonomiky).

Rozširovanie spoločnosti Uber a mnohokrát negatívne reakcie na jej činnosť odhaľujú príležitosti, ale aj obmedzenia súčasných foriem zmluvnej práce a činností, ktoré nezodpovedajú tradičným kategóriám závislej/samostatnej práce. Svojím príspevkom sme sa snažili zmapovať, ako sa s činnosťou spoločnosti Uber vypořádali príslušné regulačné a súdne orgány.

¹ Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu č. APVV-15-0066 s názvom „Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca“, zodpovedná riešiteľka prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

1 Uber pred Súdnyim dvorom Európskej únie

Na Súdnom dvore Európskej únie (ďalej len „Súdny dvor“) aktuálne prebiehajú tri prípady, ktoré sa priamo dotýkajú postavenia a činnosti spoločnosti Uber. Rozhodnutia napovedia odpovede aj na otázky, či sú vodiči spoločnosti Uber zamestnancami spoločnosti, alebo či takzvaná „ilegálna činnosť“ spoločnosti Uber je vykonaná vodičmi alebo spoločnosťou.

V prvom prípade ide o žalobu podanú asociáciou taxikárov zo španielskej Barcelony Asociación Profesional Elite Taxi (ďalej len „Uber Spain“),² ktorí sa žalobou na tamojšom Obchodnom súde č. 3 domáhajú, aby určil, či činnosti spoločnosti Uber, ktoré porušujú platné právne predpisy a javia sa ako klamlivé praktiky, predstavujú nekalosúťažné konanie. Zároveň žiadajú, aby súd spoločnosti Uber uložil povinnosť ukončiť jej nekalosúťažné konanie spočívajúce v podporovaní iných spoločností skupiny poskytovaním rezervačných služieb na požiadanie prostredníctvom mobilných zariadení a internetu, pokiaľ to priamo alebo nepriamo súvisí s používaním digitálnej platformy Uber v Španielsku, a aby jej zakázal vykonávať túto činnosť v budúcnosti. Svoj postoj odôvodňujú, o. i., skutočnosťou, že nielen vodiči Uberu, ale ani samotná spoločnosť nemá potrebné licencie na vykonávanie svojich služieb.

Predmetom posúdenia Súdnyim dvorom v prípade Uber Spain je služba UberPop, v rámci ktorej zabezpečujú jednotliví neprofesionálni vodiči dopravu cestujúcich svojimi vlastnými vozidlami. Z otázok predložených Súdnemu dvoru EÚ³ sa prvé dve týkali kvalifikácie činnosti spoločnosti Uber z hľadiska

² Uber Spain, C-434/15.

³ Možno v rámci určovania právnej povahy uvedenej činnosti čiastočne považovať túto činnosť za službu informačnej spoločnosti, a ak áno, má sa na túto elektronickú sprostredkovateľskú službu vzťahovať zásada slobodného poskytovania služieb za podmienok zaručených právnou úpravou Spoločenstva – článkom 56 ZFEÚ a smernicami 2006/123/ES a 2000/31/ES? V prípade, že by Súdny dvor uznal, že služba, ktorú vykonáva UBER SYSTEMS SPAIN, S.L., nie je dopravnou službou, a preto spadá medzi prípady, na ktoré sa vzťahuje smernica 2006/123/ES, nie je obsah článku 15 zákona o nekalej súťaži (Ley de Competencia Desleal), ktorý sa týka porušenia ustanovení upravujúcich hospodársku súťaž, v rozpore so smernicou 2006/123, konkrétne s článkom 9 o slobode usadiť sa a o systéme udeľovania povolení, ak odkaz na vnútroštátne zákony alebo iné právne predpisy nezohľadňuje skutočnosť, že systém získavania licencií, súhlasov alebo povolení nesmie byť vôbec restriktívny, ani neprimeraný, t. j. nesmie neprimerane zasahovať do zásady slobody usadiť sa? Ak sa potvrdí, že na službu, ktorú poskytuje UBER SYSTEMS SPAIN, S.L., sa vzťahuje smernica 2000/31/ES, sú obmedzenia zavedené členským štátom [v súvislosti] so slobodným poskytovaním elektronickej sprostredkovateľskej služby z iného členského štátu v podobe stanovenia požiadavky povolenia alebo

smernice 2000/31/ES Európskeho parlamentu a Rady z 8. júna 2000 o určitých právnych aspektoch služieb informačnej spoločnosti na vnútornom trhu, najmä o elektronickom obchode (smernica o elektronickom obchode)⁴ a smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/123/ES z 12. decembra 2006 o službách na vnútornom trhu,⁵ ako aj Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“). Vnútroštátny súd sa nimi Súdneho dvora dopytoval, či sa na činnosť spoločnosti Uber vzťahujú uvedené smernice, ako aj ustanovenia ZFEÚ o slobodnom poskytovaní služieb.⁶ Odpoveď na položené otázky má pomôcť nájsť miesto spoločnosti Uber na úrovni práva Únie. Je totiž potrebné definovať, či a do akej miery sa na jej fungovanie vzťahuje právo Únie a či prípadná právna úprava podmienok fungovania spoločnosti Uber podlieha požiadavkám práva Únie v oblasti slobodného poskytovania služieb alebo či patrí do delenej právomoci Európskej únie a členských štátov v oblasti miestnej dopravy, ktorá na úrovni Únie ešte nebola vykonaná.⁷ Zvyšné dve otázky sa týkajú dôsledkov, ktoré treba prípadne vyvodiť z tejto kvalifikácie.

Aj keď predložené otázky s pracovnoprávnymi vzťahmi zdanlivo nesúvisia, závery generálneho advokáta vo veci Uber Spain z 11. mája 2017⁸ nás presvedčia o opaku.⁹ Ten totiž pri právnom posúdení veci siahol k samotným princípom fungovania spoločnosti Uber, ktorá svoju obhajobu založila na tvrdení, že regulácie stanovené pre taxislužby ich podnikanie nezaväzujú, pretože Uber poskytuje výhradne tzv. službu informačnej spoločnosti – konkrétne poskytovanie internetovej aplikácie, ktorá slúži ako komunikačná platforma pre objednávanie prepravných služieb. Spoločnosť tak tvrdí, že jej aktivity sa obmedzujú výhradne na internetový priestor a elektronické prostriedky komunikácie. Samotný fakt, že objednané plnenie prebieha v reálnom svete a predsta-

licencie pre túto službu alebo v podobe súdneho rozhodnutia ukladajúceho povinnosť zdržať sa poskytovania elektronickej sprostredkovateľskej služby vydaného na základe vnútroštátnej právnej úpravy nekalej súťaže, platnými opatreniami, ktoré predstavujú výnimky z článku 3 ods. 2 na základe článku 3 ods. 4 smernice 2000/31/ES?

⁴ Ú. v. ES L 178, 17. 7. 2000, s. 1 – 16.

⁵ Ú. v. EÚ L 376, 27. 12. 2006, s. 36 – 68.

⁶ Návrhy generálneho advokáta prednesené 11. mája 2017, Uber Spain, C-434/15, EU:C:2017:364, bod 23.

⁷ Tamtiež, bod 2.

⁸ Návrhy generálneho advokáta prednesené 11. mája 2017, Uber Spain, C-434/15, EU:C:2017:364.

⁹ Úlohou generálneho advokáta je posúdiť spor a vypracovať návrhy pred rozhodnutím Súdneho dvora EÚ, ktorý sa môže s návrhmi generálneho advokáta stotožniť, ale tiež môže rozhodnúť úplne inak. Vo väčšine prípadov však rešpektuje advokátov návrh.

vuje hmotné plnenie zmluvy, považuje Uber za sekundárny rozmer používania ich aplikácie.

S uvedenými tvrdeniami spoločnosti sa generálny advokát nestotožnil. Na ich vyvrátenie využil smernicu o službách na vnútornom trhu a vo svojom stanovisku konštatuje, že Uber vykonáva jednak služby informačnej spoločnosti, a jednak aj samotnú dopravu, v dôsledku čoho ide o zmiešanú službu, a nie výhradne o elektronickú službu. Uvedené argumenty spoločnosti o poskytovaní tzv. zmiešaných služieb sú podľa názoru generálneho advokáta akceptovateľné v prípade, že ide o plnenie, ktoré nie je poskytované elektronicky, a ktoré musí byť ekonomicky nezávislé od samotnej elektronickej služby¹⁰ alebo služba je poskytovaná ako celok.¹¹ Generálny advokát vyslovil názor, že Uber nespĺňa ani jednu z uvedených alteratív, a preto nejde o poskytovanie elektronických služieb, na ktoré by sa nevzťahovali regulácie taxislužieb.

Pri posúdení celého prípadu vychádzal generálny advokát z faktu, že elektronické skontaktovanie sa cestujúceho s vodičom prostredníctvom mobilnej aplikácie má v danom prípade druhoradý význam. Hlavnou ekonomickou zložkou služby je samotná preprava zákazníka (vodiči v rámci platformy totiž ponúkajú cestujúcim dopravnú službu do miesta určenia zvoleného cestujúcim a sú za to odmeňovaní sumou, ktorá značne prekračuje obyčajnú náhradu vynaložených nákladov). Preto platformu Uber nemožno považovať za platformu pre spolujazdu, ale pôjde o klasickú dopravnú službu.¹² Aj keď spoločnosť Uber tvrdí, že spája ponuku s dopytom, podľa generálneho advokáta túto ponuku vytvorila samotná spoločnosť, ktorá okrem toho upravuje aj jej podstatné vlastnosti a organizuje jej fungovanie.¹³

¹⁰ Ide o situáciu, keď k objednávke služieb dochádza prostredníctvom elektronických prostriedkov, ale ich samotná realizácia a stanovenie výslednej ceny vrátane jej inkasovania zo strany poskytovateľa sú úplne nezávislé od elektronickej platformy. Navonok sa aj tieto platformy javia ako totožné so samotným Uber, ale nie je to tak, pretože tieto platformy vykonávajú iba sprostredkovanie objednávok alebo uzavretia zmlúv. Teda samotná realizácia zmluvného plnenia je vykonaná samostatným subjektom nezávislým od sprostredkovateľskej platformy. Ako príklad tejto činnosti možno uviesť sprostredkovateľské platformy na objednanie hotelov alebo leteniek.

¹¹ Ide o prípad, keď dochádza k objednaníu služieb prostredníctvom elektronických prostriedkov a súčasne hlavná zložka plnenia prebieha elektronicky. Dodanie zakúpeného tovaru je iba splnením zmluvnej povinnosti, takže právna úprava tohto dodania sa v zásade nesmie dotknúť poskytovania hlavnej služby. Ako príklad poskytovania služieb možno uviesť on-line predaj tovaru.

¹² Porov. návrhy generálneho advokáta prednesené 11. mája 2017, Uber Spain, C-434/15, EU:C:2017:364, bod 42.

¹³ Tamtiež, bod 43.

Predmetom druhého konania je trestné konanie proti spoločnosti Uber France pred Tribunal correctionnel de Lille (trestný súd pôsobiaci v rámci súdu prvého stupňa Lille) rozhodujúce o priamej obžalobe podanej súkromnou osobou domáhajúcou sa náhrady škody pánom Nabilom Bensalemom, ktorá sa týka rôznych skutkov, vrátane toho, že organizovala systém skontaktovania zákazníkov s osobami, ktoré vykonávajú cestnú prepravu osôb za odplatu vozidlami s menej ako desiatimi miestami za podmienok uvedených v článku L. 3124-13 kódexu o doprave (ďalej len „Uber France“).¹⁴ Spoločnosť Uber France je sťahaná za to, že pomocou služby UberPop organizovala systém skontaktovania zákazníkov s neprofesionálnymi vodičmi, ktorí prepravujú osoby za odplatu vozidlami s menej ako desiatimi miestami.

V tomto prípade Uber France argumentuje, že francúzska právna úprava, na základe ktorej je sťahaná, predstavuje technický predpis, ktorý sa priamo vzťahuje na službu informačnej spoločnosti v zmysle smernice o technických normách a predpisoch.¹⁵ Podľa tejto smernice je každý členský štát Európskej únie povinný oznámiť Európskej komisii (ďalej aj „Komisia“) každý návrh zákona alebo právnej úpravy, ktorý uzákoňuje technické predpisy vzťahujúce sa na výrobky a služby informačnej spoločnosti. Francúzske orgány neoznámili Komisii návrh zákona pred jeho schválením, z čoho spoločnosť Uber France vyvodzuje záver, že za uvedené skutky nemôže byť sťahaná. Francúzsky súd sa obrátil na Súdny dvor EÚ s prejudiciálnou otázkou,¹⁶ či francúzske orgány boli alebo neboli povinné predbežne oznámiť návrh zákona Komisii.

¹⁴ Uber France, SAS, C-320/16.

¹⁵ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 98/34/ES z 22. júna 1998, ktorou sa stanovuje postup pri poskytovaní informácií v oblasti technických noriem a predpisov, ako aj pravidiel vzťahujúcich sa na služby informačnej spoločnosti (Ú. v. ES L 204, 1998, s. 37; Mim. vyd. 13/020, s. 337), zmenená a doplnená smernicou Európskeho parlamentu a Rady 98/48/ES z 20. júla 1998 (Ú. v. ES L 217, 1998, s. 18; Mim. vyd. 13/021, s. 8)

¹⁶ Zavádza článok L3124-13 Zákona o doprave, vychádzajúci zo zákona č. 2014-1104 z 1. októbra 2014 o taxislužbách a limuzínach s vodičom, nové technické pravidlo, ktoré nie je implicitné, týkajúce sa jednej alebo viacerých služieb informačnej spoločnosti v zmysle smernice 98/34/ES z 22. júna 1998 [Smernica Európskeho parlamentu a Rady 98/34/ES z 22. júna 1998 o postupe pri poskytovaní informácií v oblasti technických noriem a predpisov (Ú. v. ES L 204, 21. 7. 1998, s. 37)], ktorá stanovuje povinnosť predchádzajúceho oznámenia tohto znenia Európskej komisii na základe článku 8 tejto smernice alebo toto pravidlo vyplýva zo smernice 2006/123/ES z 12. decembra 2006 o službách [Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/123/ES z 12. decembra 2006 o službách na vnútornom trhu (Ú. v. EÚ L 376, 27. 12. 2006, s. 36)], ktorá vylučuje vo svojom článku 2 písm. d) dopravu?

Obdobne ako v predchádzajúcom prípade Súdny dvor svoje rozhodnutie ešte nevyhlásil, k dispozícii sú len návrhy generálneho advokáta. Ten sa vo svojich návrhoch domnieva, že bez ohľadu na to, či služba UberPop spadá, resp. nespadá do pôsobnosti smernice, členské štáty môžu zakázať a stíhať nezákonný výkon takej dopravnej činnosti, akou je UberPop bez toho, aby predbežne oznámili návrh zákona Komisii.¹⁷

S odvolaním sa na svoje predchádzajúce stanovisko v prípade Uber Spain generálny advokát uviedol, že služba UberPop spadá do oblasti dopravy, a teda nie je službou informačnej spoločnosti v zmysle smernice 98/34/ES.¹⁸ V takom prípade by sa smernica neuplatnila a nebolo by potrebné oznámiť návrh zákona Komisii. Aj keby Súdny dvor rozhodol, že služba UberPop je službou informačnej spoločnosti v zmysle smernice, generálny advokát usudzuje, že zákaz a stíhanie činnosti takého sprostredkovateľa, akým je Uber, ktorý nezákonne vykonáva dopravnú činnosť, nepredstavuje „technický predpis“ v zmysle smernice, a preto by nebolo ani potrebné oznámiť návrh zákona Komisii.¹⁹ Generálny advokát napokon konštatuje, že francúzska právna úprava, o akú ide vo veci samej, sa týka služieb informačnej spoločnosti iba marginálne: hoci sa totiž týka hlavne služby informačnej spoločnosti (a to systému skontaktovania elektronickou cestou), jej cieľom nie je *osobitne* regulovať túto službu (o takýto prípad by išlo, ak by daná právna úprava zakazovala alebo iným spôsobom upravovala činnosť skontaktovania sa zákazníkov s poskytovateľmi dopravných služieb vo všeobecnosti), ale len zabezpečiť efektivitu predpisov týkajúcich sa dopravných služieb (teda služieb, na ktoré sa smernica nevzťahuje).²⁰

Skutočnosť, že hospodársky model UberPop je nezlučiteľný s francúzskymi predpismi upravujúcimi činnosť prepravy cestujúcich (neprofesionálni vodiči nedisponujú povoleniami vyžadovanými francúzskym právom na výkon dopravnej činnosti), neznamená, že predmetná právna úprava predstavuje technický predpis, ktorý by vo všeobecnosti upravoval sprostredkovateľskú činnosť v oblasti dopravy.

Generálny advokát si aj napriek tomu, že otázka vzťahu medzi vodičom a spoločnosťou nie je predmetom konania, dovoľuje doplniť svoj pohľad

V prípade kladnej odpovede na prvú časť otázky, má porušenie povinnosti oznámenia stanovenej v článku 8 smernice za následok neuplatniteľnosť článku L. 3124-13 zákona o doprave na osoby podliehajúce súdnej právomoci?

¹⁷ Návrhy generálneho advokáta prednesené 4. júla 2017, Uber France, C-320/16, ECLI: EU:C:2017:511, bod 28.

¹⁸ Tamtiež, body 15 až 16.

¹⁹ Tamtiež, bod 23.

²⁰ Tamtiež, bod 29.

o predstavy aplikovateľné aj na pracovnoprávne vzťahy. Podľa jeho presvedčenia sa situácia v rámci služby poskytovanej spoločnosťou Uber výrazne líši od situácie vo vzťahu medzi franchisorom a jeho franchisantmi v rámci franchisingovej licenčnej zmluvy. Je pravda, že franchisor môže vykonávať prísnu kontrolu nad činnosťou franchisantov, a to do tej miery, že zákazníci vnímajú franchisantov skôr ako dcérske spoločnosti franchisora než ako nezávislé podniky. Úloha franchisora sa však pritom obmedzuje len na poskytovanie služieb (licencie k ochranným známkam, know-how, poskytnutie vybavenia, poradenstvo atď.) franchisantom. Nemá nijaký vzťah s konečnými používateľmi služieb, poskytovateľmi týchto konečných služieb sú výlučne franchisanti. Služby franchisora sú teda nezávislé od konečných služieb, hoci franchisor v tomto rámci vymedzuje podmienky ich poskytovania. Spoločnosť Uber sa naopak priamo podieľa na poskytovaní konečnej služby používateľom, takže sa na rozdiel od franchisora musí považovať za poskytovateľa tejto služby.²¹

Pokiaľ ide o tretí prípad – Uber BV/Richard Leipold,²² vzhľadom na krátky čas, ktorý uplynul od podania žiadosti Súdnemu dvoru, v čase prípravy prípevku nie sú s výnimkou samotnej žiadosti vnútroštátneho súdu známe žiadne ďalšie podklady alebo stanoviská.

Pre úplnosť dodávame, že činnosť spoločnosti Uber bola predmetom konania pred Súdnym dvorom aj v prípade Uber Belgium,²³ ktorý bol však Súdnym dvorom odmietnutý ako neprípustný.

²¹ Tamtiež, bod 32.

²² Uber BV/Richard Leipold, C-317/17, predmetom ktorého je zodpovedanie nasledujúcich prejudiciálnych otázok:

Poskytuje sám podnik, ktorý v spolupráci s prenajímateľmi vozidiel, ktorí majú povolenie na prepravu osôb, ponúka aplikáciu pre smartfóny, prostredníctvom ktorej si môže používateľ objednať nájomné vozidlo s vodičom, služby v oblasti dopravy v zmysle článku 58 ods. 1 ZFEÚ a článku 2 ods. 2 písm. d) smernice 2006/1231, ak je tento podnik organizačne úzko spätý s prepravnými službami, predovšetkým ak realizuje cenotvorbu, platby a určuje prepravné podmienky zmlúv o preprave a propaguje ním sprostredkované vozidlá pod svojím obchodným názvom, ako aj s jednotnými zľavami?

V prípade, že Súdny dvor odpovie na prvú otázku záporne: Je možné vzhľadom na cieľ, ktorým je zachovanie konkurencieschopnosti a funkčnosti prepravy taxíkmi, pri súčasnej situácii v preprave odôvodniť zákaz takeého druhu služby, aký je predmetom sporu, ochranou verejného poriadku v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 2006/123?

²³ Uber Belgium, C-526/16, ECLI:EU:C:2016:830. V tomto prípade bol Súdny dvor vnútroštátnym súdom požiadaný zodpovedať otázku, či sa zásada proporcionality uvedená v článku 5 ZEÚ a článku 52 ods. 1 Charty v spojení s článkami 15, 16, a 17 Charty a s článkami 28 ZFEÚ a 56 ZFEÚ má vykladať tak, že bráni takej právnej úprave, akou je nariadenie regiónu Brusel – hlavné mesto z 27. apríla 1995 týkajúce sa taxislužieb a služieb prenájmu motorových vozidiel s vodičom, ak je táto úprava chápaná tak, že pojem

Závery generálneho advokáta možno z pohľadu pracovného práva zhrnúť nasledovne. Vodiči, ktorí jazdia v rámci platformy Uber, nevykonávajú vlastnú činnosť, ktorá by existovala nezávisle od platformy. Práve naopak, ich činnosť môže existovať iba pomocou platformy, bez ktorej by nemala žiadny zmysel.²⁴ Keďže Uber vodičom stanovuje predbežné podmienky prístupu k činnosti a jej ďalšieho vykonávania,²⁵ finančne odmeňuje vodičov za dosiahnutie veľkého počtu ciest a oznamuje im miesta a časy, v ktorých sa môžu spoľahnúť na veľký počet jász a/alebo výhodné tarify (čo zároveň spoločnosti Uber umožňuje prispôbiť svoju ponuku výkyvom dopytu bez toho, aby vyvíjala formálny tlak na vodičov),²⁶ vykonáva kontrolu kvality práce vodičov (aj keď nepriamo, avšak na jej základe môže dôjsť k vylúčeniu vodičov z platformy),²⁷ a v skutočnosti určuje cenu služby, spoločnosť kontroluje ekonomicky relevantné faktory mestskej dopravnej služby, ktorá je ponúkaná v rámci tejto platformy.²⁸ Uvedené charakteristiky zároveň vylučujú, aby sa spoločnosť Uber mohla považovať za obyčajného sprostredkovateľa medzi vodičmi a cestujúcimi, keď hlavným plnením spoločnosti Uber je doprava, ktorá dáva službe jej ekonomický význam.²⁹

Aj keď generálny advokát neriešil otázku, či Uber je zamestnávateľom,³⁰ vzhľadom na jeho závery, podľa ktorých je poskytovateľom dopravných služieb, možno usudzovať, že postavenie spoločnosti Uber vo vzťahu s vodičmi je porovnateľné s postavením „tradičného“ zamestnávateľa.

2 Uber pred vnútroštátnymi orgánmi

Spory pred vnútroštátnymi orgánmi sa týkajú najmä nekalej hospodárskej súťaže. Pracovnoprávne postavenie vodičov voči spoločnosti bolo súdmi prejed-

„taxi služby“ sa uplatňuje aj na súkromné osoby, ktoré bezodplatne pôsobia ako vodiči vykonávajúci Ridesharing (spolujazdu) tým, že prijímajú požiadavky na prepravu, ktoré sú im ponúkané prostredníctvom softvérovej aplikácie podniku Uber BV a i. so sídlom v inom členskom štáte?

²⁴ Návrhy generálneho advokáta prednesené 4. júla 2017, Uber France, C-320/16, ECLI: EU:C:2017:511, bod 56.

²⁵ Tamtiež, body 44 a 45.

²⁶ Návrhy generálneho advokáta prednesené 11. mája 2017, Uber Spain, C-434/15, EU:C: 2017:364, bod 47.

²⁷ Tamtiež, bod 48.

²⁸ Tamtiež, bod 51.

²⁹ Tamtiež, body 49 a 64.

³⁰ Generálny advokát sa nezaoberá kvalifikáciou právneho vzťahu, ktorý spája spoločnosť Uber s jej vodičmi, keďže na tento aspekt sa vzťahuje vnútroštátne právo.

návané v Spojených štátoch amerických a v Spojenom kráľovstve Veľkej Británie a Severného Írska. V prípade Katalánska rozhodoval Inšpektorát práce Katalánska, ktorý v júni 2015 rozhodol, že vodiči spoločnosti Uber sú zamestnanci a že medzi spoločnosťou Uber a jeho vodičmi existuje pracovný vzťah. Svoje rozhodnutie odôvodnil skutočnosťami, podľa ktorých spoločnosť poskytla vodičom smartfóny, aby mohli vykonávať svoju profesionálnu činnosť, systém odmeňovania, ktorý spoločnosť Uber uplatňovala, bol založený na produktivite vodičov, a nakoniec Uber vodičom poskytol záruku, že v prípade problémov so súdmi alebo políciou im poskytne pomoc.³¹

Krajinský súd v Madride (Audiencia Provincial de Madrid) ako druhostupňový orgán svojim rozhodnutím z januára 2017 vo veci Uber a Asociación Madrilená del Taxi³² zamietol sťažnosť spoločnosti Uber z mája 2015, ktorou sa domáhala zrušenia zákazu pôsobenia rozhodnutím Okresného súdu z decembra 2014. Spoločnosť Uber totiž poskytovala služby osobnej dopravy v turistických vozidlách bez toho, aby mala administratívne oprávnenie pre ňu aj pre vodičov pridelených jej službe prostredníctvom domény www.uber.com, čím sa mala dopustiť nelegálneho poskytovania dopravných služieb. Svoje rozhodnutie podoprel faktom, že Uber nie je obvyčajným dopravným sprostredkovateľom alebo platformou pre zdieľanie, ale priamo sa podieľa na tejto službe, a to aj stanovením ceny za dopravu.

Porušenie pravidiel hospodárskej súťaže spoločnosťou Uber bolo namietané aj v Taliansku. Skupina taxisluzieb sa sťažovala, že spoločnosť Uber tým, že neaplikuje všetky požiadavky, ktoré sa vzťahujú na poskytovateľov nepravidelnej verejnej dopravy, sa dopúšťa nekalej súťaže. Tribunale Ordinario di Milano ako odvolací súd svojím rozhodnutím z 2. júla 2015 (veci 35445/2015 a 36491/2015) ich sťažnosť potvrdil a vyhlásil právnu nemožnosť fungovania služby UberPop.

V Kalifornii žalobcovia podali žalobu na North California District Court,³³ keďže sa domnievali, že z dôvodu „poskytovania služieb“ pre spoločnosť Uber sú predpokladanými zamestnancami spoločnosti Uber. Prvostupňový súd dospel k záveru, že skutočnosť, či by sa mal jednotlivec v konečnom dôsledku

³¹ Labour Market Notes. Irish Congress of Trade Unions, 2017, [cit. 14. 6. 2017]. Dostupné na: https://www.ictu.ie/download/pdf/lmn_issue_7.pdf.

³² [cit. 15. 12. 2017]. Dostupné na: http://cdn.elindependiente.com/wp-content/uploads/2017/02/auto_uber.pdf.

³³ O'Connor v. Uber Technologies Inc., vec C13-3826, [cit. 28. 6. 2017] Dostupné na: <http://www.cand.uscourts.gov/filelibrary/1576/Order%20Denying%20Defendants%20Motion%20for%20Summary%20Judgment--Doc%20251--3.11.2015.pdf>.

kvalifikovať ako zamestnanec alebo nezávislý dodávateľ podľa práva Kalifornie, predstavuje zmiešanú právnu a faktickú otázku, ktorú musí zvyčajne vyriešiť porota. Ku konaniu pred porotou však nedošlo, keďže spor bol po dva a pol roku ukončený zmierom. Spoločnosť Uber v rámci mimosúdneho vyrovnania poskytla odškodné okolo 100 mil. dolárov (vodiči zároveň získali možnosť vyberať sprejitné), čo vlastne spoločnosti Uber umožnilo pokračovať v klasifikácii vodičov ako nezávislých dodávateľov. Keďže pôsobnosť sporu bola obmedzená iba na Kaliforniu, žaloby na spoločnosť Uber boli podané aj v ďalších štátoch. V máji 2016 vodiči spoločnosti Uber v Illinois podali žalobu na the Northern District of Illinois, v ktorej tvrdili, že vodiči sú zamestnanci a nie nezávislí dodávatelia.³⁴ Uber obvinili z porušovania mzdových predpisov a predpisov upravujúcich pracovný čas a zároveň sa domáhajú klasifikovať všetkých vodičov Uberu, s výnimkou tých, ktorí majú bydlisko v Kalifornii a Massachusetts (z dôvodu *res iudicata* v uvedených dvoch štátoch) ako zamestnancov. Tento spor v súčasnosti ešte len prebieha a jeho závery nie sú v čase prípravy príspevku známe.

Svoju pozornosť by sme chceli zamerať najmä na rozhodnutie londýnskeho pracovného súdu vo veci Aslam, Farrar a i. v. Uber.³⁵ To, že vo Veľkej Británii ide o vypuklý problém, dokazuje fakt, že v čase rozhodnutia prvostupňového súdu bolo proti spoločnosti Uber vo Veľkej Británii podaných ďalších 17 žalôb.

V uvedenom prípade všeobecná odborová organizácia GMB zastupujúca vodičov platformy Uber, ako aj „tradičných“ taxíkov, podala v mene svojich vodičov určovaciu žalobu na určenie ich právneho postavenia. Podľa tvrdení navrhovateľov, Uber porušuje povinnosť poskytovať vodičom práva zamestnancov, medzi ktoré patrí pracovné voľno, zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci alebo minimálna mzda. Zástupcovia GMB tiež poznamenali, že Uber nezabezpečuje, aby vodiči absolvovali požadované prestávky alebo pracovali v maximálnom počte hodín a poukazujú na to, že existujú aj správy, že keď vodiči Uber niektoré z týchto problémov predostreli voči spoločnosti jednotlivito, boli suspendovaní („deaktivovaní“). Všetky tieto vlastnosti pripodobňujú pozíciu spoločnosti Uber k pozícii tradičného zamestnávateľa, pričom vodiči používajúci platformu Uber sú voči spoločnosti Uber podriadení.

Vodiči, ktorí spoločnosť žalovali, tvrdili, že ich činnosť bola kontrolovaná firmou Uber, takže boli v skutočnosti zamestnaní firmou. Ak vodiči nepracovali dostatočne dobre, napríklad na základe sťažnosti zákazníka, čelili repre-

³⁴ Trospen, et al. v. Uber Technologies Inc., vec 1:16-CV-04842.

³⁵ London Employment Tribunal z 28. októbra 2016, Aslam, Farrar a i. v. Uber, vec 2202551/2015.

sívnym opatreniam. Zastúpení vodiči pred súdom tvrdili, že z ich odmeny sa často odpočítavajú peňažné sumy, nezriedka bez predchádzajúceho upozornenia. Podľa jedného zo žalobcov, aplikáciu možno zapnúť a pracovať kedykoľvek chcete. Rovnako je možné ju vypnúť, kedykoľvek vodič chce a môže ísť domov. Problém však spočíva v tom, že ak aplikácia nie je aktívna, vodič nezarába a výnosy sú tak oveľa nižšie, než pôvodne bolo možné očakávať a reálne sú nižšie ako minimálna mzda.³⁶

Sudca vo svojom rozhodnutí obvinil Uber, že sa „vo svojej dokumentácii uchýlil k fikciám, skrútenému jazyku a dokonca úplne novej terminológii“³⁷ dodávajúc, že „predstava, že Uber v Londýne je mozaika 30 000 malých podnikov spojených spoločnou platformou, je tak trochu smiešna.“³⁸

Keďže neexistuje zmluvný vzťah cestujúci – vodič, ale len Uber – vodič a Uber – cestujúci, sudca dospel k záveru, že predpokladaná zmluva medzi vodičom a cestujúcim je len fikciou, ktorá nemá spojitosť s reálnym vzťahom a vzťahom medzi stranami. V prípade Uberu vodič totiž uzatvára záväznú dohodu s osobou bez toho, aby vzájomne poznali svoju totožnosť (a nebudú ju poznať ani v budúcnosti), aby vykonal cestu do cieľa, ktorý mu nie je známy až do času, kým sa cesta začne. Cesta sa na základe zmluvy s Uberom uskutočňuje podľa trasy predpísanej Uberom za cestovné, ktoré stanovuje a vypočítava Uber,³⁹ ktoré nie je vopred známe ani cestujúcemu,⁴⁰ a ktoré sa uhrádza

³⁶ Pozri: Drivers and campaigners hail Uber employment ruling. BBC News, 2015, [cit. 16. 6. 2017]. Dostupné na: <http://www.bbc.com/news/uk-37796786>.

³⁷ London Employment Tribunal z 28. októbra 2016, Aslam, Farrar a i. v. Uber, vec 2202551/2015, bod 88:

„Každá organizácia a) prevádzkujúca podnik, jadrom ktorého je funkcia prepravy osôb v motorových vozidlách z miesta, kde sa nachádzajú, a b) ktorá čiastočne funguje prostredníctvom spoločností, ktorá vykonáva regulované povinnosti prevádzkovateľa Private Hire Vehicle, ale c) vyžaduje od vodičov a cestujúcich, aby sa na základe zmluvy dohodli, že neposkytujú dopravné služby a d) vo svojej dokumentácii používa fikcie, skrútený jazyk a dokonca úplne novú terminológiu, si zasluhuje istú mieru skepticizmu.“

³⁸ Tamtiež, bod 90.

³⁹ Cestovné, sa vypočítava nasledovne:

- základné cestovné: cena za vyzdvihnutie,
- čas: od začiatku po koniec cesty,
- vzdialenosť: míle alebo kilometre prejdenej trasy,
- cena za premávku v špičke (ak sa uplatňuje),
- mýta a iné poplatky (ak sa uplatňujú).

Porov.: Ako je počítané jazdné? Uber Pomoc, [cit. 29. 6. 2017]. Dostupné na: <https://help.uber.com/sk/h/33ed4293-383c-4d73-a610-d171d3aa5a78>.

⁴⁰ Cestujúci môžu vidieť uvedenú cenu za svoju cestu ešte predtým, než nastúpia do auta, cestovné sa ale napriek tomu vypočítava na základe času a vzdialenosti cesty, takže

Uberu. Navyše v prípade, kedy z dôvodu podvodu alebo z akéhokoľvek iného dôvodu nie je zaplatené cestovné, Uber nemá povinnosť odškodniť vodiča za vzniknutú stratu.

Vodiči Uberu sa na základe zmluvného vzťahu zaväzujú vykonávať svoju prácu osobne, pričom aj z už uvedeného je zrejmé, že svoju prácu vykonávajú „pre“ Uber. Spoločnosť vodičov prijíma a rovnako aj podporuje, aby mohli svoju dopravnú činnosť prevádzkovať. Základom dohody medzi vodičom a Uberom je, že sa vodič sprístupní v prospech cestujúcich Uberu, ktorých prepraví do ich miesta určenia. Predmetom dohody teda nie je skutočnosť, že spoločnosť Uber je klientom alebo zákazníkom podnikania, ktoré vykonáva vodič.

Rovnako ani marketing sa nevykonáva v prospech každého jednotlivého vodiča, ale uskutočňuje sa s cieľom podporiť značku Uber a predat' jeho dopravné služby. Opäť si tak možno položiť otázku, ktorú riešil aj generálny advokát, a teda či ide o technologickú spoločnosť alebo o poskytovanie dopravných služieb a či spoločnosť Uber predáva softvér alebo predáva jazdu/dopravu.

Pokiaľ ide o podmienky, na ktorých je založený vzťah vodiča k Uberu, problém možno vidieť aj v relatívne nerovnakom postavení zmluvných strán. Na jednej strane stojí vodič, proti ktorému na druhej strane spoločnosť zastúpená „armádou právnikov“, ktorí pripravujú dokumenty v záujme svojho klienta tak, aby právnickým jazykom skresľovali skutočné práva a povinnosti oboch strán.

Aj vďaka tomu sú optikou Uberu vodiči nezávislými podnikateľmi s vlastnou živnosťou alebo firmou.⁴¹ Toto podnikanie pozostáva z osoby s vozidlom, ktorá sa snaží získať živobytie tým, že auto vedie. V konaní pred súdom zástupkyňa Uberu predstavila svoju spoločnosť ako organizáciu, ktorá pomáha vodičom rozširovať svoje podnikanie. No ako poznamenal sudca, žiaden vodič nie je pre rozvoj svojho podnikania schopný urobiť viac, ibaže by rozšírenie jeho podnikania jednoducho znamenalo, že strávi viac hodín za volantom.⁴²

Predmet činnosti Uber nemožno charakterizovať ani ako zabezpečovanie vodičov s „vedením“, pod ktorým by sa malo rozumieť sprostredkovanie kontaktu vodiča s možným cestujúcim, s ktorým má príležitosť rokovať a dohodnúť sa. Aj o tom možno pochybovať, pretože vodiči nemajú a nemôžu rokovať

suma, ktorú cestujúci nakoniec za cestu zaplatí, môže byť odlišná. Porov.: *Ovplyvňuje cena vopred moje cestovné?*. Uber Pomoc, [cit. 29. 6. 2017]. Dostupné na: <https://help.uber.com/sk/h/1e2e5596-0864-4814-9762-91607e0c077e>.

⁴¹ Požiadavky na vodičov. UBER, [cit. 28. 6. 2017]. Dostupné: <https://www.uber.com/sk/drive/requirements/>.

⁴² Porov. rozhodnutie London Employment Tribunal z 28. októbra 2016, Aslam, Farrar a i. v. Uber, vec 2202551/2015, bod 90.

s cestujúcimi (s výnimkou prípadu, že sa dohodli na znížení cestovného stanoveného spoločnosťou Uber), ale ponúkajú sa a prijímajú cesty striktnie podľa podmienok Uberu.

Imanentnou súčasťou služby, ktorú vodiči poskytujú spoločnosti Uber, je byť k dispozícii v príslušnej oblasti. Ak vodič svoju oblasť pri ceste opustí, po vyložení pasažiera sa vracia späť do svojej oblasti. V takom prípade tak naďalej plní povinnosti vyplývajúce zo vzájomného zmluvného záväzku, aj keď cestujúceho neprepravuje. Ak by sme pohľad zúžili a vychádzali z predpokladu, že vodič „pracuje“ pre spoločnosť Uber iba od okamihu, keď cestu prijme, tak v prípade akceptácie cesty je spoločnosť Uber okamžite požiadaný vykonať prácu potrebnú na to, aby spoločnosť Uber poskytla službu cestujúcemu – okamžite prísť na miesto vyzdvihnutia cestujúceho a v zmysle pravidiel storna je povinný cestu aj dokončiť. Kým tak neučiní, nebude mu ponúknutá žiadna ďalšia práca.

Je však potrebné poznamenať, že vodiči nemajú povinnosť mať aplikáciu zapnutú a v prípade, že je aplikácia vypnutá, vodičovi nevyplýva žiadna zmluvná povinnosť poskytovať služby. Zapnutím aplikácie sa však situácia mení – každý vodič, ktorý má zapnutú aplikáciu, je v rámci územia, na ktorom je oprávnený pracovať, a je schopný a ochotný prijímať pracovné úlohy na čas, kým sú tieto podmienky naplnené, na základe zmluvných dojednaní pracuje pre spoločnosť Uber.

Na základe uvedených úvah⁴³ London Employment Tribunal dospel k záveru, že vodiči Uberu by nemali byť považovaní za samostatne zárobkovo činné osoby, ale mali by im prislúchať rovnaké pracovné práva ako ostatným zamestnancom. Uber sa proti rozhodnutiu odvolal, v novembri 2017 však odvolací

⁴³ Súd zohľadnil najmä nasledujúce skutočnosti:

- vodičovi sa oznamuje iba meno, ale nie priezvisko cestujúceho,
- vodič nepozná miesto určenia cestujúceho, až do času, kým cestujúceho nevyzdvihne,
- od vodiča sa očakáva, že bude sledovať trasu tak, ako to navrhuje aplikácia, pričom každá odchýlka od tejto trasy musí byť vodičom odôvodnená,
- výpočet cestovného sa uskutočňuje spoločnosťou Uber, aj keď vodič môže účtovať nižšiu, ale nie väčšiu tarifu ako je odporúčaná,
- v prípade sťažností cestujúcich je možné vykonávať zrážky z platieb vodičom,
- vodiči sa musia prihlásiť sami a pred prijatím predložiť vyžadované dokumenty,
- vodiči poskytujú vlastné vozidlá a udržiavajú ich,
- vodiči nemajú možnosť vymieňať si kontakt s cestujúcimi,
- vodiči, ktorí odmietnu 3 jazdy po sebe, môžu byť násilne odhlásení z aplikácie na 10 minút,
- vodiči môžu pracovať pre iné organizácie, ako aj pre Uber,
- Uber neposkytuje žiadne oblečenie ani uniformy.

súd Employment Appeal Tribunal rozhodnutie prvostupňového súdu potvrdil.⁴⁴ Po tom, ako bola spoločnosť Uber v septembri 2017, z dôvodu, že nie je vhodným a riadnym prevádzkovateľom služieb, odobratá licencia na poskytovanie služieb v Londýne,⁴⁵ ide o ďalší zásah regulačných orgánov do činnosti spoločnosti.

Záver

Napriek tomu, že spoločnosť Uber pôsobí v mnohých krajinách prostredníctvom spoločností založených podľa príslušného vnútroštátneho práva, vzhľadom na fakt, že jej činnosť je uskutočňovaná na základe rovnakej platformy, možno identifikovať znaky, ktoré sú vo všetkých prípadoch spoločné.

Ako prvý možno uviesť častý rozpor v zmluvných podmienkach a realitou, keď spoločnosť Uber tvrdí, že s odkazom na uváženie vodiča prijať alebo odmietnuť rezervácie je len sprostredkovateľom prepravy, no na druhej strane od vodičov vyžaduje, aby akceptovali cesty a/alebo nerušili cesty, a presadzuje požiadavku na odhlásenie vodičov, ktorí porušia tieto požiadavky. Navyše od predvolenej trasy určenej Uberom sa vodič môže odchýliť len na jeho vlastné riziko a kontroluje kľúčové informácie dopravy (najmä priezvisko cestujúceho, jeho kontaktné údaje a zamýšľané miesto určenia), pričom tieto informácie nie sú vodičovi známe.

Pred vznikom zmluvného vzťahu spoločnosť Uber vykonáva vstupné pohovory a nábor vodičov (zároveň vodičom ukladá veľa podmienok – ako napríklad obmedzený výber prijateľných vozidiel, inštruuje ich, ako vykonávať svoju prácu a rôznymi spôsobmi kontroluje plnenie povinností). Spoločnosť berie na seba zodpovednosť za škodu (napríklad v prípade podvodu, alebo znečistenia vozidla), ktorá by, ak by vodiči skutočne podnikali na vlastný účet, pripadla na ich vlastný účet. Takisto rieši aj sťažnosti cestujúcich (vrátane sťažností na vodičov).

Uber stanovuje cestovné a vodič nemôže na základe dohody s cestujúcim súhlasiť s vyššou sumou,⁴⁶ Uber okrem toho určuje aj otázky týkajúce sa zliav

⁴⁴ Pozri TITCOMB, J.: *Uber loses key appeal over drivers' rights*. The Telegraph, [cit. 15. 12. 2017]. Dostupné na: <http://www.telegraph.co.uk/technology/2017/11/10/uber-loses-key-appeal-drivers-rights/>.

⁴⁵ Keďže spoločnosť Uber sa proti rozhodnutiu dopravného orgánu odvolala, svoje služby poskytuje ďalej až do vyriešenia predmetnej veci.

⁴⁶ Predpokladaná sloboda súhlasiť s nižším cestovným je, samozrejme, neúčinná. Najnovšie verzie aplikácie ale naopak cestujúcim umožňujú, aby vodičovi poskytli prepltné.

(niekedy dokonca bez toho, aby sa tohto rozhodovania zúčastňoval vodič, ktorého odmena by tým mohla byť ovplyvnená). Vodiči sú spoločnosťou ovládaní prostredníctvom systému hodnotenia, na základe ktorého môžu podliehať disciplinárnemu konaniu. Táto nepriama kontrola, ktorá sa zakladá na finančných stimuloch a decentralizovanom hodnotení vykonávanom cestujúcimi, so stupňovitým účinkom, umožňuje rovnako efektívne, ak nie ešte efektívnejšie riadenie ako kontrola založená na formálnych pokynoch, ktoré dáva zamestnávateľ svojim zamestnancom a priamej kontrole ich plnenia.⁴⁷

Nakoniec si spoločnosť Uber vyhradzuje právomoc jednostranne zmeniť podmienky vodičov.

Na základe uvedeného možno vyjadriť úsudok, že sme svedkami pokusu obchádzať aplikovateľnosť nielen noriem pracovného práva, ale i iných právnych odvetví (najmä obchodného, správneho a finančného práva) a spoločnosť Uber nie je tým, za koho, alebo za čo sa vydáva. Tento záver potvrdzujú aj predtým uvedené prípady, v ktorých spoločnosť Uber, napriek armáde právnikov hľadajúcich medzery v práve, neuspela.

Literatúra

TITCOMB, J.: Uber loses key appeal over drivers' rights. The Telegraph.

WALDEROVÁ, P.: Uber pridáva do své aplikace možnost udělování spropitného. Uber-Taxi.

Judikatura

Návrhy generálneho advokáta prednesené 11. mája 2017, Uber Spain, C-434/15, EU:C:2017:364.

Návrhy generálneho advokáta prednesené 4. júla 2017, Uber France, C-320/16, ECLI:EU:C:2017:511.

Uber Belgium, C-526/16, ECLI:EU:C:2016:830.

Uber BV/Richard Leipold, C-317/17.

O'Connor v. Uber Technologies Inc., vec C13-3826.

Trosper, et al. v. Uber Technologies Inc., vec 1:16-CV-04842.

Aslam, Farrar a i. v. Uber, vec 2202551/2015.

Porov.: WALDEROVÁ, P.: *Uber pridáva do své aplikace možnost udělování spropitného. UberTaxi*, [cit. 29. 6. 2017]. Dostupné na: <http://www.ubertaxi.cz/novinky/uber-pridava-do-sve-aplikace-moznost-udelovani-spropitneho/>.

⁴⁷ Porov návrhy generálneho advokáta prednesené 11. mája 2017, Uber Spain, C-434/15, EU:C:2017:364, bod 52.

Internetové zdroje

https://www.ictu.ie/download/pdf/lmn_issue_7.pdf.

http://cdn.elindependiente.com/wp-content/uploads/2017/02/auto_uber.pdf.

<http://www.bbc.com/news/uk-37796786>.

<http://www.telegraph.co.uk/technology/2017/11/10/uber-loses-key-appeal-drivers-rights/>.

<https://help.uber.com/sk/h/33ed4293-383c-4d73-a610-d171d3aa5a78>.

<https://help.uber.com/sk/h/1e2e5596-0864-4814-9762-91607e0c077e>.

<https://www.uber.com/sk/drive/requirements/>.

<http://www.ubertaxi.cz/novinky/uber-pridava-do-sve-aplikace-moznost-udelovani-spropitneho/>.

Resumé

Uber's activity raises new challenges to the exercise of employees' rights in the performance of work that is not consistent with traditional subordinate or self-employed relationships. For the first time, was emerged a model that uses the digital platform to challenge the regulation of business in different sectors. Rightly, on the one hand, it raises sharp criticism and questions (especially from the point of view of competition law, consumer protection and labour law) but, on the other hand, it also raises hopes and new expectations (Uber represents a successful example of the so-called "shared economy"). The expansion of Uber and many negative responses to its activities reveal the opportunities and constraints of current forms of contract work and activities that do not correspond to traditional categories of dependent / independent work. We have tried to map our contribution to how the business of Uber has been dealt with by the relevant regulatory and judicial authorities.

Based on our findings, we believe that we are witnessing an attempt to bypass the applicability not only of labour law standards but also of other legal sectors (especially commercial, administrative and financial law), and Uber is not the one for whom or what is being issued. This conclusion is confirmed in the above-mentioned cases in which the company Uber, despite the army of lawyers looking for loopholes in the law, did not succeed.

NOVÉ FENOMÉNY A SOCIÁLNE ZABEZPEČENIE

doc. JUDr. Ján Matlák, CSc.

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

Šafárikovo nám. č.6

810 00 Bratislava

Slovenská republika

e-mail: matlak.jan1@gmail.com

Kľúčové slová: marriage, divorce, cohabitation, social insurance legal relationships, state social support system, nursing benefit, child benefit.

Úvod

V predchádzajúcom období, a nie je to až tak veľmi dávno, vznikol internet. Táto vymoženosť sa začala najskôr využívať u zamestnávateľov a neskôr, samozrejme, aj v jednotlivých domácnostiach. Človek čoskoro pochopil, že je tu nová forma komunikácie, pričom aj komunikačné prostriedky sa vyvíjali a vznikali sociálne siete, ktoré určite boli a sú veľkým prínosom. Možno však konštatovať, že v ostatnom období a skúsenosti z praxe to aj potvrdzujú, ľudia, a to nielen mladí ľudia, začínajú viac žiť na internete ako v reálnom živote. Sociálne siete sú trendom dnešnej doby a ich prvotným zmyslom bolo, ale aj naďalej by malo zostať ich využitie v práci, pri štúdiu, ako aj v širokom spektre každodenného života. Sociálne siete sú významným komunikačným prostriedkom, ktorý umožňuje udržiavať kontakty predovšetkým s priateľmi, kolegami, a to bez ohľadu na vzdialenosť. Osobitný význam má komunikácia prostredníctvom textových správ, videí, fotiek, a tým aj prezentovanie seba samého, ako aj virtuálne prepojenie sa s osobami, ktoré majú rovnaké záujmy a názory. Za pozitívum internetu, a teda aj sociálnych sietí určite treba považovať možnosť komunikácie, a to bez akýchkoľvek časových a vzdialenostných bariér.

Sociálne siete majú však aj svoje negatíva, ktorých, žiaľ, nie je málo, pričom existujú názory, že „sociálne médiá sú viac návykové ako cigarety a alkohol“. Takmer vo všetkých prípadoch predstavujú stratu súkromia, čo v mnohých

prípadoch je aj často zneužívané, o čom svedčí rastúci problém kyberšikaný. „V odbornej literatúre sa traduje, že kyberšikana je vlastným dieťaťom psychického šikanovania. Ide o opakované, násilné správanie útočníka prostredníctvom moderných technológií, predovšetkým internetu a mobilu.“¹ Viacerí odborníci poukazujú na skutočnosť, že práve používanie sociálnych sietí, čertovanie vo veľkej miere, môže spôsobiť závislosť a tieto virtuálne vzťahy u konkrétnej osoby sa môžu stať dôležitejšie ako vzťahy v reálnom živote.

1 Rozvod manželstva

Psychológovia varujú, že internet a hlavne surfovanie po sociálnych sieťach mení vzťahy celých rodín. Aj táto závislosť sa stáva zdrojom problémov, ktoré môžu mať, a v mnohých prípadoch aj majú, dosah na osobnosť človeka, partnerské, sociálne či pracovné vzťahy a v mnohých prípadoch táto závislosť môže viesť k rozpadu manželstva, ba dokonca k rozpadu aj celej rodiny. Negatívny dopad na manželstvo a rodinu má určite aj sledovanie porna na internete. Na túto skutočnosť reagoval aj pápež František, ktorý dňa 6. októbra 2017 vo Vatikáne kritizoval extrémnu pornografiu a „nadmerné užívanie internetového sexu“, ktoré má podľa neho negatívny vplyv na spôsob, akým vnímame lásku a medziľudské vzťahy. „Šírenie stále extrémnejšej pornografie“ podľa pápeža nielenže „spôsobuje dospelým závislosti a vážnym spôsobom im škodí, ale má aj zásadný dosah na spôsob, akým vnímame lásku a vzťahy medzi pohlaviami“.²

Rozpad manželstva, t. j. rozvod, predstavuje personálne a sociálne zmeny v rodine a prejavuje sa negatívne jednak v živote rozvádzajúcich sa manželov, ale má negatívny dosah aj na ostatných členov rodiny, predovšetkým na deti. Okrem problémov s bývaním, sociálnou izoláciou a sociálnym vylúčením, takáto rodina môže byť pre všetkých jej príslušníkov zdrojom frustrácií vzhľadom na aktuálne sociálno-ekonomické podmienky. Rozvodom sa mení model „dvojpríjmovej“ rodiny na „jednopríjmovú“, čoho dôsledkom je absencia finančných prostriedkov. Všeobecne možno konštatovať, že neúplné rodiny, t. j. rodiny len s jedným rodičom sú viac ohrozené chudobou a sociálnou exklúziou

¹ BARANCOVÁ, H.: *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká)*. Praha: Leges, 2016, s. 138.

² SITA. Pápež František kritizoval extrémne porno. [online]. 6. 10. 2017 [cit. 27. 11. 2017]. Dostupné na: <https://spravy.pravda.sk/svet/clanok444080-papez-frantisek-kritizoval-extremne-porno>.

ako rodiny s oboma rodičmi. Neúplná rodina teda môže byť v súčasných sociálno-ekonomických podmienkach zdrojom frustrácií pre všetkých členov.

1.1 Rozvod a systém štátnej podpory

Z hľadiska práva sociálneho zabezpečenia, v prípade rozvodu manželstva významnú úlohu hrá systém štátnej sociálnej podpory, ako jeden zo systémov práva sociálneho zabezpečenia, v rámci ktorého sú štátne dávky financované zo štátneho rozpočtu a cieľovou skupinou ich poskytovania sú rodiny s deťmi. Vo väčšine prípadov pre vznik nároku na štátnu dávku nie je rozhodujúce, či ide o „úplnú“ alebo „neúplnú“ rodinu, resp. o „dvojpríjmovú“ alebo „jednopríjmovú“ rodinu.

Sociálnymi udalosťami, ktoré podmieňujú vznik nároku na väčšinu dávok štátnej sociálnej podpory,³ je narodenie dieťaťa a starostlivosť o dieťa. Vzhľadom na to, že ide o štátne sociálne dávky, nárok nie je podmienený účasťou oprávnenej osoby na sociálno-poistovacích právnych vzťahoch a ani príjmovými pomermi oprávnenej osoby, ako aj osôb spoločne posudzovaných, teda nejde o testované dávky.

„Systém štátnej sociálnej podpory pozostáva z viacerých štátnych dávok, ktoré podľa frekvencie ich poskytovania sa delia na jednorazové a opakované štátne dávky. Frekvencia dávok štátnej sociálnej podpory, ich neustále legislatívne úpravy vyvolávajú v rámci aplikačnej praxe viaceré problémy, čo vedie ako zo strany odborníkov, tak aj zo strany širokej verejnosti k ich analýze.“⁴ Domnievame sa, že práve vzhľadom na uvedené skutočnosti súvisiace s rozvojom manželstva by bolo vhodné poskytovanie (resp. výšku) niektorých štátnych dávok viazať na príjem, pretože testovanie nároku na štátnu dávku má svoju logiku. Prípadná legislatívna úprava by sa mohla dotknúť napr. prídavku na dieťa,⁵ ktorý, ako jedna z dávok štátnej sociálnej podpory, predstavuje najrozsiahlejšiu formu priamej finančnej podpory štátu orientovanú na rodiny s nezaopatrenými deťmi. Pritom sme si v plnom rozsahu vedomí problémov,

³ Výnimku predstavuje príspevok na pohreb upravený zákonom č. 238/1998 Z. z. o príspevku na pohreb v znení neskorších predpisov.

⁴ TRELOVÁ, S. *Postavenie nezobášaných rodičov v systéme štátnej sociálnej podpory*. In.: Dny práva 2015 – DAYS OF LAW 2015. Část XI. Nesezdané soužití. Masarykova univerzita. Brno 2016. ISBN 978-80-210-8202-1. s. 163. Dostupné na: <http://www.dnyprava.cz/content/cs/>.

⁵ Zákon č. 600/2003 Z. z. o prídavku na dieťa a o zmene a doplnení zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

ktoré by vznikli v súvislosti s takouto právnou úpravou, napr. určenie hraničie príjmov, určenie rozhodujúceho obdobia pre zistenie príjmov a nezanedbateľná je aj administratívna náročnosť pri sledovaní dodržania príjmového limitu.

Pre porovnanie možno uviesť napr. legislatívnu úpravu poskytovania prídavku na dieťa v Českej republike, kde táto štátna dávka patrí medzi testované dávky. Pokiaľ ide o Českú republiku „Dávkami štátnej sociálnej podpory sa štát podieľa na krytí nákladov na výživu a ostatné základné osobné potreby detí a rodín a tiež nákladov spojených s niektorými ďalšími sociálnymi situáciami, ak je ich poskytnutie z hľadiska sociálneho a ekonomického odôvodnené. Preto je tiež hlavným kritériom pre priznanie niektorých dávok štátnej sociálnej podpory príjmová situácia rodiny.“⁶

Rozvod manželstva má dosah aj na okruh oprávnených osôb na uplatnenie nároku na prídavok na dieťa. Oprávnená osoba ako rodič nezaopatreného dieťaťa sa mení na oprávnenú osobu ako rodič, ktorému bolo dieťa zverené do osobnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu. Podľa zákona č. 36/2005 Z. z. o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o rodine“) súd v rozhodnutí o rozvode manželstva určí, ktorému rodičovi na čas po rozvode bude maloleté dieťa zverené do osobnej starostlivosti a druhému rodičovi súd určí vyživovaciu povinnosť, alebo schváli dohodu rodičov o výške výživného. Súd môže zveriť dieťa aj do striedavej osobnej starostlivosti⁷ obidvoch rodičov, ak sú obidvaja rodičia spôsobilí dieťa vychovávať, ak majú o osobnú starostlivosť obidvaja rodičia záujem, ak je to v záujme dieťaťa a ak budú takto lepšie zaistené potreby dieťaťa.

Inštitút striedavej osobnej starostlivosti bol aj do našej legislatívy zavedený ako reakcia na ustanovenia Dohovoru o právach dieťaťa a Listiny základných práv a slobôd, a preto aj pri rozhodovaní o tomto type starostlivosti o dieťa prvotný je záujem maloletého dieťaťa. „Spoločná i striedavá výchova musí byť v prvom rade v záujme dieťaťa, v žiadnom prípade riešením problémov vzájomných vzťahov jeho rodičov“.⁸ Ide o formu starostlivosti o deti v období po

⁶ TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálneho zabezpečení*. 6. podstatne prepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck. 2013, s. 181.

⁷ Inštitút striedavej osobnej starostlivosti bol zavedený od 1. júla 2010, a to novelou zákona o rodine, ktorou sa popri osobnej starostlivosti jedného z rodičov zaviedla aj striedavá osobná starostlivosť obidvoch rodičov.

⁸ GREGOROVÁ, Z. a kol. 1999. *Výchova, výživa a štátna sociálna podpora*. In Právni rozhledy. 1999, 7. ročník, č. 4/1999, s. 169 – 224. ISSN 1210-6410.

rozvoze manželov či rozchode partnerov, ktorá predstavuje zabezpečenie práva dieťaťa na oboch rodičov aj v období, keď už rodičia spolu nežijú.

Striedavá osobná starostlivosť je zaujímavou problematikou súčasnej teórie ako i praxe, pretože na tento pomerne nový inštitút v rodinnom práve sú rôzne názory zo strany odbornej, ako aj laickej verejnosti. Na tento inštitút v rodinnom práve reagovala aj legislatívna prax v rámci práva sociálneho zabezpečenia, a to tým, že zákonodarca reflektoval v rámci systému štátnej sociálnej podpory inštitút striedavej osobnej starostlivosti.

Podľa § 2 ods. 5 zákona č. 600/2003 Z. z. o prídavku na dieťa a o zmene a doplnení zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, ak súd zverí maloleté dieťa do striedavej osobnej starostlivosti obidvoch rodičov, alebo ak súd schváli dohodu rodičov o zverení dieťaťa do striedavej osobnej starostlivosti obidvoch rodičov, prídavok a príplatok k prídavku na dieťa sa vypláca oprávnenej osobe, ktorej sa prídavok a príplatok k prídavku na dieťa vyplácal pred zverením maloletého dieťaťa do striedavej osobnej starostlivosti obidvoch rodičov alebo pred schválením dohody rodičov, ak sa rodičia maloletého dieťaťa písomne nedohodnú na zmene oprávnenej osoby. To znamená, že ak pôvodný príjemca tejto dávky nesúhlasí so zmenou oprávnenej osoby, bude on aj naďalej poberať tieto štátne dávky. Domnievame sa, že tento problém by mal byť legislatívne upravený explicitnejšie.

Positívne možno hodnotiť úpravu poskytovania prídavku na dieťa a príplatku k prídavku na dieťa v prípade dohody rodičov na striedavom poberaní prídavku na dieťa a príplatku k prídavku na dieťa. Táto dohoda musí mať písomnú formu a nárok na prídavok a príplatok k prídavku si môže uplatniť každý z rodičov najmenej na obdobie šiestich po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov. To isté platí aj pokiaľ ide o ďalšiu štátnu dávku, a to príspevok na starostlivosť o dieťa.

Inštitút striedavej osobnej starostlivosti je upravený aj vo vzťahu k ďalšej dávke štátnej sociálnej podpory, a to k rodičovskému príspevku, na ktorý má nárok len jedna oprávnená osoba určená podľa ich dohody. Vyplýva to z § 3 ods. 5 zákona č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o rodičovskom príspevku“). Podľa tohto ustanovenia, ak sa riadne stará o to isté dieťa viac oprávnených osôb, nárok na rodičovský príspevok má len jedna oprávnená osoba určená podľa ich dohody. To platí rovnako, ak súd zverí maloleté dieťa do striedavej osobnej starostlivosti obidvoch rodičov alebo súd schváli dohodu rodičov.

Z uvedeného vyplýva, že pre uplatnenie si nároku na rodičovský príspevok pri striedavej osobnej starostlivosti v zákone o rodičovskom príspevku podmienka nie je explicitne ustanovená, ale závisí to od dohody rodičov, v ktorej by sa mal určiť rodič ako poberateľ tejto štátnej dávky, ktorý by sa mal súčasne zaviazat dávku, resp. časť dávky pri starostlivosti o dieťa poskytnúť druhému rodičovi. Z hľadiska aplikačnej praxe nastáva otázka, čo v prípade, že k takejto dohode nedôjde.

2 Kohabitácia

Tak ako sledovanie sociálnych sietí je v mnohých prípadoch dôvodom rozpadu manželstva, možno sa domnievať, že toto sledovanie môže viesť aj k novému a v ostatnom období aj k častejšiemu nazeraniu na spolužitie muža a ženy, teda aj k novému nazeraniu na manželstvo a na rodinu.

Rodinu možno charakterizovať ako sociálnu skupinu tvorenú jednotlivcami spätými manželstvom, pokrvným príbuzenstvom alebo adopciou. Členovia rodiny sa riadia ustálenými vzormi správania sa, každý člen rodiny plní určitú sociálnu úlohu. Podľa zákona o rodine, rodina je základnou bunkou spoločnosti a je založená manželstvom ako zväzkom muža a ženy, ktorý vzniká na základe ich dobrovoľného a slobodného rozhodnutia uzavrieť manželstvo po splnení zákonom ustanovených podmienok. Účelom manželstva je vytvoriť harmonické a trvalé životné spoločenstvo, ktoré zabezpečí riadnu výchovu detí.

„Aj keď doteraz nie je zakotvený presný pojem rodiny, doterajšia judikatúra EŠLP vychádza zo širšieho pojmu rodina, ktorý predstavuje nielen spoločenstvo založené na základe manželstva. Túto právnu charakteristiku pojmu rodina EŠLP exemplárne vyjadril vo svojom rozhodnutí Elsholz/Nemecko z roku 2000, podľa ktorého k rodine patrí aj rozvedený otec dieťaťa. V právnej veci Pederson/Nemecko EŠLP deklaruje, že rodinu tvorí aj spoločenstvo mimo manželstva.“⁹

Počas vývoja spoločnosti sme zaznamenávali a aj zaznamenávame rôzne pohľady na manželstvo. V ostatnom období aj v našej spoločnosti možno badať klesajúcu motiváciu mladých ľudí k vstupu do manželstva, avšak aj napriek tomu v súčasnej dobe si manželstvo uchováva vysokú hodnotu. „Tu možno poukázať na skutočnosť, že manželstvo ako monogamný inštitút na dobu

⁹ BARANCOVÁ, H.: *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká)*. Praha: Leges, 2016, s. 22.

neurčitú, je v našom kultúrnom a právnom kontexte nepochybne výsledkom vplyvu judeo-kresťanskej tradície. Dôrazom na monogamný a trvalý aspekt manželstva sa európska a americká kultúra, ktorá je postavená na tomto dedičstve judeo-kresťanskej tradície, dodnes viditeľne odlišuje od moslimského sveta, ktorý pozná inštitút polygynie a tradične aj inštitút dočasných manželstiev – tzv. mutah.¹⁰

Z hľadiska pohľadu na manželstvo je zaujímavá skutočnosť, že kým mnohé heterosexuálne páry nevstupujú do manželstva, čo prezentujú viacerými dôvodmi, naopak homosexuálne páry žiadajú legalizáciu ich vzťahu až do úrovne manželstva, resp. registrovaného partnerstva. V ostatnom období sa prejavuje aj najnovší trend „manželstiev“ zvaný „sologamia“, keď sa človek môže zosobášiť sám so sebou.

Z reálneho pohľadu však treba konštatovať, že oproti predchádzajúcemu obdobiu sa rozširujú alternatívne formy rodinného spolužitia a ako fenomén súčasného rodinného života sa stáva kohabitácia ako forma dlhodobiejšieho spolužitia muža a ženy bez toho, aby boli zosobášení, teda bez uzatvorenia manželského zväzku. Faktom je, že aj v Slovenskej republike popri klasickom „rodinnom“ manželstve existuje aj tento novodobý fenomén partnerského spolužitia a to kohabitácia. Vzhľadom na to, že nezosobášené spolužitie nie je právne upravené ako manželský zväzok, domnievame sa, že práve v oblasti sociálneho zabezpečenia, a to predovšetkým v oblasti sociálno-poistovacích právnych vzťahov, je žiaduce upraviť niektoré inštitúty sociálnej ochrany pre tento okruh subjektov.

2.1 Kohabitácia a sociálno-poistovacie právne vzťahy

Významnou zložkou sociálneho poistenia je nemocenské poistenie, prostredníctvom ktorého sú finančne zabezpečené osoby v prípade vzniku sociálnej udalosti ako je choroba, úraz, potreba ošetrovať fyzickú osobu, tehotenstvo alebo materstvo. Pri existencii týchto sociálnych udalostí v rámci nemocenského poistenia sú zabezpečené predovšetkým ekonomicky činné subjekty, ktoré z tohto titulu sú, resp. boli účastníkmi poistných vzťahov nemocenského poistenia, a to vo väčšine prípadov bez ohľadu na to, či ide o zosobášené osoby, nezosobášené osoby alebo osamelé osoby.

Osobitnú dávku v rámci nemocenského poistenia predstavuje ošetrovné, na ktoré podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskor-

¹⁰ TURČAN, M.: *Vplyv judeo-kresťanskej tradície na štát a právo z pohľadu dneška*. Acta Facultatis Iuridicae Universitatis Comenianae, ročník 36, č. 1, 2017, s. 152.

ších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“) má nárok poistenec, ak osobne a celodenne ošetruje choré dieťa, chorého manžela, chorú manželku, chorého rodiča alebo chorého rodiča manžela (manželky), ktorého zdravotný stav podľa potvrdenia príslušného lekára nevyhnutne vyžaduje ošetrovanie inou fyzickou osobou. Nárok na ošetrovné má poistenec aj v prípade, že sa stará o dieťa do desiatich rokov veku, ak:

- dieťaťu bolo nariadené karanténne opatrenie,
- predškolské zariadenie alebo zariadenie sociálnych služieb, v ktorých sa poskytuje dieťaťu starostlivosť, alebo škola, ktorú dieťa navštevuje, boli rozhodnutím príslušných orgánov uzavreté alebo v nich bolo nariadené karanténne opatrenie alebo,
- fyzická osoba, ktorá sa inak o dieťa stará, ochorela, bolo jej nariadené karanténne opatrenie alebo bola prijatá do ústavnej starostlivosti zdravotníckeho zariadenia, a preto sa nemôže o dieťa starať.

Z uvedeného vyplýva, že poskytovanie tejto dávky je podmienené nepriamou a nepriaznivou sociálnou udalosťou, ktorou vo väčšine prípadov je choroba u taxatívne v zákone o sociálnom poistení vymedzenej osoby. To znamená, že „charakter podmienok dávkovej schémy predznačuje skutočnosť, že ošetrovné čo do následkov vyvolaných ním krytou sociálnou udalosťou predstavuje nepriamu a odvodenú sociálnu udalosť z choroby či úrazu vymedzenej skupiny rodinných príslušníkov“.¹¹ Ošetrovné ako obligatórna peňažná dávka nemocenského poistenia z hľadiska zosobášených a nezosobášených subjektov patrí iba poistencovi, ktorý ošetruje chorú manželku (chorého manžela). V prípade nezosobášených osôb, aj keď majú spoločnú domácnosť, ak niektorý z nich ochorie, druhému nevzniká nárok na ošetrovné. Vylúčenie týchto subjektov z okruhu oprávnených osôb spôsobila nová legislatívna úprava, ktorou sa od 1. januára 2004, t. j. od účinnosti zákona o sociálnom poistení, podpora pri ošetrovaní člena rodiny nahradila ošetrovným. Ide o dávku nemocenského poistenia, ktorá patrí poistencovi iba v taxatívne vymedzených prípadoch, pričom vznik nároku na ňu nie je podmienený spoločnou domácnosťou. Negatívny dopad tejto legislatívnej zmeny možno poukázať na prípade, ak poistenec žije v spoločnej domácnosti s matkou svojich detí a nie sú zosobášení. V tomto prípade, na rozdiel od zosobášených manželov, ak matka alebo otec ochorie, druhému poistencovi nevzniká nárok na ošetrovné. Domnievame sa, že pri legislatívnych úpravách zákona o sociálnom poistení by určite malo prísť k rozšírenie okruhu subjektov, pri ošetrovaní ktorých má poistenec nárok na

¹¹ LACKO, M.: *Sociálnopoistovacie právne vzťahy*. Praha: Leges, 2015, s. 104.

ošetrovné, a to aj napr. o prípad ošetrovania matky detí poistenca, aj keď s ňou poistenec nie je zosobášený.

Potrebu tejto legislatívnej zmeny podporuje aj skutočnosť, že v prípade zosobášených manželov, aj keď nežijú v spoločnej domácnosti, v prípade ochorenia druhý manžel má nárok na ošetrovné. Pritom aj tento nový fenomén manželstva, tzv. oddelené manželstvo (mingle manželstvo), nadobúda v ostatnom období trend.

Podľa platnej českej právnej úpravy nárok na ošetrovné má zamestnanec (muž alebo žena) aj v prípade, že musí ošetrovať člena domácnosti, ktorého zdravotný stav z dôvodu choroby alebo úrazu vyžaduje nevyhnutné ošetrovania inou fyzickou osobou alebo členky domácnosti, ktorá porodila, ak jej stav v dobe bezprostredne po pôrode vyžaduje nevyhnutné ošetrovanie inou fyzickou osobou.

Pokiaľ ide o dieťa, na účely poskytovania ošetrového sa za dieťa považuje vlastné dieťa, osvojené dieťa poistenca alebo jeho manžela (manželky) alebo dieťa, ktoré bolo poistencovi zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia príslušného orgánu. V prípade absencie osvojenia alebo zverenia do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia príslušného orgánu poistenec tiež nemá nárok na ošetrovné pri ošetrovaní dieťaťa nezosobášenej partnerky, aj keď s ním žije v spoločnej domácnosti.

V tejto súvislosti chceme poukázať na informáciu z médií (12. 10. 2017), podľa ktorej taliansky súd rozhodol, aby zamestnávateľ, Univerzita, preplatil svojej zamestnankyni nemocenské dávky za dva dni počas opatrovania svojho psa po operácii. Ide o výnimočný súdny precedens, v rámci ktorého súd zohľadnil, že zvieratá sú plnohodnotným členom rodiny. Podľa informácie televízie v spore zamestnankyni pomohla jedna z najväčších organizácií, ktorá bojuje za práva zvierat.

Obdobne ako v nemocenskom poistení, k určitým disproporciám medzi zosobášenými a nezosobášenými osobami dochádza aj v dôchodkovom poistení a v úrazovom poistení.

Hlavnou úlohou dôchodkového poistenia je zabezpečiť dostatočné príjmy pre fyzické osoby počas nepriaznivých sociálnych situácií, a to vo väčšine dlhodobého charakteru ako je staroba, invalidita a strata živiteľa rodiny. Kým pre uplatnenie nároku na niektorý zo základných dôchodkov, pokiaľ ide o zosobášené a nezosobášené osoby, neexistujú žiadne rozdiely, pre dôchodky pozostalých, a to pre vdovský a vdovecký dôchodok sa vyžaduje existencia manželstva.

Vyplyva to z ustanovenia § 74 ods. 1 zákona o sociálnom poistení, podľa ktorého vdova má nárok na vdovský dôchodok po manželovi, ktorý:

- ku dňu smrti bol poberateľom starobného dôchodku, invalidného dôchodku alebo mal nárok na predčasný starobný dôchodok,
- ku dňu smrti splnil podmienky nároku na starobný dôchodok alebo získal počet rokov dôchodkového poistenia na nárok na invalidný dôchodok, alebo
- zomrel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania.

Obdobne to platí aj pre uplatnenie nároku na vdovecký dôchodok.

V prípade, ak osoby nie sú zosobášené a žijú aj dlhšiu dobu v spoločnej domácnosti a prípadne majú aj spoločné deti, ak jedna z týchto osôb zomrie, nárok na pozostalostný dôchodok nevzniká, čo je podľa nášho názoru diskutabilné.

Pokiaľ ide o úrazové poistenie, toto slúži na finančné zabezpečenie osôb v prípade vzniku sociálnej udalosti, ako je dočasná pracovná neschopnosť, pokles pracovnej schopnosti alebo smrť, a to v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania. Smrť zamestnanca v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania podmieňuje vznik nároku na jednorazové odškodnenie manželovi, manželke alebo nezaopatrenému dieťaťu zomretého zamestnanca. Musí ísť teda o osoby, ktoré uzatvorili manželstvo. V prípade kohabitácie nárok na túto dávku úrazového poistenia nevzniká.

Iná situácia vznikne pokiaľ ide o pozostalostnú úrazovú rentu. O túto dávku úrazového poistenia môžu požiadať fyzické osoby, voči ktorým mal zomretý povinnosť platiť výživné určené súdom. Výška výživného je pritom rozhodujúca pre výšku pozostalostnej úrazovej renty, pretože mesačná suma tejto renty sa určí vo výške výživného alebo príspevku na výživu, ktoré bol zomretý povinný platiť ku dňu svojej smrti a poskytuje sa v období, počas ktorého mala trvať táto vyživovacia povinnosť.

Uzatvorenie manželstva nie je rozhodujúce pre vznik nároku na náhradu nákladov spojených s pohrebom, pretože táto dávka úrazového poistenia patrí tomu, kto uhradil náklady spojené s pohrebom, čo znamená bez ohľadu na to, či je alebo nie je zosobášený.

Záver

Bez akéhokoľvek zveličenia môžeme konštatovať, že internet je v súčasnej dobe neodmysliteľnou súčasťou každého z nás. V rámci internetu je najčastejšou činnosťou využívanie sociálnych sietí, ktoré majú svoje pozitíva, ako aj negatíva.

Aj keď pozitíva, podľa nášho názoru, prevažujú nad negatívami, využitie sociálnych sietí vždy závisí od prístupu každého participujúceho subjektu. A práve z tohto pohľadu si treba uvedomiť skutočnosť, že v niektorých prípadoch (a nie je ich málo) sledovanie sociálnych sietí môže mať negatívny dopad aj na manželstvo a rodinu. Z tohto dôvodu je potrebné reagovať aj na nové fenomény súvisiace so sociálnymi sieťami a prijímať legislatívne opatrenia v oblasti sociálneho zabezpečenia, ktorými by sa tieto negatívne dopady zmiernili.

Literatúra

- BARANCOVÁ, H.: Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká). Praha: Leges, 2016.
- GREGOROVÁ, Z. a kol. 1999. Výchova, výživa a státní sociální podpora. In Právní rozhledy. ISSN 1210-6410. 1999, 7. ročník, č. 4/1999.
- LACKO, M.: Sociálnopoisťovacie právne vzťahy. Praha: Leges, 2015.
- SITA. Pápež František kritizoval extrémne porno. [online]. 6. 10. 2017 [cit. 27. 11. 2017]. Dostupné na: <https://spravy.pravda.sk/svet/clanok444080-papez-frantisek-kritizoval-extremne-porno>.
- TRELOVÁ, S. Postavenie nezosobašených rodičov v systéme štátnej sociálnej podpory. In.: Dny práva 2015 – DAYS OF LAW 2015. Část XI. Nesezdané soužití. Masarykova univerzita. Brno 2016. ISBN 978-80-210-8202-1. s. 162 – 174. Dostupné na: <http://www.dnyprava.cz/content/cs/>.
- TRÖSTER, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck. 2013.
- TURČAN, M.: Vplyv judeo-kresťanskej tradície na štát a právo z pohľadu dneška. Acta Facultatis Iuridicae Universitatis Comenianae, ročník 36, č. 1, 2017.

Resumé

Recently, in our society, we are experiencing a change in attitude towards marriage and family behavior. These changes may in some cases be the result of the negative impact of the Internet and, in particular, social networks. The author points out, on the one hand, the possible impacts of this negative action, but also the need to adapt the new reality, also by the legal system. For this reason, it is also necessary to respond to new phenomena related to social networks and to adopt legislative measures in the field of social security, which would reduce these negative impacts.

VYBRANÉ ASPEKTY INFORMATIZÁCIE V SOCIÁLNO M ZABEZPEČENÍ

doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.¹

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave

Hornopotočná 23,

918 43 Trnava

mlacko@truni.sk

Kľúčové slová: centrálny informačný ponukový systém, informačný systém Sociálnej poisťovne, národný zdravotnícky informačný systém, elektronické služby Sociálnej poisťovne, motivačná funkcia.

Key words: Central Information Bidding System, Information system of the Social Insurance Agency, national health information system, electronic services of the Social Insurance Agency, motivational function.

Úvod

Masívna informatizácia spoločnosti nastúpila na prelome tohto tisícročia a prebieha vo všetkých spoločenských systémoch, aj v právnom poriadku SR a na úrovni jeho odvetví, osobitne v normatívnej regulácii systémov sociálneho zabezpečenia, práva sociálneho zabezpečenia. Počiatky zavádzania informatizácie sú jasne späté s príspevkovými systémami sociálneho zabezpečenia, spravidla založených na poisťnej metóde, keďže príspevkové systémy vyžadujú veľký počet účastníkov aktívne participujúcich na krytí vymedzených sociálnych udalostí (*univerzálne systémy umožňujú vstup do systému každému jednotlivcovi*) a následne pri vzniku (najmä predvídaných) sociálnych udalostí vzniká (priebežne alebo v určitých časových horizontoch) veľký okruh poberateľov dávkových plnení. Osobitne je to tak v dôchodkových systémoch

¹ Autor spracoval príspevok s finančnou podporou projektu Agentúry na podporu výskumu a vývoja č. APVV-15-0066 pod názvom „Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca“. Zodpovedná riešiteľka prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc., PF Trnavskej univerzity v Trnave.

a príspevkových systémoch zabezpečujúcich financovanie zdravotnej starostlivosti ako dlhodobých a univerzálnych (resp. všeobecných) príspevkových systémoch sociálnej ochrany.

Informatizácia uskutočňovaná prostredníctvom informačných systémov uspokojených na osobitné potreby a požiadavky informačných systémov príslušných (pod)systémov sociálneho zabezpečenia musí zaisťovať/naplňovať úlohy:

- disponibility a permanentnej aktualizácie širokého spektra dát selektovaných podľa požadovaných funkcionalít vyplývajúcich z danej skupiny sociálnozabezpečovacích právnych vzťahov (najmä poisťných a dávkových vzťahov),
- kontinuálnej a sofistikovanej bezpečnosti a ochrany dát,
- efektívnej administratívy, resp. podpory administratívno-správnych procesov (najmä pri vyrubovanom konaní, pri dávkovom konaní a pri výkone kontrol) uskutočňovaných nositeľmi systémov sociálneho zabezpečenia,
- adaptability voči častým a zásadným legislatívnym zmenám (tzv. modularity), ktoré nezriedka vznikajú ako reakcia na „ad hoc prípady“,
- otvorenosti vo vzťahu ku kontrolným procesom tak vnútorného, ako aj vonkajšieho charakteru,
- efektívnej prepojenosti, resp. compatibility s ďalšími informačnými systémami, ktorých údajovú základňu (databázu) daný systém sociálneho zabezpečenia potrebuje na realizáciu zákonom predvídaných kompetencií (t. j. efektívna administratíva, výmena informácií a údajov medzi dotknutými fyzickými a právnickými osobami a vybranými inštitúciami) a
- analytického charakteru (napr. vytváranie správ súčasného stavu a prognóz budúceho vývoja určitých prvkov či skupín osôb v rámci sociálnozabezpečovacieho právneho vzťahu).

Uvedené úlohy informatizácie sa realizujú viacerými elektronickými opatreniami, ako napríklad elektronizácia² určitých častí alebo prvkov administra-

² **Pojmy elektronizácie a informatizácie** sa často stotožňujú alebo zamieňajú. Pojem elektronizácie vypovedá predovšetkým o forme poskytovania služieb verejnosti, prístupe k informáciám a o celkovom procese zmeny využívaním informačných a komunikačných technológií v rôznych oblastiach verejnej správy a pojem informatizácie je širším pojmom a predstavuje cielavedomé a systémové zavádzanie informačných a komunikačných technológií do všetkých relevantných oblastí spoločenského, hospodárskeho a politického života s cieľom zvýšiť poznatkový potenciál spoločnosti. Pozri s. 28 FRIDRICH, B., PALKO, D.: *E-justice (ústavnoprávny pohľad)*. Bratislava: Iura Edition, 2012. ISBN 978-80-8078-477-5.

tívno-správnych konaní, digitalizácia dokumentov preukazujúcich rozhodujúce skutočnosti, vymedzený rozsah prístupu pre účastníka daného systému sociálnej ochrany (napr. prostredníctvom zriadených e-kont/e-účtov a eportálov), elektronizácia komunikácie medzi nositeľom daného systému a jeho účastníkom (prostredníctvom osobitných eportálov a následne v nich implementovaných eslužieb a osobitne epodateľne) a napokon aj elektronizácia niektorých prvkov pri komunikovaní s klientom v informačných kanceláriách/centrách alebo pobočkách príslušných inštitúcií (napr. elektronické objednanie pre určitú agendu/úsek).

Primárnymi cieľmi informatizácie v sociálnom zabezpečení majú byť efektívna podpora zameraná na rýchle a účinné poskytnutie sociálneho zabezpečenia fyzickej osoby, u ktorej vznikla a trvá spoločensky uznaná sociálna udalosť, rýchle a dostupné služby pre (pasívneho alebo aktívneho) účastníka systému, ktoré jednak podporujú ochranu jeho práv a jednak mu zreteľne umožňujú poznať jeho povinnosti a v neposlednom rade dôvera v systémové prvky (podporená transparentnosťou v administratívno-správnych konaniach), na ktorých je vybudovaný daný systém sociálnej ochrany, na ktorom sa účastník zúčastňuje (participuje).

1 Nosné informačné systémy sociálneho zabezpečenia

Zákonodarca primárnym informačným systémom, s ktorého podporou sa uskutočňuje výkon sústavy systémov sociálneho zabezpečenia, vytvoril rámcovú právnu úpravu, čo do ochrany a bezpečnosti údajov v nich zhromažďovaných a spracovávaných, čo do rozsahu oprávnených subjektov a vymedzenej škály údajov vrátane prenositeľnosti, ktoré sú predmetom výmeny najmä medzi príslušnými inštitúciami, ale aj inštitúciami a ďalšími subjektmi, ktorým bola na tento účel (zákonom) uložená povinnosť poskytovania súčinnosti. V krátkosti predstavíme účel a základné úlohy iba najvýznamnejších primárnych informačných systémov, keďže početnosť informačných systémov okrajovo zasahujúcich priamo objekt sociálnozabezpečovacích právnych vzťahov³ je značná, ktorá presahuje možnosti tohto kratšieho analytického príspevku (napr. len samotný Úrad pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou vedie podľa § 20 ods. 1 písm. e) zákona č. 581/2004 Z. z. o zdravotných poisťovniach, do-

³ MACKOVÁ, Z.: *Právo sociálneho zabezpečenia: Všeobecná časť*. 1. vydanie. Šamorín: Heuréka, 2009. 162 s. ISBN 978-80-89122-53-0. s. 123.

hľade nad zdravotnou starostlivosťou a o zmene a doplnení niektorých zákonov viaceré registre, ako sú: centrálny register poistencov, register zdravotných poisťovní, register platiteľov poistného, register poskytovateľov zdravotnej starostlivosti, register zdravotníckych pracovníkov, register podaných prihlášok na verejné zdravotné poistenie, register zariadení sociálnych služieb a zariadení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately poskytujúcich ošetrovateľskú starostlivosť a ďalšie tam uvedené. Obdobne Sociálna poisťovňa vedie podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení viaceré registre, ako sú register zamestnávateľov, register poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia, zoznam fyzických a právnických osôb voči ktorým eviduje pohľadávku, register zmlúv o starobnom dôchodkovom sporení podľa § 64a zákona č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení).

Skupinu primárnych informačných systémov sociálneho zabezpečenia tvoria nasledujúce informačné systémy.

Informačný systém Sociálnej poisťovne právne zakotvený v § 170 zákona č. 461/2003 Z. z. tvorí elektronickú údajovú základňu na výkon sociálneho poistenia, systému starobného dôchodkového sporenia (vo vzťahu k úlohám uložených Sociálnej poisťovni voči tomuto systému), pre potreby zákonom vymienených inštitúcií a štátnej štatistiky vrátane štatistík EÚ. Napokon od 1. januára 2018 bude informačný systém Sociálnej poisťovne údajovou základňou na plnenie úloh jedného prístupového bodu na účely elektronickej výmeny údajov medzi príslušnými inštitúciami členských štátov EÚ, ktoré vykonávajú národné systémy (príp. niektoré podsystémy) sociálneho zabezpečenia. Informačný systém je financovaný z prostriedkov správneho fondu Sociálnej poisťovne.

V rámci zaistenia zákonom predvídaných procesov spätých so začiatkom a následne so samotnou výplatnou fázou systému starobného dôchodkového sporenia spravuje Sociálna poisťovňa podľa § 46e zákona č. 43/2004 Z. z. účinného od 1. januára 2015 Centrálny informačný ponukový systém tohto uvedeného systému. Tento informačný systém je rovnako financovaný z prostriedkov správneho fondu Sociálnej poisťovne.

Informačné systémy zdravotných poisťovní odvodzujú svoj právny základ z § 15 ods. 1 písm. l) zákona č. 581/2004 Z. z., pričom zákonodarcu požaduje, aby ich prevádzka a rozvoj boli kompatibilné s informačným systémom Úradu pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou, Ministerstva zdravotníctva SR a poskytovateľov zdravotnej starostlivosti za účelom zabezpečenia rýchlych a spoľahlivých informácií o výkone verejného zdravotného poistenia a poskytovania zdravotnej starostlivosti. V rámci informačného systému musí kaž-

dá zdravotná poisťovňa zriadiť a viesť účet svojho poistenca/poistencov. Ďalej poskytuje údaje zo svojho informačného systému prostredníctvom informačného systému verejnej správy (tzv. e-Governmentu) Sociálnej poisťovni vo vymedzenom údajovom rozsahu podľa § 25 ods. 3 zákona č. 580/2004 Z. z. zdravotnom poistení, vymedzeným orgánom verejnej moci a ďalším zákonom splnomocneným orgánom v rámci zaistenia úloh e-Governmentu⁴ o platiteľoch poistného a o pohľadávkach po splatnosti voči platiteľom poistného vrátane ich výšky. Informačné systémy zdravotných poisťovní musia byť podľa § 6b zákona č. 581/2004 Z. z. spôsobilé generovať a poskytovať údaje pre národné kontaktné miesto pre cezhraničnú zdravotnú starostlivosť⁵ (tým je Úrad pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou) o ich poistencoch, ktorým bola poskytnutá zdravotná starostlivosť v inom členskom štáte EÚ. Národné kontaktné miesto podľa § 20d zákona č. 581/2004 Z. z. sústreďuje údaje a informácie od Ministerstva zdravotníctva SR, zdravotných poisťovní, poskytovateľov zdravotnej starostlivosti, VÚC a jednotlivých komôr zdravotníckych pracovníkov, ktoré sú potrebné na poskytovanie informácií o cezhraničnej zdravotnej starostlivosti, pričom informácie o povolení alebo vydaní licencie na výkon činnosti zdravotníckeho pracovníka alebo na prevádzkovanie zdravotníckeho zariadenia si vymieňa s inými národnými kontaktnými miestami prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu („IMI“) a v tejto oblasti spolupracuje s Európskou komisiou. Národné kontaktné miesto podľa § 9d ods. 5 zákona č. 580/2004 Z. z. je povinné zdravotnej poisťovni poskytnúť informácie

⁴ **E-Government** je „komplexný otvorený systém podporovaný Vládou SR, ktorý sa snaží o zavedenie elektronizácie služieb na úseku štátnej správy a samosprávy. Zohľadňuje priority pre rozvoj a formovanie vedomostnej spoločnosti, pričom informatizáciu pozýva ako kľúčový nástroj k dosahovaniu vytýčených cieľov. Jedným z kľúčových cieľov je čo najvyššia úroveň e-služieb poskytovaných občanom a podnikateľom.“ Pozri s. 13 FRIDRICH, B., PALKO, D.: *E-justice (ústavnoprávny pohľad)*. Bratislava: Iura Edition, 2012. ISBN 978-80-8078-477-5. E-Government je regulovaný zákonom č. 305/2013 Z. z. o elektronickej podobe výkonu pôsobnosti orgánov verejnej moci i o zmene a doplnení niektorých zákonov.

⁵ **Národné kontaktné miesto** poskytuje, okrem zhromažďovania údajov potrebných na cezhraničné poskytovanie zdravotnej starostlivosti, informácie poistencovi iného členského štátu EÚ o jeho právach a povinnostiach pri prijímaní zdravotnej starostlivosti na území SR a aj opačne, poistencovi verejného zdravotného poistenia SR informácie o jeho právach a nárokoch, ktoré má pri cezhraničnej zdravotnej starostlivosti poskytovanej v inom členskom štáte EÚ (vrátane cezhraničnej liečby zriedkavých ochorení), o náležitostiach lekárskeho dokumentu a preukazov vystavených v inom členskom štáte EÚ, podmienkach preplácania nákladov a o postupoch odvolania a nápravy, ak sa poistenec domnieva, že jeho práva v danom členskom štáte EÚ neboli dodržané.

o dôveryhodnosti poskytovateľov zdravotnej starostlivosti v inom členskom štáte EÚ a o kvalite a bezpečnosti pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti v danom členskom štáte.

Tretím v poradí primárnym systémom je vzhľadom na predpokladanú údajovú základňu a zapojenosť subjektov (klientov) **národný zdravotnícky informačný systém** („eHealth“ – „ezdravie“) rámcovo regulovaný zákonom č. 153/2013 Z. z. o národnom zdravotníckom informačnom systéme a o zmene a doplnení niektorých zákonov účinnom od 1. júla 2013, pričom určité informačno-technologické postupy (napr. overovanie zhody informačných systémov poskytovateľov zdravotnej starostlivosti zdravotných poisťovní, elektronický preukaz zdravotníckeho pracovníka) a prvky (napr. vykonanie elektronického zdravotného záznamu o poskytnutej ambulantnej zdravotnej starostlivosti do elektronickej zdravotnej knižky, vykonanie elektronického zdravotného záznamu o prepustení osoby z ústavnej zdravotnej starostlivosti) nadobudnú účinnosť 1. januára 2018. Tento systém je spravovaný Národným centrom zdravotníckych informácií, ktoré je príspevkovou organizáciou Ministerstva zdravotníctva SR. Funkcionality tohto informačného systému (*najmä recepth, vyšetrenie, elektronická zdravotná knižka, elektronické preukazy zdravotníckych pracovníkov*) prezentuje Národné centrum zdravotníckych informácií na portáli www.ezdravotnictvo.sk.

Údajová základňa národného zdravotníckeho informačného systému je sústava údajov v národných zdravotníckych administratívnych registroch (*obsahujú údaje o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch a organizáciách zaobchádzajúcich s liekmi*), národných zdravotných registroch (*obsahujú osobné údaje fyzických osôb zaradených do národných registrov vytvorených pre závažné ochorenia, ako sú tuberkulóza, diabetes mellitus⁶*), údajov zo zisťovaní charakterizujúcich zdravotný stav populácie a údajov zo štatistických výkazov v zdravotníctve v správe Národného centra zdravotníckych informácií (*zoznam hlásení úmrtí, príčinách úmrtia, o prerušení tehotenstva, o rodičke, novorodencovi, pohlavnej chorobe, o liečenom užívateľovi drog a ďalších uvedených v § 10 ods. 1 zákona č. 153/2013 Z. z.*), pričom Národné centrum získava a používa aj údaje nielen z registrov vedených Úradom pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou (napr. register zdravotníckych pracovníkov, register licencií, register povolení, zoznamu kategorizovaných liekov, atď.), ale aj z viacerých nešpecificky orientovaných registrov (napr. z obchod-

⁶ Zoznam týchto národných registrov je uvedený v § 4 zákona č. 153/2013 Z. z.

ného registra, živnostenského registra, registra fyzických osôb, registra obyvateľov a ďalších uvedených v § 3 ods. 2 zákona č. 153/2013 Z. z.).

V súvislosti so zavádzaním národného zdravotníckeho informačného systému je osobitne verejnosti prezentovaný očakávaný informačný systém **elektronická zdravotná knižka občana** (je súborom údajov zo zdravotnej dokumentácie osoby), ktorý bude od januára 2018 dostupný na Národnom portáli zdravia spravovanom taktiež Národným centrom zdravotníckych informácií. Každá elektronická zdravotná knižka občana bude vedená v Národnom registri elektronických zdravotných knižiek. Podľa § 5 zákona č. 153/2013 Z. z. prostredníctvom elektronickej zdravotnej knižky zaznamenávajú zákonom určení (ošetrojúci) zdravotnícki pracovníci v rámci poskytovateľov zdravotnej starostlivosti údaje v zákonom definovanom rozsahu.⁷ Do elektronickej zdravotnej knižky občana určení zdravotnícki pracovníci budú pristupovať po autentifikácii v Národnom zdravotníckom informačnom systéme (ezdravie) elektronickým preukazom zdravotníckeho pracovníka (ePZP) a po vložení občianskeho preukazu s elektronickým čipom alebo dokladu o pobyte s elektronickým čipom občana-pacienta do technického zariadenia poskytovateľa zdravotnej starostlivosti. V § 5 ods. 6 zákona č. 153/2013 Z. z. je definovaný rozsah prístupu vymedzených kategórií zdravotníckych pracovníkov k údajom v elektronickej zdravotnej knižke, pričom zákonodarca umožňuje väčší prístup zdravotníckeho pracovníka k údajom v elektronickej zdravotnej knižke na základe súhlasu osoby,⁸ pričom účel získavania väčšieho rozsahu údajov je zdravotnícky pracovník povinný preukázateľne odôvodniť. Napokon do elektronickej zdravotnej knižky bude môcť zapisovať osoba aj vlastné záznamy prostredníctvom Národného portálu zdravia zadáním bezpečnostného osob-

⁷ Rozsah zákonných údajov je tvorený najmä zo záznamov o preventívnej prehliadke, o výsledku vyšetrenia, o zásahu pri poskytnutí neodkladnej zdravotnej starostlivosti, o odporúčaní všeobecného lekára na špecializovanú zdravotnú starostlivosť, o odporúčaní ošetrojúceho lekára na prijatie do ústavnej zdravotnej starostlivosti, o poskytnutej ambulantnej zdravotnej starostlivosti, o prepustení pacienta z ústavnej zdravotnej starostlivosti (prepúšťacia správa), o predpísaní a výdaji lieku a zdravotnej pomôcky a napokon z medikačného záznamu ako súčasť prepúšťacej správy a záznamu z vyšetrenia.

⁸ Súhlas na prístup k údajom z elektronickej zdravotnej knižky dáva osoba potvrdením súhlasu prostredníctvom technického zariadenia poskytovateľa zdravotnej starostlivosti po vložení občianskeho preukazu s elektronickým čipom (dokladu o pobyte s elektronickým čipom) alebo zadáním bezpečnostného osobného kódu po vložení občianskeho preukazu s elektronickým čipom (dokladu o pobyte s elektronickým čipom) do technického zariadenia poskytovateľa zdravotnej starostlivosti, pričom túto skutočnosť musí osoba vyznačiť v elektronickej zdravotnej knižke.

ného kódu po vložení občianskeho preukazu s elektronickým čipom (dokladu o pobyte s elektronickým čipom) do technického zariadenia slúžiaceho na autentizáciu a autorizáciu osoby.

Podľa § 16 zákona č. 153/2013 Z. z. sa zavádza prechodné obdobie do konca roka 2021 pre situáciu, ak osoba nemá vydaný občiansky preukaz s elektronickým čipom alebo doklad o pobyte s elektronickým čipom, tak prístup k záznamom z elektronickej zdravotnej knižky v tomto prípade uskutočňujú ošetrojúci lekár a ďalšie vymedzené kategórie zdravotníckych pracovníkov na základe písomného súhlasu⁹ osoby pomocou rodného čísla tejto osoby alebo bezvýznamového identifikačného čísla do informačného systému. Rovnaký postup zakotvuje zákonodarca bez ohľadu na trvanie prechodného obdobia aj pre poskytovanie zákonom vymienených záznamov z elektronickej zdravotnej knižky pre ošetrojúceho lekára, revízneho lekára a farmaceuta zdravotnej poisťovne.

Súčasťou elektronickej zdravotnej knižky je patientský sumár, ktorý obsahuje základné zákonom definované údaje o zdravotnom stave osoby¹⁰ pre potreby poskytovania zdravotnej starostlivosti, pričom väčšinu týchto údajov bude aktualizovať všeobecný lekár a zvyšok údajov sa bude aktualizovať na základe poskytnutej zdravotnej starostlivosti, medikačného záznamu a dispenzačného záznamu.

Napokon dávame do pozornosti Národný projekt Elektronické služby Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR na úseku výkonu správy štátnych sociálnych dávok, sociálnej pomoci a pomoci v hmotnej núdzi („projekt správy sociálnych dávok“) označovaný v skratke ako „e-služby MPSVR SR“. Realizácia tohto projektu sledovala zavedenie bezpečných a efektívnych elektronických služieb v oblasti agendy štátnych sociálnych dávok, sociálnej pomoci a pomoci v hmotnej núdzi pre občanov a ich integrácia do prostredia e-Governmentu,¹¹

⁹ Písomný súhlas osoby na prístup k elektronickým zdravotným záznamom z elektronickej zdravotnej knižky musí obsahovať údaj o tom, kto súhlas poskytuje, komu sa súhlas dáva, rozsah a účel sprístupnených osobných údajov a tento písomný súhlas je súčasťou zdravotnej dokumentácie osoby.

¹⁰ K týmto údajom podľa § 6 ods. 1 zákona č. 153/2013 Z. z. patrí predovšetkým údaj o krvnej skupine a Rh faktore, údaj o aktívnej implantovanej zdravotníckej pomôcke s jej bližšou špecifikáciou, údaj o stomatologickej zdravotníckej pomôcke na mieru, údaj alergickej anamnéze, údaje o všeobecnom lekárovi pacienta, údaje o kontaktnej osobe určenej osobou a kód a názov choroby za ostatných šesť mesiacov.

¹¹ Integráciu informačného systému do prostredia e-Governmentu (t. j. výkon verejnej moci prostredníctvom elektronickej úradnej komunikácie a elektronická komunikácia orgánov verejnej moci navzájom podľa rámcovej úpravy zákona č. 305/2013 Z. z.) sa

elektronizáciu administratívnych činností každej inštitúcie (organizácie) v pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR a ich vzájomnú elektronickú komunikáciu v zmysle princípu „jedenkrát a dosť“.

E-služby MPSVR SR poskytujú od júla 2015 občanom s elektronickým občianskym preukazom so zaručeným (zaručeným) elektronickým podpisom¹² možnosť podávať žiadosti a sledovať ich stav prostredníctvom Ústredného portálu verejnej správy (www.slovensko.sk), ale aj portál Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR (www.employment.gov.sk/sk/formulare-ziadosti/).¹³ Celkovo je k dispozícii 39 nových elektronických služieb¹⁴ vo formáte podania žiadostí o štátne sociálne dávky, sociálnu pomoc a pomoc v hmotnej núdzi (*napr. v dôsledku prepojenia s registrom fyzických osôb sa v elektronických formulároch vopred vyplnia aktuálne osobné údaje prihlásenej osoby*), ktorými sa znižuje administratívne zaťaženie občanov pri vybavovaní žiadostí na príslušných orgánoch, zvyšuje transparentnosť administratívno-správnych procesov, zefektívňuje vnútorný proces spracovania, schvaľovania a vyplácania dávok a v neposlednom rade skracuje aj čas vybavovania jednotlivých agend.¹⁵

2 Posilnenie primárnych sociálnozabezpečovacích právnych vzťahov

Prehlbujúca sa informatizácia prvkov sociálnozabezpečovacích právnych vzťahov umožňuje zavádzanie náročnejších požiadaviek v príspevkových sys-

podľa § 6 ods. 3 zákona č. 275/2006 Z. z. o informačných systémoch verejnej správy rozumie súhrn právnych, technických, organizačných a iných opatrení vytvárajúcich jednotné prostredie umožňujúce výmenu a spoločné používanie údajov a spoločných modulov medzi jednotlivými informačnými systémami verejnej správy, in concreto vzájomné, efektívne využívanie a zdieľanie elektronických služieb poskytovaných inými modulmi informačných systémov verejnej správy a rezortom MPSVR SR.

¹² K zákonným požiadavkám a ústavnoprávnym aspektom vyhotovenia (zaručeného) elektronického podpisu pozri s. 83 a nasl. FRIDRICH, B., PAJKO, D.: *E-justice (ústavnoprávny pohľad)*. Bratislava: Iura Edition, 2012. ISBN 978-80-8078-477-5.

¹³ <https://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/operacny-program-informatizacia-spolocnosti/zaverecna-konferencia-projektu-es-mpsvr-sr.html>, navštívené dňa 3. 11. 2017.

¹⁴ Zoznam e-služieb MPSVR SR vrátane stručného opisu ich funkcie je dostupný na: https://www.slovensko.sk/_img/CMS4/Zoznam_sluzieb_ministerstvo_prace.pdf, navštívené dňa 3. 11. 2017.

¹⁵ <https://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/narodny-projekt-es-mpsvr-sr/>, navštívené dňa 4. 11. 2017.

témoch sociálneho zabezpečenia a ich rýchle overovanie v reálnom čase. Osobitne sa tieto účinky zreteľne prejavujú v poistných vzťahoch sociálneho poistenia a verejného zdravotného poistenia a v dávkových schémach¹⁶ vrátane dávkových formúl¹⁷ dávkových plnení poskytovaných zo systému sociálneho poistenia.

V oblasti poistných vzťahov platiteľa poistného komunikujú so Sociálnou poisťovňou prevažne elektronickými prostriedkami (umožňujú zachytenie obsahu právneho úkonu a určenie osoby uskutočňujúcej právny úkon) za predpokladu, že uzatvorili podľa § 186 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. so Sociálnou poisťovňou **Dohodu o používaní elektronických služieb Sociálnej poisťovne pre odvádzateľov poistného**.¹⁸ Elektronická komunikácia sa následne uskutočňuje prostredníctvom zabezpečeného prístupu na portáli elektronické služby Sociálnej poisťovne (<https://esluzby.socpoist.sk/>) alebo prostredníctvom mobilnej aplikácie „Socpoist (ver. 1.2)“. Platiteľ poistného, ktorý je povinný odvádzať poistné na príslušné podsystémy, môže využívať služby na elektronické zasielanie výkazov poistného (t. j. mesačný výkaz poistného, výkaz poistného a príspevkov starobného dôchodkového sporenia), registračných listov (registračný list fyzickej osoby, registračný list zamestnávateľa), evidenčných listov dôchodkového poistenia (od januára 2017 sa zasielajú výlučne elektronicky) a služby predbežnej registrácie a saldokonta (eviduje stav platieb na poistnom) za jednotlivé mesiace vrátane splatnosti poistného a príp. nedoplatku na poistnom). Len pre porovnanie, zatiaľ čo Sociálna poisťovňa pristúpila k elektronickej forme zasielania evidenčných listov dôchodkového poistenia od 4. januára 2016,¹⁹ tak v Českej republike už v roku 2003 Česká správa sociálneho zabezpečenia medzi prvými českými inštitúciami ponúkla elektronickú komunikáciu s klientmi prostredníctvom pilotného projektu na portáli verejnej správy

¹⁶ Dávkovú schému tvoria materiálne predpoklady vyžadované zákonom na vznik nároku na dávku. K tomu pozri MATLÁK, J. a kol.: *Právo sociálneho zabezpečenia*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. s. 77 – 78. ISBN 978-80-7380-212-7.

¹⁷ Dávková formula je súhrnom (parametrických, resp. výpočtových) veličín, ktoré určujú výšku príslušného dávkového plnenia a súčasne ktoré v prípade príspevkového systému odvíjajú svoju hodnotu jednak z predpokladov na vznik nároku na dávkové plnenie a jednak z prvkov poistného vzťahu (napr. výška odvodu).

¹⁸ Vzor tejto dohody je dostupný na: <https://esluzby.socpoist.sk/ezuf/agreement.jsp>, navštívené dňa 30. 11. 2017.

¹⁹ K postupnému procesu zavádzania elektronickej formy evidenčných listov dôchodkového poistenia pozri: <http://www.socpoist.sk/aktuality-od-1-januara-2017-evidencne-listy-dochodkového-poistenia-len-elektronicky/48411s63322c>, navštívené dňa 26. 10. 2017.

a jej prvým e-podaním bolo elektronické doručovanie vyplnených formulárov evidenčného listu dôchodkového poistenia.²⁰

Sociálna poisťovňa prostredníctvom eslužieb vedie aj register samostatne zárobkovo činných osôb (SZČO).

Sociálna poisťovňa je podľa § 226 ods. 1 písm. a) zákona č. 461/2003 Z. z. povinná od roku 2008 vytvoriť pasívny prístup poistencovi do ňou spracovaného tzv. individuálneho účtu poistenca a súčasne mu sprístupniť informáciu o zmenách stavu na tomto účte od roku 2004.

V rámci výkonu sociálneho poistenia Sociálna poisťovňa podľa § 170 zákona č. 461/2003 Z. z. využíva na zhromažďovanie údajov pochádzajúcich z tohto výkonu vlastný informačný systém. Údaje z tohto systému môže poskytovať len so súhlasom fyzických a právnických osôb, ktorých sa údaje priamo týkajú alebo bez tohto udeleného súhlasu zákonom definovaným inštitúciám²¹ a na vopred legálne určený cieľ ich ďalšieho spracúvania na základe uzatvorenej dohody so Sociálnou poisťovňou. Sociálna poisťovňa môže údaje bez súhlasu dotknutých fyzických osôb a právnických osôb poskytnúť tretím osobám len v rozsahu potrebnom na výkon činností súvisiacich s vymáhaním a postupovaním pohľadávok. Podľa § 29b ods. 19 zákona č. 580/2004 Z. z. je Sociálna poisťovňa povinná poskytovať zo svojho informačného systému zdravotným poisťovníam prostredníctvom e-Governmentu údaje v rozsahu uvedenom v tomto ustanovení na účely vykonávania verejného zdravotného poistenia.

V rámci plnenia podporných úloh pre systém starobného dôchodkového sporenia Sociálna poisťovňa zaviedla podľa § 46e zákona č. 43/2004 Z. z. od roku 2015 **Centrálny informačný ponukový systém (CIPS)** jednak na účely generovania zmluvných ponúk dôchodkov starobného dôchodkového sporenia a jednak pre evidenčné (resp. notifikačné) účely späté s podmienkami vyplácania tohto druhu dôchodkov.

Zákonom aprobovaný prístup do CIPS majú okrem Sociálnej poisťovne aj dôchodková správcovská spoločnosť vo vzťahu k údajom o svojom sporiteľovi (s ktorým má uzatvorenú zmluvu o starobnom dôchodkovom sporení) a spo-

²⁰ K tomu pozri s. 85 ŠTEFKO, M.: *Za posílení práv pojištěnců českého důchodkového pojištění s přihlédnutím k rozvoji hardwarového a softwarového vybavení nositele pojištění*. In.: Societas et Iurisprudentia, 2016, roč. IV., č. 4. ISSN 1339-5467.

²¹ Týmito inštitúciami podľa § 170 zákona č. 461/2003 Z. z. sú Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny, Štatistický úrad SR, Ministerstvo financií SR, Ministerstvo vnútra SR, kontrolné orgány riadiace a kontrolujúce prostriedky z fondov EÚ a štátneho rozpočtu, ak boli určené na financovanie spoločných projektov s EÚ, Ministerstvo školstva SR, Ministerstvo spravodlivosti SR, Úrad pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou a od januára 2018 aj Úrad vlády SR.

riteľovi, ktorý ju písomne požiadal o uzatvorenie dohody o vyplácaní (starobného alebo predčasného starobného) dôchodku programovým výberom, poisťiteľ v postavení platiteľa starobného alebo predčasného starobného dôchodku sporiteľovi/poistenému, s ktorým má uzatvorenú zmluvu o poistení dôchodku, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR a Národná banka Slovenska na štatistické a analytické účely. Napokon Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny má prístup iba k sumám vyplácaných dôchodkov (a k sume výnosu z investovania vyplácanej sporiteľovi) na účely posudzovania nároku na pomoc v hmotnej núdzi.

Sociálna poisťovňa spracúva v CIPS predovšetkým údaje:

- a) o vzniku, zmene a zániku zmluvy o poistení dôchodku, na základe ktorej sa vypláca doživotný alebo dočasný starobný dôchodok alebo predčasný starobný dôchodok,
- b) o vzniku, zmene a zániku dohody o vyplácaní dôchodku programovým výberom,
- c) potrebné na účely vyplácania predčasného starobného dôchodku, kde zákonodarcu vyžaduje, aby súčet predčasného starobného dôchodku vyplácaného z dôchodkového poistenia a doživotného predčasného starobného dôchodku (zo starobného dôchodkového sporenia) bol vyšší ako 1,2-násobok sumy životného minima pre plnoletú fyzickú osobu (vyšší ako 239,39 €),
- d) o splnení podmienok vyplácania starobného (resp. predčasného starobného) dôchodku sporiteľovi zo systému dôchodkového poistenia, alebo ak sa sporiteľovi vypláca invalidný dôchodok v dôsledku uplatnenia pravidla o súbehu nároku na výplatu starobného dôchodku alebo predčasného starobného dôchodku. Súčasne aj údaje o sume starobného (resp. predčasného starobného) dôchodku alebo pozostalostného dôchodku zo systému dôchodkového poistenia vyplácaného poberateľovi dôchodku zo starobného dôchodkového sporenia. Napokon aj údaje poskytnuté Útvárom sociálneho zabezpečenia a Vojenským úradom sociálneho zabezpečenia o sume výsluhových dôchodkov zo systému sociálneho zabezpečenia policajtov a vojakov vyplácaných fyzickej osobe, ktorá je alebo bola sporiteľom,
- e) o dovŕšení dôchodkového veku poistencov a sporiteľov,
- f) o sume dôchodkovej dávky zo systému dôchodkového poistenia vyplácanej fyzickej osobe, ktorá je alebo bola sporiteľom,
- g) o úmrtí poberateľa starobného (resp. predčasného starobného) dôchodku a pozostalostného dôchodku a o osobách, ktoré splnili podmienky

nároku na výplatu pozostalostného dôchodku zo systému dôchodkového poistenia po tomto poberateľovi,

- h) o najnižších mesačných sumách doživotného starobného dôchodku bez zvyšovania dôchodku a bez pozostalostných dôchodkov, ktoré majú poistitelia záujem vyplácať, pričom sa následne určí aj medián súm tohto doživotného dôchodku platný na celý nasledujúci kalendárny rok (t. j. priemerná suma nižšieho starobného, resp. predčasného starobného dôchodku),
- i) prestupe sporiteľa do inej dôchodkovej správcovskej spoločnosti a s tým spojeným zápisom zmluvy o starobnom dôchodkovom sporení do registra zmlúv o starobnom dôchodkovom sporení, ktorý osobitne vedie Sociálna poisťovňa,
- j) o referenčnej sume na účely posúdenia splnenia podmienky na vyplácanie dočasných starobných (resp. predčasných starobných) dôchodkov a dôchodkov formou programového výberu,²² pričom platí na celý nasledujúci rok.

Zavedenie CIPS okrem vytvorenia jednotnej údajovej základne pre účastníkov starobného dôchodkového sporenia a poistiteľov vylúčilo aplikáciu sprostredkovateľskej činnosti pri vyplácaní dôchodkov, čím sa zamedzilo jednej z najväčších nákladových položiek vstupujúcej do ceny dôchodku,²³ čo v konečnom dôsledku posilnilo význam sporiacej fázy ako systémovej metódy zameranej na zvýšenie hmotného zabezpečenia pre prípad staroby. CIPS súčasne vo vzťahu k zadávaniu ponúk (pre sporiteľov v pozícii žiadateľov o dôchodok) na uzatvorenie zmluvy o poistení dôchodku, na základe ktorej sa bude vyplácať doživotný alebo dočasný starobný dôchodok alebo predčasný starobný dôchodok, stimuluje konkurenčné prostredie v rámci poistiteľov ako zadávateľov uvedených ponúk.

Napokon elektronizácia neobišla ani oblasť výmeny údajov medzi príslušnými inštitúciami zaistujúcimi výkon národných systémov sociálneho zabezpečenia v rámci koordinácie systémov sociálneho zabezpečenia. **Sociálna poisťovňa** na tomto úseku bude na základe zákona č. 266/2017 Z. z. účinného

²² Referenčná suma je priemerná mesačná suma starobného dôchodku vyplácaného zo systému dôchodkového poistenia (priznaného od roku 2004 a nekráteného z ich zákonných dôvodov) určená Sociálnou poisťovňou k 30. novembru kalendárneho roka, pričom je platná pre celý nasledujúci kalendárny rok.

²³ <https://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/dochodkovy-system/ii-pilier-starobne-dochodkove-sporenie/centralny-informacny-ponukovy-system.html>, navštívené dňa 16. 10. 2017.

od januára 2018 (podľa § 120 ods. 5 zákona č. 461/2003 Z. z.) zabezpečovať úlohy **jedného prístupového bodu**²⁴ **za účelom elektronickej výmeny údajov medzi inštitúciami členských štátov EÚ**, štátov Európskeho hospodárskeho priestoru a Švajčiarskej konfederácie vo formáte definovanom v rozhodnutiach Správnej komisie pre koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia a v štruktúrovaných elektronických dokumentoch tzv. SED-doch [*oprávnenie Správnej komisie je založené čl. 4 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 zo 16. septembra 2009, ktorým sa stanovuje postup vykonávania nariadenia (ES) č. 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia*]²⁵ najmä o sociálnych udalostiach, právach na dávkové plnenia a rozhodných skutočnostiach určujúcich status migrujúcej osoby v národnom systéme sociálneho zabezpečenia. Dopĺňame, že v súčasnosti sa na úrovni Európskej komisie dobudováva centrálny systém Elektronický systém pre výmenu informácií o sociálnom zabezpečení („*Electronic Exchange of Social Security Information EESSI*“), do ktorého budú po ukončení prechodného obdobia plne zapojené všetky členské štáty EÚ.²⁶ Podľa čl. 1 rozhodnutia Správnej komisie č. 4E z 13. marca 2014 o prechodnom období definovanom v článku 95 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009²⁷ sa prechodné obdobie flexibilne predlžuje, pričom konečný dátum ukončenia prechodného obdobia sa určí podľa algoritmu „*dva roky od dátumu, keď bude centrálny systém EESSI vyvinutý, otestovaný, uvedený do prevádzky a pripravený pre členské štáty EÚ, aby začali integráciu do centrálného systému.*“

²⁴ Prístupovým bodom je podľa čl. 1 ods. 2 písm. a) nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 zo 16. septembra 2009, ktorým sa stanovuje postup vykonávania nariadenia (ES) č. 883/2004, subjekt, ktorý plní funkciu elektronického kontaktu; automatického smerovania na základe adresy a inteligentného smerovania na základe softvéru, ktorý umožňuje automatické kontrolovanie a smerovanie (napr. aplikáciu umelej inteligencie) a/alebo zásah ľudského činiteľa.

²⁵ Ú. v. EÚ, L 284, dňa 30. 10. 2009.

²⁶ V súčasnosti sa členské štáty EÚ môžu rozhodnúť, kedy sa v rámci prechodného obdobia zapoja do EESSI, a to úplnou elektronickou výmenou informácií o sociálnom zabezpečení alebo po jednotlivých vecných prípadoch (BUC). Podľa bodu č. 10 a 12 rozhodnutia Správnej komisie č. E5 zo 16. marca 2017 o praktických podmienkach pre výmenu údajov elektronickými prostriedkami, ktoré sú uvedené v článku 4 nariadenia (ES) č. 987/2009, platných v prechodnom období (Ú. v. EÚ, C 233, dňa 19. 7. 2017) Byť schopný používať EESSI pre konkrétny BUC znamená, že dotknutý členský štát môže v danom BUC odosielať všetky správy do iných členských štátov a zároveň ich z týchto štátov prijímať. Počas prechodného obdobia sa výmena informácií medzi dvomi členskými štátmi v rámci BUC uskutočňuje buď v rámci EESSI, alebo mimo EESSI pre všetky výmeny, na ktoré sa vzťahuje uvedený BUC.

²⁷ Ú. v. EÚ, C 152, dňa 20. 5. 2014.

Uvedenou zákonnou právnou úpravou sa rozšíri pôsobnosť Sociálnej poisťovne o kompetencie doterajších prístupových bodov, ktorými sú Úrad pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou a Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. Úrad pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou a aj Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny budú na účely elektronickej výmeny údajov komunikovať výlučne zo Sociálnej poisťovne, prostredníctvom ktorej sa informácie budú posilať príslušným inštitúciám členských štátov.²⁸ Uvedenou zmenou sa Sociálnej poisťovni zavádza zákonné oprávnenie zhromažďovať údaje na účely plnenia funkcie prístupového bodu prostredníctvom vlastného informačného systému obdobne ako na účely výkonu sociálneho poistenia a úloh spätých so systémom starobného dôchodkového sporenia. Zákonodarcia predpokladá, že zavedením jedného prístupového bodu sa zabezpečí efektívnejšie riešenie prístupu do systému elektronickej výmeny údajov, ktorým sa zjednoduší vzájomná komunikácia medzi jednotlivými inštitúciami členských štátov EÚ pri vybavovaní požiadaviek občanov EÚ a migrujúcich pracovníkov.

Na poskytovanie osobných údajov pri plnení funkcie jedného prístupového bodu sa nevyžaduje súhlas dotknutej osoby. Rovnako sa nevyžaduje súhlas dotknutej osoby ani v prípade prenosu údajov na výkon sociálneho poistenia potrebných pre nositeľov sociálneho poistenia členského štátu EÚ, štátu EHP a Švajčiarskej konfederácie a štátu, s ktorým má SR uzatvorenú bilaterálnu zmluvu o sociálnom zabezpečení.

Významným aspektom informatizácie systémov sociálneho zabezpečenia, najmä informatizácie poisťovacieho systému SR, je spôsobilosť takýchto systémov zvládnuť zavádzanie náročnejších výpočtových parametrov vo vzťahu k veľkému počtu oprávnených osôb (najmä pri výmere dávkových plnení a ich valorizácii). Vhodným príkladom informatizačného účinku v dávkových plneniach je prepočítanie starobného dôchodku priznaného pred 1. januárom 2004, pri priznaní ktorého sa uplatnilo obmedzenie najvyššou výmerou prostredníctvom upravovaného priemerného mesačného zárobku (*max. výmera podľa § 12 zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení účinnom k 31. decembru 2003 predstavovala 4067 Sk PMZ*). Pri prepočítaní sumy starobného dôchodku priznaného podľa predchádzajúcej právnej úpravy sa postupovalo podľa § 293k ods. 3 a 4 zákona č. 461/2003 Z. z. (*zmena vykonaná zákonom č. 310/2006 Z. z. účinnom od augusta 2006*) tak, že sa zistila (*v databázach z obdobia pred rokom 2004*) suma priemerného mesačného zárobku určená ku dňu

²⁸ Pozri s. 5 osobitnej časti dôvodovej správy k zákonu č. 266/2017 Z. z. Dostupné na: <http://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/cpt&ZakZborID=13&CisObdobia=7&ID=664>, navštívené dňa 29. 11. 2017.

priznania starobného dôchodku bez obmedzenia najvyššou výmerou a následne sa prehodnotila suma priemerného mesačného zárobku s novoustavenými jemnejšími obmedzeniami zohľadňujúcimi väčšiu mieru zásluhovosti (*pri zohľadnení aj obdobia dôchodkového poistenia získaného do konca júla 2006*) ako to bolo doposiaľ pri prvej výmere dôchodku.

Aktuálnym príkladom v tejto dôchodkovej oblasti je zákon č. 184/2017 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. s účinnosťou od júla 2017. Touto právnou úpravou sa Sociálnej poisťovni ukladá „prepočítať“ do konca októbra 2018 sumy tých starobných dôchodkov priznaných do 31. decembra 2003 podľa vyššie uvedenej predchádzajúcej právnej úpravy, ktoré ak by boli priznávané podľa súčasných výpočtových parametrov starobného dôchodku, by zakladali nárok na výplatu vo vyššej sume. Zákonodarca na tento účel stanovil vyššie sumy priemerných mesačných zárobkov pre jednotlivé pracovné kategórie pre každý rok obdobia od roku 1988 do roku 2003 na základe porovnávacieho kritéria, ktorým zvýšenie miery zohľadnenia vtedajších zárobkov dosahovaných poistencom obdobne ako ich zohľadňujú súčasné výpočtové parametre starobného dôchodku. Sumy starobných dôchodkov priznaných pred 1. októbrom 1988 sa zvyšujú o pevnú sumu (25,50 €) za predpokladu, že neobmedzená suma priemerného mesačného zárobku dosiahla zákonodarcom namodelovanú sumu v jednotlivých rokoch obdobia od roku 1965 až do roku 1988. K výplate takto prepočítaných a vyplácaných starobných dôchodkov má Sociálna poisťovňa povinnosť prikrčiť od 1. januára 2018. Z naznačených príkladov je zrejmé, že bez rozsiahlej informatizácie a údajovej základni pre dôchodkové dávky spravovanej Sociálnou poisťovňou by nebolo možné tak náročné prepočítavanie veľkého množstva takto vyplácaných starobných dôchodkov a tak v krátkom čase vráťane ex lege iniciovaného dávkového konania pre každý „prepočítaný“ starobný dôchodok.

Obdobnú informatizáciu vyžaduje aj aktuálny valorizačný mechanizmus dôchodkových dávok, a to jeho „sekundárny“ valorizačný variant²⁹ založený na tzv. pevnej valorizačnej sume určenej ako 2 % z priemernej (mesačnej) sumy príslušného druhu dôchodkovej dávky zistenej Sociálnou poisťov-

²⁹ Zákonodarca zakotvil od 1. januára 2018 „primárny“ valorizačný mechanizmus zvyšovania sumy dôchodkovej dávky (bez jej zvýšenia na sumu minimálneho dôchodku) v závislosti od medziročného rastu spotrebiteľských cien za domácnosti dôchodkov vykázaných Štatistickým úradom SR za prvý polrok roka, ktorý predchádza roku zvyšovania dôchodkov. Keďže ale vykázaná inflácia sa môže blížiť k nule alebo mať nepatrnú hodnotu, čím by sa eliminoval účel primárneho valorizačného mechanizmu, tak zákonodarca zákonom č. 266/2017 Z. z. zaviedol s účinnosťou od 1. januára 2018 tzv. sekundárny valorizačný variant s obmedzenou účinnosťou na obdobie 2018 – 2021.

ňou k 30. júnu roka, ktorý predchádza roku zvyšovania dôchodkových dávok. Sociálna poisťovňa svojím informačným systémom musí jednak k uvedenému dátumu určiť priemernú sumu každého druhu vyplácanej dôchodkovej dávky a následne vyjadriť pre každý druh dôchodkovej dávky pevnú sumu zvýšenia a jednak vo valorizovanom roku automatizovaným systémom zvýšiť sumu každej vyplácanej a aj novopriznanej dôchodkovej dávky.

Obdobnému hromadnému údajovému spracovávaniu ako v oblasti dôchodkových dávok každoročne čelia aj informačné systémy zdravotných poisťovní pri vykonávaní ročného zúčtovania zdravotného poistenia za jednotlivé kategórie platiteľov poistného na verejné zdravotné poistenie (vrátane zamestnanca) s termínom realizácie do 30. septembra nasledujúceho roka za predchádzajúci zúčtovací kalendárny rok a do 15. novembra nasledujúceho roka v prípade ročného zúčtovania poistného na verejné zdravotné poistenie platného štátom za jeho poistencov (tzv. poistencov štátu uvedených v § 11 ods. 7 zákona č. 580/2004 Z. z.). Do ročného zúčtovania čiastočne ingereuje informačným systémom aj Úrad pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou a osobitne vykonáva ročné prerozdelenie poistného na verejné zdravotné poistenie medzi zdravotné poisťovne podľa kritérií obsiahnutých v § 27a ods. 2 a § 28 ods. 1 zákona č. 580/2004 Z. z.³⁰

Informatizácia systémov sociálneho zabezpečenia napomáha taktiež zavedeniu adresnosti v poskytovaní dávkových a vecných plnení (sociálnych služieb), keďže umožňujú presnejšie a na pravidelnej časovej báze verifikovať príjmové a majetkové pomery žiadateľa o dávkové alebo vecné plnenie vrátane s ním spoločne posudzovaných osôb ako zásadnej požiadavky vyplývajúcej z princípu subsidiarity, ktorý výrazne ovláda systém pomoci v hmotnej núdzi a oblasti poskytovania peňažných príspevkov na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia a úhrady za pobytovú sociálnu službu v príslušných zariadeniach sociálnych služieb. Nedostatkom v súčasnej dobe je, že informačný systém Ústredia práce sociálnych vecí a rodiny nie je priamo napojený na systémy Úradu geodézie, kartografie a katastra SR, Finančnej správy SR a Policajného zboru SR (systém evidencie vozidiel), z ktorých by promptne mohli príslušné úrady práce, sociálnych vecí a rodiny čerpať informácie pri testovaní

³⁰ K týmto kritériám patrí počet prepočítaných poistencov podľa určených kritérií (vek, pohlavie, index rizika nákladov, zaradenie do farmaceuticko-nákladov skupiny), počet poistencov zaradených do jednotlivých farmaceuticko-nákladových skupín a celková suma poistného, ktorú mala zdravotná poisťovňa vybrať (započítava sa aj neodvedené/nezaplatené poistné) podľa výsledku ročného zúčtovania preddavkov na poistné v členení podľa jednotlivých kategórií platiteľov poistného.

príjmovej a majetkovej úrovne žiadateľov o posúdenie hmotnej núdze a poskytovanie pomoci v hmotnej núdzi a ďalších sociálnych dávok zo systému sociálnej pomoci (ako sú predovšetkým peňažné príspevky na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia a uloženie úhrady za poskytovanú sociálnu službu v zariadení podmienenom odkázanosťou (*rozumej odkázanosťou na pomoc inej fyzickej osoby*) primárne prijímateľovi danej sociálnej služby a sekundárne plnoletému zaopatrenému dieťaťu alebo rodičovi prijímateľa sociálnej služby).

3 Posilnenie motivačnej funkcie sociálneho zabezpečenia

Tento aspekt posilnenia motivačnej funkcie sociálneho zabezpečenia³¹ je úzko spätý s kvalitatívnou mierou zavádzania informatizácie v systémoch sociálneho zabezpečenia vo vzťahu k ich účastníkom v postavení aktívneho účastníka a chránenej osoby daným systémom sociálneho zabezpečenia. Prvky posilňujúce motivačnú väzbu a záujem fyzickej osoby o aktívnu účasť (pôsobenie, resp. participáciu) v danom systéme sociálneho zabezpečenia identifikujeme predovšetkým v systémoch sociálneho zabezpečenia preferujúcich individualizáciu účastníka v systémových vzťahoch daného modelu sociálneho zabezpečenia, akým je systém starobného dôchodkového sporenia a systém doplnkového dôchodkového sporenia. Tieto systémy sú prezentované prvkami, ako sú on-line dostupné osobné (dôchodkové) účty, ročné výpisy o stave prostriedkov na uvedených účtoch vrátane zhodnotenia takto odložených (nasporovaných) prostriedkov účastníkmi (sporiteľmi) a rôznymi e-službami upozorňujúcimi účastníka systému na plnenie/splnenie (zákonných) povinností alebo informujúcimi o doplnkových možnostiach účasti v danom systéme. Týmto prvkami a spôsobmi, ale s výrazným príspevom zavedenia (aj keď obmedzeného) vlastníckeho práva k týmto prostriedkom a inštitútu dedenia, sa vytvára u účastníka systému predstava o kontrole/dozore nad procesmi zhod-

³¹ Motivačná funkcia sociálneho zabezpečenia je teóriou práva sociálneho zabezpečenia označovaná aj ako stimulačná a jej voľnejšia definícia je založená na snahe právnej úpravy sociálneho zabezpečenia vytvárať priestor pre jednotlivca na účel ním utváranej individuálnej zodpovednosti za svoj budúci sociálny status, resp. aby jednotlivec pocítoval potrebu prispievať (príjmami) na zabezpečenie svojich potrieb v budúcnosti pri vzniku nepriaznivých životných situácií. Pozri s. 118 MACKOVÁ, Z.: *Právo sociálneho zabezpečenia: Všeobecná časť*. 1. vydanie. Šamorín: Heuréka, 2009. 162 s. ISBN 978-80-89122-53-0. Pozri s. 45 MATLÁK, J. a kol.: *Právo sociálneho zabezpečenia*. 2. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012. 356 s. ISBN 978-80-7380-403-9.

nocovania ich nasporených finančných prostriedkov prostredníctvom metód kolektívneho investovania.

Nie každý prvok (prostriedok) informatizácie systémov sociálneho zabezpečenia sa ale stretol s pozitívnym ohlasom u účastníkov daného systému sociálneho zabezpečenia. Príkladom je zavedenie **sKarty („Sociální karty“)** v **ČR** pre účastníkov systému sociálnej pomoci v postavení poberateľov dávok v hmotnej núdzi a dávok určených pre osoby s ťažkým zdravotným postihnutím od septembra 2012 až do predpokladaného 12-ročného zmluvného prevádzkovania (do roku 2024). Kritika bola založená na argumentoch o nadbytočnosti zavedenia sKarty, keď už väčšina poberateľov uvedených dávok má zriadený účet, ostatným poberateľom dávok žijúcich v okrajových častiach daného regiónu (kde majú trvalý pobyt) nie je umožnené platiť skartou bezhotovostným spôsobom a napokon na zriadenie účtov k sKarte získava monopol jedna banka (Česká spořitelna), v dôsledku čoho disponuje veľkým množstvom citlivých údajov o uvedených dvoch kategóriách poberateľov dávok.³² Neopomenuteľným bol aj argument o finančnej náročnosti zavedenia tohto projektu (vybavenie pracovísk čítačkami sKariet, vytvorenie nového informačného systému na výplatu uvedených dávok).³³ Projekt sKarta bol napokon zrušený k 31. aprílu 2014.³⁴

Záver

Informatizácia systémov sociálneho zabezpečenia je nevyhnutnou požiadavkou vyvolanou spoločenským vývojom, ktorý vstúpil do obdobia 4. priemyselnej revolúcie, inak označovanej aj digitálnej (technologickej) doby. S jej zavádzaním sú spojené predovšetkým otázky adekvátneho vývoja informačných systémov sociálneho zabezpečenia voči rýchlo napredujúcim technológiám tejto oblasti, limitov (ekonomických, technologických a efektívnosti) pri zavádzaní nových informačných prostriedkov vrátane ich vzájomnej prepojitelnosti, ochrany a bezpečnosti údajov v informačných systémoch sociálneho zabezpečenia, triedenia a využitia zhromažďovaných dát v prospech efektívnej identifikácie nežiaducich spoločenských javov (zdravotný stav obyvateľstva, prevencia a prognózovanie) a správania účastníkov systému. Pozitívnym

³² Pozri s. 225 TRÖSTER, P. a kol.: *Právo sociálního zabezpečení*. 6. vydanie. C. H. Beck, Praha 2013. 320 s. ISBN 987-80-7400-473-5.

³³ <http://socialni-karta.eu/>, navštívené dňa 27. 10. 2017.

³⁴ https://www.skontakt.cz/sportal/ukonceni_informace.html, navštívené dňa 27. 10. 2017.

účinkom narastajúcej informatizácie v sociálnom zabezpečení voči dvom základným subjektom sociálnozabezpečovacieho právneho vzťahu (účastníka systému predovšetkým v postavení chránenej osoby a nositeľa daného systému) je takmer okamžitá on-line dostupnosť a kontrola realizácie prvkov v poistných a dávkových vzťahoch, rýchlejšia administrácia podaní v (správnych a osobitných) konaniach vrátane plnenia širokého rozsahu oznamovacích a evidenčných povinností, rýchlejšia reakcia a adaptabilita na zákonodarcom prijímané legislatívne opatrenia (ak sa dotýkajú veľkého počtu účastníkov, najmä poberateľov), efektívnejšie vykonávanie kontrol nositeľom systému vrátane verifikácie samotným účastníkom (najmä platiteľom odvodov/príspevkov), identifikácia účastníka so sociálnymi cieľmi daného systému (najmä pri individuálnych dôchodkových schémach podporených fakultatívnym vstupom alebo aj účasťou), výmena údajov a dokumentov medzi príslušnými inštitúciami bez aktívnej súčasnosti účastníka systému a napokon transparentnosť nosných prvkov daného systému [napr. zverejňovanie cenových ponúk/cenníkov, zoznamov poskytovateľov služieb, dlžníkov, uskutočnených úkonov v danej (správnej) agende, zriaďovanie individuálnych účtov on-line].

Informatizácia nevyvoláva len pozitívne aspekty, ale prináša aj potenciálne negatívne stránky, a to všeobecne známe negatíva, ako sú zlyhanie informačných systémov, zneužitie údajov z informačných systémov sociálneho zabezpečenia alebo opakovane vyvolávané náklady v súvislosti s neustálym technologickým pokrokom a aktualizáciou bezpečnostných opatrení. K negatívam osobitného charakteru radíme zníženie sociálneho rozmeru a funkcie dávkových plnení, ktorých dávkové schémy sú založené na fakultatívnosti a správnom uvážení (individualizujúcom sociálne potreby a odkázanosť osoby) a sťaženie uplatnenia niektorých dávkových plnení (najmä sociálnych služieb) osobami, ktoré sú v nepriaznivej sociálnej situácii (napr. krízová situácia alebo absencia základných životných potrieb) za predpokladu, že prístup k týmto dávkam (službám) bude v budúcnosti podmienený určitou úrovňou technologických znalostí a dispozície technologického zariadenia.

Resumé

The informatization of social security systems is a result of an indispensable demand caused by the social development, which entered the period of the 4th industrial revolution, also called as the digital (technological) era. Its introduction mainly results in issues related to the adequate development of social

security information systems, as the technologies of this area develop fastly, then to its limitations (economic, technological and efficiency) in the deployment of new information tools, including their interconnectivity, data protection and their security in social security information systems, sorting and utilization of collected data for the effective identification of undesirable social phenomena (population health, prevention and forecasting); and the behaviour of system participants. The positive effect of increasing informatization in social security sector towards the two basic subjects of the social security legal relation (the participant of the system – especially in the position of the protected person and the holder of the system) is the almost immediate online accessibility and control of the implementation of elements in insurance and benefit relations, faster administration of filing in (administrative and special) procedures including the fulfilment of a wide range of notification and registration obligations, faster responsiveness and adaptability to legislative measures adopted by the legislator (especially when dealing with a large number of participants, in particular beneficiaries), more effective implementation of controls by system holder, including verification by the participants themselves (in particular the payer of levies/contributions), identification of the participant with the social objectives of the system (especially for individual pension schemes supported by facultative entry or participation), the exchange of data and documents among the relevant institutions without the active presence of a participant in the system, and ultimately, the transparency of the supporting elements of a given system (e.g. disclosure of bids/pricelists, lists of service providers, debtors, actions performed on the given (administrative) agenda, setting up individual accounts online).

Informatisation poses not only positive consequences, but also brings potential negative aspects, such as generally known negatives such as information systems failure, misuse of data proceeding from the social security information systems or recurrent costs in connection with ongoing technological advances and updating of security measures. The negative aspects of the specific nature include a reduction in the social dimension and the function of levy payments which schemes are based on their optional character and discretion (individualizing social needs and dependence of the person in question) and certain benefits could become more difficult to claim (in particular social services) by persons in a disadvantaged social situation (e.g. crisis situation or absence of basic living needs) provided that access to these benefits (services) will be subject in the future to a certain level of technological knowledge and disposition of the technological equipment.

Literatúra

FRIDRICH, B., PAJKO, D.: *E-justice (ústavnoprávny pohľad)*. Bratislava: Iura Edition, spol. s r. o. 2012. ISBN 978-80-8078-477-5.

MACKOVÁ, Z.: *Právo sociálneho zabezpečenia: Všeobecná časť*. 1. vydanie. Šamorín: Heuréka, 2009. 162 s. ISBN 978-80-89122-53-0.

MATLÁK, J. a kol.: *Právo sociálneho zabezpečenia*. 2. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012. 356 s. ISBN 978-80-7380-403-9.

ŠTEFKO, M.: *Za posílení práv pojištěnců českého důchodkového pojištění s přihlédnutím k rozvoji hardwarového a softwarového vybavení nositele pojištění*. In.: Societas et Iurisprudentia, 2016, roč. IV., č. 4. ISSN 1339-5467.

TRÖSTER, P. a kol.: *Právo sociálního zabezpečení*. 6. vydanie. C. H. Beck, Praha 2013. 320 s. ISBN 987-80-7400-473-5.

Internetové zdroje uvedené v texte príspevku.

OCHRANA OSOBNOSTI ZAMĚSTNANCE PŘI ELEKTRONICKÉ KOMUNIKACI

Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D.

Právnická fakulta ZČU v Plzni

Sady Pětatřicátníků 14

306 14 Plzeň

Česká republika

mhromada@ksoud.plz.justice.cz

Klíčová slova: právo zaměstnance na soukromí, právo zaměstnavatele na kontrolu, elektronická komunikace.

Key words: respect for private life of employee, employer's right of monitoring, electronic communication.

1 Úvod

Vývoj informačních technologií kvapí stále vysokým tempem. Zasahuje v různé míře do činnosti většiny zaměstnavatelů. Prostředí, jež považuje zaměstnanec při své práci za soukromé, nabývá nových podob, stejně tak jako zájmy zaměstnavatele na ochranu před nežádoucím chováním vlastních zaměstnanců. Zaměstnanec by například rád využil přístupu na internet ve svém zaměstnání a pochlubil se na sociální síti, jak strávil uplynulý víkend. Zaměstnavatel by byl naopak rád, kdyby zaměstnanec pondělní dopoledne věnoval své práci. Ačkoliv se tedy mění prostředí, problém zůstává stále stejný. Stále jde o posouzení střetu práva na soukromí zaměstnance a práva zaměstnavatele na kontrolu, resp. práva na ochranu svého majetku. Otázkou, již se zabývá tento příspěvek, je, jakým způsobem by právo mělo tento konflikt řešit. Výchozí teze předpokládá, že k řešení by mělo dojít na základě postupů, které platné právo již používá, a zásad, jimiž se v obdobných případech řídí.

V konkrétním soudním řízení, které se vede zpravidla o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, se nastíněný konflikt projeví často v procesní otázce přípustnosti důkazu. Tedy zda může zaměstnavatel prostřednictvím vý-

stupu ze sledování zaměstnance prokázat existenci důvodu pro rozvázání pracovního poměru, neboť k němu nese důkazní břemeno.¹

2 Případ Bărbulescu

V lednu roku 2016 vydal čtvrtý senát Evropského soudu pro lidská práva rozsudek, v němž šlo právě o posuzování střetu práva na ochranu soukromí zaměstnance při elektronické komunikaci a práva na kontrolu zaměstnavatele, zda zaměstnanci nepoužívají nepovoleně prostředky zaměstnavatele pro soukromou potřebu. Čtvrtý senát neshledal porušení článku 8 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. Stěžovatel však využil svého práva a požádal o předložení případu Velkému senátu, který konečným rozhodnutím z 5. září 2017 porušení shledal.²

Skutek se odehrál již přibližně před deseti lety. Pan Bărbulescu pracoval od roku 2004 u rumunské soukromé společnosti, jejíž vnitřní předpisy výslovně zakazovaly osobní užívání počítačů, kopírek, telefonů a faxů. Pro pracovní účely – pro komunikaci se zákazníky – měl zřízen účet v aplikaci Yahoo Messenger, která umožňovala přenos textové komunikace v reálném čase. Ve vnitřních předpisech zaměstnavatele nebylo obsaženo oznámení o tom, že by komunikace zaměstnance mohla být monitorována. V červnu 2007 dostali zaměstnanci oznámení zaměstnavatele o tom, že jedna z pracovníků byla propuštěna pro osobní užívání prostředků zaměstnavatele, a bylo zdůrazněno, že zneužívání mimo jiné i internetu pro účely nesouvisející s pracovními povinnostmi bude pečlivě sledováno a trestáno. Z předložených důkazů vyplývá, že

¹ V nálezu ze dne 9. 12. 2014 sp. zn. II. ÚS 1774/14 se Ústavní soud České republiky věnoval posouzení střetu práva na spravedlivý proces (právo na provedení navrhovaných důkazů) a práva na nedotknutelnost osoby a jejího soukromí. Skutkově šlo o situaci, kdy naopak zaměstnanec se tajnou nahrávkou rozhovoru, pořízenou bez souhlasu dotčené osoby – člena vedení zaměstnavatele, snažil dokázat, že skutečný důvod rozvázání pracovního poměru byl jiný než organizační změny. Ústavní soud provedl standardní test proporcionality a mimo jiné uzavřel, že takový důkaz může být přípustný za situace, kdy účastník řízení nemá k dispozici jiný přímý důkaz, a v případě zaměstnance se jedná o právní ochranu výrazně slabší strany pracovněprávního vztahu. Na uvedeném nálezu je zajímavé i to, že jím bylo argumentováno v ústavní stížnosti před Ústavním soudem Slovenské republiky, který se však nosnými důvody nálezu odmítl zabývat s poněkud vyhýbavým odůvodněním, že se jedná o dva různé právní pořádky, přičemž rozhodnutí Ústavního soudu České republiky není pro něj závazné (viz usnesení ze dne 14. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 548/2016).

² Bărbulescu proti Rumunsku, č. 61496/08.

pan Bărbulescu se s tímto oznámením seznámil v rozmezí od 3. do 13. června 2007. Nicméně zaměstnavatel zaznamenával jeho komunikaci prostřednictvím Yahoo Messenger v období od 5. do 13. června 2007, kdy jej vyzval k vysvětlení užívání internetu pro soukromé účely. Když zaměstnanec odpověděl, že internet používal pouze pro práci, bylo mu předloženo 45 stran obsahujících přepis obsahu jeho zpráv v tomto období. Následovalo skončení pracovního poměru, proti němuž zaměstnanec brojl žalobou u soudu, v níž dále požadoval úhradu dlužné mzdy, stejně jako úhradu újmy způsobené skončením pracovního poměru tímto způsobem. V žalobě mimo jiné tvrdil, že bylo zasaženo do jeho práva na ochranu soukromého života a korespondence. Sledovány byly i zprávy intimní povahy, zprávy, které si posílal se svým bratrem a snoubenkou.

Rumunské soudy jeho žalobu zamítly. Odvolací soud ve svém rozhodnutí provedl i zvážení konfliktu práva na ochranu soukromí a práva zaměstnavatele na kontrolu, a to na pozadí principů vymezených směrnicí č. 95/46/ES.³ Uzávěřel, že kontrola byla prováděna v souladu s legitimním cílem zaměstnavatele sledujícím hladký provoz společnosti, že žalobce byl varován před používáním prostředků zaměstnavatele pro tyto účely a že daného cíle nebylo možné dosáhnout jinak než porušením listovního tajemství.

Velký senát při přezkumu případu odkázal na několik mezinárodních pramenů upravujících právo na ochranu soukromí v pracovněprávním vztahu a při používání internetu; za zmínku stojí dokument pracovní skupiny vytvořené podle čl. 29 směrnice 95/46/ES, který se konkrétně vyjadřuje k otázce kontroly e-mailů a užívání internetu.⁴ Soud využil i provedené komparace

³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů. V současné době je projednáván návrh nařízení o ochraně soukromí a osobních dat v elektronické komunikaci, tzv. ePrivacy (více podrobností např. na <https://www.i-scoop.eu/gdpr/eu-eprivacy-regulation/>).

⁴ Citována je následující pasáž: Pouze za výjimečných okolností může být sledování e-mailů zaměstnance a jeho činnosti na internetu považováno za nezbytné. Půjde například o situace, kdy sledování je nezbytné k získání potvrzení nebo důkazu o jednání zaměstnance, které by mělo znaky trestného činu, kde zaměstnavatel chrání své vlastní zájmy, např. proto, že odpovídá za jednání svého zaměstnance. Jednalo by se také o případy odhalování škodlivých virů; obecně řečeno o takové akce, jimiž zaměstnavatel zajišťuje bezpečnost svého systému. Otevření e-mailu zaměstnance nemůže odůvodnit nutnost kontroly a dohledu; nezbytné důvody mohou spočívat např. v tom, že zaměstnanec není v práci přítomen (např. pro nemoc nebo dovolenou) a korespondenci není možno zajistit jinou cestou (např. prostřednictvím automatické odpovědi nebo automatickým přesměrováním).

mezi státy Rady Evropy a zde je zajímavé stanovisko francouzské vlády vysvětlující závěry judikatury, podle nichž jsou data zpracovávána, zasílaná a přijímaná elektronickým zařízením zaměstnavatele považována za pracovní, dokud je zaměstnanec jasně a určitě neoznačí jako osobní. I v takovém případě by však zaměstnavatel mohl žádat soud o nařízení opatření umožňujícího přístup k datům a jejich obsahu.

Dále soud navázal na svoji předchozí judikaturu a zdůraznil, že ochrana soukromého života je zajišťována i ve vnějším světě. Jednotlivci musí být do určité míry umožněno, aby navázal a udržoval vztahy s jinými lidmi, a příležitost k tomu má právě v zaměstnání.⁵ Vysvětlil, že od případů Copland⁶ a Halfordová,⁷ které se týkaly sledování telefonních hovorů ze zaměstnání a sledování e-mailů a osobního užívání internetu, se posuzovaná věc liší tím, že vnitřním aktem zaměstnavatele měli zaměstnanci zakázané soukromé používání počítačů zaměstnavatele. Ze strany zaměstnavatele byl zaznamenáván jak provoz, tak i obsah komunikace, a není zřejmé, zda byl zaměstnanec vyrozuměn předem o prováděném monitorování, nicméně je jisté, že nebyly poskytnuty informace o povaze a rozsahu sledování a o tom, že zaměstnavatel má přístup i k obsahu korespondence. Navíc bylo možné dovodit, že zaměstnavatel vstoupil i na soukromý účet zaměstnance v Yahoo Messengeru.

Při sledování zaměstnanců je nutné v každém jednotlivém případě provést poměření dotčených práv, tedy práva zaměstnance na ochranu jeho soukromého života a korespondence na straně jedné, a zájmu zaměstnavatele na zajištění hladkého fungování jeho provozu na straně druhé. Jeho součástí je sledování, zda zaměstnanci vykonávají své profesní povinnosti řádně a s nezbytnou péčí. Tento zájem, který může spočívat např. v prevenci před poškozením IT systému, zásahem do pověsti zaměstnavatele nebo před únikem obchodního tajemství, musí být v každém jednotlivém případě konkrétní, nikoliv pouze teoreticky možný.

Na základě podaného výkladu vymezil soud základní kritéria, jimiž se má posuzující orgán (zpravidla vnitrostátní soud) zabývat. Za prvé zda byl zaměstnanec informován o sledování korespondence; jedná se o předchozí informování, které vysvětluje i povahu a rozsah sledování. Za druhé je významný rozsah sledování a míra zásahu do soukromí zaměstnance. Zde je namístě rozlišovat mezi sledováním datového toku a zjišťováním obsahu komunikace. Dále je třeba zohlednit, zda sledování bylo časově a prostorově omezeno

⁵ Niemietz proti Německu, č. 13710/88, bod 29.

⁶ Copland proti Spojenému království, č. 62617/00, bod 41.

⁷ Halfordová proti Spojenému království, č. 20605/92.

a kdo měl přístup k jeho výsledkům. Třetím kritériem je legitimní důvod zaměstnavatele pro sledování komunikace. Pádnější důvod musí být dán tam, kde dochází i ke sledování obsahu komunikace. Za čtvrté se musí soud zabývat tím, zda bylo možné založit monitoring na méně zasahujících postupech a prostředcích než na přímém zásahu do komunikace zaměstnance a jejího obsahu. Za páté hraje roli, jaké byly následky pro sledovaného zaměstnance a zda výsledky sledování využil zaměstnavatel pro deklarovaný cíl. Konečně je významné, zda měl zaměstnanec dostatečné záruky, že se zaměstnavatel nedostane k obsahu komunikace, aniž by zaměstnance předem o této možnosti informoval.

Rozhodnutí Velkého senátu se sice týká určitého komunikačního prostředku použitého v roce 2007, avšak pravidla jsou soudem formulována natolik obecně, že je lze použít i na ostatní, neustále rychle se vyvíjející způsoby elektronické komunikace. Jsou vhodná i pro dnešní stav, kdy se jednotlivé způsoby pohybu ve virtuálním, elektronickém prostředí natolik prolínají, že již přestává mít význam rozlišování mezi komunikací (elektronickou poštou) a sledováním obsahu internetu.

3 Česká právní úprava a praxe

Východiskem české právní úpravy je ustanovení § 316 zákoníku práce. Prvý odstavec upravuje možnost zaměstnavatele, aby přiměřeným způsobem kontroloval, zda zaměstnanci nepoužívají bez jeho souhlasu pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky a telekomunikačních zařízení. Druhý a třetí odstavec se zaměřují na soukromí zaměstnanců a stanoví, že zasáhnout do něho sledováním, odposlechem a záznamem nebo kontrolou korespondence může zaměstnavatel pouze ze závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze své činnosti. Vzniká mu pak povinnost přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.

V české právní praxi lze najít několik případů, v nichž se soudy zabývaly sledováním, jehož výsledky zaměstnavatel využil k rozvázání pracovního poměru. Jedním ze základních rozhodnutí, na něž pak mnoho dalších odkazuje, je rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 8. 2012.⁸ Významný je mimo jiné tím, že provedl rozlišení, kdy se jedná o pouhou kontrolu užívání prostředků

⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011.

zaměstnavatele, a nikoliv o kvalifikované sledování zaměstnanců zasahující do jejich soukromí.

Skutkově šlo o posouzení okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu, že zaměstnanec v období jednoho měsíce – září 2009 – strávil celkem téměř 103 hodin prohlížením stránek nesouvisejících s výkonem jeho práce. Tuto činnost zaměstnance dokumentoval výpis aktivit uživatelského loginu dotčeného zaměstnance, z něhož bylo patrné, jaké internetové stránky a kdy zaměstnanec prohlížel. V soudním řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru muselo být poté posouzeno, zda tento výpis aktivit je přípustným (zákonným) důkazním prostředkem, či nikoliv. Příklad dospěl k Nejvyššímu soudu, který na pozadí ustanovení § 316 zákoníku práce a požadavku přiměřenosti kontroly provedl porovnání zájmu na ochraně majetku zaměstnavatele a zájmu na ochraně soukromí zaměstnance. Vysvětlil rozdíl mezi prvním a druhým odstavcem tohoto ustanovení; první upravuje kontrolu, zda zaměstnanec nepoužívá bez souhlasu zaměstnavatele jeho prostředky pro svoji potřebu. Druhý se vztahuje jen na situace, kdy zvláštní povaha činnosti zaměstnavatele umožňuje sledování a zásah do soukromí zaměstnance užívajícího dané prostředky se souhlasem zaměstnavatele.

Podle Nejvyššího soudu má-li zaměstnanec zakázáno užívat majetek zaměstnavatele pro svou osobní potřebu a zaměstnavatel má právo kontrolovat dodržování tohoto zákazu, musí mít zaměstnavatel také možnost nějakým způsobem tuto kontrolu realizovat a získat případně důkaz o nedodržování uvedeného zákazu. V daném případě shledal rozhodnými zejména kritéria, zda šlo o kontrolu průběžnou, nebo následnou, jaké byly její délka a rozsah, zda a do jaké míry omezovala zaměstnance v jeho činnosti, zda a v jaké míře zasahovala do soukromí zaměstnance. Přihlédl k tomu, že cílem kontroly nebylo zjišťování obsahu přijatých či odeslaných zpráv. Přestože o soukromí zaměstnance vypovídá i údaj o tom, které internetové stránky sleduje, nebylo v dané věci takové zjišťování podstatou kontroly, nýbrž pouze zjištění, zda zaměstnanec sledoval takové internetové stránky, které s výkonem jeho práce nesouvisely. Míra zásahu do soukromí zaměstnance (pokud vůbec nějaká) byla zcela zanedbatelná.⁹

⁹ Usnesením Ústavního soudu ze dne 7. 11. 2012, sp. zn. I. ÚS 3933/12, byla ústavní stížnost zaměstnance odmítnuta mimo jiné s poukazem, že nebyla shledána taková míra zásahu do soukromí zaměstnance, která by zakládala porušení jeho základních práv nebo svobod.

Postoj Nejvyššího soudu se do určité míry kryje se stanoviskem Úřadu pro ochranu osobních údajů (dále jen „ÚOOÚ“) č. 2/2009,¹⁰ zejména v požadavku proporcionality a přiměřenosti. Stanovisko navíc přidává nutnost splnění informační povinnosti o prováděném sledování. Na druhé straně rozsudek Nejvyššího soudu překonává názor ÚOOÚ, že i pro sledování používání webových stránek zaměstnancem musí být zvláštní důvod spočívající v povaze činnosti zaměstnavatele. Jde-li pouze o přehled aktivit na internetu, splnění kvalifikovaných podmínek v § 316 odst. 2 zákoníku práce se nevyžaduje. V této souvislosti se nabízí analogie se sledováním telefonních čísel, na které zaměstnanec volal ze svého služebního telefonu; i prostřednictvím seznamu uskutečněných hovorů má zaměstnavatel možnost prokázat, že zaměstnanec nepovoleně používal služební telefon pro soukromé hovory (byť i takový seznam dává pochopitelně určitý přehled o soukromých aktivitách zaměstnance).¹¹

4 Z německé praxe

Používání informačních technologií jde ze své povahy napříč tradičními hranicemi států, v nichž vyvolává podobné společenské jevy, včetně otázek ochrany soukromí v pracovněprávních vztazích. Přestože se konkrétní právní úprava může lišit, lze předpokládat, že užití zásad bude obdobné. Proto je užitečná inspirace zkušenostmi sousedních států.

Při nahlédnutí do německé judikatury zjistíme, že problematika informačních technologií v pracovněprávních vztazích se v hledáčku soudů ocitla již o několik let dříve než v České republice. Jedním z významných rozhodnutí, které je pak pracovními soudy v následujících letech citováno, je rozsudek Spolkového pracovního soudu ze dne 7. 7. 2005, sp. zn. 2 AZR 581/04.¹² Podle jeho závěrů může být důvod pro mimořádnou výpověď dán i tehdy, používá-li zaměstnanec internet během pracovní doby pro soukromé účely ve značném časovém rozsahu, a porušuje tak své pracovněprávní povinnosti. Za takový rozsah bylo považováno prohlížení webových stránek v délce 5,5 hodin po dobu tří měsíců, z toho bylo 70 minut zaměstnancem stráveno na stránkách s pornografickým obsahem.

Jedním z navazujících rozhodnutí je např. rozsudek odvolacího pracovního soudu (konkrétně Landesarbeitsgericht Hamm) ze dne 17. 6. 2016 sp. zn. 16 Sa

¹⁰ Dostupné na <https://www.uoou.cz/>.

¹¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 8. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3998/2016.

¹² Rozhodnutí německého Spolkového pracovního soudu jsou dostupná na www.bag.de.

1711/15.¹³ Soud posuzoval skutkový stav, kdy zaměstnavatel pro účely kontroly činnosti zaměstnance tajně nainstaloval program, který sledoval stisky kláves na počítači přiděleném zaměstnanci a pravidelně pořizoval snímky obrazovky. Při řešení přípustnosti programem pořizovaných záznamů jako důkazu před soudem provedl soud test proporcionality. Při něm uzavřel, že připuštění takového důkazu by mohly odůvodnit pouze mimořádné okolnosti. Požadavek přiměřenosti nemůže být splněn tehdy, je-li možné kontrolu provádět mírnější (méně zasahujícími) prostředky.

Závěr

Shrne-li se shora uvedené, je zřejmé, že i přes existující vnitrostátní úpravu v § 316 odst. 1–3 zákoníku práce a její aplikaci v praxi má rozhodnutí BĂRBULESCU praktický význam. Ten tkví v jeho obecně formulovaných kritériích, která jsou tím pádem uplatitelná i na skutkově jiné případy sledování zaměstnanců ve stále se proměňujícím světě komunikačních technologií. Jeho požadavky v sobě zahrnují postupy, které se již v národních jurisdikcích a legislativě prosadily. Proto přijetí těchto požadavků nebude nijak revoluční. Nespornou výhodou je, že byly vysloveny v jednom rozhodnutí, uceleným způsobem. Mezi těmito kritérii nelze opomenout informační povinnost zaměstnavatele, která je tím detailnější, čím invazivnější do soukromého života je sledování zaměstnance. Ve světě rychle se rozvíjejících informačních technologií je také třeba dát přednost takovým systémům, které technicky vyloučí nežádoucí chování zaměstnance, aniž by muselo docházet ke sledování a zásahům do jeho soukromí a korespondence.

Resumé

The key topic of that paper is question of sufficient assessment of whether there are legitimate reasons to justify monitoring the employee's electronic communications carried out by his employer. The aim is to find criteria for such assessment. Author makes analysis of the case Bărbulescu v. Romania, describes relevant domestic law in Czech Republic and also main decision on that topic. Paper deals also with some decisions of German's labor courts.

¹³ Judikatura německých pracovních soudů nižšího stupně je dostupná např. na www.dejure.org.

VÝKON PRÁCE POMOCOU INFORMAČNO-KOMUNIKAČNÝCH TECHNOLÓGIÍ A SYNDRÓM VYHORENIA

JUDr. PhDr. Silvia Treľová, PhD.¹

Univerzita Komenského v Bratislave, Fakulta managementu

Odbojárov 10, P. O. BOX 95

820 05 Bratislava 25

Slovenská republika

silvia.trelova@fm.uniba.sk

Kľúčové slová: information and communication technologies, teleworking, working time, burnout syndrome.

1 Úvod

Celá naša spoločnosť sa informatizuje a v maximálnej miere sa využíva potenciál moderných informačných a komunikačných technológií (IKT) vo všetkých oblastiach spoločenského, hospodárskeho a politického života. Prínos využitia IKT možno vidieť nielen v oblasti ekonomiky (obchod, výroba, služby), ale aj v oblasti pracovnoprávnej, pretože informatizáciou spoločnosti sa zaviedli aj nové formy výkonu práce – telepráca ako práca na diaľku s použitím informačných technológií. Nakoľko IKT umožňujú rýchlu tvorbu a prenos informácií, využitie dištančnej formy práce predstavuje efektívnu komunikáciu medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

Nemožno však opomenúť, že moderná doba internetu, ktorý je už neodmysliteľnou súčasťou života každého jednotlivca, prináša nielen pozitíva, ale aj negatíva. Zvyšujú sa nároky na zamestnancov, pribúda čoraz viac ľudí, ktorí pracujú aj v čase svojho osobného voľna na úkor odpočinku. To má dosah nielen na rodinný život, ale aj na zdravie zamestnanca. Problematika syndrómu vyhorenia sa stáva čoraz aktuálnejšou.

¹ Príspevok bol spracovaný v rámci riešenia projektu APVV-15-0066 s názvom „Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca“, zodpovedná riešiteľka prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

2 Využitie informačno-komunikačných technológií v práci

Pokrok v moderných komunikačných technológiách je neudržateľný a ovplyvňuje aj spôsob výkonu práce zamestnancov. Vzdialenosť a časové hľadisko dnes už nie je prekážkou. Dnes telepráca „tvorí pevnú súčasť neštandardných pracovných vzťahov a významne prispieva k flexibilizácii trhu práce“.²

V dnešných podmienkach to takmer všeobecne, bez ohľadu na profesiu, znamená využívať notebook, smartphon, telefón, tlačiareň a najmä možnosť komunikovať elektronicky cez internet a mať prístup k firemnej sieti (dátam, informáciám, ďalším zdrojom, ale i k plánovačom, pošte a pod). Na zamestnanca, ktorý vykonáva teleprácu, sa vzťahujú ustanovenia § 52 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) s určitými odchýlkami, a preto výkon telepráce sa líši od tradičného pracovného pomeru.

Pri výkone práce formou telepráce zamestnanec využíva pri práci potrebné IKT. V tejto súvislosti poznamenávame, že Zákonník práce v § 52 ods. 1 vymedzuje teleprácu ako prácu vykonávanú „*pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií*“. Zastávame názor, že ide o neúplné pojmové vymedzenie, pretože teleworker musí pri práci využívať aj komunikačné kanály na prenos spracovaných informácií. Ako uvádza Fabová, „*Predchodcom pojmu informačné a komunikačné technológie bol pojem informačné technológie, ktorých hlavnou súčasťou boli počítače a všetky elektronické zariadenia, pomocou ktorých sa spracúvali informácie vrátane ich softvéru. Ich využitie v praxi si vyžaduje rozsiahlu a premyslenú komunikáciu medzi uvedenými zariadeniami, v súčasnosti najmä prostredníctvom mobilných sietí a internetu, z čoho vznikol pojem informačné a komunikačné technológie*“.³ Pri IKT ide teda o kombináciu informačnej technológie a komunikačnej technológie, ktoré umožňujú nielen elektronicky zaznamenávať, uchovávať, vyhľadávať a spracovávať informácie, ale ich aj prenášať a šíriť.

² OLŠOVSKÁ, A. – HODÁLOVÁ, I. – LACKO, M. – VALČUHOVÁ, J. 2008. Analýza trhu práce SR z hľadiska integrovaného prístupu k stratégii flexiistoty – vybrané aspekty. VÚ č. 2134. Bratislava, 2008. s. 188. [online]. [cit. 30. 10. 2017]. Dostupné na: <http://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2008/Repkova/Flexiistota.pdf>.

³ FABOVÁ, E. 2014. IKT – hybná sila ekonomického rozvoja. ČASOPIS ZNALOSTNÍ SPOLEČNOSTI /mezinárodní vědecký časopis/, č. 2/2014, roč. 2, s. 64 – 74. ISSN 2336-2561.

2.1 Pozitíva a úskalia telepráce

Telepráca dáva zamestnancom možnosť vykonávať prácu v domácom pracovnom prostredí (alebo na inom dohodnutom mieste), čo možno hodnotiť jednak pozitívne, ale aj negatívne.

Na jednej strane zamestnanci, ktorí pracujú doma, si pochvaľujú najmä zvýšenie kvality života, úsporu času potrebného na dochádzku do práce a pokles stresových situácií, ktoré vznikajú v súvislosti s cestovaním v dopravnej špičke (obava z následkov neskorého príchodu na pracovisko) a ktoré vznikajú priamo na pracovisku (konflikty s kolegami a nadriadenými). Zamestnanec si volí vlastné tempo výkonu práce, pretože prácu si rozvrhuje sám, je sústredenejší, pretože ho nevyrušujú ostatní zamestnanci ani telefóny (najmä v prípade väčších alebo otvorených kancelárskych priestorov). Takýto výkon práce poskytuje príjemnejšie, pokojnejšie a produktívnejšie pracovné prostredie.

Výkon telepráce má aj svoju opačnú stránku. Síce komunikácia s nadriadeným, ako aj s kolegami, je prostredníctvom moderných komunikačných technológií najjednoduchšia, do úzadia idú osobné stretnutia. Narastá izolácia zamestnanca (problém určitej fyzickej osamelosti), čoho dôsledkom môže byť monotónnosť práce a viac stresových situácií, čo môže negatívne začať ovplyvňovať psychiku zamestnanca. Ďalšie nebezpečenstvo sa skrýva v tom, že zamestnanec má takpovediac kanceláriu doma, teda prácu má stále na očiach. Práca z domu zároveň stiera hranicu medzi domovom a miestom výkonu práce. Prejavuje sa to napr. v prípade, keď zamestnanec nemá vyčlenený pracovný priestor – tzv. svoj pracovný kútik, resp. samostatnú izbu. V dôsledku pôsobenia domáceho prostredia sa nesmie dať zvieť k lenivosti a pohodliu (nedostatkem pohybu vzniká množstvo zdravotných problémov, ako je napríklad obezita, choroby pohybového aparátu), začať odkladať povinnosti na neskôr, a tým povoliť v práci. Inak mu v súvislosti s nespĺnením termínov vznikne množstvo stresových situácií.

Na základe tohto zhodnotenia môžeme dospieť k záveru, že do určitého pomeru telepráce a práce priamo na pracovisku sa pozitívne prejavujú výhody telepráce, no po prekročení tohto pomeru zamestnanci začnú pociťovať negatívne dopady práce na dialku.

3 Stieranie hraníc medzi pracovným a súkromným životom, opatrenia na prevenciu

Tým, že pri telepráci zamestnanec vlastne nikdy z „kancelárie“ neodchádza, môže tento dospieť do štádia, že vlastne pracuje, pretože má pracovné nástroje nepretržite poruke. Spôsob ako tomuto čeliť, je vypestovať si dobré návyky, ako aj vyčleniť pracovný priestor, ktorý sa bude používať výhradne na pracovné účely. Samozrejmosťou je dobré plánovanie podľa stanovených pracovných i osobných priorít. Pochopiteľne, aj politika samotnej firmy s ohľadom na prácu na diaľku musí byť taká, aby nezneužívala vyššiu produktivitu práce zamestnancov pracujúcich na diaľku. Zamestnávateľia sa totiž neraz nesprávne domnievajú, že zamestnanec pracujúci na diaľku je neustále k dispozícii a je schopný promptne reagovať na pracovné maily, prípadne telefonáty.

Odhliadnuc od zamestnancov pracujúcich na diaľku, aj zamestnanci so stanovenou pracovnou dobou sú často vystavení pracovnej mailovej či telefonickej komunikácii aj po skončení pracovnej doby. Vzhľadom na modernú dobu pri využívaní komunikačných technológií zamestnávateľia pomerne často zneužívajú možnosť pracovného kontaktu so zamestnancom aj mimo pracovného času, t. j. v čase, keď má mať zamestnanec pracovné voľno. Takto sa snažia spojiť so zamestnancom, aby čo najskôr vyriešili „neodkladné“ pracovné záležitosti. Zamestnávateľia týmto spôsobom negatívne zasahujú do osobného života zamestnanca, a pravdepodobne si neuvedomujú, alebo nechcú si uvedomiť, že ich konanie môže mať v konečnom dôsledku dopad aj na samotný pracovný výkon zamestnanca a jeho zdravotný stav.

Mnohí zamestnanci takpovediac z donútenia, menej dobrovoľne, či dokonca niektorí aj dobrovoľne, riešia pracovné záležitosti aj mimo pracovného času a venujú sa pracovným e-mailom aj v čase svojho osobného voľna. Poznamenávame, že odpovedaním na pracovné e-maily vo voľnom čase, či už vo večerných hodinách, cez víkendy alebo sviatky, sa stiera hranica medzi pracovným časom a osobným voľnom zamestnanca. O vplyve prezerania pracovných e-mailov vo voľnom čase bola uskutočnená štúdia v USA (2016) s názvom „Exhausted But Unable to Disconnect“. Výsledky štúdie preukázali, že pri prezeraní a vybavovaní pracovných e-mailov vo voľnom čase vzniká stres porovnateľný so stresom, aký vzniká napr. pri určitom konflikte na pracovisku alebo keď je človek vystavený vysokej pracovnej záťaži alebo je pod časovým tlakom.

Podľa štúdie nie je ani taký problém venovať sa práci mimo pracovnej doby, ale problémom je byť v strehu a plne sústredený na pracovné činnosti.⁴

Na problém psychickej záťaže zamestnancov v súvislosti s vybavovaním pracovných záležitostí vo voľnom čase reagujú niektoré firmy samy, a to zavádzaním interných pravidiel, pretože si hrozbu v podobe možných zdravotných problémov zamestnancov uvedomujú. Sú firmy aj na Slovensku, ktoré dbajú na rozdeľovanie pracovného a súkromného času aj z vlastnej iniciatívy. Napríklad nemecká automobilka Volkswagen už od roku 2011 nerozposiela pracovné správy od 18.00 do 7.00 nasledujúceho dňa. V septembri 2016 aj mobilný operátor Orange prijal interný záväzok, že nebude svojim zamestnancom posilať pracovné e-maily v nevhodných časoch.⁵

Zásadnejšie, a to legislatívnou úpravou, reagovala na problematiku vybavovania pracovných e-mailov vo voľnom čase zamestnanca ako prvá Francúzska republika. Podľa novej právnej úpravy sa vyžaduje, aby firmy s viac ako 50 zamestnancami od januára 2017 vyhradili tzv. offline hodiny, v rámci ktorých zamestnanci nemusia po pracovnej dobe reagovať na e-maily súvisiace s ich prácou. Konkrétne hodiny, počas ktorých nebudú musieť byť zamestnanci online, stanoví vnútropodnikový právny akt – „kódex etického zaobchádzania so zamestnancami“. Dôsledkom zavedenia off-line hodín je skutočnosť, že zamestnávateľ nemá právo potrestať svojich zamestnancov, ktorí odmietnu reagovať na pracovné e-maily mimo hodín určených na prácu. Domnievame sa, že za účelom ochrany zamestnanca a predchádzaniu syndrómu vyhorenia je potrebné vnímať francúzsku legislatívnu úpravu pozitívne. Za nedostatok zavedenej právnej úpravy považujeme skutočnosť, že aj keď firma musí presne stanoviť požiadavky na zamestnancov v čase ich pracovného voľna, resp. musí vyhradiť off-line hodiny, v prípade porušenia zákonom ustanoveného pravidla firme nehrozí žiadna sankcia.

⁴ DIMAS, J. Anticipatory stress of after-hours email exhausting employees. [online] 27. júla 2016 [cit. 21. 10. 2017]. Dostupné na: <http://source.colostate.edu/anticipatory-stress-of-after-hours-email-exhausting-employees/>.

⁵ STRÍŽ, E. Francúzi majú právo odpojiť sa od pracovných e-mailov priamo v zákone. [online] 24. januára 2017 [cit. 31. 10. 2017]. Dostupné na: <http://webmagazin.teraz.sk/technologie/francuzi-maju-pravo-odpojit-sa/7236-clanok.html>.

4 Pracovná záťaž a syndróm vyhorenia

V dnešnom modernom elektronickom svete je trendom, že zamestnanci fyzicky opúšťajú kanceláriu, ale neopúšťajú prácu. Zamestnanec, ktorý pracuje aj vo voľnom čase, kontroluje svoje pracovné e-maily mimo pracovnej doby, aj keď si to neuvedomuje, stále niečo rieši, je zatažený prácou, je pod veľkým tlakom. Výrazne sa znižuje kvalita rodinného života, objavujú sa problémy v partnerskom vzťahu. Odborníci čoraz dôraznejšie na túto situáciu upozorňujú, pretože zamestnancovi hrozí zvýšený stres, depresie, nespavosť, vyčerpanie až vyhorenie.

Stres sa označuje za druhú najčastejšiu príčinu zdravotných problémov súvisiacich s prácou. Stres pociťovaný zamestnancom môže viesť k psychickým a fyzickým ochoreniam (napr. smútok, únava, depresia, bolesti žalúdka, bolesti hlavy, problémy s trávením, poškodenia podporno-pohybovej sústavy). Pálčivým prejavom chronického pracovného stresu je burnout syndróm, teda stav psychickej a emočnej vyčerpanosti z práce. Syndróm vyhorenia, nazývaný ako „burn-out“, prvýkrát odborne vymedzil psychoanalytik Hendrich Freudenberg (1974) ako *„konečné štádium procesu, pri ktorom ľudia, ktorí sa hlboko emocionálne niečím zaoberajú, strácajú svoje pôvodné nadšenie a svoju motiváciu“*. Najznámejšou metódou merania vyhorenia sa stal MBI (Maslach Burnout Inventor) dotazník, ktorý zostavili známe americké autorky Maslach a Jackson. Podľa Maslach a Jackson *„burnout je syndrómom emocionálneho vyčerpania, depersonalizácie a zníženého osobného výkonu“*. Krívohlavý uvádza, že v domácej aj zahraničnej literatúre existuje množstvo rôznych ponímaní burnout syndrómu, no presná a všeobecne platná definícia neexistuje.⁶

Syndróm vyhorenia je duševný (psychický) stav, ktorý sa vyskytuje u ľudí rôznych profesií. V niektorých profesiách sa so syndrómom vyhorenia stretávame častejšie, v iných menej často. Týmto syndrómom trpia zamestnanci v pozíciách, v rámci ktorých prichádzajú do priameho kontaktu s inými ľuďmi. Ide o tzv. pomáhajúce profesie, podstatou ktorých je medziľudská komunikácia. Výskyt syndrómu vyhorenia je veľmi častý pri povolaniach, ktoré sú považované za náročné a stresujúce. Oblasťou, kde sa syndróm vyhorenia vyskytuje v mimoriadne vysokej miere, je v prvom rade zdravotníctvo (lekári, zdravotné sestry) a školstvo (učitelia), no sú to aj niektoré pracovné pozície v hospodárstve, či sociálna starostlivosť a služby (sociálni a marketingoví pracovníci, manažéri, právnici, psychológovia, policajti, telefónni operátori).

⁶ KRÍVOHLAVÝ, J. Jak neztratit nadšení. Praha: Grada, 1998, s. 50.

V európskom prieskume portálu *Platy.sk*⁷ sa k syndrómu vyhorenia prišlo až 12 % zamestnancov, pričom najväčšiu kumuláciu tohto stavu je možné pozorovať u ľudí vo veku 35 až 44 rokov. Vyčerpanosť z práce zasahuje zamestnancov na všetkých úrovniach, o niečo častejšie manažérov. V prieskume ho uviedlo až 16 % top manažérov a 16 % nižších a stredných manažérov.⁸ Konštatujeme, že z hľadiska vekovej štruktúry môže syndróm vyhorenia postihnúť kohokoľvek, nevyhýba sa mladým ani starým, nie je rozhodujúce, či je to žena alebo muž, a nie je rozhodujúce ani spoločenské či finančné postavenie človeka.

Syndróm vyhorenia je proces, ktorý má svoj začiatok, priebeh a výsledný stav. Príčiny vyhorenia sú rôzne. Za rizikové faktory možno považovať už samotný život v súčasnej civilizovanej spoločnosti s neustále rastúcim životným tempom a nárokmi na človeka, vysoké až nadmerné požiadavky na výkon, nízku autonómiu pracovnej činnosti, monotónnosť práce, pôvodne vysoký pracovný entuziazmus, angažovanosť, zaujatie pre vec, alebo nutnosť čeliť chronickému stresu, príslušnosť k profesii, obsahujúcu profesionálnu prácu s ľuďmi.⁹ Zvýšený výskyt syndrómu vyhorenia sa dáva do súvislosti s čoraz náročnejšími požiadavkami na výkon ľudí. Od ľudí sa očakáva maximálny výkon, čo je, samozrejme, na úkor ich súkromia a voľného času. Týmto ľuďom nakoniec dochádzajú psychické a fyzické sily a vykazujú úplné vyčerpanie.

V medzinárodnej klasifikácii chorôb¹⁰ – Medzinárodná štatistická klasifikácia chorôb a príbuzných zdravotných problémov (skratka MKCH-10, medzinárodne ICD10), ktorá slúži ako štandardný nástroj pre klinické použitie, porovnateľnosť dát v epidemiológii, v štatistike, používa sa pre zdravotnícky

⁷ Portál *Paylab.com* zrealizoval medzinárodný prieskum *Stress on the Workplace* online formou prostredníctvom lokálnych platových portálov, ktoré spravuje v 11 krajinách strednej a východnej Európy (Fínsko, Litva, Lotyšsko, Poľsko, Česká republika, Slovensko, Maďarsko, Slovinsko, Chorvátsko, Srbsko a Bosna a Hercegovina). Prieskum sa realizoval online dopytovaním v lokálnom jazyku danej krajiny v mesiacoch január a február 2017 na vzorke 58 508 zamestnancov. Na Slovensku dáta zbieral platový portál *Platy.sk*, ktorý patrí do siete *Paylab* portálov s identickou metodikou zberu dát. Na Slovensku sa do prieskumu zapojilo 14 237 respondentov.

⁸ Stres na pracovisku? Ktoré stresové faktory berú zamestnancom spánok? [online] 18. apríla 2017 [cit. 31. 10. 2017]. Dostupné na: <https://www.platy.sk/analyzy/stres-na-pracovisku-ktore-stresove-faktory-beru-zamestnancom-spanok/50270>.

⁹ KEBZA, V. – ŠOLCOVÁ, I. Syndrom vyhoření. Praha: Státní zdravotní ústav, 2003. 23 s.

¹⁰ Medzinárodná klasifikácia chorôb – MKCH 10. In Národné centrum zdravotníckych informácií [online]. [cit. 31. 10. 2017]. Dostupné na: <http://www.nczisk.sk/Standardy-v-zdravotnictve/Pages/Medzinarodna-klasifikacia-chorob-MKCH-10.aspx>.

manažment a rozhodovanie o alokácii zdrojov, môžeme nájsť syndróm vyhorenia ako „Syndróm vyhorenia (burn-out syndróm)“, ktorý zahŕňa stav vitálnej vyčerpanosti a nachádza sa pod kódom diagnózy Z73.0 v XXI. kapitole – Faktory ovplyvňujúce zdravotný stav a styk so zdravotníckymi službami (Z00-Z99). Syndróm vyhorenia patrí pod hlavičku Problémy súvisiace s ťažkosťami so zvládnutím života (Národné centrum zdravotníckych informácií). Syndróm vyhorenia nie je klasifikovaný ako duševná porucha, a nie je ako duševná porucha uvedený ani v najnovšom diagnostickom manuáli Americkej psychiatrickej spoločnosti (DSM-5).

Poznamenávame, že v rámci slovenskej legislatívy bola choroba s názvom syndróm vyhorenia (burn-out) uvedená v prílohe č. 1 s označením Z73.0 zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov od 1. septembra 2013 (príloha ustanovená zákonom č. 160/2013 Z. z.) do 1. januára 2016, kedy bola príloha vypustená novelou, a to zákonom č. 428/2015 Z. z.

Peterková uvádza, že v USA je syndróm vyhorenia uznávaný ako choroba z povolania.¹¹ U nás to tak nie je, pretože v zozname chorôb z povolania (príloha 1 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov) syndróm vyhorenia nefiguruje. V zozname 47 chorôb z povolania sa psychické choroby ani nenachádzajú. Z roka na rok pritom pribúda ľudí s duševnými problémami, ktoré sú aj dôsledkom stresu. Hlavný odborník ministerstva zdravotníctva pre klinické pracovné lekárstvo a klinickú toxikológiu Lubomír Legáth uvádza: „Ťažko sa dokazuje, do akej miery u daného pracovníka dochádza k psychickej záťaži. Môže mať určité poškodenie zdravia, ale je potrebné potvrdiť, že je to z danej práce. Pre niekoho môže byť pracovná činnosť pozitívny stimul a pre niekoho to môže byť zase psychická záťaž. Zatiaľ nemáme jednotné metodiky objektivizácie psychickej záťaže.“¹² Aj keď problém vidieť v dokazovaní psychickej záťaže v prepojení na prácu zamestnanca, sme toho názoru, že syndróm vyhorenia by mal byť jednoznačne vymedzený ako choroba z povolania.

¹¹ PETERKOVÁ, M. Syndrom vyhoření In Psychoweb [online]. [cit. 31. 10. 2017]. Dostupné na: <http://www.syndrom-vyhoreni.psychoweb.cz>.

¹² ČUNDERLÍKOVÁ, J. Ktoré choroby z povolania najčastejšie trápia Slovákov? [online]. 27. júna 2016. [cit. 31. 10. 2017]. Dostupné na: <https://www.aktuality.sk/clanok/350610/kto-re-choroby-z-povolania-najcastejsie-trapia-slovakov/>.

Záver

Nachádzame sa v dobe, ktorá je zameraná najmä na pracovný výkon, vysoké pracovné nasadenie a z tohto dôvodu sa ponúka priestor pre viaceré stresové situácie. Nadmerná pracovná záťaž spôsobuje stres, psychické vyčerpanie, čo môže viesť až k syndrómu vyhorenia, ktorý je v dnešnej dobe skloňovaný veľmi často. Syndróm vyhorenia ovplyvňuje ekonomickú stratu zamestnanca, ten častejšie v práci absentuje, fluktuuje, čo predstavuje náklady na vyplácanie dávok počas jeho pracovnej neschopnosti a tiež na zaškoľovanie ľudí nastupujúcich na jeho miesto. Okrem samotného jedinca trpí aj okolie, kolegovia, klienti, blízki a rodina.

Záverom môžeme konštatovať, že syndróm vyhorenia predstavuje fenomén súčasnosti. Patrí medzi moderné „choroby“, ktoré trápia čoraz väčšie percento ľudí. Zamestnávateľia by si mali uvedomiť, že ich zamestnanci by mali takpovediac „vypnúť“ a odpútať sa od práce, vymaniť sa z pracovného kolobehu. V prístupe k prevencii syndrómu vyhorenia je u zamestnávateľov otáznosť, čo je pre nich prioritou – či úspešná firma za každú cenu aj na úkor zdravia zamestnancov, keď si povedia, že každý človek je nahraditeľný a nezohľadňujú jeho potreby alebo či je pre nich dôležitá spokojnosť a zdravie zamestnancov, ktorí majú silu a chuť pracovať, čo sa prejaví na ich pracovnom výkone a neskôr aj na prosperite firmy.

Moderné IKT sú pre ľudí veľkým prínosom, pretože aj zamestnancom umožňujú vykonávať prácu takmer kdekoľvek a hlavne kedykoľvek. Využívanie IKT môže mať aj negatívny vplyv, a to na život zamestnanca. Môže ovplyvniť nielen jeho pracovný výkon, ale aj jeho zdravotný stav.

V príspevku sa venujeme problematike, ktorá v dnešných podmienkach nie je ojedinelá. Ide o problematiku zvyšovania nárokov zamestnávateľov a vzhľadom na moderné komunikačné technológie aj pracovné zaťažovanie zamestnancov v čase ich osobného voľna. Popisujeme vplyvy využívania komunikačných technológií (mailová a telefonická komunikácia) na život zamestnanca s dôrazom na možný syndróm vyhorenia.

Aj keď z roka na rok pribúda ľudí s duševnými problémami, ktoré sú aj dôsledkom pracovného stresu, syndróm vyhorenia nie je v podmienkach Slovenskej republiky vymedzený ako choroba z povolania. Aj keď problém vidieť v dokazovaní psychickej záťaže v prepojení na prácu zamestnanca, sme toho názoru, že syndróm vyhorenia by mal byť chorobou z povolania, pretože je dôsledkom dlhodobej psychickej záťaže, ktorá pramení z vykonávanej práce

zamestnanca. Zamestnanec, ktorý je nadmerne zaťažovaný a pracuje aj vo voľnom čase, stále niečo rieši, je zaťažovaný prácou, je pod veľkým tlakom a dostáva sa do chronického stresu a emočného vyčerpania. S ohľadom na prevenciu pracovnej záťaže v čase pracovného voľna zamestnanca je otázne, či firmám stačí systémové riešenie v podobe odpojenia sa od internetu alebo je riešením zákonná úprava.

Literatúra:

- ADRÁŠIOVÁ, M. Syndróm vyhorenia v lekárskej praxi, možnosti jeho zvládania a prevencie. VIA PRACTICA, 2006, roč. 3 (12): 559–561. [online]. [cit. 2017-02-017]. Dostupné na: <http://www.solen.sk/pdf/Andrasiova.pdf>.
- DIMAS, J. Anticipatory stress of after-hours email exhausting employees. [online] 27. júla 2016 [cit. 21. 10. 2017]. Dostupné na: <http://source.colostate.edu/anticipatory-stress-of-after-hours-email-exhausting-employees/>.
- FABOVÁ, L. 2014. IKT – hybná sila ekonomického rozvoja. ČASOPIS ZNALOSTNÍ SPOLEČNOSTI /mezinárodní vědecký časopis/, č. 2/2014, roč.2, s. 64 – 74. ISSN 2336-2561.
- KEBZA, V., ŠOLCOVÁ, I. Syndrom vyhoření. Praha: Státní zdravotní ústav, 2003. 23 s. ISBN 80-7071-231-7.
- KŘIVOHLAVÝ, J. Jak neztratit nadšení. Praha: Grada, 1998. 131 s. ISBN 80-7169-551-3.
- OLŠOVSKÁ, A. – HODÁLOVÁ, I. – LACKO, M. – VALČUHOVÁ, J. 2008. Analýza trhu práce SR z hľadiska integrovaného prístupu k stratégii flexiistoty – vybrané aspekty. VÚ č. 2134. Bratislava, 2008. s. 188. [online]. [cit. 30. 10. 2017]. Dostupné na: <http://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2008/Repkova/Flexiistota.pdf>.
- PETERKOVÁ, M. Syndrom vyhoření In Psychoweb [online]. [cit. 31. 10. 2017]. Dostupné na: <http://www.syndrom-vyhoreni.psychoweb.cz>.
- STRÍŽ, E. Francúzi majú právo odpojiť sa od pracovných e-mailov priamo v zákone. [online] 24. januára 2017 [cit. 31. 10. 2017]. Dostupné na: <http://webmagazin.teraz.sk/technologie/francuzi-maju-pravo-odpojit-sa/7236-clanok.html>.
- Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Resumé

Author deals in his paper with the impact of ICT on the life of the employee. Employee demands are rising, there is an increasing number of people who also work at the time of their personal holiday to the detriment of rest. This has an impact not only on family life, but also on employee health. The issue of burnout syndrome is becoming more and more up to date.

The author deals with the issue of the employer's mail and telephone communication with the employee at the time of his/her personal leave and describes the impact of the use of communication technologies on the life of the employee with the emphasis on possible burnout syndrome.

Some companies are aware of the threat in the form of potential health problems of employees and themselves establish internal rules which shall ensure distribution of work and private time on its own initiative.

In the approach to preventing of burnout syndrome is crucial for employers what is a priority for them – whether a successful company at any cost, to the detriment of the health of employees, or whether it is important for them the satisfaction and health of employees who have the strength and the desire to work, what will be reflected in their work performance and later in the prosperity of the company.

OCHRANA OSOBNÝCH ÚDAJOV ZAMESTNANCOV VO SVETLE ZMIEN V OBLASTI OCHRANY OSOBNÝCH ÚDAJOV V RÁMCI EURÓPSKEJ ÚNIE

JUDr. Erik Schwarcz, MBA¹

*Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave
Hornopotočná 23
918 43 Trnava
Slovenská republika
schwarcz@ghslegal.sk*

Kľúčové slová: general data protection regulation, privacy by design, Working party 29.

Úvod

Téma tohto príspevku je bez akýchkoľvek pochybností aktuálnou témou, ktorá v súčasnosti rezonuje ako v odbornej, tak aj v menej odbornej verejnosti, a to najmä z dôvodu prijatia nariadenia Európskeho parlamentu a Rady 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (ďalej ako „GDPR“).

GDPR prináša unifikovaný prístup k ochrane osobných údajov v rámci Európskej únie a svojím dopadom má tak rozsiahle územné a personálne účinky. GDPR tak svojím charakterom bude jedno z najširokospektrálnejšie aplikovaných nariadení Európskej únie. Tomu zodpovedá aj rozsiahla aktivita tzv. Working party 29 (ďalej ako „WP 29“) založenej podľa článku 29 smernice Európskeho parlamentu a Rady 95/46/EHS z 24. októbra 1995 o ochrane fyzických osôb pri spracovaní osobných údajov a voľnom pohybe týchto údajov (ďalej ako „Smernica“). Aj uvedené fakty v súčasnosti spôsobujú, že okolo

¹ GHS Legal, s.r.o., Lazaretská 3/a, 811 08 Bratislava.

GDPR je marketingový šum, ktorý ho označuje ako revolúciu v oblasti ochrany osobných údajov.

Cieľom tohto príspevku je analyzovať z pohľadu zamestnávateľov právne koncepty, ktoré sú najväčšou zmenou oproti súčasnej legislatíve v Slovenskej republike, ktorá je v oblasti ochrany osobných údajov regulovaná najmä zákonom č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „Zákon“).

Pracovnoprávne presahy témy ochrany osobných údajov sú zjavné, keď jedinou z najväčších skupín, ktorých sa GDPR dotkne, budú zamestnávatelia. Každý zamestnávateľ je totiž spracovávateľom (správcom) osobných údajov svojich zamestnancov, pričom tieto údaje je povinný spracovávať v rozsahu, ktorý stanovujú príslušné pracovnoprávne predpisy, ale aj predpisy práva sociálneho zabezpečenia.

Téma ochrany osobných údajov je aj svojím spôsobom „pionierom“ právnej úpravy zohľadňujúcej technologický pokrok, čo definuje aj samotné GDPR priamo vo svojom texte.² Je tak možné pozeráť sa na túto tému aj z pohľadu, že môže byť inšpiráciou pre iné odvetvia práva, ktoré regulujú na informatizáciu citlivé oblasti, keď sa od Dohovoru Rady Európy č. 108 o ochrane jednotlivcov pri automatizovanom spracovaní osobných údajov (ďalej ako „Dohovor“) cez Smernicu táto regulácia dopracovala až k najvyššej miere unifikácie formou GDPR.

Pre účely tohto príspevku sme vybrali z nášho pohľadu najdôležitejšie inštitúty a právne koncepty zavedené GDPR z pohľadu zamestnávateľov a to i) posudzovanie vplyvu na ochranu osobných údajov, ii) profilovanie a automatizované rozhodovanie a iii) súhlas so spracovaním osobných údajov, ktorého podmienky GDPR značne sprísňuje.

² (6) GDPR „Rýchly technologický rozvoj a globalizácia so sebou priniesli nové výzvy v oblasti ochrany osobných údajov. Rozsah získavania a zdieľania a osobných údajov sa výrazne zväčšil. Technológia umožňuje súkromným spoločnostiam a orgánom verejnej moci pri výkone ich činností využívať osobné údaje v doteraz bezprecedentnom rozsahu. Fyzické osoby stále viac zverejňujú svoje osobné údaje, a to aj v globálnom meradle. Technológia transformovala hospodársky aj spoločenský život a mala by ďalej uľahčovať voľný tok osobných údajov v rámci Únie a prenos do tretích krajín a medzinárodným organizáciám a súčasne zaručiť vysokú úroveň ochrany osobných údajov.“

1 Posudzovanie vplyvu na ochranu osobných údajov

Jedným z nových právnych konceptov, ktoré GDPR aplikuje, je tzv. „privacy by desing“, ktorého pretavením do praxe je práve aj článok 35 GDPR, ktorý upravený koncept posudzovania vplyvov špecifických procesov a úkonov na ochranu osobných údajov.

Francúzska a britská legislatíva tento koncept už poznajú a vnútornou legislatívou upravili tzv. Privacy Impact Assessment (PIA). Tento individualizovaný prístup k jednotlivým procesom a úkonom zasahujúcim osobné údaje je upravený aj v rámci právnej úpravy v USA.³

Posudzovanie vplyvu na ochranu osobných údajov je správca povinný vykonať predtým, ako začne proces, ktorý napĺňa niektorý z nasledujúcich predpokladov:

- a) napĺňa predpoklady v zmysle čl. 35 ods. 3. písm. a), b) alebo c),⁴
- b) spracovanie údajov označil za rizikové príslušný dozorový úrad,
- c) spracovanie, pri ktorom existuje pravdepodobnosť, že toto spracovanie závažným spôsobom ohrozí práva fyzických osôb.

WP29 pre orientáciu v pomerne ťažko prehľadných rizikách procesov spracovania osobných údajov ponúka vo svojom návode zoznam procesov, pri ktorých je pravdepodobné, že budú mať vysoké riziko:

- a) hodnotenie a bodovanie – *napríklad vytváranie behaviorálnych profilov marketingovými spoločnosťami na základe internetovej prevádzky,*
- b) automatizované rozhodovanie – *detaálne vysvetlené v príspevku nižšie,*
- c) systematické monitorovanie – *napríklad systematické monitorovanie verejných priestorov kamerovým systémom,*

³ NULÍČEK, M., DONÁT, J., NONNEMANN, F., LICHNOVSKÝ, B., TOMÍŠEK, J.: GDPR *Obecné nařízení o ochraně osobních údajů. Praktický komentář*. Praha: Wolter Kluwer, 2017, 312 s., ISBN 978-80-7552765-3.

⁴ Čl. 35 ods. 3 GDPR: Posúdenie vplyvu na ochranu údajov uvedené v odseku 1 sa vyžaduje najmä v prípadoch:

- a) systematického a rozsiahleho hodnotenia osobných aspektov týkajúcich sa fyzických osôb, ktoré je založené na automatizovanom spracúvaní vrátane profilovania a z ktorého vychádzajú rozhodnutia s právnymi účinkami týkajúcimi sa fyzickej osoby alebo s podobne závažným vplyvom na ňu;
- b) spracúvania vo veľkom rozsahu osobitných kategórií údajov podľa článku 9 ods. 1 alebo osobných údajov týkajúcich sa uznania viny za trestné činy a priestupky podľa článku 10, alebo
- c) systematického monitorovania verejne prístupných miest vo veľkom rozsahu.

- d) spracovanie údajov citlivej povahy – *napríklad spracovanie a transfer zdravotníckych údajov medicínskymi laboratóriami,*
- e) údaje spracované v rozsiahlom meradle – *napríklad spracovanie tzv. big data, keď dochádza k spracovaniu veľkého rozsahu údajov dotknutých osôb,*
- f) priradovanie alebo zlučovanie dátových súborov – *zlučovanie údajov v databázach, ktoré boli spracované na rozličný účel,*
- g) údaje týkajúce sa zraniteľných subjektov údajov – *spracovanie údajov napríklad detí, na ochranu ktorého kladie GDPR osobitný dôraz,*
- h) nové použitie alebo využitie nových technologických alebo organizačných riešení – *napríklad použitie biometrických údajov,*
- i) operácie, ktoré bránia subjektu uzavrieť určitú zmluvu – *napríklad úverový register pri posudzovaní žiadateľa o úver.*

Práve tento individualizovaný prístup, ktorý vyžaduje GDPR, je príkladom toho, že doterajšia prax množstva subjektov, ktoré formalizovali prístup k ochrane osobných údajov formou nákupu generických dokumentov na webových stránkach rôznych pokútnikov, nemá oporu v prístupe, ktorý zvolila Európska únia pri tvorbe tejto regulácie.

2 Profílovanie a automatizované rozhodovanie

Úprava práv a povinností v oblasti profilovania automatizovaného rozhodovania v rámci GDPR vychádza z jedného z práv dotknutých osôb, ktoré boli úpravou GDPR rozšírené, a to práva namietať automatizované rozhodovanie a profilovanie.

Práve z pohľadu technologického progresu a využívania najnovších technologických postupov a prístupov za účelom zjednodušenia a zlepšenia fungovania rôznych typov služieb je profilovanie a automatizované rozhodovanie asi najdôležitejšou oblasťou regulácie. Odstránenie ľudského faktora, ktorý je neodškriepiteľne stále najlepším prístupom k vyhodnocovaniu rôznych údajov, spôsobuje, že popri nespornej výhode, ktorou je výrazne vyššia efektivita automatizovaného rozhodovania, a to ako z pohľadu rýchlosti, objemu, tak aj ceny, sa stráca racionálny a humánny prvok, ktorý ma zabezpečiť individualizáciu konkrétnych rozhodnutí voči konkrétnym ľuďom.

Taktiež samotné profilovanie môže spôsobiť, že dôjde k určitému konzerrovaniu existujúcich stereotypov alebo aj k sociálnemu vylúčeniu. Človek tiež môže byť zasadený do určitej kategórie, a tým mať obmedzenú možnosť voľ-

by. Môže tým byť podkopaná jeho sloboda voľby, napríklad u produktov alebo služieb ako knihy, hudba alebo pravidelné zasielanie správ. Môže to viesť k nepresným odhadom, odmietnutiu poskytnutia služby a tovaru, alebo v niektorých prípadoch k nepodloženej diskriminácii.⁵

Z pohľadu zamestnávateľa sa môže profilovanie a automatické rozhodovanie vyskytovať najčastejšie v procese vyhodnocovania výkonu zamestnancov a ich následného odmeňovania, alebo napríklad vyhodnocovania ich prístupu k zákazníkovi a pod.

Práve s ohľadom na uvedené je podoblasť profilovania a automatizovaného rozhodovania jednou z kľúčových častí novej regulácie v oblasti ochrany osobných údajov. Treba však aj pri tejto téme poznamenať, že nejde o úplne nový prvok v rámci právnej úpravy ochrany osobných údajov, keď aj v minulosti Smernica v čl. 15 upravovala právo dotknutej osoby „aby nebola závislá na rozhodnutí, ktoré spôsobuje právne účinky týkajúce sa tejto osoby alebo ktoré na ňu významne vplýva a ktoré je založené výhradne na automatizovanom spracovávaní údajov určených na zhodnotenie určitých osobných aspektov, ktoré sa jej týkajú, ako je jeho výkonnosť v práci, dôveryhodnosť, spoľahlivosť, vedenie a iné“.

Niektoré krajiny však túto smernicu neimplementovali spôsobom, ktorým by až na taxatívne výnimky zakázal automatizované rozhodovanie, ale tak, že umožnili po námietke dotknutej osoby správcovi osobných údajov následne vznesenú námietku riešiť (napríklad Veľká Británia).

Pojem profilovanie je definovaný samotným nariadením v článku 4 ods. 4 ako akákoľvek forma automatizovaného spracúvania osobných údajov, ktorá pozostáva z použitia týchto osobných údajov na vyhodnotenie určitých osobných aspektov týkajúcich sa fyzickej osoby, predovšetkým analýzy alebo predvídania aspektov dotknutej fyzickej osoby súvisiacich s výkonnosťou v práci, majetkovými pomermi, zdravím, osobnými preferenciami, záujmami, spoľahlivosťou, správaním, polohou alebo pohybom.

Profilovanie bude mať teda nasledovné základné pojmové znaky:

- ide o spracovanie osobných údajov automatizovanou formou (teda bez relevantného zásahu ľudským faktorom),
- predmetom spracovania je vyhodnocovanie údajov osobnej povahy u fyzických osôb.

⁵ Pracovná skupina WP29 Pokyny a vodítka k GDPR [online]. [citované 15. 12. 2017] dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/index_en.htm.

Tento proces bude prebiehať v niekoľkých fázach, pričom definícia týchto fáz vyplýva z odporúčania Rady Európy CM/Rec(2010)13:

- zhromažďovanie dát,
- automatizovaný rozbor k určeniu korelácií,
- použitie korelácií na rozpoznanie charakteristík súčasného alebo budúceho správania sa osoby.

Automatické rozhodovanie je procesom, ktorý je podobným procesom ako profilovanie a tieto dva pojmy sa môžu aj v určitej miere prekrývať. Profilovanie môže byť jedným z prvkov automatizovaného rozhodovania, a to ako jeho vstupný údaj alebo ako výstup.

Automatizované rozhodovanie môže, ale nemusí byť spojené s profilovaním a jeho základným rozlišovacím znakom je, že ide o formu rozhodovania postavenú výlučne na automatizovanej báze bez ľudského faktora.

Automatizovaná báza bude vyplývať z určitého predtým určeného algoritmu, ktorý bude následne aplikovaný zväčša na väčší objem dát.

Právna úprava v rámci GDPR vychádza z práva subjektu na individualizované rozhodovanie (čl. 22 ods. 1 GDPR). GDPR tak zavádza povinnosť správcu osobných údajov prihliadať na toto právo a okrem stanovených výnimiek sa automatizovanému rozhodovaniu vyhnúť.

Je potrebné poznamenať, že na to, aby išlo o automatizované rozhodovanie, ktoré je v relevantné v zmysle právnej úpravy GDPR, musí mať toto rozhodovanie aj relevantný právny účinok, alebo sa musí subjektu relevantným spôsobom dotknúť.

Právnymi účinkami v zmysle právnej teórie rozumieme zmenu, vznik alebo zánik právnych povinností. V praxi môže polemiku vyvolať práve tá časť hypotézy tejto právnej normy, ktorá stanovuje zákaz automatizovaného rozhodovania v prípade, ak sa toto automatizované rozhodovanie subjektu relevantným spôsobom dotýka. V tomto prípade možno hovoriť o takmer každom automatizovanom rozhodovaní, keďže každé takéto rozhodovanie sa bude minimálne dotýkať práva subjektu na súkromie, keďže o tomto subjekte tretia osoba zbiera a následne vyhodnocuje jeho osobné údaje.

WP29 vypracovala z uvedeného dôvodu aj návod k definícii pojmu „obdobným spôsobom“, pričom WP29 uvádza: „aby sa spracovanie dát niekoho významne dotýkalo, musia byť jeho účinky viac ako triviálne a musí byť dostatočne rozsiahle alebo závažné, aby stálo za pozornosť. Inými slovami, rozhodnutie musí mať potenciálne významný vplyv na okolnosti súvisiace s dotknutými osobami alebo na ich správanie či výber. V krajnom prípade môže takéto rozhodnutie viesť k vylúčeniu alebo diskriminácii jednotlivcov“.

Z pohľadu správcu osobných údajov je potrebné v prípade, že má záujem spracovávať osobné údaje automatizovaným rozhodovaním a/alebo profilovaním, prihliadať jednak na výnimky zo všeobecného zákazu automatizovaného rozhodovania a zároveň na opatrenia, ktoré je nevyhnutné v týchto prípadoch prijať.

Výnimky zo všeobecného zákazu automatizovaného rozhodovania GDPR definuje takto:

- a) v prípade, že je takéto rozhodovanie nevyhnutné na uzavretie zmluvy medzi subjektmi (napríklad pri hodnotení úverového rizika),
- b) ak takéto spracovanie povoľuje príslušná národná legislatíva alebo právo Európskej únie,
- c) ak na takéto spracovanie udelí subjekt výslovný súhlas, pričom v tomto prípade je potrebné upozorniť na redefiníciu pojmu súhlas v zmysle GDPR, pretože toto zavádza prísnejšie posudzovanie pojmu súhlas dotknutej osoby a pre tzv. „výslovný“ súhlas zavádza ešte prísnejšie podmienky na jeho získanie, možnosť jeho odvolania a jeho preukazovanie.

Práva dotknutých osôb, ktoré je správca povinný rešpektovať v zmysle GDPR, sú:

- a) právo na vykonanie ľudského zásahu zo strany správcu,
- b) právo vyjadriť svoj názor pokiaľ ide o rozhodnutie,
- c) právo napadnúť takto vykonané rozhodnutie.

Predmetné práva vyplývajú aj z čl. 12 ods. 2 a 3 GDPR, ktoré stanovujú všeobecné pravidlá uplatňovania tohto nariadenia a práve tieto odkazujú aj na čl. 22.

V zmysle odôvodnenia nariadenia je taktiež správca povinný:

- a) používať vhodné štatistické a/alebo matematické postupy profilovania,
- b) zaviesť organizačné a technické opatrenia, ktoré zabezpečia opravu faktorov, ktoré môžu viesť k nepresnosti spracovania osobných údajov a zároveň zabezpečiť ochranu takto spracovávaných osobných údajov s prihliadnutím na potenciálne riziká.

V zmysle zásady transparentnosti je taktiež správca povinný:

- a) oznámiť subjektom, že dochádza k tomuto typu spracovania osobných údajov,
- b) poskytnúť zmysluplné informácie týkajúce sa príslušného postupu,
- c) vysvetliť význam a predpokladané dôsledky spracovania.

Špecifické postavenie ako v rámci celého GDPR, tak aj v oblasti profilovania a automatizovaného spracovania, majú citlivé osobné údaje, ktoré v rámci automatizovaného rozhodovania a profilovania možno používať výhradne, ak

okrem uvedených opatrení je k takémuto špecifickému spracúvaniu daný výslovný súhlas a zároveň je takéto spracovanie nevyhnutné pre splnenie dôležitého verejného záujmu definovaného právom Európskej únie, alebo právom členského štátu, ktoré je primerané sledovanému cieľu, dodržiava podstatu práva na ochranu osobných údajov a poskytuje vhodné a konkrétne záruky pre ochranu práv a právom chránených záujmov dotknutých osôb.

Z uvedeného je možné dôjsť k záveru, že v zmysle GDPR je automatizované spracovanie údajov a profilovanie v zásade zakázané ako také v prípade, že jeho aplikáciou dochádza k vzniku zmeny alebo zániku práv, alebo sa obdobným spôsobom dotýka dotknutej osoby. GDPR stanovuje špecifické podmienky a výnimky z tohto zákazu.

3 Súhlas so spracovaním osobných údajov

Jedným zo šiestich právnych základov pre spracovanie osobných údajov aj v rámci právnej úpravy GDPR zostáva súhlas dotknutej osoby. Tento právny základ bude v mnohých právnych vzťahoch asi najčastejšie používaným právnym základom a pretože GDPR spresňuje jeho používanie, a to najmä stanovením náležitostí súhlasu, vyžaduje si táto právna úprava v rámci GDPR osobitnú pozornosť.

Základom právnej úpravy súhlasu so spracovaním osobných údajov sú jeho štyri náležitosti a to:

- a) súhlas musí byť udelený slobodne,
- b) musí byť dostatočne určitý,
- c) musí byť udelený subjektom, ktorý bol dostatočne informovaný o jeho obsahu,
- d) zo súhlasu musí jednoznačne vyplývať želanie dotknutej osoby, aby jej osobné údaje boli spracované a to buď jednoznačným vyhlásením, alebo jednoznačným konaním.

Slobodným je súhlas, ak ide o slobodnú voľbu subjektu, ktorý súhlas dáva, pričom subjekt musí mať nad súhlasom absolútnu kontrolu. Subjekt udeľujúci súhlas nesmie v prípade jeho neudelenia „pocítiť“ žiadne negatívne dôsledky. Len týmto môže byť jeho slobodná vôľa naozaj zaručená. Taktiež nesmie byť súhlas so spracovaním osobných údajov uvedený vo všeobecných obchodných podmienkach, ktoré nie sú predmetom dojednávania, ale sú dané ako nezmeniteľné.

Osobitne je potrebné sa venovať problematike nerovnosti moci subjektov, ktorá je riešená priamo v ods. 43 GDPR.⁶ GDPR sa v texte priamo zameriava na nerovnosť subjektov, ak je správcom osobných údajov orgán verejnej moci, keď takýto orgán bude zo svojej samotnej podstaty vždy v pozícii silnejšieho subjektu. No aj zo samotného konceptu vyplýva, že v obdobnom postavení bude aj zamestnávateľ vo vzťahu k zamestnancovi.

Práve z uvedeného dôvodu je možné vyhodnotiť, že súhlas so spracovaním osobných údajov udelený vo vzťahu zamestnanec – zamestnávateľ bude z hľadiska právnej úpravy GDPR problematický. S týmto stanoviskom sa stotožňuje aj WP29, ktorá v rámci svojho stanoviska k súhlasu dotknutej osoby uvádza, že „vzhľadom na vzniknutú závislosť vo vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom je nepravdepodobné, že dotknutá osoba môže zamietnuť jeho/jej zamestnávateľovi súhlas so spracovaním osobných údajov bez toho, aby zažili strach alebo skutočné riziko škodlivých účinkov ako dôsledku odmietnutia. Je nepravdepodobné, že by zamestnanec mohol slobodne reagovať na žiadosť o súhlas svojho zamestnávateľa, napríklad na aktiváciu monitorovacích systémov, ako je monitorovanie pracoviska kamerami, alebo vyplniť formuláre hodnotenia bez toho, aby cítil tlak. Preto WP29 považuje pre zamestnávateľov za problematické spracovávať osobné údaje aktuálneho alebo budúcich zamestnancov na základe súhlasu, pretože je nepravdepodobné, že by boli takéto súhlasy slobodne poskytnuté. Pre väčšinu z nich takéto spracovanie údajov v práci zákonný základ nemôže a nemal by byť súhlasom zamestnancov (článok 6 ods. 1a) vzhľadom na povahu vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom“.

Z uvedeného dôvodíme, že súhlas ako právny základ na spracovanie osobných údajov v zásade v pracovnoprávnom vzťahu v praxi nebude možné využívať. Aj keď WP29 vo svojom návode uvádza, že nejde o absolútny zákaz použitia súhlasu ako právneho základu pre spracovanie osobných údajov v pracovnoprávnom vzťahu a že môžu existovať situácie, keď je možné súhlas

⁶ Aby sa zabezpečilo, že súhlas sa poskytol slobodne, súhlas by nemal byť platným právny dôvodom na spracúvanie osobných údajov v konkrétnom prípade, ak medzi postavením dotknutej osoby a prevádzkovateľa existuje jednoznačný nepomer, najmä ak je prevádzkovateľ orgánom verejnej moci, a preto nie je pravdepodobné, že sa súhlas poskytol slobodne za všetkých okolností danej konkrétnej situácie. Súhlas sa nepovažuje za poskytnutý slobodne, ak nie je možné dať samostatný súhlas na jednotlivé spracovateľské operácie osobných údajov napriek tomu, že by to bolo v konkrétnom prípade vhodné, alebo ak sa plnenie zmluvy vrátane poskytnutia služby podmieňuje takýmto súhlasom, aj keď na takéto plnenie nie je takýto súhlas nevyhnutný.

použiť, tak samotný príklad,⁷ ktorý pre takéto použitie naznačuje, že pôjde len o situácie, ktoré sa priamo pracovného vzťahu netýkajú. Samotná restriktívnosť úpravy GDPR je tak ešte umocnená názorom WP29, ktorý bude v praxi jedným zo základných výkladových dokumentov.

Sloboda udelenia súhlasu sa musí prejavíť aj v tom, že takýto súhlas musí byť udelený spôsobom, ktorý subjekt, ktorý súhlas udeľuje, nebude tlačiť k takémuto udeleniu, a to či už napríklad jeho zapracovaním do všeobecných obchodných podmienok alebo podmienením plnenia zmluvy udelením súhlasu so spracovaním osobných údajov.

Súhlas musí mať aj možnosť rozdeliť ho na jednotlivé účely spracovania osobných údajov. Účel spracovania osobných údajov je jeden z kľúčových pojmov GDPR, ktorý definuje, čo je cieľom správcu osobných údajov a kam teda smeruje ich spracovanie. Nie je vylúčené, aby jeden súhlas obsahoval viacej účelov spracovania, avšak subjekt musí mať možnosť tieto účely zadefinovať aj individuálne, aby bola splnená podmienka, že súhlas bol udelený slobodne.

Správca taktiež musí v procese, v ktorom sa súhlas udeľuje, veľmi jednoznačne subjektu, ktorý súhlas udeľuje, demonštrovať, že v prípade, že aj súhlas odmietne udeliť, nebude ho nijakým spôsobom sankcionovať. Pričom správca nie je oprávnený ani žiadnym spôsobom zvýhodniť subjekty, ktoré súhlas so spracovaním osobných údajov poskytnú.

Určitosť súhlasu je ďalším aspektom, ktorý je nevyhnutné splniť preto, aby mohol byť takýto súhlas považovaný za zákonne udelený.

Určitosť znamená, že súhlas, ktorý subjekt udeľuje, musí spĺňať niekoľko podmienok a to:

- a) musí jednoznačne vyjadriť účel, na ktorý sa súhlas udeľuje,
- b) musí obsahovať možnosť, aby bol udelený len na niektorý z účelov,
- c) informácie k udeleniu súhlasu musia byť oddelené od iných informácií.

Informácie k udeleniu súhlasu sú ďalším z dôležitých aspektov preto, aby bol súhlas považovaný za platne udelený v zmysle GDPR.

WP29 vypracovalo zoznam informácií, ktoré je potrebné subjektu poskytnúť preto, aby bolo možné považovať subjekt za dostatočne informovaný, a teda aj súhlas za platne udelený, pričom ide o nasledovné informácie:

- a) identita správcu,
- b) účel spracovania, na ktorý sa súhlas má vzťahovať,

⁷ Filmový štáb bude natáčať v určitej časti kancelárie. Zamestnávateľ požiada všetkých zamestnancov, ktorí sedia v tejto oblasti o ich súhlas s filmovaním, pretože sa môžu objaviť na videu. Tí, ktorí nechcú byť filmovaní, nie sú penalizovaní žiadnym spôsobom, ale sú im pridelené iné pracovné stoly v budove.

- c) aký typ osobných údajov sa bude za účelom spracovania zbierať a používať,
- d) existencia práva neudelieť súhlas,
- e) informácia, či budú osobné údaje použité na profilovanie a/alebo automatizované rozhodovanie,
- f) ak sa súhlas týka aj prevodu osobných údajov, informácie o rizikách takéhoto prevodu.

Rozsah a podmienky poskytnutia týchto informácií vychádzajú zo zásady transparentnosti, ktorú je možné identifikovať naprieč celým GDPR.

Informácie, ktoré subjektu správca poskytuje, musia byť písané zrozumiteľne a jednoduchým jazykom. Informácie musia obsahovať jednoduchú možnosť identifikácie správcu údajov aj účelu spracovania.

Zo zásady transparentnosti vychádza aj požiadavka, aby boli informácie k udeleniu súhlasu oddelené od iných informácií. Týmto spôsobom by sa malo zabrániť, aby správcovia zneužili záplavu informácií za účelom zahltiť subjekt dlhými textami a naopak upriamiť jeho pozornosť na informácie týkajúce sa jeho súhlasu so spracovaním osobných údajov.

Novým prístupom z pohľadu poskytovania informácií je nutnosť ich prisposobenia publiku, ktoré má byť cieľovou skupinou spracovania osobných údajov.

Správca by teda mal prispôbiť jazyk, ktorým vyjadruje príslušné informácie tak, aby napríklad v prípade, že bude zbierať údaje o maloletých, títo tieto informácie mohli pochopiť aj v ich veku.

Správca je tiež povinný pri poskytovaní informácií zohľadniť nosič, na ktorom sa informácie a súhlas podávajú. Inak je potrebné pristúpiť k podaniu informácií, ak sa podávajú elektronicky a inak, ak sa nachádzajú v papierovej forme.

Formu je potrebné zohľadniť aj pre naplnenie kritéria jednoznačného prejavu vôle. V tomto kritériu je tiež badať aspekt slobody udelenia súhlasu, keď váha sa dáva najmä tomu, aby si subjekt bol jednoznačne vedomý, že súhlas udeľuje a v akom rozsahu ho udeľuje. Práve aj z tohto dôvodu je nutné zdôrazniť, že súhlas daný omisívne, je z pohľadu GDPR absolútne vylúčený.

Pri klasických právnych úkonoch by mohlo byť možné tento aspekt naplniť, ak by samotný subjekt takýto súhlas formuloval, avšak v praxi to tak často nebude možné, ani vhodné aplikovať. Z uvedených dôvodov aj WP29 definuje, ako by mal takýto postup udelenia súhlasu vyzeráť, a to aj čo do spôsobu a formy.

Najčastejšou formou súhlasu, ktorá sa bude v praxi vyskytovať, bude pravdepodobne elektronický súhlas.

V prípade elektronického súhlasu sa v zmysle už spomenutého aspektu prejavu vôle vylučuje, aby bol súhlas udelený formou vopred zaškrtnutého políčka, ako sa v praxi často dialo.

Na druhej strane aj WP29 uvádza, že sa počíta s tým, že elektronicky udelený súhlas môže byť udelený najnovšími technologickými postupmi vrátane kývania do kamery, alebo pohybom mobilného telefónu, avšak takto udelený súhlas musí byť zaznamenateľný a musí byť aj spätne dohľadateľný, že subjekt udelil takýto súhlas s vedomím, že takto prejavovaná vôľa smeruje k udeleniu tohto súhlasu.

Záver

GDPR podľa nášho názoru nie je možné nazývať revolúciou v oblasti ochrany osobných údajov, ide však celkom jednoznačne o právny predpis, ktorý si zasluží pozornosť množstva subjektov, pričom sa dotýka každého zo zamestnávateľov. Väčšina konceptov, ktoré GDPR obsahuje, je však pre subjekty, ktoré mali zosúladené svoje procesy už so Zákonom známa a nevyžaduje radikálny zásah do ich fungovania.

GDPR je však špecifické aj tým, že nie je úplné bežné, aby tak silná právna norma Európskej únie ovplyvnila bežné fungovanie takého veľkého počtu subjektov v rámci Európskej únie.

V praxi tak možno očakávať, že zamestnávatelia budú rozdelení na dve skupiny, a to tú, ktorá doteraz vôbec ochranu osobných údajov neriešila a pre ktorú tak budú opatrenia, ktoré bude povinná zaviesť, naozaj revolučné a tú, ktorá len modifikuje doteraz správne nastavené procesy zodpovedajúce Zákonu tak, aby zodpovedali aj právnej úprave GDPR, pričom témy, ktoré sú pomerne detailne analyzované v tomto článku, budú rezonovať ako najpodstatnejšie rozdiely oproti doterajšej právnej úprave.

Literatúra

BARANCOVÁ, H.: Zákoník práce : komentár. Praha: C. H. Beck, 2010, 673 s. ISBN 978-80-7400-172-7.

NULÍČEK, M., DONÁT, J., NONNEMANN, F., LICHNOVSKÝ, B., TOMÍŠEK, J.:
GDPR *Obecné nařízení o ochrane osobních údajů. Praktický komentář*. Praha: Wolter
Kluwer, 2017, 544 s., ISBN 978-80-7552765-3.

Pracovní skupina WP29 *Pokyny a vodítka k GDPR* [online]. [citované 15. 12. 2017].
Dostupné z: [http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/
opinion-recommendation/index_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/index_en.htm).

SCHENKOVÁ, LASÁK a kol.: *Compliance v podnikové praxi*. Praha: C. H. Beck, 2017,
480 s. ISBN 978-80-7400-668-5.

Resumé

In this paper the author deals with the topic of data protection from the point of view of employers. This group of subject is affected by GDPR, however there is still a question how new and how revolutionary are the changes brought by GDPR in practice. As a conclusion author chose the most significant concept introduced by GDPR and analyzed it and focused on the new regulations in comparison of current Slovak legislation.

OCHRANA ZAMESTNANCOV VO VZŤAHU K MONITOROVANIU INTERNETOVEJ PREVÁDZKY ZO STRANY ZAMESTNÁVATEĽA

JUDr. Pavol Horňák, LL.M.¹

*Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave
Hornopotočná 23
918 43 Trnava
Slovenská republika
hornak@ghslegal.sk*

Kľúčové slová: right of an employee for privacy, right of an employer for the monitoring of activity of employees.

1 Základné právne východiská

Právo na súkromie alebo súkromný život vymedzujú štrasburské orgány dosť extenzívne, pričom obsah práva na rešpektovanie súkromného života spočíva najmä v práve na utajenie súkromného života, ktoré predpokladá aj zabezpečenie určitej intimity miest, v ktorých sa tento súkromný život uskutočňuje.² Právo na súkromie ako neoddeliteľná súčasť práva na súkromný život sa zaraďuje medzi základné ľudské právo prvej generácie.

Pod utajenie, resp. ochranu súkromného života zaraďujeme ochranu pred odpočúvaním telefonických rozhovorov, zásahy do písomnej korešpondencie, alebo napríklad ochranu pred neoprávneným monitorovaním internetovej prevádzky.

Právo na rešpektovanie súkromného života je v slovenskom právnom priestore upravené najmä v:

¹ GHS Legal, s.r.o., Lazaretská 3/a, 811 08 Bratislava.

² BARANCOVÁ, H.: *Slovenské a európske pracovné právo*. Žilina: EUROKÓDEX, 2004, s. 52, ISBN 80-88931-32-0.

- čl. 8 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (ďalej len „Dohovor“), podľa ktorého *„každý má právo na rešpektovanie svojho súkromného a rodinného života, obdobia a korešpondencie“*;
- čl. 10 ods. 2 ústavného zákona č. 23/1991 Zb., ktorým sa uvádza Listina základných práv a slobôd (ďalej len „Listina“), podľa ktorého *„každý má právo na ochranu pred neoprávneným zasahovaním do súkromného a rodinného života“*;
- čl. 13 Listiny, podľa ktorého *„nikto nesmie porušiť listové tajomstvo ani tajomstvo iných písomností a záznamov, či už uchovávaných v súkromí alebo zasielaných poštou alebo iným spôsobom, s výnimkou prípadov a spôsobom, ktoré ustanoví zákon; rovnako sa zaručuje tajomstvo správ podávaných telefónom, telegrafom alebo iným podobným zariadením“*;
- čl. 16 ods. 1 veta prvá Ústavy SR, ktorý uvádza, že *„nedotknuteľnosť osoby a jej súkromia je zaručená“*;
- čl. 19 ods. 2 Ústavy SR, podľa ktorého *„každý má právo na ochranu pred neoprávneným zasahovaním do súkromného a rodinného života“*;
- čl. 22 ods. 2 Ústavy SR, ktorý stanovuje, že *„nikto nesmie porušiť listové tajomstvo ani tajomstvo iných písomností a záznamov, či už uchovávaných v súkromí, alebo zasielaných poštou, alebo iným spôsobom; výnimkou sú prípady, ktoré ustanoví zákon; rovnako sa zaručuje tajomstvo správ podávaných telefónom, telegrafom alebo iným podobným zariadením.“*

Zo zákonných noriem možno spomenúť napríklad:

- zákon č. 166/2003 Z. z. o ochrane súkromia pred neoprávneným použitím informačno-technických prostriedkov a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o ochrane pred odpočúvaním), ktorý ustanovuje podmienky použitia informačno-technických prostriedkov bez predchádzajúceho súhlasu toho, komu zasahuje do súkromia orgán štátu, ktorý informačno-technický prostriedok používa,
- zákon č. 351/2011 Z. z. o elektronických komunikáciách, ktorý taktiež upravuje ochranu súkromia alebo
- zákon č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „Zákon o ochrane osobných údajov“).

Zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) upravuje monitorovanie zamestnancov v kogentnom ustanovení § 13 ods. 4, aj keď len vo všeobecnej rovine a iba negatívnym vymedzením, keď stanovuje, že *„zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narušovať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva*

záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovními zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručení na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný preukovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania“.

Toto ustanovenie Zákonníka práce stanovuje právne limity pre zmluvnú autonómiu účastníkov pracovnoprávných vzťahov.³ Zákonník práce priamo v ustanovení § 13 stanovuje zamestnancovi právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s nedodržaním podmienok podľa citovaného odseku, na čo je zamestnávateľ povinný bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky. A ak sa zamestnanec domnieva, že jeho súkromie na pracovisku alebo v spoločných priestoroch bolo nedodržaním podmienok citovaného odseku narušené, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany v zmysle § 13 odseku 4 Zákonníka práce.

Ak sú naplnené obsahové prvky monitorovania zamestnancov podľa tohto ustanovenia Zákonníka práce a súčasne sa spracúvajú osobné údaje, aplikuje sa okrem Zákonníka práce aj Zákon o ochrane osobných údajov, pretože tento je vo vzťahu k právnej úprave monitorovania zamestnancov v Zákonníku práce ako *lex generalis*.

2 Stret práv zamestnanca a zamestnávateľa

Z prehľadu úpravy ochrany práva na rešpektovanie súkromia a osobnej korešpondencie je možno dôvodiť, že táto ochrana je dosť extenzívna a silná, ale aj ona má svoje limity, pričom tieto sa najčastejšie prejavujú práve pri kontakte s inými právami.

Je to tak napríklad vtedy, ak osoba ako zamestnanec koná v pracovnom prostredí zamestnávateľa. Táto osoba, samozrejme, nestráca právo na súkromie, ale v určitom rozsahu mu tu konkurujú práva zamestnávateľa, medzi ktoré patrí aj právo zamestnávateľa kontrolovať zamestnanca vo vzťahu k jeho povinnostiam, ako sú napríklad povinnosti chrániť majetok zamestnávateľa pred

³ BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce – Komentár*. 1. vydanie. Bratislava: C. H. BECK, 2017, s. 254, ISBN 978-80-89603-53-4.

poškodením, stratou, zničením, zneužitím, nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa, používať zverené prostriedky len na výkon pracovnej činnosti a zdržovať sa na pracovisku výlučne len na účely výkonu práce a nie na iné účely, ktoré sú v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa.⁴

Na druhej strane dochádza zo strany zamestnávateľov k rozširovaniu zásahov do práva na súkromie, resp. súkromný život zamestnanca, čo je nepochybne podmienené aj novými technológiami v oblasti pracovnoprávných vzťahov (napríklad sledovanie pomocou videokamier), pričom v ostatnom období sú to aj metódy mystery shoppingu, ktoré agresívnym spôsobom zasahujú do súkromia zamestnanca.⁵

Na pracovisku tak dochádza k stretu práva zamestnanca na ochranu súkromia s právom zamestnávateľa poznať a kontrolovať, ako zamestnanec plní svoje pracovné alebo služobné povinnosti, ako rešpektuje zákonom stanovené zákazy a obmedzenia, ako dodržiava a využíva pracovnú dobu a aj to, ako a na aké účely využíva elektronickú komunikáciu pomocou techniky vo vlastníctve zamestnávateľa.⁶

Tieto strety nevyhnutne predznamenávajú potenciálne narušenie práva zamestnanca na súkromie, resp. práv zamestnávateľa na kontrolu plnenia pracovných činností a vyvolali tak potrebu stanovenia určitých pravidiel, za ktorých je zásah, či narušenie týchto práv opodstatnené a legitímne.

3 Zásady zásahu do práv zamestnanca

Každý zásah do práva by mal teda spĺňať určité podmienky, resp. zásady. V prípade stretu práva zamestnanca s právami zamestnávateľa si môžeme vypomôcť zásadami používanými pri zásahoch štátu do práva na súkromie, ktorými sú zásada legality, legitímnosti a proporcionality.

⁴ BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce – Komentár*. 4. vydanie. Bratislava: C. H. BECK, 2015, s. 258, ISBN 978-80-89603-31-2.

⁵ BARANCOVÁ, H.: *Práva zamestnancov Európskej únie*. 4. vydanie. Praha: Leges, 2016, s. 146, ISBN 978-80-7502-117-5.

⁶ Rozhodnutie NS SR z 12. 9. 2016 3 Cdo 233/2015.

3.1 Zásada legality

Zásada legality stanovuje, že akýkoľvek zásah do práva na súkromný život je možný výlučne len na zákonnom základe, ktorý musí byť aj podľa Ústavného súdu SR dostatočne určitý a predvídateľný.⁷

3.2 Zásada legitímnosti

Legitímnosť sa vzťahuje k cieľu zásahu do súkromného života, pričom je podľa Ústavného súdu SR, ako aj konštantnej judikatúry EŠLP spojená s účelom zásahu, ktorý je prípustný len vtedy, ak je to:

- v záujme štátu napríklad z dôvodu ochrany národnej bezpečnosti,
- v záujme spoločnosti napríklad z dôvodu ochrany morálky,
- alebo v záujme jednotlivca z dôvodu ochrany práv a slobôd tretích osôb.

Častým dôvodom alebo motiváciou zamestnávateľa pre monitorovanie zamestnancov v priebehu pracovného času je nielen zisťovanie miery využívania pracovného času, kvality výkonu práce, ale aj z dôvodu predchádzania ujmy na majetku zamestnávateľa pri overovaní dodržiavania pracovnej disciplíny alebo úniku informácií v prospech tretích subjektov.⁸

3.3 Zásada proporcionality

Pokiaľ ide o zásadu proporcionality, tá spočíva v kritériu nevyhnutnosti zásahu do práva na súkromie, teda ak daný legitímny cieľ nie je možné dosiahnuť inak, pričom ujma na príslušnom ľudskom práve nesmie byť neprimeraná vo vzťahu k zamýšľanému cieľu.

Je nepochybné, že právo zamestnanca je v tomto prípade ústavným, resp. základným ľudským právom, a preto zásadne je právo a záujem zamestnanca na ochranu súkromia kvalitatívne vyššie než záujem zamestnávateľa napríklad na kontrole využitia pracovného času zamestnanca. Je teda stále potrebné zvažovať a posudzovať proporcionalitu a pomerovanie jednotlivých právnych záujmov.

⁷ BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce – Komentár*. 1. vydanie. Bratislava: C. H. BECK, 2017, s. 262, ISBN 978-80-89603-53-4.

⁸ BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce – Komentár*. 1. vydanie. Bratislava: C. H. BECK, 2017, s. 256, ISBN 978-80-89603-53-4.

3.4 Praktické okolnosti uplatňovania zásad zásahu do práv zamestnancov

Ak teda napríklad zamestnávateľ zakáže zamestnancom vo vnútroorganizačnom predpise používať počítač na súkromné účely, musí mať adekvátne možnosti preverovať/zisťovať, či sa tento zákaz rešpektuje, resp. v akej miere a kým sa porušuje a toto zistenie aj následne použiť ako dôkaz porušenia povinností zo strany príslušného zamestnanca.

Zamestnávateľ, samozrejme, pri takejto kontrole počítača zverenému zamestnancovi dôvodne vychádza z predpokladu, že údaje v ňom, ako aj napríklad elektronická pošta zamestnanca, s ktorou príde pri kontrole do styku, sú pracovnej povahy, a preto, ak zistí obsah súkromnej povahy, môže sa na takto zistený údaj hľadiť aj ako na obsah, ktorý zamestnanec vedome umiestnil na miesto, kde nemožno predpokladať zabezpečenie intimity miest.

Zároveň ak zamestnávateľ nebude tieto údaje bližšie zisťovať a uspokojí sa so záznamom dostatočným pre prípadné unesenie dôkazného bremena porušenia povinností zo strany zamestnanca, mal by byť takýto zásah zamestnávateľa do súkromia zamestnanca v súlade s vyššie uvedenými zásadami. Iná situácia by však nastala, ak by počítač bol napríklad osobným počítačom zamestnanca, ktorý by len využíval sieť zamestnávateľa, alebo ak by v pracovnom počítači zamestnanec mal viditeľne označený užívateľský prístup výlučne pre súkromné účely.

Je zároveň možné, že súkromné a pracovné veci sa budú často prelínať, keď napríklad „surfovanie“ zamestnanca po internete môže na prvý pohľad vzbudzovať dojem súkromných účelov, ale v skutočnosti môže ísť o pracovnú činnosť. Ak je niekto napríklad zamestnancom advokátskej kancelárie, je jeho povinnosťou byť takpovediac v obraze o spoločenskom dianí, a teda prezeranie rôznych denníkov na internete je niečo, čo neporušuje zákaz zamestnávateľa používať internet na súkromné účely.

Ak sa teda zachovávajú pri „narušení“ práva na súkromie zamestnanca vyššie uvedené zásady legality, legitímnosti a proporcionality a medzi obomi konkurujúcimi si právami je zreteľný nepomer v prospech záujmu zamestnávateľa, možno uprednostniť napríklad práva zamestnávateľa, ako aj jeho právo na prípadnú súdnu ochranu pred právom zamestnanca na ochranu súkromia.

4 Rozhodnutia súdov vo veci konfliktu práv zamestnanca a zamestnávateľa

Konkurencii týchto práv sa venoval aj Európsky súd pre ľudské práva (ďalej len „ESLP“), ktorý prostredníctvom rozsudkov podáva výklad Dohovoru, a tým poskytuje návod pre vecne správne riešenie tej-ktorej otázky. Právny záver obšiahnutý v predmetnom rozhodnutí je následne potrebné zohľadniť aj v analogických situáciách prejednávanych vnútroštátnymi súdmi.

Rozhodnutie ESLP vo veci Halfordová proti Spojenému kráľovstvu (z 5. júna 1997) napríklad uvádza, že súkromná korešpondencia nestráca svoj súkromný charakter ani vtedy, keď je posielaná z pracoviska.

Ďalej tu máme tak často diskutované rozhodnutie súdu prvej inštancie ESLP z 12. januára 2016 (Bărbulescu proti Rumunsku), ktoré prešlo pomerom 6:1 v neprospech zamestnanca, no neskôr po odvolaní na veľkú komoru ESLP bolo zmenené v neprospech zamestnávateľa.

Súd prvej inštancie dospel k záveru, že monitoring komunikácie konkrétneho zamestnanca počas pracovnej doby na počítači, ktorý používal na plnenie pracovných povinností, nie je v rozpore s čl. 8 Dohovoru, teda nezasahuje do práva na ochranu súkromia. Z uvedeného rozhodnutia vyplýva prípustnosť toho, aby zamestnávateľ pri rešpektovaní zásady legality, legitimacy a proporcionality sledoval súkromnú elektronickú poštu zamestnanca odosielanú počas pracovnej doby. ESLP tak uprednostnil záujem zamestnávateľa pri kontrole plnenia pracovných úloh.

Ako už bolo uvedené, veľká komora ESLP dňa 5. 9. 2017 však rozhodla v pomere 11:6 v prospech zamestnanca. Veľká komora s konečným verdiktom konštatovala, že práva p. Bărbulescu boli porušené najmä z hľadiska vyváženia záujmov zamestnávateľa a zamestnanca. Je však potrebné zdôrazniť, že základom tohto rozhodnutia bola skutočnosť, že zamestnanec nebol dostatočne poučený o spôsoboch a nástrojoch monitorovania jeho aktivít, a teda aj súkromnej komunikácie.

Z rozhodnutia Bărbulescu proti Rumunsku čerpal aj Najvyšší súd Slovenskej republiky, ktorý ho použil ako argumentáciu vo svojom rozhodnutí 3 Cdo 233/2015 z 12. 9. 2016. Závery o predčasnosti tohto rozhodnutia NS SR však nie sú opodstatnené, pretože Najvyšší súd Slovenskej republiky sa nezameral argumentačne len na prípad Bărbulescu a jeho argumentácia celkom určite nemôže byť považovaná ani za rozpornú so závermi Veľkej komory. Monitorovanie zamestnanca bolo totiž v tomto konkrétnom prípade nakoniec Veľ-

kou komorou posúdené ako porušenie jeho práv stanovených čl. 8 Dohovoru, no ESLP neposúdil samotné monitorovanie ako niečo nelegálne, len poukazuje na skutočnosť, že zamestnanec nebol dôsledne informovaný o spôsoboch a rozsahu monitorovania. Inak povedané, ak zamestnávateľ zavedie podrobné interné postupy a smernice týkajúce sa jednak výkonu monitorovania a jednak oboznámenia zamestnanca nielen s jeho výkonom, ale aj spôsobom realizácie a rozsahu, teda nepôjde o vágne smernice, s ktorými sa môžeme u zamestnávateľov bežne stretnúť, nebude musieť byť monitorovanie posúdené ako porušenie práva zamestnanca stanoveného čl. 8 Dohovoru.

V rozhodnutiach ESLP vo veci Bărbulescu rezonovala aj téma ochrany osobných údajov, pričom sa zdôrazňovala potreba zachovania nevyhnutnosti, účelu, transparentnosti a oprávnenosti monitorovania danej osoby, a to tak, aby miera následkov spôsobených zásahom zamestnávateľa do práv zamestnanca neprevyšovala záujem, ktorý sa zamestnávateľ týmto zásahom snaží chrániť.

Rozhodovacia prax ESLP, ako aj vnútroštátnych súdov tak len potvrdzujú, že v prípade stretu, resp. konkurencie práva zamestnanca na ochranu súkromia a práv zamestnávateľa uplatňovaných voči zamestnancovi v rámci pracovnoprávných vzťahov nemožno použiť zjednodušené alebo všeobecne platné pravidlo správania a je nevyhnutné s ohľadom na už spomínané zásady legality, legitímnosti a proporcionality vždy pozorne posudzovať okolnosti konkrétneho prípadu a s istou dávkou citlivosti pomerovať oprávnené záujmy zamestnanca a zamestnávateľa.

5 Úvahy o „správnom“ postupe zamestnávateľa pri zásahu do práv zamestnancov

Zamestnávateľ by tak mal v rámci kontroly plnenia pracovných povinností zamestnanca zhromažďovať údaje o komunikácii alebo používaní daného zariadenia, vyhodnotiť koľko e-mailov bolo zaslaných súkromne, koľko stránok na internete sa javí ako súkromné, avšak nenarušiť zásadu proporcionality čítaním alebo odpočúvaním súkromnej komunikácie alebo internetovej činnosti zamestnanca.

Zásadu proporcionality by však nemuselo narušať, ak je súčasťou pracovnej komunikácie súkromná správa, alebo ak prehliadanie súkromných stránok na internete bolo v rámci širšej pracovnej činnosti a tieto nemožno technicky vyčleniť na samostatné posúdenie. Ak sa teda napríklad vyhladá určitá infor-

mácia zamestnancom na internete v pracovnom čase, na pracovnom počítači a počas toho sa prezerajú aj iné stránky, nie je možné pre zamestnávateľa pristupovať ku kontrole selektívne a bude pre neho nevyhnutné oboznámiť sa aj s obsahom príslušnej zamestnancom navštívenej stránky. Taktiež sa zamestnávateľ môže brániť konaním v dobrej viere, ak pri kontrole nevedome narušil súkromie zamestnanca a toto porušenie sa bezodkladne snažil napraviť alebo v ňom nepokračovať.

Spoločenský a technický vývoj bude celkom určite znamenať aj väčšie množstvo problémov, s ktorými sa právna prax bude musieť vysporiadať. Jednou z tém, ktorá bude vyžadovať širšiu judikatúru národných, ale aj medzinárodných súdov, bude celkom určite aj téma monitorovania internetovej prevádzky na pracovisku.

Samotné monitorovanie internetovej prevádzky zamestnanca nie je a ani nemôže byť protiprávne, no musia sa rešpektovať už spomínané zásady legality, legitímnosti a proporcionality.

Zamestnanci majú právo očakávať primeranú mieru ochrany súkromia, a preto ochrana súkromia môže byť za určitých okolností obmedzená len na základe osobitných pravidiel týkajúcich sa elektronickej pošty, správ, sociálnych sietí, surfovania na internete atď., a to formou transparentnej politiky monitorovania zamestnancov. To znamená, že:

- zamestnanec by mal byť informovaný o možnosti monitorovania korešpondencie konkrétnym, nie vágnym definovaním v interných smerniciach zamestnávateľa, s ktorými by mal byť riadne a nielen formálne oboznámený,
- rozsah narušenia zamestnancových osobných údajov by mal byť vždy legitímne odôvodnený a preferovať by sa malo sledovanie toku komunikácie a nie jej obsahu,
- monitorovanie by malo byť realizované tak, aby viedlo k dosiahnutiu výlučne deklarovaného legitímneho cieľa,
- presadzovanie internetových politík zamestnávateľa by sa malo riadiť zásadami nevyhnutnosti a proporcionality,
- zamestnanci majú byť oboznámení s politikou monitorovania internetovej prevádzky, pokiaľ ide o akékoľvek obmedzenia používania firemného vybavenia, a to tak z hľadiska pravidiel, ktoré sa uplatňujú počas pracovného času, aj mimo pracovného času.

Zároveň bude potrebné, aby zamestnancovi boli poskytnuté primerané záruky zabezpečujúce, aby zamestnávateľ nemal prístup k skutočnému obsahu komunikácie, pokiaľ zamestnanec bol vopred informovaný o tejto možnosti.

Literatúra

- BARANCOVÁ, H.: Zákoník práce – Komentár. 1. vydanie. Bratislava: C. H. BECK, 2017, s. 1397, ISBN 978-80-89603-53-4.
- BARANCOVÁ, H.: Slovenské a európske pracovné právo. Žilina: EUROKÓDEX, 2004, s. 992, ISBN 80-88931-32-0.
- BARANCOVÁ, H.: Zákoník práce – Komentár. 4. vydanie. Bratislava: C. H. BECK, 2015, s. 1240, ISBN 978-80-89603-31-2.
- BARANCOVÁ, H.: Práva zamestnancov Európskej únie. 4. vydanie. Praha: Leges, 2016, s. 369, ISBN 978-80-7502-117-5.

Resumé

Subject matter of this paper is the analysis of the conflict between right of an employee for privacy and right of an employer for the monitoring of activity of employees during work. Along with the theoretical analysis of this topic, the paper shows also practical view on analyzed conflict of rights with the use of relevant judicial decisions and with proposal of solution of this conflict of rights.

KAMEROVÝ SYSTÉM NA PRACOVISKU VS. PRÁVO ZAMESTNANCA NA SÚKROMIE

Mgr. Monika Škvarková

Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave

Šafárikovo nám. 6

810 00 Bratislava

Slovenská republika

monika.skvarkova@flaw.uniba.sk

Kľúčové slová: right to privacy, video surveillance, workplace monitoring, violation of fundamental rights, case law.

1 Právo na súkromie v kontexte kamerového monitoringu pracoviska

Žijeme v dobe, keď svet zaznamenal významný pokrok v oblasti modernej techniky. Pre ľudí je prirodzené, že vlastnia smartfóny, knižné encyklopédie vymenili za internet a svoje súkromné súbory zdieľajú na sociálnych sieťach. V oblasti pracovnoprávných vzťahov ako reakcia na technický progres vzrástá trend kamerového monitoringu pracoviska. Najčastejším dôvodom inštalácie kamerového systému na pracoviskách je ochrana majetku zamestnávateľa, ako aj kontrola bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Zamestnávateľia často pod tieto dôvody len skrývajú kontrolu zamestnancov pri vykonávaní dohodnutého druhu práce. Z dôvodu konfliktu medzi ústavným právom zamestnancov na súkromie a záujmom zamestnávateľov na zabezpečení disciplíny na pracovisku je potrebné zákonné vymedzenie podmienok zavedenia kamerového systému.

1.1 Právna úprava ochrany súkromia zamestnancov

Monitorovanie zamestnancov na pracovisku je veľmi citlivá téma. Neopomínajúc skutočnosť, že používanie kamier na pracovisku je pre zamestnancov mnohokrát veľmi stresujúce, video dohľad má vplyv aj na dôveru medzi za-

mestnávateľmi a zamestnancami. Tým, že sa zamestnávatelia uchýľujú k zavádzaniu kamerového monitoringu na pracovisku, zamestnanci v konečnom dôsledku strácajú dôveru voči zamestnávateľom, keďže sa domnievajú, že zamestnávatelia im neveria a prostredníctvom kamier chcú odhaliť pochybenia svojich zamestnancov. Najzávažnejším dôsledkom používania kamier na pracovisku je ale zásah do práva na súkromie priznaného vnútroštátnymi aj medzinárodnými dokumentmi.

1.1.1 Ústavné právo na súkromie

Základný zákon nášho štátu – **ústavný zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky** (ďalej len „Ústava SR“) upravuje vo svojej druhej hlave nazvanej „*Základné práva a slobody*“ katalóg práv, ktoré sú garantované každému bez rozdielu.

V súvislosti s ochranou súkromia zamestnancov je dôležité spomenúť článok 16 ods. 1 Ústavy SR, ktorý znie: „*Nedotknuteľnosť osoby a jej súkromia je zaručená. Obmedzená môže byť len v prípadoch ustanovených zákonom.*“¹ Ide o základný článok, ktorým je garantované právo na súkromie každému, nielen zamestnancom. Podstatným článkom s ohľadom na monitoring zamestnancov je článok 19 ods. 3 Ústavy SR, v zmysle ktorého „*Každý má právo na ochranu pred neoprávneným zhromažďovaním, zverejňovaním alebo iným zneužívaním údajov o svojej osobe.*“² Takéto obmedzenie zhromažďovania informácií nie je absolútne. Príkladom, keď dochádza k narušeniu práva na súkromie v dôsledku zhromaždenia údajov o osobe v súlade s Ústavou SR, je monitoring zamestnancov zo strany zamestnávateľa. Keďže ide o základné ľudské právo, je potrebné, aby podmienky jeho obmedzenia, resp. zásahu do tohto práva, upravil zákon.

1.1.2 Právna úprava práva na súkromie v európskych dokumentoch

Slovenská republika je od 1. mája 2004 členským štátom Európskej únie. Od 1. decembra 2009 nadobudla účinnosť **Charta základných práv Európskej únie** (ďalej len „Charta“).³ Ide o katalóg základných práv a slobôd. Predmetné práva a slobody sa ale musia vykladať v súlade s **Európskym dohovorom**

¹ Článok 16 ods. 1 ústavného zákona č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky.

² Článok 19 ods. 3 ústavného zákona č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky.

³ *Charta základných práv Európskej únie*. Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX%3A12012P%2FTXT> [overené ku dňu 15. 10. 2017].

o ochrane ľudských práv a základných slobôd (ďalej len „Dohovor“),⁴ ktorý je katalógom ľudských práv na úrovni Rady Európy.

Charta upravuje právo na súkromie a súčasne ochranu pred zásahmi v niekoľkých článkoch. V článku 1, ktorý znie: „*Ludská dôstojnosť je nedotknuteľná. Musí sa rešpektovať a ochraňovať*“, nachádzame základné vymedzenie ochrany každého jednotlivca. Významným je aj článok 7, ktorý upravuje, že „*každý má právo na rešpektovanie svojho súkromného a rodinného života, obdobia a komunikácie*“. V článku 8 Charta upravuje právo na ochranu osobných údajov. V súlade s ods. 2 tohto článku „*tieto údaje musia byť riadne spracované na určené účely na základe súhlasu dotknutej osoby alebo na inom oprávnenom základe ustanovenom zákonom*“. Ochrana práva na súkromie je v Dohovore upravená v článku 8 ods. 1, podľa ktorého: „*Každý má právo na rešpektovanie svojho súkromného a rodinného života, obdobia a korešpondencie*.“ Mnohé ustanovenia Charty a Dohovoru sú zhodné, iné sa líšia len v nepatrných častiach. Možno skonštatovať, že keďže Slovenská republika je zmluvnou stranou Dohovoru od svojho vzniku, viazanosť predmetnými právami a slobodami, ktoré sú upravené v Charte, nenastala až ku koncu roka 2009.

1.2 Podmienky prípustnosti kamerového systému na pracovisku

Keďže akýkoľvek monitoring zamestnancov vo významnej miere zasahuje do ich Ústavou SR priznaných práv, právna úprava stanovuje podmienky používania kamier na pracovisku. Účelom je zamedziť svojvôli zamestnávateľov pri zavádzaní kamerového systému a z toho vyplývajúca ochrana súkromia zamestnancov. V tejto súvislosti je nevyhnutné rozlišovať, či ide o kamerový systém so záznamom alebo bez záznamu.⁵

Pokiaľ ide o kamerový systém bez záznamu, keď sa obraz neuchováva na žiadnom nosiči, len sa online prenáša a kontroluje poverenou osobou, podmienky stanovuje **zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce** (ďalej len „Zákonník práce“). Na druhej strane, monitorovaním pracoviska kamerovým systémom so záznamom je umožnená identifikácia osôb, dochádza k spracovávaní osobných údajov zamestnancov, a tým aj k zásahu do ich súkromia. Z uvedeného dôvodu podmienky pre monitoring zamestnancov stanovuje aj v súčasnosti ešte stále platný a účinný **zákon č. 122/2013 Z. z. o ochrane osob-**

⁴ Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd. Dostupné na: http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_SLK.pdf [overené ku dňu 15. 10. 2017].

⁵ SISKOVICHOVÁ, K.: *Ochrana súkromia a osobných údajov zamestnanca*. Trnava: Vydavateľstvo Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2015, s. 56.

ných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o ochrane osobných údajov“).⁶ Uvedené rozlišovanie má význam pre zamestnávateľov, ktorí si v súlade s tým, aký typ kamerového systému chcú na svoje pracovisko zaviesť, musia splniť rozdielny rozsah povinností.

1.2.1 Podmienky prevádzkovania kamerového systému v zmysle Zákonníka práce

Zákonná úprava podmienok zásahu zamestnávateľa do práva na súkromie jeho zamestnancov je v § 13 ods. 4 Zákonníka práce. „*Odsek 4 deklaruje vo všeobecnej podobe dôležitosť ochrany súkromného života zamestnanca, základného ľudského práva, zakotveného v článku 8 Dohovoru Rady Európy o ochrane ľudských práv a základných slobôd tak, že formuluje výnimku z uvedeného práva týkajúcu sa pracovnoprávných vzťahov.*“⁷

Podľa stavu *de lege lata*, monitoring zamestnanca na pracovisku nie je podmienený predchádzajúcim súhlasom zo strany zástupcov zamestnancov. V zmysle § 13 ods. 4 Zákonníka práce sa vyžaduje len **prerokovanie so zástupcami zamestnancov a vážny dôvod spočívajúci v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa**, ktorý by zamestnávateľa oprávnil na video dohľad. Ak by neexistoval vážny dôvod vyžadovaný Zákonníkom práce, zamestnávateľ by nemal oprávnenie na kamerový monitoring zamestnancov ani v prípade, že by s video dohľadom zamestnanci súhlasili.⁸ Uvedené poskytuje zamestnávateľom voľnejšie možnosti zavedenia kamerového systému na pracovisko, ako by to bolo v prípade, že by sa na takúto zmenu vyžadoval súhlas zástupcov zamestnancov. Zamestnávateľ tak síce potrebuje vážny dôvod, ktorý by ho oprávnil na zavedenie kamerového systému, avšak po prerokovaní rozsahu, spôsobu a doby trvania kontroly mu zamestnanci svojím nesúhlasom nezabránia, aby kamerový systém využil. Zákonník práce explicitne neustanovuje formu, akou musí byť prerokovanie so zástupcami zamestnancov uskutočnené. Domnievam sa, že je v záujme zamestnávateľa, aby boli jednotlivé body prerokovania zavedenia monitoringu na pracovisko zaznamenané v zápisnici o prerokovaní.

⁶ Tamtiež, s. 56.

⁷ BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: C. H. Beck, 2015, s. 249.

⁸ SISKOVÍČOVÁ, K.: *Ochrana súkromia a osobných údajov zamestnanca*. Trnava: Vydavateľstvo Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2015, s. 53.

Zamestnávateľ má voči zamestnancom **notifikačnú povinnosť**.⁹ Zákonník práce požaduje, aby boli zamestnanci vopred upozornení na existenciu a spôsob monitoringu. To znamená, že kamerové sledovanie pracoviska v prípade, že má zamestnávateľ oprávnený dôvod, je vo všeobecnosti prípustné, ak to je zamestnancom oznámené. Obdobne ako v prípade prerokovania so zástupcami zamestnancov, ani pri povinnosti informovať zamestnancov o rozsahu, spôsobe a dobe trvania kamerového monitoringu nie je stanovená forma oznámenia. Zamestnávateľ si môže uvedenú povinnosť splniť napríklad prostredníctvom vydania interného predpisu, v ktorom mu zamestnanci podpísom potvrdia, že boli o monitorovaní primeraným spôsobom informovaní.

1.2.2 Podmienky upravené v zákone o ochrane osobných údajov

Zákon o ochrane osobných údajov¹⁰ ukladá zamestnávateľom niekoľko ďalších povinností. Jednou z nich je **viditeľné označenie priestoru snímaného kamerou**, aby bolo zreteľné a jasné, že ide o monitorovaný priestor.¹¹ Zamestnávateľ si túto povinnosť splní napríklad umiestnením nápisu „*Tento priestor je monitorovaný kamerovým systémom*“ na vchodových dverách do jeho priestorov.

Zamestnávateľ má v súlade s § 34 ods. 1 zákona o ochrane osobných údajov tiež **oznamovaciu povinnosť** vo vzťahu k Úradu na ochranu osobných údajov. Ešte pred začatím spracovávania osobných údajov na predpísanom tlačive musí oznámiť Úradu na ochranu osobných údajov zavedenie kamerového informačného systému na pracovisko.

Dôležitou podmienkou pre umiestnenie kamier na pracovisku je **primeranosť monitoringu**. Kamery môžu sledovať len účel, pre ktorý boli na pracovisko umiestnené,¹² teda vážny dôvod, ktorý v súlade so Zákonníkom práce zamestnávateľa oprávnil na zavedenie kamerového systému. Je absolútne neprípustné, aby boli kamerami monitorované také priestory, kde sa dôvodne očakáva súkromie zamestnancov. Z tohto dôvodu kamery nemôžu byť nain-

⁹ § 13 ods. 4 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

¹⁰ V súčasnosti je v legislatívnom procese návrh nového zákona o ochrane osobných údajov v súvislosti s prijatím Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov).

¹¹ § 15 ods. 7 zákona č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

¹² § 6 ods. 2 písm. c) a e) zákona č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

štalované napríklad v miestnostiach so sociálnymi zariadeniami, ako sú toalety a sprchy, ale ani v šatniach a súkromných kanceláriách.

Ďalšou povinnosťou v zmysle zákona o ochrane osobných údajov je **likvidácia videozáznamu** z kamerového systému do 15 dní odo dňa nasledujúceho po dni vyhotovenia takeého záznamu.¹³ Uvedené prispieva k ochrane súkromia zamestnancov. Vychádza sa z predpokladu, že tento čas postačí na prípadné odhalenie trestného činu alebo priestupku spáchaného na pracovisku. V porovnaní so susednou Českou republikou, u nás je možné uchovávať záznam z kamier po dlhšiu dobu. V Českej republike sa kamerové záznamy môžu uchovávať len po nevyhnutne potrebnej dobe.¹⁴ Po uplynutí tejto doby sa údaje majú zmazať. Zákon č. 101/2000 Sb. o ochrane osobných údajov explicitne neustanovuje dobu, ktorá je primeraná a nevyhnutne potrebná na uchovanie záznamu s ohľadom na uvedený účel. V praxi ale uchovávanie záznamu nemá presiahnuť tri dni.¹⁵ Nemôžeme ale povedať, že uplynutím troch dní dochádza v každom prípade k zmazaniu záznamu. Výnimkou, keď nie je potrebné po uplynutí troch dní záznam zmazať, je napríklad prípad zistenia incidentu, keď sa záznamy odovzdajú orgánom činným v trestnom konaní. Uvedené platí obdobne aj v Slovenskej republike, čo znamená, že záznam z kamery sa nemusí zmazať, ak bol zistený protiprávny čin zamestnanca.

V roku 2016 bolo schválené nariadenie Európskej únie – **General Data Protection Regulation** (ďalej len „GDPR“). Keďže nariadenie má povahu všeobecne záväzného právneho aktu pre všetky členské štáty EÚ, aj GDPR sa uplatní jednotne vo všetkých krajinách EÚ. Má prednosť pred všetkými zákonmi členských štátov o ochrane osobných údajov. Predmetné zákony budú mať voči GDPR subsidiárnu povahu. Nariadenie nadobudne účinnosť až 25. 5. 2018.

Nový slovenský zákon o ochrane osobných údajov, ktorý je momentálne v legislatívnom procese, bude niektoré pravidlá ochrany osobných údajov upravovať v porovnaní s GDPR podrobnejšie, iné pravidlá budú úplne nové, pretože ich GDPR neupravuje vôbec.

Podľa dostupných informácií, ani po nadobudnutí účinnosti GDPR sa nebude na kamerový monitoring vyžadovať súhlas zamestnancov, pretože ide o spracovanie osobných údajov na základe oprávneného záujmu zamestnávateľa.

¹³ § 17 ods. 7 zákona č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

¹⁴ § 5 ods. 1 písm. e) zákona č. 101/2000 Sb. o ochrane osobných údajů.

¹⁵ *Kamerové systémy z hľadiska ochrany osobných údajů*. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/kamerove-systemy-z-hlediska-ochrany-osobnich-udaju-106300.html> [overené ku dňu 28. 10. 2017].

V minulosti sa už Európsky súd pre ľudské práva (ďalej len „ESLP“) zaoberal množstvom prípadov, ktoré sa týkali monitoringu zamestnancov. Jeden z najznámejších prípadov je *Köpke proti Nemecku*.¹⁸ Pani Köpke pracovala ako asistentka predaja a pokladnička v supermarkete. Bola podozrivá zo spáchania krádeže. Zamestnávateľ nainštaloval skrytú kameru prostredníctvom detektívnej agentúry do jedného z oddelení supermarketu. Pani Köpke podala sťažnosť, že skrytý video dohľad a následné zhromažďovanie osobných údajov porušilo jej právo na ochranu súkromného života garantovaného článkom 8 ods. 1 Dohovoru. ESLP sťažnosť pani Köpke zamietol ako neprípustnú. Vyjadril sa, že domá-

¹⁸ Rozhodnutie vo veci *Karin Köpke v. Germany*, zo dňa 5. októbra 2010, sťažnosť č. 420/07. Dostupné na: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{„appno“:\[„420/07“\],„itemid“:\[„001-101536“\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{„appno“:[„420/07“],„itemid“:[„001-101536“]}) [overené ku dňu 25. 10. 2017].

*ce úrady dosiahli spravodlivú rovnováhu medzi ochranou jej práva na súkromie a záujmom zamestnávateľa na ochrane vlastníckych práv. Podľa slov ESEP však v budúcnosti môže mať záujem strán odlišnú váhu, s ohľadom na pokrok technológií, ktoré zasahujú do práva na súkromie.*¹⁹

Jednou z najhorúcejších novínok v predmetnej oblasti je prípad **Nevenka Antović a Jovan Mirković proti Čiernej Hore**.²⁰ Dekan Fakulty prírodných vied a matematiky Univerzity v Čiernej Hore informoval profesorov, vyučujúcich na tejto fakulte, že v miestnostiach, kde sa vyučuje, bude nainštalovaný kamerový systém. Takmer o mesiac neskôr špecifikoval dôvod zavedenia video dohľadu. Účelom kamier v učebniach bola ochrana majetku a ľudí, bezpečnosť študentov a dohľad nad vyučovaním. Podľa jeho rozhodnutia, prístup k zhromaždeným údajom mal byť chránený kódmi, ktoré poznal len dekan. Údaje sa mali uchovávať po dobu jedného roka. Žiadatelia, Nevenka Antović a Jovan Mirković, adresovali miestnemu úradu na ochranu osobných údajov sťažnosť, pričom žiadali o odstránenie kamier a likvidáciu zozbieraných údajov. Úrad síce rozhodol v ich neprospech, avšak po následnej námietke agentúra zaoberajúca sa ochranou osobných údajov vydala rozhodnutie ukládajúce fakulte odstránenie kamier z učební, pretože video dohľad nebol v súlade s ich predpisom o ochrane osobných údajov.²¹ Nebol žiadny dôkaz o tom, že bola ohrozená bezpečnosť ľudí a dohľad nad vyučovaním nebol oprávneným dôvodom na kamerový dohľad.

Jovan Mirković a Nevenka Antović podali kompenzačnú žalobu za porušenie ich práva na súkromný život kvôli neoprávnenému zhromažďovaniu a spracováaniu osobných údajov. Odvolávali sa na skutočnosť, že zásah do ich súkromného života bez akejkoľvek možnosti kontroly z ich strany nebol v súlade s právom v zmysle článku 8 Dohovoru. Súd prvého stupňa ale rozhodol v ich neprospech, pretože univerzita je verejná inštitúcia, kde profesori nikdy nie sú sami, a preto sa nemôžu dovoľávať súkromia, ktoré by mohlo byť porušené. Taktiež údaje, ktoré boli získané, nemožno považovať za osobné údaje. Odvolací súd potvrdil rozhodnutie prvostupňového súdu, keďže Antović a Mirković nepodložili svoje tvrdenia dôkazmi. Ústavnú sťažnosť nepodali.

¹⁹ *New technologies*. Dostupné na: http://www.echr.coe.int/Documents/FS_New_technologies_ENG.pdf.

²⁰ *Rozhodnutie vo veci Nevenka Antović and Jovan Mirković v. Montenegro* zo dňa 28. 11. 2017, sťažnosť č. 70838/13. Dostupné na: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{„appno“: \[„70838/13“\], „itemid“: \[„001-178904“\] }](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{„appno“: [„70838/13“], „itemid“: [„001-178904“] }) [overené ku dňu 30. 11. 2017].

²¹ Napríklad, podľa ich zákona o ochrane osobných údajov, osobné údaje môžu byť spracovávané len po predchádzajúcom súhlase osoby, ktorej osobné údaje sa majú spracovávať.

Nevenka Antović a Jovan Mirković podali na ESLP sťažnosť v súvislosti s článkom 8 Dohovoru, pretože nezákonným zavedením a používaním video dohľadu v učebniach bolo porušené ich právo na súkromie.

ESLP adresoval stranám otázky, či Mirković a Antović uplatnili všetky vnútroštátne prostriedky nápravy a tiež, či bolo porušené právo na súkromie. Bolo zaujímavé sledovať, ako sa ESLP v konečnom dôsledku s prípadom vysporiada – či uzná sťažnosť žiadateľov a potvrdí, že došlo k porušeniu ich práva na súkromný život, alebo sa stotožní s vnútroštátnymi súdmi a aj s ohľadom na prípadné opomenutie vyčerpania vnútroštátnych prostriedkov nápravy sťažnosť vyhodnotí ako neopodstatnenú.

Rozhodnutie k tomuto prípadu bolo vydané 28. novembra 2017. ESLP vyhodnotil sťažnosť žiadateľov za prípustnú, takže po vyhodnotení všetkých rozhodujúcich skutočností rozhodol, že došlo k porušeniu ich práva na súkromie. Nevenke Antović a Jovanovi Mirković priznal ESLP právo na finančné odškodnenie.²² Skôr ako na skutočnosť, že univerzita je pracoviskom žiadateľov, sa ESLP priklonil k odôvodneniu, že učitelia môžu odôvodnene očakávať, že to, čo sa v triede odohráva, môžu sledovať len tí, ktorí majú právo navštevovať triedu a zúčastňovať sa výučby. Môžu existovať aj výnimky, keď sa prednáška nahráva na vzdelávacie účely, prípadne pre študentov, ktorí nie sú schopní fyzicky navštevovať triedu. Nakoľko v danom prípade takýto účel neexistoval, možno považovať očakávané súkromie zo strany žiadateľov za primerané.²³ Aj toto rozhodnutie je dôkazom toho, že ESLP je orgán ochrany ľudských práv a v prípade, že dôjde k zásahu do práva zamestnancov na súkromie, po dôkladnom preskúmaní všetkých skutočností nezostane tento zásah nepovšimnutý.

3 Úvahy de lege ferenda

Podľa môjho názoru jedným z nedostatkov súčasnej právnej úpravy je vágna formulácia začiatku prvej vety ustanovenia § 13 ods. 4 Zákonníka práce, ktorá znie: „*Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa narušovať súkromie zamestnanca na pracovisku...*“ Čo považujeme za „**vážne dôvody**“, ktoré by zamestnávateľovi umožnili kamerový monitoring pracoviska? Odpoveď na túto otázku nám predmetné ustanovenie Zákonníka práce neposkytuje. „*V Dôvodovej správe k novele Zá-*

²² V čase finalizácie príspevku ešte rozhodnutie nebolo právoplatné, podľa výsledku možno predpokladať, že niektorá zo strán použije opravný prostriedok.

²³ Bod č. 4 *Joint Concurring Opinion of Judges Vučinić and Lemmens*.

konníka práce zákonom č. 316/2012 Z. z., ktorý nadobudol účinnosť 1. januára 2013 (k bodom 7 až 9) zákonodarcu uviedol len jediný príklad takéhoto vážneho dôvodu, a to prevenciu pred krádežou majetku.²⁴ Domnievam sa, že z dôvodu posilnenia právnej istoty by bolo vhodné zakotviť do Zákonníka práce taxatívny výpočet dôvodov, ktoré by zamestnávateľa oprávnil na kamerové sledovanie pracoviska, samozrejme, s prihliadnutím na konkrétnu situáciu. Zamestnávateľom by sa tak presnejšie stanovili možnosti, za ktorých by mohli zamestnancom zasiahnuť do ich ústavného práva na súkromie, čo by v konečnom dôsledku prispelo aj k väčšej istote zamestnancov.

Ďalším nedostatkom stavu *de lege lata* je z môjho pohľadu už spomenutá skutočnosť, že na zavedenie kamerového systému na pracovisku sa vyžaduje len prerokovanie so zástupcami zamestnancov.²⁵ Uvedené však prispieva k ľubovôli zamestnávateľov, ktorí môžu využívať monitoring zamestnancov prostredníctvom kamier aj v prípade, že ich zástupcovia nevyjadria súhlas. Navyše v prípade, že u konkrétného zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľ predmetnú povinnosť prerokovania nemá.²⁶ Z dôvodu posilnenia ochrany súkromia zamestnancov považujem za potrebné novelizovať Zákonník práce. Nové znenie druhej vety § 13 ods. 4 Zákonníka práce by podľa môjho názoru malo znieť: „Na zavedenie kontrolného mechanizmu sa vyžaduje **dohoda zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov**; túto dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.“ Predmetné ustanovenie by, samozrejme, následne upravovalo notifikačnú povinnosť zamestnávateľa voči zamestnancom, tak ako je to aj v súčasnosti.

Domnievam sa, že právna úprava monitoringu obsiahnutá v Zákonníku práce by mohla byť po vzore vyspelejších krajín doplnená o **tzv. skryté sledovanie**. Uvedomujem si, že takýto návrh predstavuje veľmi vážny zásah do práva zamestnancov na súkromie. Z tohto dôvodu by malo ísť o prostriedok *ultima ratio*. Už z formulácie § 13 ods. 4 Zákonníka práce zreteľne vyplýva, že u nás nie je možné použiť na monitoring utajené kamery.²⁷ V skrytom sledovaní vidím ale lepšiu možnosť, ako si môže zamestnávateľ chrániť svoj maje-

²⁴ SISKOVÍČOVÁ, K.: *Ochrana súkromia a osobných údajov zamestnanca*. Trnava: Vydavateľstvo Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2015, s. 53.

²⁵ § 13 ods. 4 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

²⁶ Vychádzajúc z § 12 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, v prípade, že u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže podľa stavu *de lege lata* konať samostatne. To znamená, že po tom, ako si splní notifikačnú povinnosť voči svojim zamestnancom, môže zaviesť monitoring pracoviska bez potreby splnenia akejkoľvek inej povinnosti.

²⁷ V § 13 ods. 4 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce je obsiahnutá **notifikačná povin-**

tok. Inšpiráciou je aj už spomenutý prípad *Köpke proti Nemecku*. V dôsledku zavedenia inštitútu tzv. skrytého sledovania do nášho Zákonníka práce by bolo nevyhnutne potrebné striktne upraviť podmienky, za ktorých by bol zamestnávateľ oprávnený na video dohľad bez notifikácie zamestnancov. Takýmito podmienkami by boli napríklad taxatívne stanovené dôvody využitia skrytého sledovania, dozor zo strany zástupcov zamestnancov a zvýšený dozor zo strany Úradu na ochranu osobných údajov, vymedzenie maximálnej doby, počas ktorej by bolo skryté sledovanie prípustné, ale aj stanovenie účelu, na ktorý by sa záznam mohol použiť. Tento inštitút by našiel uplatnenie v prípadoch, keď je zamestnanec podozrivý zo spáchania trestného činu a po tom, ako by ho zamestnávateľ vopred informoval o zavedení kamerového systému, by bolo sťažené dokazovanie skutku.

Záver

Právo zamestnancov na súkromie, v prípade akéhokoľvek monitoringu na pracovisku, je permanentne vystavované ohrozeniu. Súčasná úprava zákonných podmienok obmedzenia ústavného práva na súkromie je nedostatočná. Mnoho autorov už na zistené nedostatky upozorňovalo, no do dnešného dňa nebola prijatá novela Zákonníka práce, ktorou by sa zvýšila ochrana zamestnancov. Nádejou na zlepšenie situácie je očakávaný nový zákon o ochrane osobných údajov, ktorý by mohol priniesť nové povinnosti pre zamestnávateľov, ktorí by na svoje pracoviská chceli zaviesť kamerový systém.

Domnievam sa, že zamestnanci sú vždy slabšou stranou a je na zákonodarcach, ako pristúpia k ochrane ich súkromia v pracovnoprávných vzťahoch. Veľkým pozitívom posledných rokov bola z môjho pohľadu novela Zákonníka práce, ktorou sa podmienky kamerového monitoringu upravili do paragrafového znenia Zákonníka práce.²⁸ Predošlá úprava obsiahnutá len v základných zásadách Zákonníka práce nebola vzhľadom na ich nenormatívny charakter postačujúca. Nemyslím si, že kamerový systém na pracovisku je potrebné zamedziť v celom rozsahu. Používanie kamier zo strany zamestnávateľov má svoje opodstatnenie najmä v prípadoch zabezpečenia ochrany bezpečnosti a zdravia pri práci a taktiež pri zabezpečení majetku. Tento príspevok predsta-

nosť zamestnávateľa voči zamestnancom. Zamestnanci musia byť podľa stavu *de lege lata* vopred informovaní o možnosti zavedenia kamerového systému na pracovisko.

²⁸ Zákon č. 361/2012 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

vuje snahu o poukázanie na pretrvávajúce problémy týkajúce sa podmienok zavádzania kamerového monitoringu zo strany zamestnávateľov. Súčasne príspevok prináša aj niekoľko návrhov *de lege ferenda*, ktorých prijatie by pozitívne ovplyvnilo právo zamestnancov na súkromie.

Literatúra

BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: C. H. Beck, 2015, 1240 s. ISBN 978-80-89603-31-2.

SISKOVIČOVÁ, K.: *Ochrana súkromia a osobných údajov zamestnanca*. Trnava: Vydavateľstvo Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2015, 150 s. ISBN 978-80-8082-932-2.

Judikatúra

Karin Köpke v. Germany.

Nevenka Antović and Jovan Mirković v. Montenegro.

Právne predpisy a medzinárodné dokumenty

Charta základných práv Európskej únie.

Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd.

Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov).

Zákon č. 101/2000 Sb. o ochrane osobných údajů.

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

Zákon č. 361/2012 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

Zákon č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Resumé

This paper is dedicated to violation of employees' right to privacy as a result of video surveillance in the workplace. This topic is divided into four chapters. The first chapter deals with the legal conditions of limitation of right to privacy. In the second chapter, there is the case law of the European Court of Human Rights analyzed. The author has also mentioned the very recent case

Nevenka Antović and Jovan Mirković against Montenegro regarding to violation of right to privacy in the workplace and its judgment from 28th November 2017. In the end of the article, the author offers several *de lege ferenda* suggestions in relation to the legal conditions of the video surveillance in the workplace.

ABSOLVENT A DIGITALIZÁCIA TRHU PRÁCE¹

Mgr. Denisa Nevická

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

Šafárikovo nám. č. 6

810 00 Bratislava

Slovenská republika

denisa.nevicka@flaw.uniba.sk

Kľúčové slová: absolvent, trh práce, online, nezamestnanosť, sociálne siete, úrad práce sociálnych vecí a rodiny.

1 Úvod

Problematica absolventov a trhu práce je čoraz pertraktovanejšou najmä v poslednom období nielen v médiách, ale aj na odborných fórach a sympóziách. Vysoké, ale aj stredné školy produkujú každoročne veľké množstvo absolventov, no len niektorí z nich sú skutočne uplatniteľní na trhu práce. Na účely predmetného článku sa autorka rozhodla venovať predovšetkým absolventom vysokých škôl a ich postaveniu na trhu práce, pretože absolventom stredných škôl už venovala vlastný článok.²

V zmysle legálnej definície sa za absolventa školy považuje občan mladší ako 26 rokov, ktorý ukončil príslušným stupňom vzdelania sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a od jej ukončenia nemal pravidelne platené zamestnanie.³ Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len ako „Zá-

¹ Príspevok bol vypracovaný v rámci projektu Zamestnávanie mladých ľudí v čase hospodárskych zmien vo svetle migračnej krízy – nové výzvy pre politiku trhu práce Projekt VEGA, reg. Č. 1/0908/17.

² Pozri Nevická, D.: Duálne vzdelávanie ako prostriedok prevencie odlivu kvalifikovaných pracovných síl.

³ § 8 ods. 1 písm. a) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

kon o službách zamestnanosti“) zaraďuje absolventa školy medzi uchádzačov⁴ o zamestnanie so znevýhodneným postavením. Toto postavenie prirodzene vyplýva z vekovej nevýhody a nemožnosti nadobudnúť dostatok relevantných skúseností pre budúceho zamestnávateľa počas štúdia na vysokej škole. Študenti študujú na rôznych odboroch vysokých škôl, pričom len malé percento z nimi zvolených odborov je využiteľných pre prax. Tento problém, dlhodobu neriešený zo strany štátu, vyúsťuje až do počtu 4015⁵ absolventov prvého, druhého alebo aj tretieho stupňa vysokoškolského štúdia, ktorí sú v roku 2017 evidovaní na úradoch práce sociálnych vecí a rodiny ako nezamestnaní.

Absolvovanie vysokej školy je pritom spojené s veľkým množstvom byrokracie pre tých, ktorí síce vysokú školu skončia, no zamestnanie nemajú. V prípade, že absolvent nemá dostatočné finančné prostriedky na samostatné hľadanie si odvodov alebo hľadanie práce, rozhodne sa pre registráciu na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny. Absolvent, ktorý sa rozhodne pre zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie po ukončení štúdia, je povinný podať žiadosť o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny, v obvode ktorého ma trvalý pobyt a je povinný tak urobiť osobne. Pre absolventa je pritom výhodné dodržať lehotu 7 kalendárnych dní od ukončenia štúdia (vykonania poslednej štátnej záverečnej skúšky), pretože v tejto lehote ho bude ÚPSVaR evidovať ako uchádzača o zamestnanie už odo dňa nasledujúceho po ukončení štúdia. Ak však absolvent túto lehotu nedodrží, bude evidovaný ako uchádzač o zamestnanie až odo dňa osobného podania danej žiadosti.

Absolvent predloží osobne úradu práce spolu so žiadosťou o zaradenie do evidencie uchádzačov o prácu:⁶

- platný občiansky preukaz;
- kópiu dokladu o najvyššom dosiahnutom vzdelaní;

⁴ § 6 ods. 1 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti: „Uchádzač o zamestnanie na účely tohto zákona je občan, ktorý môže pracovať, chce pracovať, hľadá si zamestnanie a je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie úradu a ktorý: a) nie je zamestnanec, b) nie je v pracovnoprávnom vzťahu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru alebo nevykonáva zárobkovú činnosť na základe právneho vzťahu podľa osobitného predpisu, c) neprevádzkuje alebo nevykonáva samostatnú zárobkovú činnosť a d) nevykonáva zárobkovú činnosť v členskom štáte Európskej únie alebo v cudzine.“

⁵ Štatistika Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, aktualizovaná v máji 2017, elektronický zdroj: http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-absolventi-statistiky/2017.html?page_id=730460.

⁶ Tlačivo je dostupné na úradoch práce sociálnych vecí a rodiny a je potrebné ho na mieste vyplniť.

- potvrdenie o dobe štúdia vydané školou;
- vyhlásenie podaní alebo nepodaní prihlášky na ďalšie vysokoškolské štúdium.

Absolventovi nárok na dávku v nezamestnanosti nevzniká. Vzniká mu len právo dobrovoľne sa poistiť v Sociálnej poisťovni, pokiaľ má záujem dávky zo Sociálnej poisťovne dostávať. Na to, aby dávky v nezamestnanosti absolvent dostával, však musí byť ako dobrovoľne poistená osoba v nezamestnanosti súčasne dobrovoľne nemocensky a dobrovoľne dôchodkovo poistená. Absolventi však pri neexistencii príjmu nie sú schopní odvody do Sociálnej poisťovne platiť, a preto túto možnosť využíva len minimum z nich.

Pri evidencii uchádzačov o zamestnanie vzniká všetkým takto registrovaným osobám súbor práv a povinností, ktoré sú povinní dodržiavať, inak ich môže úrad práce, sociálnych vecí a rodiny z evidencie vyradiť. Tieto povinnosti vyplývajú absolventovi ako uchádzačovi o zamestnanie zo zákona o službách zamestnanosti. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny je povinný poskytnúť uchádzačovi o zamestnanie informácie o voľných pracovných miestach a o možnostiach vyhľadávania voľných pracovných miest, informačno-poradenské služby, odborné poradenské služby, nástroje aktívnych opatrení na trhu práce. Pod nástrojmi aktívnych opatrení trhu práce je možné predovšetkým rozumieť vzdelávanie a prípravu pre trh práce, možnosť využitia rôznych príspevkov jednotlivých nástrojov, ako sú príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť, na presťahovanie za prácou či na dopravu do zamestnania. Zamestnávateľia majú možnosť zverejňovať pracovné ponuky priamo na štátnom portáli s názvom internetový sprievodca trhu práce. Tieto sú zasielané úradom práce, sociálnych vecí a rodiny, ktoré ich následne ponúkajú vhodným uchádzačom na vybrané pozície.

Uchádzač o zamestnanie je povinný aktívne sa o prácu u potenciálneho zamestnávateľa uchádzať, pričom je povinný potvrdiť o danej aktivite predkladať príslušnému ÚPSVaR. Možnosti, ktorými môže uchádzač preukázať ÚPSVaR hľadanie práce, sú rôzne, a to žiadosť o prijatie do pracovného pomeru predložená alebo zaslaná zamestnávateľovi, doklad o preukázaní osobného hľadania zamestnania u zamestnávateľa, potvrdenie príslušného orgánu o prevzatí žiadosti o vydanie oprávnenia na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti, preukázateľné konanie vo veci začatia vykonávania osobnej asistencie podľa osobitného predpisu, žiadosť o sprostredkovanie zamestnania predložená alebo zaslaná právnickej osobe alebo fyzickej osobe, ktorá vykonáva sprostredkovanie zamestnania za úhradu, alebo žiadosť o prijatie do zamestnania predložená alebo zaslaná agentúre dočasného

zamestnávania. Je potrebné zdôrazniť, že väčšina z uvedených foriem predstavuje pre uchádzača o zamestnanie povinný osobný alebo poštový kontakt s ÚPSVaR. Napriek tomu, že uchádzač často komunikuje s potenciálnym zamestnávateľom prostredníctvom e-mailu, ÚPSVaR musí predložiť potvrdenie o uchádzaní sa o zamestnanie v listinnej podobe. Celý proces komplikuje absolventovi úspešne sa uchádzať o prácu u zamestnávateľa pričom v digitálnej dobe by komunikácia mohla prebiehať v komplexnej podobe online.

2 Digitálny trh práce a problémy so zamestnaním sa absolventov

Byrokratická záťaž nie je jediným problémom súčasného trhu práce. Existuje zásadný nesúlad medzi dopytom na trhu a ponukou zručností absolventov. Výskum v USA zistil,⁷ že 87 % nedávnych absolventov sa cíti dobre pripravených na vybranú ponuku práce, no len polovica z nich vybrané miesto reálne dostala. Ide o problém, ktorý netrápi len Slovenskú republiku, ale vyskytuje sa celosvetovo. Absolventi jednoducho nie sú schopní zamestnať sa v rolách, ktoré prislúchajú ich vzdelaniu a budú musieť stráviť čas dovzdelávaním sa a nadobúdaním praxe na to, aby sa stali plnohodnotnými členmi trhu práce.

Často diskutovaným riešením danej problematiky na Slovensku je návrh na zrušenie študijných odborov nepotrebných pre trh. Ide o dlhodobý zámer, ktorý nesporne prinesie očakávaný výsledok, no nemožno na ňom zatiaľ stavať budúcnosť absolventov vysokých škôl, pretože je do veľkej miery determinovaný politickou situáciou. Autorka predmetného článku sa domnieva, že aj absolventom vysokých škôl sa dá efektívne napomôcť uplatneniu na trhu práce, ktoré nemusí byť tvorené len nástenkami ÚPSVaR a súkromnými sprostredkovateľmi práce, ale aj štátnou sociálnou sieťou.

Internetový sprievodca trhom práce (ďalej aj ako „ISTP“) je projekt, ktorý funguje na Slovensku vyše 14 rokov. Umožňuje zamestnávateľom zverejňovať pracovné ponuky a voľné miesta na portáli, ktorý je priamo prepojený na jednotlivé úrady práce, sociálnych vecí a rodiny. Koordinátorom ISTP je Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, pričom funguje s podporou zo strany Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení SR, Republikovej únie zamestnávateľov, Konfederácie odborových zväzov SR a Združenia miest a obcí Slovenska. Za-

⁷ PayScale prieskum USA z roku 2016, dostupný na internete: <https://www.payscale.com/data-packages/job-skills>.

pojenie zástupcov zamestnancov a zástupcov zamestnávateľov zdôrazňuje tripartitný charakter portálu a vôľu zamestnávateľov s potenciálnymi uchádzačmi o prácu prostredníctvom online portálu komunikovať a hľadať budúcich zamestnancov. Uchádzači o zamestnanie a dobrovoľne nezamestnaní, ktorí si hľadajú prácu, môžu prostredníctvom daného portálu elektronickou formou kontaktovať zamestnávateľov a uchádzať sa o zverejnené voľné pracovné miesta. Prerekvizita pre prijatie zamestnanca zamestnávateľom z takzvaných tretích krajín je zverejnenie pracovnej ponuky práve na ISTP. Vďaka tomu je portál aktívne využívaný nielen zamestnávateľmi, ale aj uchádzačmi, záujemcami o zamestnanie. Okrem informácií o pracovných pozíciách poskytuje portál aj rôzne praktické rady a možnosť využitia odborných kurzov. Legislatívny rámec portálu ISTP tvoria Európska sociálna charta a Dohovor MOP o bezplatnom poskytovaní aktuálnych informácií o trhu práce.

Zároveň na Slovensku funguje Ústredný portál verejnej správy, ktorý zabezpečuje centrálny a jednotný prístup k informačným zdrojom a službám verejnej správy. Ústredný portál verejnej správy (ďalej aj ako „ÚPVS“) nachádza svoj legislatívny rámec v troch právnych predpisoch, a to v zákone č. 305/2013 Z. z. o elektronickej podobe výkonu pôsobnosti orgánov verejnej moci a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej aj ako „zákon o e-Governmente“), v zákone č. 275/2006 Z. z. o informačných systémoch verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako „zákon o ISVS“) a v zákone č. 351/2011 Z. z. o elektronických komunikáciách v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o elektronických komunikáciách“). Prostredníctvom portálu ÚPVS majú občania, ale aj podnikateľské subjekty priamu možnosť komunikácie s orgánmi štátnej správy, orgánmi samosprávy, ale aj súdmi či ústrednými orgánmi štátnej správy. Portál umožňuje za využitia občianskeho preukazu s čipom a čítačky napríklad aj zakladanie živností či právnických osôb. Z užívateľského hľadiska ide o prehľadný portál nachádzajúci sa na doméne www.slovensko.sk, dostupný nielen v slovenskom, ale aj anglickom jazyku.

Významnou zmenou účinnou od 1. januára 2017 bolo zavedenie povinnosti využívať elektronickú schránku na portáli ÚPVS. Každý podnikateľ, či už ako fyzická osoba alebo právnická osoba, mal danú schránku zriadenú, no ich využívanie nebolo efektívne. Novelou zákona o e-Governmente sa využívanie elektronických schránok stalo povinným pre všetkých podnikateľov, právnické osoby. **Od 1. januára 2017 môžu úrady všetkým právnickým osobám úradné dokumenty zasielať aj do ich elektronických schránok a táto forma doručenia má rovnaké právne účinky ako písomná forma.** Deaktivácia firemnej

elektronickej schránky aktivovanej na doručovanie nie je nijakým spôsobom možná. Elektronická schránka bude právnickej osobe zrušená až po jej zániku výmazom z obchodného registra.

Podnikateľov – fyzických osôb sa automatická aktivácia elektronických schránok netýka. Bežní občania – nepodnikatelia majú rovnakú možnosť, avšak nie povinnosť, aktivovať alebo deaktivovať vytvorené elektronické schránky na doručovanie. Zákon o e-Governmente ustanovuje, že výkon verejnej moci by mali príslušné orgány štátnej správy vykonávať prednostne elektronicky. Zároveň však naďalej nie je vylúčená komunikácia úradov s firmami v listinnej podobe. V súvislosti s elektronickým doručovaním je potrebné, aby si právnické osoby oznámenia **prečítali včas, pretože inak sa môžu tieto úradné dokumenty považovať za doručené aj bez toho, aby došlo k reálnemu otvoreniu spoločnosťou**. V prípade, že ide o elektronické správy do vlastných rúk, na ich prečítanie je právnická osoba ako prijímateľ povinná potvrdiť tzv. elektronickú doručenkú a až po tom jej bude sprístupnený obsah správy.

Portál ÚPVS umožňuje užívateľom nastaviť si systém notifikácií, ktorý ich bude upozorňovať na došlú poštu.

Na základe stručnej charakteristiky portálu ISTP a portálu ÚPVS vyvstáva otázka, čo majú tieto spoločné s problematikou absolventov a digitálnym trhom práce. Autorka článku sa domnieva, že koncept, ktorý vo svete dlhodobo funguje a je všeobecne známy – portál, prostredníctvom ktorého si uchádzači o prácu, ale aj zamestnanci majú možnosť vytvárať profesijné profily a dostať sa tak do povedomia širšej komunity, ako aj potenciálnemu budúcemu zamestnávateľovi, by bolo za využitia už existujúcich stránok ISTP a ÚPVS jednoduché vytvoriť aj na Slovensku a dopomôcť tak absolventom k jednoduchšiemu uplatneniu sa na trhu práce bez zbytočnej byrokracie, prestojov medzi ukončením štúdia a výkonom práce u zamestnávateľa, ale aj získaniu pracovných návykov, profesijnej komunikácie a samostatnosti.

Portál ISTP v súčasnosti už umožňuje registráciu osôb, ktoré si hľadajú prácu ako osobných profilov nezamestnaných, ktoré sa v prípade súhlasu môžu dostať až k potenciálnemu zamestnávateľovi. ISTP neposkytuje možnosť vytvárania komplexných profilov pre záujemcov o zamestnanie, študentov v poslednom ročníku či absolventov škôl v podobe tzv. „online“ životopisov, kde by mali študenti alebo absolventi možnosť uviesť informácie o dosiahnutom vzdelaní, absolvovaní kurzov, pracovných skúsenostiach, jazykových či počítačových zručnostiach. Dôležitým bodom v celom procese zamestnávania a digitálnej dobe je čas. Domnievame sa, že vytváranie profilov a aktivácia osôb až v čase, keď už požívajú status nezamestnanej osoby, je príliš neskoro.

Takáto osoba musí prejsť celým procesom registrácie na ÚPSVaR, dochádza k prerušeniu kontinuity prechodu zo štúdia do zamestnania, strate sociálnych či iných návykov a horšej adaptácii do následného pracovného života. Pokiaľ by ISTP umožňovalo priamo študentom posledných ročníkov či čerstvým absolventom registráciu a vytvorenie vizuálne atraktívneho a tzv. „user-friendly“ profilu, prišlo by podľa názoru autorky k významnému znižovaniu nezamestnanosti čerstvých absolventov. V dnešnej dobe sa potýkame s generáciou, ktorú autori⁸ William Strauss a Neil Howe označujú ako generáciu Z, pre ktorú je príznačné využívanie technológií a internetu. Generácia Z je generáciou osôb narodených v rokoch 1996 až 2009 a ide o nástupnú generáciu „millennials“ označovaných aj ako generácia Y. Pre predošlú generáciu bol ústredným nástrojom mobilný telefón, no pre súčasnú generáciu Z je signifikantným internet, drony, či dokonca virtuálna realita. Aktuálny stav a povinnosti uchádzačov o zamestnanie v zmysle zákona o službách zamestnanosti preto možno označiť ako zastaraný a nezodpovedajúci vývoju spoločnosti ani potrebám trhu. Pokiaľ by sa efektívne využil existujúci potenciál stránky ISTP, a ako uvádza autorka, umožnilo sa vytváranie profilov či už samotným študentom, záujemcom o prácu či dokonca uchádzačom, uľahčila by sa celková komunikácia a odbremenila byrokracia na pracovnom trhu. Následne by bolo možné tieto profily prepojiť s portálom ÚPVS. Pokiaľ by osoba vyjadrila súhlas pri registrácii a právnická osoba vyjadrila záujem v rámci vlastnej elektronickej schránky dostávať upozornenia, bolo by možné efektívne prepojiť profily osôb hľadajúcich si zamestnanie s podnikateľskými subjektami v Slovenskej republike. Nejde pritom o zložitý proces, pretože v prípade, že v súčasnosti registrovaný užívateľ portálu ISTP „zaškrtné“ súhlas so zaslaním jeho kontaktných informácií zamestnávateľovi, ktorý ponúka prácu prostredníctvom daného portálu, je mu takáto ponuka odoslaná. Problémom však ostáva, že len málo menších podnikateľov a spoločností využíva portál ISTP alebo má vedomosť o jeho službách. Väčšina potenciálnych zamestnancov a zamestnávateľov využíva na účely sprostredkovania zamestnania súkromných poskytovateľov. Ak by však portál ISTP ponúkal možnosť vytvorenia pracovných profilov a ich prepojenia na najširšiu možnú škálu právnických osôb na Slovensku, efektivita zamestnávania by sa nepochybne znásobila, zmenšil by sa nápor na úrady práce sociálnych vecí a rodiny, ale aj administratívna záťaž pre záujemcov či uchádzačov o zamestnanie.

⁸ William Strauss a Neil Howe, sú americkí autori, ktorí ako prví opísali koncepciu definovania generácií na pracovnom trhu na základe signifikantných prvkov a prostriedkov, ktoré vo svojom živote využívajú.

Potrebným krokom pre napojenie študentov či absolventov hľadajúcich si prácu na Slovensku by bolo prepojenie portálu ISTP a portálu ÚPVS. Dôležitou súčasťou by bola adresnosť profilov. Pokiaľ by bola v rámci portálu ÚPVS poskytnutá možnosť registrovaným právnickým osobám prijímať z portálu ISTP len profile takých potenciálnych zamestnancov, ktorí vyhovujú ich požiadavkám (možnosť navoliť dosiahnuté vzdelanie, jazykové znalosti,...), adresnosť profilov by bola využitá na maximum a podnikatelia by sa skutočne dostali k profilom študentov, absolventov či uchádzačov o prácu, ktorí najlepšie spĺňajú ich podmienky a požiadavky.

Úlohou úradov práce, sociálnych vecí a rodiny je okrem mnoho iných aj realizovať právo zakotvené v článku 35 Ústavy Slovenskej republiky, ktorý ustanovuje *„každý má právo na slobodnú voľbu povolania a prípravu naň, ako aj právo podnikat' a uskutočňovať inú zárobkovú činnosť“*. Prostredníctvom umožnenia kreovania vlastných profilov by sa proces zamestnávania osôb zjednodušil a zefektívnil. Pri úspešnom zaslaní profilu konkrétnemu podnikateľovi v prípade študenta školy by navyše odpadla celá byrokracia evidencie na ÚPSVaR a zabezpečil sa plynulý prechod z fázy štúdia do zamestnania. Vyše 4000 absolventov vysokých škôl, ktorí sú v súčasnosti evidovaní na úradoch práce, by túto skúsenosť nemuselo podstúpiť, pokiaľ by zamestnávanie absolventov a mladých pracovníkov na Slovensku skutočne zodpovedalo štandardom digitalizácie spoločnosti a umožnilo efektívne prepojiť potenciálneho zamestnanca s potenciálnym zamestnávateľom. Pri súčasnom trende, keď absolventi vysokých škôl nie sú, až na výnimky z technických škôl, na trhu tým najžiadanejším artefaktom a do popredia sa dostávajú absolventi stredných odborných škôl s manuálnymi zručnosťami, považuje autorka krok k digitalizácii vo forme možnosti zriaďovania profesijných profilov a ich prepájanie na potenciálnych zamestnávateľov za krok, ktorý by mal byť nástrojom na ich jednoduchšie uplatnenie a zároveň by malo ísť o krok nevyhnutný, pokiaľ sa Slovenská republika chce v budúcnosti vyhnúť narastajúcej miere nezamestnaných absolventov vysokých škôl s minimálnou praxou. Treba tiež poukázať, že pokiaľ absolvent nezískal počas vysokej školy aspoň ročnú prax, má len minimálnu šancu uplatniť sa v súlade s dosiahnutým vzdelaním a jeho rozvoj (kurzy, školenia) bude stáť pri jeho evidencii na úrade práce sociálnych vecí a rodiny štát ďalšie prostriedky.

3 Potrebné zákonné úpravy *de lege ferenda* a záver

V súčasnosti začne pracovný trh zaplavovať spomínaná generácia Z. Zákonník práce bude musieť reflektovať nielen na požiadavky danej generácie vzhľadom na digitalizáciu, ale podrobnejšie sa vysporiadať sa aj s úpravou inštitútov, ako je „home office“, vysoká miera flexibility práce a iné. Pokiaľ by štát pristúpil na autorkou navrhovanú koncepciu a umožnil študentom, absolventom či uchádzačom o prácu vytváranie profesijných profilov na portáli ISTP a ich prepojenie na elektronické schránky právnických osôb na portáli ÚPVŠ, vzniká podľa názoru autora priestor aj na úpravu dohody o brigádnickej práci študenta.

Autorka si uvedomuje rozporuplnosť dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ktorá sa čoraz častejšie otvára na vedeckých fórach, no zastáva názor, že dohoda o brigádnickej práci študenta je zmluvným typom, ktorý napomáha študentom získaniu prvých pracovných skúseností a návykov a možnosti vyhnúť sa tak potenciálnej nezamestnanosti. Domnieva sa, že pokiaľ chceme v Slovenskej republike zabezpečiť kontinuitu zamestnávania študentov a následne absolventov vysokých škôl, je potrebná úprava, respektíve umožniť aj zo zákona zamestnávateľovi, aby študent nebol len využívanou pracovnou silou počas dohody o brigádnickej práci študenta, ktorá má pre zamestnávateľa nespochybniteľné výhody v podobe nižších odvodov či absencie povinnosti hradenia príspevku na jedlo. Autorka v danom prípade považuje za najvhodnejšie riešenie využitie inštitútu podobného paragrafu 53 Zákonníka práce, kde je upravené uzatvorenie zmluvy o budúcej pracovnej zmluve so žiakom strednej odbornej školy alebo žiakom stredného odborného učilišťa. Pokiaľ by sa zaviedol zmluvný typ, ktorý by umožňoval zamestnávateľovi uzavrieť zmluvu o budúcej pracovnej zmluve aj so študentom vysokej školy, zabezpečila by sa kontinuita a zefektívnilo zamestnávanie absolventov vysokých škôl. Mohlo by ísť o zmluvu, ktorá by bola ponúkaná študentom posledného ročníka, ktorí pôsobia u zamestnávateľa prostredníctvom dohody o brigádnickej práci študenta, a to za podmienok obdobných, ako sú upravené v paragrafe 53 Zákonníka práce.

21. storočie so sebou prinieslo množstvo zmien jednak na poli techniky, ale aj na trhu práce. Pracovné podmienky a nároky dnešných absolventov nie je možné priblížiť k tým, ktoré mali ich rodičia. Rozdiel medzi pracovným a osobným životom zamestnancov sa postupne zmenšuje a dochádza k ich prelínaniu, zamestnanci využívajú aj v súkromnom živote a počas doby odpočinku pracovný mobilný telefón, notebook či iné pracovné prostriedky zverené

zamestnávateľom. Práca sa nevykonáva len na pracovisku, ale aj v kaviarňach, domovoch zamestnancov, „teambuldingoch“ či pracovných fórach. Väčšina komunikácie medzi zamestnancom a zamestnávateľom prebieha prostredníctvom e-mailov, online programov, pracovné poriadky prestávajú byť zverejnené na nástenke zamestnávateľa, naopak, sú na jeho vnútornom webe. Napriek tomu, že generácia v súčasnosti najviac zastúpených zamestnancov v rozpätí rokov 35 až 45 je ešte zvyknutá na iné pracovné podmienky, nerobí jej problém komunikácia aj prostredníctvom pošty, osobných stretnutí či osobnej návštevy úradov, trh práce sa bude musieť vyrovnáť s nástupom novej generácie, ktorá využíva smartfóny, aplikácie, online komunikáciu a tooly takmer na všetko. Ide o nevyhnutný progres, ktorý v blízkej budúcnosti zasiahne aj Slovenskú republiku. Autorka si prostredníctvom článku dovolila poukázať na možnosti, ktorými by trh práce mohol disponovať pri ich plnom využívaní aj dnes a zabezpečil by tak digitalizáciu, ktorá je nielen potrebná, ale aj nevyhnutná.

Resumé

Author of this article is dealing with the existing and very topical problem of graduate's and young people unemployment. This phenomenon is alarming not only in Slovak republic but also in other, much more developed countries. Author is pointing out the bureaucracy issue each unemployed person must undergo in Slovakia, to be registered at the social security office and get help from the state (monetary and in job searching as well). AS for the solution, since there are currently two online governmentally supported sites, that offer services connected to employment and online post box, the authors suggest connecting these to enable graduates and students' creation of their online working profiles that could be directly sanded to the online post boxes of entrepreneurs as potentials employer based on chosen criteria (education, language skills etc.). Author underlines the problem of student working agreements, as they are stated now in labor code, and their need of novelization due to lack of permanency and bad working conditions for young workers in their last years of study.

Použitá literatúra

BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R.: Pracovné právo. 2. vydanie. Bratislava: Edícia Juristika, 2013, 598 s. ISBN 978-80-89393-97-8.

BARINKOVÁ, M., DOLOBÁČ, M., ŽUĽOVÁ, J.: Pracovné právo v poznámkach s príkladmi. 1. vydanie. Wolters Kluwer, 2015, 338 s., ISBN 9788081682803.

GALVAS, M. a kol.: Pracovní právo. Masarykova univerzita v Brně. Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. 2012. 753 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky.

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Európska sociálna charta.

Dohovor MOP o bezplatnom poskytovaní aktuálnych informácií o trhu práce.

Zákon č. 305/2013 Z. z. o elektronickej podobe výkonu pôsobnosti orgánov verejnej moci a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákon č. 275/2006 Z. z. o informačných systémoch verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 351/2011 Z. z. o elektronických komunikáciách v znení neskorších predpisov.

MONITOROVANIE ZAMESTNANCOV V CESTNEJ DOPRAVE¹

JUDr. Jozef Greguš
Interný doktorand

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia
Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave
Hornopotočná 23,
918 43 Trnava
jozefingregus@gmail.com

Kľúčové slová: monitorovanie zamestnancov, cestná doprava, ochrana súkromia.

Úvod

V súčasnej dobe sa ľudstvo nachádza v digitálnej dobe, ktorá pod vplyvom nových technológií rôznymi spôsobmi ovplyvňuje každé jedno odvetvie súkromného a verejného práva. Pracovné právo nie je v tomto smere žiadnou výnimkou. Rozvoj nových technológií v súčasnej dobe ponúka zamestnávateľom relatívne široké možnosti monitorovania zamestnancov. Problematika monitorovania zamestnancov súvisí najmä s ochranou súkromia zamestnancov na pracovisku. Monitorovanie zamestnancov zo strany zamestnávateľov s využitím rôznych informačných a telekomunikačných technológií mnohokrát narúša súkromie zamestnancov na pracovisku. Pri monitorovaní zamestnancov zo strany zamestnávateľov dochádza k stretu záujmu zamestnávateľov na ochranu svojho vlastníckeho práva a záujmu zamestnancov na ochrane ich súkromia. K monitorovaniu zamestnancov dochádza v každom jednom sektore hospodárstva Slovenskej republiky. Odvetvie cestnej dopravy nie je v tom smere žiadnou výnimkou. V prípade monitorovania zamestnancov v cestnej doprave zo strany zamestnávateľa sa výkon kontroly zameriava na dodržiavanie maximálneho prípustného pracovného času v doprave alebo dodržiavanie bezpečnosti

¹ Autor spracoval príspevok s finančnou podporou projektu APVV-15-0066 s názvom „Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca“. Zodpovedná riešiteľka prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc., Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave.

a ochrany zdravia pri práci, najmä na zákaz požívania alkoholických a iných omamných a psychotropných látok pred jazdou vodiča. Problematika monitorovania zamestnancov v cestnej doprave okrem ochrany súkromia zamestnanca obsahuje aj medicínske a etické aspekty. Sústavné monitorovanie zamestnancov zvyšuje prítomnosť stresu u zamestnancov, čo v prípade zamestnancov v cestnej doprave môže mať negatívne následky nielen pre samotného zamestnanca alebo zamestnávateľa, ale aj pre všetkých účastníkov premávky na pozemných komunikáciách. V kontexte naznačenej ochrany súkromia zamestnanca sa z aplikačnej praxe vyvinulo množstvo aplikačných problémov, ktoré vznikajú pri monitorovaní zamestnancov v cestnej doprave. Nakoľko právo na súkromný život zamestnanca patrí k základným ľudským právam, v poslednom období sa problematikou ochrany súkromia v početnej miere zaoberal aj Súdny dvor Európskej únie a Európsky súd pre ľudské práva. Účelom nášho článku bude poukázať na vybrané spôsoby monitorovania zamestnancov v cestnej doprave, pričom sa budeme snažiť poukázať na aplikačné nedostatky aktuálnej právnej úpravy *de lege lata*, ktorá nám jasným a určitým spôsobom neodpovedá na aplikačné problémy, ktoré súvisia s monitorovaním zamestnancov v cestnej doprave, na ktoré v našom článku poukážeme.

1 Všeobecne k monitorovaniu zamestnancov

V súčasnej dobe môžeme bezpochyby povedať, že monitorovanie zamestnancov prostredníctvom nových informačných a komunikačných technológií patrí k fenoménu súčasnej digitálnej doby. Monitorovanie zamestnancov sa v súčasnej dobe uskutočňuje rôznymi sofistikovanými spôsobmi, ktoré narúšajú súkromie zamestnancov. Zamestnanci sú povinní pracovať pod neustálym monitorovaním, čo u niektorých zamestnancov môže mať za následok zvýšenie stresu na pracovisku z obavy pred postihom zo strany zamestnávateľa. V prvej časti nášho článku poukážeme na základný právny rámec ochrany súkromia zamestnanca, podmienky a účel zavádzania monitorovacieho zariadenia na pracovisku a vzhľadom na pomerne značné množstvo známych spôsobov monitorovania zamestnancov sa z nášho pohľadu pokúsime navrhnúť ich delenie z jednotlivých ďalej uvedených relevantných hľadísk.

1.1 Právny rámec ochrany súkromia zamestnanca

Právo na súkromný život patrí medzi základné ľudské práva prvej generácie. Problematika ochrany práva na súkromný život je predmetom právnej úpravy na medzinárodnej úrovni, európskej úrovni a rovnako tak je predmetom vnútroštátnej právnej úpravy v Slovenskej republike.

Podľa čl. 12 Všeobecnej deklarácie ľudských práv nikto nesmie byť vystavený svojvoľnému zasahovaniu do súkromného života, rodiny, domova alebo korešpondencie, ani útokom na svoju česť a povesť. Obdobne je ochrana súkromia nielen zamestnancov obsiahnutá v čl. 17 Medzinárodného dohovoru o občianskych a politických právach. Na európskej úrovni je právo na rešpektovanie súkromného života zamestnanca zakotvené v článku 8 Európskeho dohovoru ochrane ľudských práv a základných slobôd (ďalej len: „*Dohovor*“) a v Charte základných práv EÚ (ďalej len: „*Charta*“). Podľa čl. 8 Dohovoru má každý právo na rešpektovanie súkromného a rodinného života, obydlia a korešpondencie. Podľa čl. 7 Charty má každá osoba právo na ochranu súkromného a rodinného života, právo na obydlie a komunikáciu, pričom predmetom ochrany práva na rešpektovanie komunikácie je práve korešpondencia, avšak právna ochrana nezahŕňa len písomnú korešpondenciu, ale akúkoľvek inú komunikáciu prostredníctvom telefonických rozhovorov, počas ktorých podlieha právnej ochrane aj tretia osoba, s ktorou fyzická osoba telefonuje.² Každý má právo na zákonnú ochranu pred takýmto zásahom alebo útokom. Obmedzenie práva na súkromný život v zmysle čl. 7 Charty je možný len na základe zásady legality, legitimacy a proporcionality.³

V Slovenskej republike je ochrana súkromia garantovaná v čl. 16 zákona č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov, podľa ktorého nedotknuteľnosť osoby a jej súkromia je zaručená. Podľa čl. 11 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len: „*Zákonník práce*“) zamestnávateľ môže o zamestnancovi zhromažďovať len osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca a údaje, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce, ktorú zamestnanec má vykonávať, vykonáva alebo vykonával. Podľa § 13 ods. 4 Zákonníka práce nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefo-

² Rozhodnutie ESELP v právnej veci Klass z roku 1978.

³ BARANCOVÁ, H. a kol.: *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012, str. 112, ISBN 978-80-7380-422-0.

nických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručení na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania.

Ochrana súkromia je predmetom legislatívnej úpravy aj v § 11 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov, podľa ktorého má fyzická osoba právo na ochranu svojej osobnosti, najmä života a zdravia, občianskej cti a ľudskej dôstojnosti, ako aj súkromia, svojho mena a prejavov osobnej povahy.

V rámci ochrany súkromného života zamestnanca sú osobitne chránené osobné údaje zamestnanca. Ochrana osobných údajov je v práve EÚ predmetom osobitnej legislatívnej úpravy, ktorá je vyjadrená najmä v smerniciach. Ide o Smernicu Európskeho parlamentu a Rady č. 95/46 ES zo dňa 24. októbra 1995 o ochrane jednotlivcov vzhľadom na spracovávanie osobných údajov a o voľnom pohybe takých údajov (ďalej len: „*Smernica*“). Dňa 4. mája 2016 bolo v Úradnom vestníku Európskej únie zverejnené nariadenie Európskeho Parlamentu a Rady 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracovaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov (ďalej len: „*Nariadenie*“). Týmto Nariadením sa zrušuje Smernica a toto Nariadenie nadobudne účinnosť dňa 25. mája 2018, pričom do uvedeného obdobia sa v Slovenskej republike bude naďalej aplikovať zákon č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.⁴

1.2 Spôsoby monitorovania zamestnancov

Vzhľadom na široké spektrum známych spôsobov monitorovania zamestnancov je možné, aby právna veda v oblasti pracovného práva pristúpila k ich vnútornému členeniu z rôznych hľadísk. Monitorovanie zamestnancov môžeme členiť z viacerých hľadísk. Z hľadiska pôvodnosti môžeme jednotlivé spôsoby monitorovania zamestnancov rozdeliť na staršie (klasické) spôsoby monitorovania zamestnancov a na nové, inovatívne spôsoby monitorovania zamestnancov. K starším, klasickým spôsobom monitorovania zamestnancov môžeme

⁴ ŠVEC, M., VALENTOVÁ, T.: *Ochrana osobných údajov v pracovnoprávných vzťahoch*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016, str. 19, ISBN 978-80-8168-493-6.

zaradiť napríklad monitorovanie zamestnanca prostredníctvom rôznych do-
tazníkov, monitorovanie e-mailovej komunikácie a korešpondencie zamest-
nanca, kontrola výkonu práce prostredníctvom rôznych softvérov a progra-
mov nainštalovaných na počítačoch zamestnanca, monitorovanie kamerovým
systémom, monitorovanie výkonu práce zamestnanca pri výkone domácej
práce a telepráce prostredníctvom *online* telekomunikačných programov ako
napríklad *skype*, monitorovanie prostredníctvom *mystery shoppingu* alebo na-
príklad prostredníctvom vizuálnej prehliadky alebo prostredníctvom špeciál-
nych zariadení na zistenie prítomnosti alkoholu v dychu zamestnanca. Medzi
nové inovatívne spôsoby monitorovania zamestnancov určite patrí monitoro-
vanie prostredníctvom GPS systému, prostredníctvom rôznych aplikácií alebo
treckerov, ktoré umožňujú zachytiť fyzický výkon zamestnanca, pričom taký-
to spôsob monitorovania zamestnancov sa využíva najmä pri profesionálnych
športovcoch. Medzi ďalšie inovatívne metódy monitorovania zamestnancov
patrí monitorovanie prostredníctvom biometrických údajov alebo čipov alebo
monitorovanie zamestnancov prostredníctvom dronov. Z hľadiska vedomosti
a informovanosti zamestnanca vzhľadom na jeho monitorovanie môžeme jed-
notlivé vyššie spôsoby monitorovania zamestnancov rozdeliť na skryté formy
monitorovania zamestnancov, ktoré sa uskutočňujú bez vedomia a prípadné-
ho súhlasu zamestnanca a monitorovanie zamestnancov, s ktorými boli za-
mestnanci minimálne oboznámení v zmysle Zákonníka práce, resp. s takýmto
monitorovaním súhlasili. Z hľadiska subjektu, ktorý samotné monitorovanie
zamestnancov uskutočňuje, môžeme monitorovanie zamestnancov rozdeliť na
monitorovanie, ktoré uskutočňuje samotný zamestnávateľ, a to buď osobne,
prostredníctvom vedúcich zamestnancov, alebo prostredníctvom monitoro-
vacieho zariadenia (*napríklad kamerový systém, dron*). Zároveň je možné, aby
samotné monitorovanie a kontrolu zamestnancov uskutočnili aj ďalšie subjek-
ty, ako napríklad príslušník Policajného zboru Slovenskej republiky alebo tretí
subjekt v podobe zákazníka alebo cestujúceho, ktorý môže rôznymi spôsob-
mi ohodnotiť výkon práce zamestnanca. Monitorovanie zamestnancov z hľa-
diska subjektu, ktorý monitorovanie uskutočňuje, má nepochybne význam
v chápaní monitorovania zamestnancov ako takého. Autor tohto článku chápe
monitorovanie zamestnancov v užšom zmysle slova len prostredníctvom za-
mestnávateľa, pričom pod monitorovaním zamestnanca v širšom zmysle slova
má na mysli monitorovanie inými, už uvedenými subjektmi, na základe ktorého
môže pristúpiť k vyvodu pracovnoprávnej zodpovednosti voči zamest-
nancovi v podobe upozornenia zamestnanca na menej závažné alebo závažné
porušenie pracovnej disciplíny, ktoré môže viesť k výpovedi alebo ku okam-

žitému skončeniu pracovného pomeru v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce. Zároveň je možné jednotlivé spôsoby monitorovania zamestnancov rozdeliť aj z hľadiska toho, či sa z monitorovania zamestnancov vyrába a uchováva zvukový, vizuálny alebo audiovizuálny záznam alebo sa záznam nevyrába. Pokiaľ sa z monitorovania zamestnancov vyrába a uchováva zvukový, vizuálny alebo audiovizuálny záznam, zamestnávateľ by mal mať od zamestnanca ako oprávnenej osoby v zmysle zákona o ochrane osobných údajov vopred udelený súhlas so spracovaním jeho osobných údajov. Táto skutočnosť nám umožňuje rozdeliť monitorovanie zamestnancov aj podľa toho, či pri jednotlivých spôsoboch monitorovania zamestnancov potrebuje zamestnávateľ vopred daný súhlas podľa zákona o ochrane osobných údajov, alebo sa vyžaduje v zmysle § 13 ods. 4 Zákonníka práce len prerokovanie so zástupcami zamestnancov, poprípade ako bude uvedené v záverečnej časti nášho článku, sa nebude vyžadovať pri zavedení monitorovacieho zariadenia ani predchádzajúce prerokovanie so zástupcami zamestnancov. Pri inštalácii monitorovacieho zariadenia nie je vylúčené, že zamestnávateľ bude potrebovať súhlas s inštaláciou monitorovacieho zariadenia podľa Občianskeho zákonníka od fyzickej alebo právnickej osoby, a to najmä vtedy, ak sa má monitorovacie zariadenie nainštalovať do priestorov pracoviska alebo do dopravného prostriedku, ktorý nie je vo výlučnom vlastníctve samotného zamestnávateľa poprípade zamestnanca, alebo takýto spoločný priestor pracoviska zamestnávateľa využívajú na výkon práce aj iní zamestnanci iného zamestnávateľa.

1.3 Podmienky a dôvody monitorovania zamestnancov

Podľa § 13 ods. 4 Zákonníka práce platí, že zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručenú na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania.

Zákonník práce však neuvádza, čo sa považuje za vážne dôvody spočívajúce v osobitnej povahe činností zamestnávateľa. V aplikačnej praxi však pôjde

o situácie, keď sa zamestnávateľ z dôvodu ochrany svojho vlastníckeho práva rozhodne nainštalovať na pracovisko zamestnancov napríklad kamerový systém z dôvodu prevencie pred krádežami tovarov a služieb na pracovisku. Subjektom, ktorý ako prvý rozhoduje o tom, že na jeho strane sú naplnené vážne dôvody na zavedenie monitorovacieho zariadenia a tieto dôvody spočívajú v jeho osobitnej povahe činnosti, je práve zamestnávateľ. Z uvedeného dôvodu sa zamestnávatelia v aplikačnej praxi mylne domnievajú, že každý jeden vážny dôvod pre zavedenie monitorovacieho zariadenia má povahu v osobitnej povahe činnosti, ktorú vykonáva zamestnávateľ. Ak by na strane zamestnávateľa nebola splnená podmienka vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti, zamestnávateľ by nebol oprávnený zaviesť na pracovisku zamestnanca monitorovacie zariadenie podľa § 13 ods. 4 Zákonníka práce, a to ani vtedy, ak by s tým sám zamestnanec súhlasil.⁵ Osobitnú povahu činnosti je potrebné vykladať vzhľadom na konkrétnu pracovnú činnosť zamestnanca a nie na predmet činnosti zamestnávateľa, ktorý je uvedený vo verejne prístupnom registri, poprípade v inom zakladajúcom dokumente zamestnávateľa ako právnickej osoby.⁶ Medzi ďalšie dôvody k zavádzaniu monitorovacích zariadení na pracoviskách zamestnancov určite patrí optimalizácia finančných nákladov na výrobné procesy tovarov a služieb, daňová optimalizácia, zvýšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci samotných zamestnancov, ochrana vlastníckeho práva k predmetom patriacim samotným zamestnancom alebo kontrola výkonu práce samotných zamestnancov.

Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania. Pokiaľ u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, v zmysle § 12 ods. 2 Zákonníka práce sa nevyžaduje prerokovanie priamo so zamestnancom, ale zamestnávateľ môže konať samostatne. Zákonník práce pri zavádzaní kontrolného mechanizmu na pracovisku zamestnanca nevyžaduje súhlas od samotného zamestnanca. Ak však zamestnávateľ zavádza jeden z demonštratívne uvedených spôsobov monitorovania zamestnancov v § 13 ods. 4 Zákonníka práce, je povinný na to vopred upozorniť zamestnanca. Takéto upozornenie môže zamestnávateľ urobiť aj ústne

⁵ SISKOVÍČOVÁ, K.: *Ochrana súkromia a osobných údajov zamestnanca*. 1. vyd. Trnava: Vydavateľstvo Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2015, 53 s., ISBN 978-80-8082-932-2.

⁶ MORÁVEK, J.: *Možnosti monitorování zaměstnanců na pracovišti v právním řádu České republiky*. In: BARANCOVÁ, H. a kol. *Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život*. Bratislava: Sprint dva, 2010, str. 36 a nasl., ISBN 978-80-89393-43-5.

priamo zamestnancovi. V prípade pochybností o splnení takejto povinnosti zo strany zamestnávateľa v prípadnom súdnom konaní však odporúčame, aby zamestnávateľ a zamestnanec o splnení takejto informačnej povinnosti spísali písomný záznam. Zároveň je potrebné povedať, že takýto proces monitorovania zamestnancov sa vyžaduje len pri zavádzaní kontrolných mechanizmov na monitorovanie zamestnancov. Sme toho názoru, že takýto postup nemusí zamestnávateľ dodržať, ak uskutočňuje výkon kontroly zamestnancov napríklad podľa § 147, § 177 alebo na základe § 82 Zákonníka práce prostredníctvom vedúcich zamestnancov.

2 Monitorovanie zamestnancov v cestnej doprave

Monitorovanie zamestnancov v cestnej doprave nie je v tomto smere žiadnou výnimkou. V súčasnej dobe sú na zamestnancov v cestnej doprave vyvíjané vysoké pracovné nároky, ktoré sú kontrolované a monitorované rôznymi spôsobmi zo strany zamestnávateľov. V tejto časti nášho článku poukážeme na jednotlivé spôsoby kontroly a monitorovania zamestnancov v cestnej doprave, pričom upozorníme na aplikačné nedostatky právnej úpravy *de lege lata* v § 13 ods. 4 Zákonníka práce, na ktoré v záverečnej časti nášho článku navrhujeme konkrétne spôsoby riešenia aktuálnych aplikačných problémov. Súčasne v tejto časti nášho článku predstavíme nový prvok, ktorý by mal byť podľa nášho názoru zohľadnený v aktuálnej právnej úprave pri zavádzaní monitorovacieho zariadenia na pracovisku zamestnanca.

2.1 Spôsoby a dôvody monitorovania zamestnancov v cestnej doprave

Medzi jednotlivé spôsoby monitorovania zamestnancov určite patrí monitorovanie zamestnancov prostredníctvom GPS systému, kontrola zamestnancov na základe vykonania orientačnej dychovej skúšky zo strany zamestnávateľa pred jazdou vodiča, osobná prehliadka vodiča, kontrola výkonu práce prostredníctvom *mystery shoppingu*, monitorovanie zamestnancov prostredníctvom dronov, monitorovanie zamestnancov prostredníctvom kamerového systému alebo monitorovanie zamestnancov v podobe informatívnych meračov rýchlosti v areáloch výrobných podnikoch zamestnávateľov. V kontexte nami už naznačeného delenia spôsobov monitorovania zamestnancov môžeme konštatovať, že v širokej škále možností, akými spôsobmi možno monitorovať za-

mestnancov v cestnej doprave, môžeme nájsť klasické spôsoby monitorovania zamestnancov, ale aj nové moderné a sofistikované spôsoby monitorovania zamestnancov, ako napríklad monitorovanie zamestnancov prostredníctvom *GPS systému*. Najčastejším subjektom, ktorý vykonáva kontrolu zamestnancov v cestnej doprave, patrí určite sám zamestnávateľ. V kontexte širšieho chápania monitorovania zamestnancov, ktoré sa uskutočňuje za účelom dodržiavania sociálnych práv zamestnancov v cestnej doprave, je subjektom vykonávajúcou kontrolu príslušník Policajného zboru Slovenskej republiky v spolupráci s inšpektorom práce. V kontexte širšieho chápania monitorovania zamestnancov netreba zabúdať na samotných cestujúcich, ktorí prostredníctvom rôznych aplikácií môžu priamo anonymne ohodnotiť výkon práce zamestnancov pracujúcich v doprave. S rozvojom nových technológií v oblasti cestnej dopravy ku kontrolovaným subjektom už dávno nepatria len profesionálni vodiči z povolania, ale sú to napríklad stewardi, ktorí sa starajú o palubný servis cestujúcich v autobusoch. Monitorovanie zamestnancov v cestnej doprave sa môže uskutočniť s vedomím zamestnanca alebo bez jeho vedomia skrytou formou. Pokiaľ zamestnancov hodnotia samotní cestujúci, tak s najväčšou pravdepodobnosťou pôjde o anonymné hodnotenie.

Medzi najčastejšie dôvody zavádzania monitorovacích zariadení v cestnej doprave v intenciách uvedeného určite patrí finančná optimalizácia výrobných prostriedkov alebo ochrana vlastníckeho práva zamestnávateľa. Netreba však zabúdať, že takmer v každom jednom spôsobe monitorovania zamestnancov v cestnej doprave môžeme nájsť prvky zvýšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci samotných zamestnancov, ktoré sa následne môžu prejavíť v prispení celkovej bezpečnosti všetkých účastníkov cestnej premávky na pozemných komunikáciách.

2.1.1 Monitorovanie GPS systémom

V súčasnej dobe sa medzi zamestnávateľmi vykonávajúcimi dopravné služby najviac rozšírilo monitorovanie zamestnancov prostredníctvom *GPS systému* (z angl. „*Global Positing System*“), ak títo pri výkone svojej práce využívajú motorové vozidlo. Tento spôsob monitorovania zamestnancov sa stal pri väčšine verejných dopravných prostriedkov ich pravidelnou súčasťou. Podstatou *GPS systému* je, že umožňuje zamestnávateľovi sledovať a vyhodnocovať pomocou príslušného počítačového programu rýchlosť motorového vozidla, lokalizovať aktuálnu polohu motorového vozidla, pracovný čas a doby odpočinku vodiča motorového vozidla a s tým súvisiace údaje. Pokým z technického hľadiska

pri inštalácii a používaní GPS systému v aplikačnej praxi zo strany zamestnávateľov sa nevyskytujú veľké problémy, tak z pohľadu ústavného práva a pracovného práva v kontexte ochrany súkromia zamestnanca predstavuje monitorovanie zamestnancov prostredníctvom GPS systému výrazný aplikačný problém. Pokiaľ sa zamestnávateľ rozhoduje zaviesť do služobného motorového vozidla GPS systém, v prvom rade si musí odpovedať na otázku, či existujú na jeho strane vážne dôvody spočívajúce v jeho činnosti v zmysle § 13 ods. 4 Zákonníka práce, ktoré predstavujú *condicio sine qua non* pre zamestnávateľa, pretože k narušeniu súkromia zamestnanca môže dôjsť len z vážnych dôvodov existujúcich na strane zamestnávateľa. Najčastejšie sa inštalácia GPS systému do motorových vozidiel odôvodňuje ekonomickými dôvodmi na strane zamestnávateľa v kontexte optimalizácie daňových výdavkov alebo ochranou majetku zamestnávateľa pred odcudzením alebo poškodením. Ďalším legitímnym účelom inštalácie GPS systému do motorových vozidiel je zvýšenie BOZP a eliminácia dopravných nehôd v kontexte vzniku pracovných úrazov samotných zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa.⁷ Vo všeobecnosti je možné predpokladať, že takéto vážne dôvody na strane zamestnávateľa by mali byť naplnené v prípadoch, keď zamestnávateľia poskytujú svoje služby v rámci sektora verejnej dopravy alebo využívajú pri poskytovaní svojich tovarov a služieb osobnú alebo nákladnú cestnú dopravu alebo prepravu z predtým uvedených dôvodov. V druhom rade je potrebné zodpovedať otázku, či narušenie súkromia zamestnanca prostredníctvom GPS systému sa uskutočňuje na pracovisku zamestnávateľa alebo v spoločných priestoroch zamestnávateľa. Zákonník práce pojem pracovisko nevymedzuje. Za pracovisko treba podľa odbornej literatúry považovať určitý priestor, v ktorom má zamestnanec vykonávať svoju prácu. Môže ním byť napríklad príslušná kancelária, dielňa, stavenisko.⁸ Podľa rozhodnutia Najvyššieho súdu Českej republiky: „*pracoviskom sa rozumie miesto, kde zamestnanec plní podľa pokynov zamestnávateľa svoje pracovné úlohy*“.⁹ Podľa § 8 ods. 4 pís. d) zákona č. 462/2007 o organizácii pracovného času v doprave v znení neskorších predpisov (ďalej len: „*zákon o organizácii pracovného času v doprave*“) sa pracoviskom mobilného zamestnanca v doprave rozumie aj dopravný prostriedok, ktorý mobilný zamestnanec využíva na vykonávanie dopravných činností. V aplikačnej praxi sa v monito-

⁷ SISKOVÍČOVÁ, K.: *Ochrana súkromia a osobných údajov zamestnanca*. 1. vyd. Trnava: Vydavateľstvo Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2015, 149 s., ISBN 978-80-8082-932-2.

⁸ BARANCOVÁ, H., SCHRÖNK, R.: *Pracovné právo*. Druhé prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: Sprint 2, 2013, str. 259, ISBN 978-80-89393-97-8.

⁹ Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR, sp. zn.: 21 Cdo 4596/2014 zo dňa 26. 11. 2015.

rovanom vozidle prostredníctvom GPS systému vyskytujú aj iní zamestnanci, ktorí sa svojou činnosťou podieľajú na zabezpečení bezpečnosti a plynulosti osobného dopravného prostriedku alebo bezproblémovom poskytovaní služieb na palube osobného dopravného prostriedku. Najčastejšie ide o vodičov sediacich na sedadle spolujazdca alebo stewardov v autobusoch, ktorí poskytujú cestujúcim služby palubného personálu. Z uvedeného dôvodu je potrebné skúmať, kto sa v aplikačnej praxi považuje za mobilného zamestnanca v cestnej doprave. Podľa § 7 ods. 1 zákona o organizácii pracovného času v doprave platí, že za mobilných zamestnancov v cestnej doprave sa považujú vodiči a ďalší členovia cestujúceho personálu, ktorí vykonávajú dopravné činnosti v cestnej doprave pre zamestnávateľa v pracovnom pomere. Z uvedenej definície mobilných zamestnancov nám vzniká prvý aplikačný problém súvisiaci s výkonom práce profesionálneho vodiča na základe jednej z dohôd o vykonaní práce mimo pracovného pomeru, pretože takíto vodiči nevykonávajú závislú prácu v pracovnom pomere u zamestnávateľa v zmysle § 7 ods. 1 zákona o organizácii pracovného času v doprave, a preto ich nemožno podľa tohto zákona považovať za mobilných zamestnancov. Na prvý pohľad by bolo možné uvedený legislatívny problém riešiť pomocou *analogie legis*, avšak aplikácia *analogie legis* v prospech vymedzenia pracoviska sa komplikuje v prípadoch, ak napríklad ide o profesionálneho vodiča z povolania, ktorý má v pracovnej zmluve dohodnutý ako druh práce: „vodič – operátor“ alebo ide o vodiča referenta, ktorý vedie služobné motorové vozidlo do 3,5 t. na služobnej pracovnej ceste, ktorý nemá ako druh práce dohodnutú činnosť vedenie motorového vozidla. Ďalší aplikačný problém súvisí so žiakmi stredných škôl vykonávajúcimi dopravné činnosti a praktikantmi, pretože je otázne, či takéto subjekty môžeme podradiť pod aplikáciu § 13 ods. 4 Zákonníka práce. Ustanovenia zákona o organizácii pracovného času v doprave o maximálnom pracovnom čase, o prestávkach v práci a o minimálnych dobách odpočinku mobilných zamestnancov v cestnej doprave sa síce vzťahujú aj na praktikantov a na žiakov stredných škôl vykonávajúcich dopravné činnosti, to však automaticky neznamená, že v zmysle § 7 ods. 1 zákona o organizácii pracovného času v doprave sa takéto subjekty považujú za mobilných zamestnancov, resp. za zamestnancov, ktorých má na mysli ustanovenie § 13 ods. 4 Zákonníka práce.

Monitorovanie zamestnanca prostredníctvom GPS systému pojmovo spadá pod monitorovanie zamestnancov v zmysle § 13 ods. 4 Zákonníka práce, v ktorom sú jednotlivé spôsoby monitorovania zamestnancov uvedené len príkladmo demonštratívny výpočtom. Pred inštaláciou samotného technického zariadenia do dopravného prostriedku je zamestnávateľ povinný vopred in-

formovať zamestnanca o inštalácii monitorovacieho zariadenia do dopravného prostriedku. Zamestnanec s jeho inštaláciou nemusí súhlasiť, avšak na monitorovanie zamestnanca sa v zmysle § 13 ods. 4 Zákonníka práce súhlas nevyžaduje. Táto skutočnosť však nevylučuje, že zamestnávateľ nebude potrebovať žiadny súhlas od zamestnanca. V súčasnej dobe nie je ničím výnimočným, že zamestnávateľ udelí súhlas na používanie súkromného motorového vozidla zamestnanca na pracovnoprávne účely. Pokiaľ má zamestnávateľ záujem o inštaláciu GPS systému do súkromného motorového vozidla zamestnanca, odporúčame, aby si zamestnávateľ so zamestnancom v samotnej dohode o používaní súkromného motorového vozidla zamestnanca na pracovnoprávne účely dohodli možnosť inštalácie GPS systému a podmienky jeho využívania. Pokiaľ zamestnanec udelí zamestnávateľovi súhlas s inštaláciou GPS systému do svojho motorového vozidla, zamestnávateľ by mal vyhodnocovať údaje z GPS systému len v pracovnom čase zamestnanca. Na tento účel môže byť GPS systém zo strany zamestnanca deaktivovaný prepnutím do režimu súkromná jazda, ak zamestnanec aktuálne využíva svoje súkromné motorové vozidlo po skončení jeho pracovného času. Pokiaľ by zamestnávateľ v uvedenej dohode o používaní súkromného motorového vozidla na pracovnoprávne účely udelil zamestnancovi súhlas s využívaním motorového vozidla patriacej tretej osobe, mal by si zamestnávateľ zaobstarať súhlas aj od tejto tretej osoby, ktorá je vlastníkom motorového vozidla. Pokiaľ samotný GPS systém neobsahuje v sebe kamerový systém, ktorý umožňuje vyhotovovať z priestorov kabíny vodiča audiovizuálny záznam na jeho spracovanie a uschovanie, zamestnávateľ nepotrebuje v zmysle zákona o ochrane osobných údajov súhlas zamestnanca ako dotknutej osoby. To však automaticky neznamená, že v prípade rozdielnej vnútroštátnej právnej úpravy inakšieho členského štátu Európskej únie by zamestnávateľ od svojho zamestnanca na území tohto členského štátu Európskej únie takýto súhlas so spracovaním osobných údajov nepotreboval a naopak.

V kontexte nami naznačených aplikačných problémov sa so zavádzaním GPS systému a následným monitorovaním zamestnancov v cestnej doprave na základe predtým uvedeného ani zďaleka výpočet aplikačných problémov nekončí. Ďalší aplikačný problém súvisí s hmotnoprávnymi podmienkami uvedenými v § 13 ods. 4 Zákonníka práce, ktoré oprávňujú zamestnávateľa monitorovať zamestnanca. U zamestnancov v cestnej doprave vyvstáva otázka, či môže zamestnávateľ monitorovať zamestnancov len počas ich pracovného času alebo aj v rámci doby odpočinku. Zákonník práce nám riešenie na tento aplikačný problém jednoznačne neposkytuje. Sme toho názoru, že pri skúmaní tohto aplikačného problému je potrebné každý jeden konkrétny prípad skú-

mať samostatne. Pokiaľ sa zamestnávateľ rozhodne monitorovať zamestnanca GPS systémom počas trávania doby odpočinku, musí mať podľa nášho názoru vážny prevádzkový dôvod spočívajúci v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa, ktorý môže spočívať napríklad v prevencii pred neoprávneným odcudzením dopravného prostriedku alebo dodržiavaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zamestnanca. Sme však toho názoru, že v takomto prípade zásahu do súkromia zamestnanca by zamestnávateľ nemohol použiť ekonomický dôvod odôvodňujúci takýto zásah do súkromia zamestnanca. Z uvedeného dôvodu je dôležité, aby zamestnávateľ pri prerokovaní so zástupcami zamestnancov riadne odôvodnil dôvody, pre ktoré sa rozhodne monitorovať svojich zamestnancov. Pokiaľ by zamestnávateľ riadnym spôsobom neodôvodnil, prečo má záujem na monitorovaní zamestnancov aj počas doby odpočinku, takéto monitorovanie by bolo podľa nášho názoru v rozpore s § 13 ods. 4 Zákonníka práce. Obdobná situácia platí aj pri spolujazdcovi vodiča, ktorý počas jazdy vodiča čerpá pracovnú pohotovosť a je pripravený v prípade náhlej potreby viesť dopravný prostriedok za vodiča. Pokiaľ by sme pri riešení tohto aplikačného problému dospeli k právnomu záveru, že zamestnávateľ môže monitorovať pracovisko zamestnanca aj počas doby odpočinku aj počas čerpania pracovnej pohotovosti, vzniká nám otázka, ktorá časť kabíny kamióna tvorí pracovisko zamestnanca pracujúceho v cestnej doprave. Je celkom bežné, že kabína kamióna sa skladá z dvoch častí, pričom zadná časť kamióna je prispôbená pre vodiča na trávenie iného času, akým je pracovný čas vodiča kamiónu. V aplikačnej praxi zadná časť kamióna je vybavená lôžkom, na ktorom vodič kamiónu trávi minimálny denný alebo týždenný odpočinok.

Ak je kabína vodiča kamiónu vybavená kamerovým systémom, ktorý môže byť súčasťou GPS systému, vzniká otázka, či môže zamestnávateľ monitorovať pracovisko zamestnanca aj vtedy, ak sa práve zamestnanec nenachádza v dopravnom prostriedku. Takúto situáciu spomíname zámerne, pretože dňa 31. mája 2017 Európska komisia predložila nové pravidlá, ktoré sa majú týkať cestnej dopravy. Nové pravidlá sú súčasťou viacerých legislatívnych opatrení týkajúcich sa cestnej dopravy, ktoré Európska komisia zverejnila v rámci tzv. *cestného balíčka* (ďalej len: „*cestný balíček*“). Tento cestný balíček upravuje celý rad legislatívnych opatrení, ktoré sa, okrem iného, týkajú aj trávania doby odpočinku vodičov kamiónov. Európska komisia plánuje pre zamestnávateľov zaviesť povinnosť zabezpečiť pre svojich vodičov trávenie nepretržitej doby týždenného odpočinku mimo dopravného prostriedku. V aplikačnej praxi je úplne bežné, že najmä vodiči v nákladnej cestnej doprave trávajú dobu odpočinku v kabíne dopravného prostriedku (kamiónu), ktorá je vo svojej zadnej

časti vybavená plnohodnotným lôžkom. Takéto legislatívne opatrenie má zabezpečiť vyššiu kvalitu odpočinku, následkom čoho sa zvyšuje bezpečnosť na európskych cestách.¹⁰ Pri tomto aplikačnom probléme je potrebné zodpovedať otázku, či môže za istých okolností tvoriť kabína vodiča ako pracovisko zamestnanca súkromie zamestnanca bez jeho osobnej prítomnosti. Sme toho názoru, že môže, pokiaľ by súčasťou kabíny vodiča kamiónu boli veci, ktoré by umožnili zamestnávateľovi napríklad zistiť náboženské vyznanie alebo sexuálnu orientáciu zamestnanca. Zaujímavou otázkou zostáva použitie údajov zozbieraných z GPS systému a ich následné použitie na vyvodenie pracovnoprávných dôsledkov voči zamestnancovi v podobe skončenia pracovného pomeru a ich prípustnosť v civilnom súdnom konaní ako jediného dôkazného prostriedku v konaní o neplatné skončenie pracovného pomeru.

2.1.2 Informatívny merač rýchlosti

Medzi ďalší spôsob monitorovania zamestnancov v cestnej doprave patrí meranie maximálnej povolenej rýchlosti motorového vozidla, ktoré zamestnanec vedie po cestnej komunikácii. Najčastejšie ide o meranie rýchlosti v areáli zamestnávateľa. Najčastejším dôvodom pre zavedenie maximálnej povolenej rýchlosti v areáli zamestnávateľa je zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia všetkých zamestnancov zamestnávateľa, pričom zamestnávateľ takýmto konaním prispieva k eliminácii hluku a prachu na jeho pracovisku, ale aj vzniku pracovných úrazov z dôvodu kolízie motorového vozidla so zamestnancami v areáli zamestnávateľa. Nakoľko najčastejšou sankciou za porušenie maximálnej povolenej rýchlosti v areáli zamestnávateľa je vyvodenie pracovnoprávných dôsledkov v podobe skončenia pracovného pomeru z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny, považujeme za potrebné sa tomuto aplikačnému problému bližšie venovať.

Pokiaľ chce zamestnávateľ zaviesť vo svojom výrobnom areáli maximálnu povolenú rýchlosť, môže takúto povinnosť pre svojich zamestnancov stanoviť vo svojom vnútornom predpise, ktorým je pracovný poriadok. S týmto pracovným poriadkom musia byť všetci dotknutí zamestnanci zamestnávateľa preukázateľným spôsobom v zmysle § 84 ods. 4 Zákonníka práce oboznámení. Zároveň by mal zamestnávateľ osadiť pri vstupe do svojho výrobného areálu informačné tabule, ktoré informujú zamestnancov o obmedzení maximálnej

¹⁰ European Commission: Europe on the move. Social rules: Rest time for truck drivers. Fact sheet, p. 1 – 2. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/mobility-factsheet-road-initiatives-rest-time.pdf> (prezerané dňa 22. júna, 20:16 hod.).

povolennej rýchlosti v areáli zamestnávateľa na cestných komunikáciách, ktoré sú vo vlastníctve zamestnávateľa. Zamestnávateľ môže zmerať maximálnu povolenú rýchlosť viacerými spôsobmi, pričom najčastejšie pôjde o informačné merače rýchlosti, ktoré sú známe z miest a obcí Slovenska.

Podľa aktuálnej právnej úpravy uvedenej v Zákonníku práce žiadny právny predpis nezakazuje takéto konanie zamestnávateľovi. V pracovnom poriadku môže zamestnávateľ stanoviť, že pokiaľ zamestnanec prekročí s motorovým vozidlom maximálnu povolenú rýchlosť, tak jeho konanie zakladá menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo závažné porušenie pracovnej disciplíny, pričom hranicu medzi založením menej závažného porušenia pracovnej disciplíny a závažného porušenia pracovnej disciplíny by mal zamestnávateľ dostatočne jasne oddeliť, a to prostredníctvom určenia hranice prekročenia rýchlosti jazdy v podobe kilometrov za hodinu. V prípade, ak zamestnanec opakovane poruší pracovnú disciplínu svojím zavineným konaním v podobe prekročenia maximálnej povolennej rýchlosti, takéto konanie môže viesť k vyvodeniu pracovnoprávných následkov z pracovného pomeru v podobe výpovede z pracovného pomeru alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru. V prípadnom civilnom súdnom konaní o neplatné skončenie pracovného pomeru by sa okrem podmienok zavedenia monitorovacieho zariadenia v zmysle § 13 ods. 4 Zákonníka práce a splnenia účinnosti vnútorného predpisu voči zamestnancom v zmysle § 84 ods. 4 Zákonníka práce určite skúmala kalibrácia samotného merača rýchlosti a zavinenie zamestnanca.

Zamestnávateľ však nesmie za žiadnych okolností udeliť za prekročenie maximálnej povolennej rýchlosti zamestnancovi peňažnú pokutu, a to ani vtedy, ak by sa na možnosti jej udelenia priamo dohodol so zamestnancom. Takáto dohoda by bola v zmysle zásady *numerus clausus* absolútne neplatná. V tejto súvislosti ale vyvstáva otázka, aké možnosti má zamestnávateľ pri vyvodení zodpovednosti voči iným zamestnancom zamestnávateľa alebo voči samostatne zárobkovo činným vodičom v zmysle § 10 zákona o organizácii pracovného času v doprave, ktorí pre zamestnávateľa vykonávajú dopravné činnosti. Sme toho názoru, že zamestnávateľ by sa v rámci obchodnoprávneho vzťahu mohol so samostatne zárobkovo činným vodičom dohodnúť na zmluvnej pokute titulom prekročenia maximálnej povolennej rýchlosti, ktorú zaznamenáva informatívny merač rýchlosti v areáli zamestnávateľa. Pokiaľ by sa zamestnávateľ snažil vyvodiť zodpovednosť za porušenie maximálnej povolennej rýchlosti v jeho výrobnom areáli voči iným zamestnancom zamestnávateľa a domáhal by sa zaplata zmluvnej pokuty, sme toho názoru, že s takýmto peňažným nárokom by zamestnávateľ v civilnom súdnom konaní nebol úspešný. To však

automaticky neznamená, že aplikačná prax nevyvinula účinné prostriedky na to, ako takýto zamestnávateľ môže byť uspokojený zaplatením prípadnej peňažnej pokuty od druhého zamestnávateľa zamestnanca. Najčastejšie druhý zamestnávateľ zamestnanca dobrovoľne akceptuje uloženie peňažnej pokuty, ktorá bola uložená jeho zamestnancovi, pod sankciou prerušenia obchodnoprávnych vzťahov s druhým zamestnávateľom alebo pod sankciou zákazu vstupu všetkých zamestnancov zamestnávateľa do výrobného areálu druhého zamestnávateľa. Výška uloženej peňažnej pokuty sa potom stáva predmetom rokovaní pri uzatváraní rôznych dohôd o generálnom urovnaní a stáva sa predmetom rôznych vzájomných započítaní pohľadávok obidvoch zamestnávateľov v rámci obchodnoprávnych vzťahov.

Pokiaľ by maximálnu povolenú rýchlosť prekročil zamestnanec zamestnávateľa na verejnej komunikácii a proti takémuto zamestnancovi by sa následne viedlo správne konanie pred príslušným dopravným inšpektorátom Policajného zboru Slovenskej republiky, zamestnávateľ môže za takéto konanie vyvodiť voči zamestnancovi pracovnoprávne dôsledky v podobe výpovede, ak takéto jeho konanie zakladá podľa vnútorného predpisu zamestnávateľa minimálne menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. Ak sa v priebehu lehoty uvedenej v § 63 ods. 4 Zákonníka práce konanie zamestnanca, v ktorom možno vidieť porušenie pracovnej disciplíny stane predmetom konania iného orgánu, možno dať výpoveď, ako aj okamžité skončenie pracovného pomeru ešte do dvoch mesiacov odo dňa, keď sa zamestnávateľ dozvedel o výsledku tohto konania. V zmysle súdnej praxe iným orgánom v zmysle § 63 ods. 4 Zákonníka práce treba rozumieť orgán, do právomoci ktorého patrí právomoc posudzovať konanie zamestnanca. Výsledkom konania môže byť v zmysle § 63 ods. 4 Zákonníka práce akékoľvek čo i len čiastkové zistenie iného orgánu, ktoré vyplýva z jeho právomoci.¹¹ Nemusí ísť o záver, ktorý vyplýva z právoplatného rozhodnutia iného príslušného orgánu v zmysle § 63 ods. 4 Zákonníka práce.¹²

2.1.3 Ďalšie spôsoby monitorovania zamestnancov

Ako bolo naznačené, medzi ďalšie spôsoby monitorovania zamestnancov v cestnej doprave patrí monitorovanie a kontrola prostredníctvom *mystery shoppingu* alebo prostredníctvom samotných cestujúcich. *Mystery shopping*

¹¹ OLŠOVSKÁ, A.: *Skončenie pracovného pomeru*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2015, str. 83, ISBN 978-80-7552-001-2.

¹² Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn.: 3 Cdo 134/2005.

možno charakterizovať ako kontrolu zamestnancov prostredníctvom utajenej identity. Mystery shopping ako kontrolu s utajenou identitou nemusí v aplikáčnej praxi uskutočňovať len sám zamestnávateľ. Je celkom bežné, že zamestnávateľ poverí svojich vedúcich zamestnancov, aby v rámci utajenej identity ako cestujúci skontrolovali výkon práce vodičov dopravných prostriedkov. Na kontrolu svojich zamestnancov prostredníctvom utajenej identity si môže zamestnávateľ objednať rôzne špeciálne agentúry, ktoré za odplatu ponúkajú svoje služby pre zamestnávateľa tak, že anonymným spôsobom uskutočnia v dopravnom prostriedku pravidelné alebo náhodné kontroly zamerané na výkon práce vodičov alebo obsluhujúceho personálu dopravného prostriedku. Z takejto formy „kontroly“ v súčasnej dobe profituje čoraz viac a viac agentúr. Z výkonu kontroly utajený cestujúci vyhotoví audiovizuálny záznam, ktorý odovzdá samotnému zamestnávateľovi. Pri takejto skrytej forme kontroly dochádza k spracovaniu osobných údajov bez vedomia zamestnanca, čím dochádza k narušeniu súkromia zamestnanca na pracovisku práve tým, že je utajeným spôsobom monitorovaný prostredníctvom tretích osôb. Takáto forma utajenej kontroly nemá v súčasnej dobe právny základ v Zákonníku práce. Zamestnávateľ je oprávnený sám alebo prostredníctvom svojich vedúcich zamestnancov kontrolovať výkon práce svojich zamestnancov, avšak nie prostredníctvom tretích osôb a súčasne menej invazívnymi spôsobmi kontroly, ktoré neporušujú základné ľudské právo zamestnanca na súkromný život.¹³

Ďalšiu formu kontroly zamestnancov pracujúcich v cestnej doprave uskutočňujú samotní cestujúci. Nie nadarmo sa medzi vodičmi autobusov hovorí, že: „*najväčším nepriateľom vodiča autobusu je jeho cestujúci*“. S plošným rozvojom internetizácie a s rozvojom nových aplikácií sa osobným cestným dopravcom otvárajú rôzne možnosti kontroly svojich zamestnancov práve prostredníctvom cestujúcich, ktorí majú spätnú možnosť ohodnotiť kvalitu služieb obsluhujúceho personálu dopravného prostriedku. Tým cestujúcim, ktorí si zakúpili cestovný lístok cez internet, majú možnosť dopravcovia zaslať dotazník kvality poskytovaných služieb. Cestujúci, ktorí si nekúpili cestovný lístok cez internet (*dopracovi nie je známa e-mailová adresa cestujúceho*), majú možnosť ohodnotiť kvalitu služieb obsluhujúceho personálu dopravného prostriedku prostredníctvom rôznych aplikácií. Je pomerne bežnou skutočnosťou, že takéto informácie sú podklad pre zamestnávateľa, ktorý sa na základe analýzy týchto výstupov rozhoduje, akým spôsobom tieto informácie ovplyvnia

¹³ BARANCOVÁ, H.: *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká)*. Praha: Leges, 2016, str. 52 a 53, ISBN 978-80-7502-176-2.

pracovnoprávny vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom. V aplikačnej praxi je bežné, že pokiaľ sa na konkrétnej autobusovej linke vyskytne viacero sťažností na obsluhujúci personál dopravného prostriedku, zamestnávateľ vyvodí voči svojim zamestnancom pracovnoprávne postihy v podobe nepriznania mimoriadnej odmeny za príslušný kalendárny mesiac, alebo zamestnancovi uloží upozornenie za nepriaznivé plnenie pracovných úloh. Nie je ničím výnimočným, že tieto informácie získané priamo z mobilných aplikácií od samotných cestujúcich sú podkladom pre skončenie pracovnoprávneho vzťahu zamestnanca so zamestnávateľom.

Ďalším pomerne bežným spôsobom, ako zamestnávateľ môže voči zamestnancom v cestnej doprave uskutočniť výkon kontroly, je prostredníctvom vykonania orientačnej dychovej skúšky zameranej na prítomnosť alkoholu v dychu zamestnanca. Takáto kontrola sa najčastejšie uskutočňuje v priestoroch zamestnávateľa a môže ju vykonať samotný zamestnávateľ alebo ním poverený vedúci zamestnanec. Najčastejším subjektom výkonu kontroly sú vodiči dopravných prostriedkov, pričom s rozvojom palubných služieb nie je vylúčené, že sa vykonaniu takejto dychovej skúšky zameranej na prítomnosť alkoholu v dychu môže podrobiť okrem vodiča dopravného prostriedku aj celý palubný personál. Právny základ pre uskutočnenie výkonu takejto kontroly tvorí zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov (ďalej len: „*zákon o BOZP*“). Podľa § 12 ods. 1 pís. l) zákona o BOZP je zamestnanec povinný sa podrobiť vyšetreniu, ktoré vykonáva zamestnávateľ alebo príslušný orgán štátnej správy, aby zistil, či zamestnanec nie je pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok. Okruh zamestnancov zamestnávateľa a iných osôb oprávnených dať zamestnancovi pokyn, aby sa podrobil vyšetreniu, uvedie zamestnávateľ v pracovnom poriadku alebo vo vnútornom predpise. Dychovú skúšku môže zamestnanec odmietnuť iba v prípade, že má lekárske potvrdenie o závažnej prekážke, ktorá znemožňuje súvislý výdych do alkohol testera. Takouto závažnou prekážkou môže byť napríklad ťažká astma. Niektoré alkohol testery však stačí priložiť k ústam zamestnanca a na vykonanie dychovej skúšky nie je potrebný súvislý výdych do alkohol testera. Pokiaľ výkon kontroly neuskutočňuje priamo zamestnávateľ ale napríklad vedúci zamestnanec, mal by zamestnávateľ takouto činnosťou písomne poveriť konkrétneho zamestnanca, ak takéto písomné poverenie nie je súčasťou vnútorného predpisu alebo pracovného poriadku. Pri vykonaní dychovej skúšky zameranej na prítomnosť alkoholu v dychu zamestnanca by mal byť prítomný aspoň jeden nezávislý svedok a o výsledku kontroly by mala byť spísaná zápisnica alebo protokol o vykonaní dychovej skúšky. Pokiaľ

je to z personálnych dôvodov možné, odporúčame, aby nezávislým svedkom pri dychovej skúške bol práve zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Je bežnou praxou, že z dôvodu právnej istoty sa zvykne orientačná dychová skúška opakovať s odstupom minimálne desiatich minút, pričom sa zvyknú vykonať až tri dychové skúšky. Pokiaľ zamestnanec s výsledkom dychovej skúšky nesúhlasí, mal by dobrovoľne vyhľadať spolu s prítomnými osobami zdravotnícke zariadenie, ktoré tomuto zamestnancovi odobere biologický materiál na zistenie prítomnosti alkoholu v jeho tele. Protokolu o vykonaní dychovej skúšky je potrebné venovať náležitú pozornosť, pretože najčastejšie býva jediným dôkazným prostriedkom v konaní o neplatné skončenie pracovného pomeru. V nedávnej dobe sa v pomerne ostro kritizovanom rozhodnutí k problematike alkoholu na pracovisku vyjadril Najvyšší súd Českej republiky. V prejednávanom prípade bol zamestnancovi pred začiatkom pracovnej zmeny zistený alkohol vo výške 0,32 promile alkoholu, pri druhej dychovej skúške o pol hodiny neskôr 0,23 promile alkoholu a pri odbere krvi vo večerných hodinách 0,11 % promile alkoholu v krvi. Zamestnancovi bola následne udelená výpoveď pre závažné porušenie pracovnej disciplíny. Najvyšší súd Českej republiky po preskúmaní všetkých okolností prípadu došiel k záveru, že požitie alkoholu samo osebe zamestnancom nemusí vždy automaticky znamenať závažné porušenie pracovnej disciplíny, aby mohol byť so zamestnancom okamžite skončený pracovný pomer. Pozitívne zistenie alkoholu v krvi zo strany zamestnávateľa nezakladá automaticky na strane zamestnanca závažné porušenie pracovnej disciplíny, pre ktoré by mohol dať zamestnávateľ zamestnancovi okamžité skončenie pracovného pomeru.¹⁴ Najvyšší súd Českej republiky v predmetom rozhodnutí poukázal na hľadiská, ktoré musia byť pri hodnotení miery závažnosti konania zamestnanca brané do úvahy. Takýmto hľadiskom je funkcia, ktorú zamestnanec zastáva, postoj k plneniu pracovných úloh, doba a situácia, za ktorých došlo k porušeniu právnych prepisov, miera zavinenia zamestnanca, spôsob a intenzita porušenia konkrétnych povinností zamestnanca, či svojím konaním spôsobil zamestnancovi škodu a pod.¹⁵

2.2 Verejný záujem

Zákonník práce nepozná pojem verejný záujem. Verejný záujem je z pohľadu práva neurčitým právnym pojmom. Verejný záujem predstavuje hodnotu,

¹⁴ Rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky, sp. zn.: 21Cdo 4733/2015.

¹⁵ Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/je-alkohol-na-pracovisti-vzdy-duvodem-k-vypovedi-105684.html> (prezerané dňa 16. 11. 2017, 17:35 hod.).

ktorá je niekedy nadradená nad základné ľudské právo a inokedy, podľa povahy záujmu, je nadradená nad viaceré základné práva a slobody. V prípade niekoľkých dotknutých základných práv možno vyvodiť, že existenciu verejného záujmu na obmedzení jedného základného práva vylučuje preskúmanie na obmedzení ďalšieho základného práva.¹⁶ V danom prípade sa pýtame, či neexistuje verejný záujem celej spoločnosti na tom, aby boli za každých okolností dodržiavané právne predpisy zaistujúce účastníkom premávky na pozemných komunikáciách ich bezpečnosť. Ako bolo poukázané, jedným z hlavných dôvodov zavádzania monitorovacích zariadení do dopravných prostriedkov je výkon kontroly zamestnávateľa, či jeho zamestnanci dodržiavajú právne predpisy v oblasti cestnej dopravy, ako napríklad dodržiavanie maximálneho povoleného denného pracovného času, doby odpočinku, bezpečnostné prestávky alebo maximálnu povolenú rýchlosť na pozemnej komunikácii. V prípade, ak by došlo k vyvodu pracovnoprávnej zodpovednosti voči zamestnancovi v podobe skončenia pracovného pomeru na základe získania jediného dôkazu z monitorovania zamestnanca, súd by mal v otázke prípustnosti takéhoto dôkazu prihliadnuť, okrem iného, na záujem celej spoločnosti, či má naša spoločnosť záujem na tom, aby profesionálni vodiči porušujúci svoje povinnosti vyplývajúce z osobitných právnych predpisov viedli aj naďalej vozidlá na pozemných komunikáciách. Sme si vedomí skutočnosti, že takýto verejný záujem by sa mal primárne zohľadniť pri vyvedení zodpovednosti voči takémuto vodičovi v správnom, resp. trestnom konaní, avšak sme toho názoru, že konajúci súd by v prípadnom súdnom konaní mal zohľadniť verejný záujem spoločnosti vtedy, ak sa voči takémuto zamestnancovi zároveň nevedie správne alebo trestné konanie, pretože porušenie právnej povinnosti zistil len sám zamestnávateľ z náhodného monitorovania zamestnanca.

Sme toho názoru, že ak k monitorovaniu zamestnancov v cestnej doprave dochádza v nami vyššie uvedených situáciách, takéto monitorovanie je v zmysle zásady legality, legitimacy, proporcionality a prítomného verejného záujmu spoločnosti nad dodržiavaním právnych povinností vyplývajúcich pre zamestnancov ako profesionálnych vodičov z príslušných osobitných právnych predpisov ospravedliteľné a akceptovateľné. V prípadnom súdnom konaní by mal konajúci súd akceptovať dôkazy získané z monitorovania zamestnancov, aj keď samotné monitorovanie zamestnancov vykazuje ospravedliteľný zásah do súkromia zamestnanca.

¹⁶ DRGONEC, J.: *Ústava Slovenskej republiky. Komentár. Teória a prax*. 1. vyd. Bratislava: C. H. Beck, 2015, str. 538, ISBN 978-80-89603-39-8.

Záver

Monitorovanie zamestnancov prostredníctvom nových informačných a komunikačných technológií je novým fenoménom pracovného práva v digitálnej dobe. Zamestnávateľa v súčasnej dobe stále hľadajú nové spôsoby, ako by mohli v rámci legislatívneho rámca *de lege lata* monitorovať výkon svojich zamestnancov bez toho, aby samotní zamestnanci mali vedomosť o tom, že je ich výkon práce monitorovaný. S monitorovaním zamestnancov je úzko spojená ochrana súkromia zamestnanca, ktorá je v mnohých prípadoch narušená práve skrytým monitorovaním zamestnancov bez ich vedomia. Ako už bolo uvedené, monitorovanie zamestnancov v cestnej doprave je však podľa nášho názoru ovplyvnené určitými špecifikami, za ktorých sa monitorovanie uskutocňuje. Pri pomyselnom vážení na tzv. *miskách váh* práva na ochranu súkromia zamestnanca a na druhej strane práva zamestnávateľa na kontrolu výkonu práce svojich zamestnancov je potrebné zohľadniť verejný záujem celej spoločnosti na tom, aby zamestnanci pracujúci v cestnej doprave riadne dodržiavali bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci nielen seba, ale aj ostatných členov posádky osobného dopravného prostriedku, cestujúcich a ostatných účastníkov cestnej premávky na pozemných komunikáciách. Z uvedeného dôvodu je pri vyvedení zodpovednosti z pracovného pomeru v podobe výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru potrebné postupovať veľmi obozretné v závislosti od intenzity porušenia pracovnej disciplíny a celospoločenskej škodlivosti konania zamestnanca.¹⁷ Zároveň však dodávame, že pracovné právo nie je prostriedkom na vyvedenie celospoločenskej zodpovednosti štátu voči jednotlivcovi. Takúto úlohu má predovšetkým priestupkové konanie

¹⁷ Príklad: Prostredníctvom tzv. *mystery shoppingu* by priamo sám zamestnávateľ vodiča autobusu zistil, že vodič autobusu na železničnom priecestí vošiel na železničné priecestie v čase, keď na ňom svietili prerušovane dve červené výstražné svetla a bola aktivovaná výstražná zvuková signalizácia, ktorá informuje všetkých účastníkov cestnej premávky, že od tohto momentu platí absolútny zákaz vstupu na železničné priecestie. Nakoľko vodič autobusu porušil svoju povinnosť vyplývajúcu z osobitného predpisu, ktorú zamestnávateľ podľa vnútorných predpisov považoval za závažné porušenie pracovnej disciplíny, bolo mu doručené okamžité skončenie pracovnej disciplíny. V súdnom konaní neplatnosť skončenia pracovného pomeru by sa pravdepodobne riešila ako predbežná otázka prípustnosť monitorovania vodiča autobusu v kontexte zásahu do jeho súkromia. Na druhej strane by mal vziať konajúci súd do úvahy, či má spoločnosť záujem na tom, aby na pozemných komunikáciách pôsobili vodiči autobusov, ktorých konanie môže mať pre celú spoločnosť mimoriadne tragické následky v kontexte možnej zrážky autobusu, resp. kamiónu a vlaku. Napríklad zrážka vlaku a autobusu 21. 2. 2009 pri obci Polomka v okrese Brezno, kde zahynulo 12 ľudí.

v rámci správneho práva a trestné konanie v rámci trestného práva. Nie však každé závažné porušenie pracovnej disciplíny vodiča dopravného prostriedku je riešené v rámci správneho konania. Takýto aplikačný postup by sa podľa nášho názoru mal uplatniť len vtedy, ak porušenie povinností vyplývajúcich z pravidiel premávky na pozemných komunikáciách nie je predmetom správneho konania, trestného konania alebo iného disciplinárneho alebo kárneho konania pred iným orgánom.

V rámci legislatívnych návrhov *de lege ferenda* si myslíme, že aktuálna právna úprava uvedená v § 7 ods. 1 zákona o organizácii pracovného času v doprave týkajúca sa vymedzenia mobilného zamestnanca spôsobuje viaceré právne problémy, predovšetkým v oblasti pracovného času v doprave. Z pohľadu ochrany súkromia zamestnanca pri legislatívnom vymedzení pojmu pracovisko mobilného zamestnanca v zmysle § 8 ods. 4 v spojení s definíciou mobilného zamestnanca v zmysle § 7 ods. 1 zákona o organizácii pracovného času rovnako tak spôsobuje aplikačné problémy v otázke vymedzenia pracoviska mobilného zamestnanca, ktoré môže byť na základe § 13 ods. 4 Zákonníka práce monitorované. Z uvedeného dôvodu navrhujeme, aby sa za mobilného zamestnanca v zmysle § 7 ods. 1 zákona o organizácii pracovného času v doprave považoval každý zamestnanec, ktorý vykonáva dopravné činnosti v cestnej doprave pre zamestnávateľa v pracovnoprávnom vzťahu a nie podľa aktuálneho právneho stavu v pracovnom pomere. Takýmto krokom by sa, okrem iného, prispelo k dlhodobému odstráneniu aplikačných problémov súvisiacich s aplikáciou zákona o organizácii pracovného času v doprave na zamestnancov, ktorí vykonávajú dopravné činnosti pre zamestnávateľa na základe jednej z dohôd o vykonaní prác mimo pracovného pomeru.

Pri pohľade na legislatívnu úpravu podmienok výkonu kontroly zamestnancov zo strany zamestnávateľa, ktoré sú uvedené v § 13 ods. 4 Zákonníka práce, musíme skonštatovať, že uvedená legislatívna úprava obsiahnutá v tomto ustanovení sa nám prinajmenšom javí, akoby zaostávala za aplikačnou praxou, pričom v nej spôsobuje mnoho otáznikov. Sme toho názoru, že aplikačná prax by ocenila, keby legislatívna úprava v Zákonníku práce priamo odpovedala na otázku, či možno monitorovať zamestnancov aj mimo pracoviska a mimo rámca jeho pracovného času. Sme toho názoru, že monitorovanie zamestnancov mimo jeho pracoviska a mimo jeho pracovného času by malo byť výslovne v Zákonníku práce zakázané. Ako už bolo poukázané, k narušeniu súkromia zamestnanca na pracovisku môže dôjsť aj vtedy, ak dochádza k monitoringu

pracoviska zamestnanca, na ktorom sa samotný zamestnanec nenachádza.¹⁸ V zmysle ustanovenia § 13 ods. 4 Zákonníka práce vyplýva, že zamestnávateľ nesmie narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku tým, že ho monitoruje. Gramatickým výkladom tohto ustanovenia dospejeme k právnomu záveru, že je v ňom vyjadrený explicitne zákaz narúšať súkromie zamestnanca tým, že zamestnávateľ by monitoroval jeho osobu ako ľudskú bytosť, a to rôznymi spôsobmi. Gramatickým výkladom, ktorý je v aplikačnej praxi veľmi rozšírený, nie je podľa nášho názoru možné jednoznačne dospieť k právnomu záveru, že zakazuje narúšať súkromie zamestnanca tým, že jeho priamo ako ľudskú bytosť zamestnávateľ nemonitoruje. Na druhej strane je potrebné dodať, že jednotlivé spôsoby monitorovania zamestnancov uvedené v § 13 ods. 4 Zákonníka práce sú uvedené demonštratívne, avšak gramatickým výkladom podľa nášho názoru možno dospieť k právnomu záveru, že ide o taxatívny výpočet spôsobov monitorovania zamestnancov najmä v dôsledku absencie slova „*najmä*“. Z uvedených dôvodov odporúčame, aby bolo priamo v Zákonníku práce pred jednotlivými spôsobmi monitorovania zamestnancov vložené slovo „*najmä*“ a aby toto ustanovenie priamo zakazovalo narúšať súkromie zamestnanca tým, že zamestnávateľ monitoruje nielen jeho, ale aj samotný priestor zamestnanca alebo spoločné priestory zamestnávateľa bez jeho prítomnosti v nich. Nakoľko je Zákonník práce primárne určený širokej laickej verejnosti, nechávame na zváženie, či by sa v danom ustanovení nemali premietnuť nové spôsoby monitorovania zamestnancov, ktoré priamo zákonodarca inkorporuje do demonštratívneho výpočtu spôsobov monitorovania zamestnancov.

Zároveň je potrebné podotknúť, že pokiaľ zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a splniť si informačnú povinnosť voči zamestnancom. Negatívom aktuálnej právnej úpravy Zákonníka práce je, že nám presne nedefinuje, ako má dôjsť k prerokovaniu predmetnej veci so zástupcami zamestnancov. V aplikačnej praxi odporúčame, aby sa prerokovanie uskutočnilo písomnou formou, pričom zo samotného priebehu prerokovania bude vyhotovená písomná zápisnica o prijatých opatreniach. No opäť gramatickým výkladom možno dospieť k právnomu záveru, že takúto povinnosť má zamestnávateľ voči zástupcom zamestnancov len vtedy, ak počas

¹⁸ Napríklad vtedy, ak by zamestnávateľ monitoroval prostredníctvom videokamery priestor kancelárie alebo dopravného prostriedku zamestnanca mimo jeho pracovného času, keď sa zamestnanec na pracovisku nenachádza. K narušeniu súkromia by mohlo dôjsť vtedy, ak by z takýchto záznamov sa zamestnávateľ dozvedel sexuálnu orientáciu alebo vierovyznanie zamestnanca.

trvania pracovnoprávných vzťahov svojich zamestnancov zavádza kontrolný mechanizmus. Ustanovenie § 13 ods. 4 Zákonníka práce však nedáva jednoznačnú odpoveď na otázku, či má zamestnávateľ takúto povinnosť aj vtedy, ak na svojom pracovisku už zaviedol kontrolný mechanizmus a až následne začal prijímať zamestnancov do zamestnania. Sme toho názoru, že takúto povinnosť má zamestnávateľ aj vtedy, ak na svojom pracovisku už zaviedol kontrolný mechanizmus a až následne začal prijímať zamestnancov do zamestnania, pretože opačný výklad by zamestnávateľom mohol poskytnúť návod na obchádzanie tohto ustanovenia Zákonníka práce. Z uvedeného dôvodu však navrhujeme, aby sa aktuálna právna úprava doplnila v poslednej vete ustanovenia § 13 ods. 4 Zákonníka práce o skutkovú situáciu, že takúto povinnosť má zamestnávateľ aj vtedy, ak nielen zavádza kontrolný mechanizmus, ale keď už aj zaviedol na svojom pracovisku alebo v jeho spoločných priestoroch kontrolný mechanizmus. V aplikačnej praxi je pomerne bežné, že samotné prerokovanie týkajúce sa zavádzania kontrolného mechanizmu uskutočnia predstavitelia odborovej organizácie, ktorá pôsobí u zamestnávateľa. V prípade, ak popri sebe pôsobí odborová organizácia a zamestnanecká rada, právo na prerokovanie patrí zamestnaneckej rade, pričom zavádzanie kontrolného mechanizmu sa môže týkať podstatne viac zamestnancov, ktorí sú členmi odborovej organizácie, ktorá rovnako tak pôsobí u zamestnávateľa. Nakoľko je v aplikačnej praxi pomerne bežné, že vytvorenie zamestnaneckej rady popri odborovej organizácii je účelové s cieľom obmedziť práva odborovej organizácie, takýmto spôsobom môže dôjsť k oslabeniu práva zamestnancov na ochranu súkromia tým, že na novo konštituovanú zamestnaneckú radu prejde oprávnenie na prerokovanie vecí so zamestnávateľom, pričom v aplikačnej praxi nevyvinú žiadny tlak na zamestnávateľa, aby nezavádzal kontrolný mechanizmus v takom rozsahu, v akom on sám navrhuje a požaduje.

Resumé

The issue of employee monitoring is a new phenom that labor law has to solve at the threshold of the digital age. Employers are developing increasingly innovative ways, how to monitor their stuff that disrupt employees's privacy. In the present article, the author deals with the monitoring employees in road transport. In the first part of this article author points on the legal framework for the protection of employee's privacy and individual methods of monitoring employees. In the second part, the author deals with the different methods

of monitoring employees, which are used by employers in road transport with an emphasis on *GPS monitoring*. In the final part, the author summarizes the collected knowledge and try to suggest appropriate legislative measures, which can be considered as inspirational.

Zoznam literatúry

Knižné publikácie

- BARANCOVÁ, H. a kol.: Základné práva a slobody v pracovnom práve. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012, 377 s., ISBN 978-80-7380-422-0.
- BARANCOVÁ, H.: Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká). Praha: Leges, 2016, 208 s., ISBN 978-80-7502-176-2.
- DRGONEC, J.: Ústava Slovenskej republiky. Komentár. Teória a prax. 1. vyd. Bratislava: C. H. Beck, 2015, 1622 s., ISBN 978-80-89603-39-8.
- ŠVEC, M., VALENTOVÁ, T.: Ochrana osobných údajov v pracovnoprávných vzťahoch. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016, s. 19, ISBN 978-80-8168-493-6.
- MORÁVEK, J.: Možnosti monitorování zaměstnanců na pracovišti v právním řádu České republiky. In: BARANCOVÁ, H. a kol. Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život. Bratislava: Sprint dva, 2010, 192 s., ISBN 978-80-89393-43-5.
- OLŠOVSKÁ, A.: Skončenie pracovného pomeru. Bratislava: Wolters Kluwer, 2015, 199 s., ISBN 978-80-7552-001-2.
- SISKOVÍČOVÁ, K.: Ochrana súkromia a osobných údajov zamestnanca. 1. vyd. Trnava: Vydavateľstvo Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2015, 149 s., ISBN 978-80-8082-932-2.

Rozhodnutia súdov

- Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn.: 21 Cdo 4596/2014 zo dňa 26. 11. 2015.
- Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn.: 3 Cdo 134/2005.
- Rozhodnutie ESLP v právnej veci Klass z roku 1978.
- Internetové zdroje sú uvedené v texte článku.

KAUZA BĂRBULESCU PROTI RUMUNSKU A JEJ VPLYV NA ROZHODOVANIE SÚDOV V SLOVENSKEJ REPUBLIKE¹

JUDr. Silvia Beierová

Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave

Hornopotočná 23

918 43 Trnava

Slovenská republika

silvia.beierova@gmail.com

Kľúčové slová: pracovné právo, judikatúra vnútroštátnych súdov, judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva, monitorovanie e-mailov zamestnanca, kontrola elektronickej komunikácie, súkromie zamestnanca, ochrana súkromia, ochrana korešpondencie, ochrana elektronickej komunikácie zamestnanca.

Key Words: Labor law, case law of national courts, case Law of the European Court of Human Rights, monitoring employee emails, electronic communication control, employee privacy, privacy protection, protection of correspondence, protection of electronic communications of employees.

Úvod

Monitorovanie elektronickej komunikácie zamestnancov a ich aktivít na internete sa stalo účinným nástrojom kontroly plnenia pracovných úloh, využívania pracovného času, dodržiavania pracovnej disciplíny a povinnosti mlčanlivosti, prípadne kontroly zákazu využívať pracovný počítač, resp. pracovnú elektronickú adresu výlučne na plnenie pracovných úloh. Pracovné prostredie prestáva byť založené na dôvere napriek tomu, že na to, aby boli pracovnoprávne vzťahy prínosné, musia byť založené na vzájomnej dôvere, čo kon-

¹ Príspevok je súčasťou riešenia grantovej úlohy APVV, projekt č. APVV-15-0066 s názvom „Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca“.

štatovala aj Veľká komora Európskeho súdu pre ľudské práva (ďalej len „Veľká komora“).²

Slovenskí zamestnávateľia precizujú svoju internú právnu úpravu týkajúcu sa zásahov do súkromia svojich zamestnancov, vrátane možnosti monitorovania elektronickej komunikácie, a to na legálnom základe, ktorým je § 13 ods. 4 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), z čoho odvodzujú svoj predpoklad, že e-mail, ktorý prichádza na pracovisko, je primárne pracovný. Treba však upozorniť na to, že pracovné prostredie je jedným z významných faktorov, ktorý ľudia zvažujú pri výbere povolania, ale aj pri zotrvaní v ňom. Pozitívne aj negatívne faktory pracovného prostredia ovplyvňujú správanie, nálady, pocity zamestnanca a odzrkadľujú sa predovšetkým na jeho práci a v zdravotnom stave.³

Väčšina zamestnávateľov pristupuje k skenovaniu e-mailov s cieľom detekcie vopred určeného obsahu. Je však nevyhnutné zabezpečiť, aby tým nebola dotknutá dôvernosc komunikácie. Pri skríningu elektronickej pošty je nevyhnutné zabezpečiť, aby obsah e-mailov a príloh ostal v tajnosti, s ich obsahom sa nesmie oboznámiť iná osoba okrem príjemcu; v prípade nájdenia vírusu musí nainštalovaný softvér poskytovať dostatočné záruky zachovania dôvernosti korešpondencie; ak sa antivírusové opatrenie uskutočňuje formou skenovania obsahu, malo by sa spúšťať automaticky a výlučne len na tento účel. Nesmie dochádzať k analýze obsahu e-mailov zo žiadneho iného dôvodu.⁴

Spolu s precizovaním právnej úpravy sa vyvíja aj judikatúra vo veciach súvisiacich s monitorovaním zamestnancov zamestnávateľom a otázka „očakávanej miery súkromia“ na pracovisku sa v úvahách súdov prikláňa na stranu zamestnávateľa. Rovnaký trend potvrdil aj *rozsudok Komory Európskeho súdu pre ľudské práva vo veci Bărbulescu versus Rumunsko z 12. januára 2016*,⁵ ktoré sa priklonilo na stranu zamestnávateľa. Pohľad na vec pod iným uhlom však prichádza *rozsudkom Veľkej komory, ktorá dňa 5. septembra 2017* vo veci rozhodla odlišne. Toto rozhodnutie bude mať jednoznačne vplyv aj na ďalšie právne posudzovanie analogických prípadov, a to z pohľadu dodržania zásad

² Rozsudok Veľkej komory Európskeho súdu pre ľudské práva zo dňa 12. septembra 2011 vo veci Palomo Sanchez a ďalší proti Španielsku sťažnosti č. 28955/06, č. 28957/06, č. 28959/06 a č. 28964/06.

³ FŮLEKY, M. *Monitorovanie zamestnancov na Slovensku*. Bulletin slovenskej advokácie. 2015, č. 5, s. 27 – 42. ISSN 1335-1079.

⁴ BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2017 1424 s., ISBN 978-80-89603-53-4.

⁵ Rozsudok Veľkej komory Európskeho súdu pre ľudské práva zo dňa 5. 9. 2017 vo veci Bărbulescu proti Rumunsku č. 61496/08.

vymedzených Veľkou komorou. Popri posudzovaní legitimacy, legality a proporcionality zásahu bude potrebné zohľadniť aj iné aspekty, ktoré súvisia najmä s informačnými povinnosťami zamestnávateľa vo vzťahu k budúcej možnosti monitorovať svojich zamestnancov.

1 Ochrana elektronickej komunikácie

Ochrana korešpondencie, listového tajomstva a tajomstva prepravovaných správ a ochrana komunikácie je predmetom ochrany medzinárodných dohovorov, Ústavy Slovenskej republiky, ako aj osobitných predpisov. Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd z roku 1950 (ďalej len „Dohovor“) v článku 8 zaručuje právo na rešpektovanie súkromného a rodinného života, obydlia a korešpondencie, pričom oprávňuje štát do tohto práva zasahovať iba v prípadoch, keď je to v súlade so zákonom a nevyhnutné v demokratickej spoločnosti v záujme národnej bezpečnosti, verejnej bezpečnosti, hospodárskeho blahobytu krajiny, predchádzania nepokojom a zločinnosti, ochrany zdravia alebo morálky alebo ochrany práv a slobôd iných.⁶ Rovnaké právo na rešpektovanie súkromného a rodinného života, obydlia a komunikácie priznáva jednotlivcovi aj Charta základných práv Európskej únie v článku 7.⁷ Ústava Slovenskej republiky v článku 22 zaručuje listové tajomstvo, tajomstvo dopravovaných správ a iných písomností a ochranu osobných údajov. Nikto nesmie porušiť listové tajomstvo ani tajomstvo iných písomností a záznamov, či už uchovávaných v súkromí alebo zasielaných poštou, alebo iným spôsobom s výnimkou prípadov ustanovených zákonom a rovnako zaručuje tajomstvo správ podávaných telefónom, telegrafom alebo iným podobným zariadením.⁸

Ďalšími predpismi súvisiacimi s ochranou súkromia je zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník, v znení neskorších predpisov a zákon č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 84/2014 Z. z. Ochranu súkromia a osobných údajov v elektronickej

⁶ Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd, publikovaný v znení niektorých protokolov v Zbierke zákonov pod č. 209/1992 Zb. (Protokol č. 11 publikovaný osobitne v Zbierke zákonov pod č. 102/1999 Z. z.).

⁷ Charta základných práv Európskej únie, 2012/C 326/02, dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=SK>.

⁸ Ústavný zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v platnom znení.

komunikácii upravuje aj § 55 až 63 zákona č. 351/2011 Z. z. o elektronických komunikáciách v znení neskorších predpisov.

Právna úprava § 13 ods. 4 a 5 Zákonníka práce upravuje možnosť zamestnávateľa za istých podmienok zasiahnuť do súkromia zamestnanca. Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručení na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania.⁹

V tejto súvislosti je vhodné upriamiť pozornosť aj na nesprávne úvahy zamestnávateľa zahrnúť priamo do pracovnej zmluvy súhlas zamestnanca s jeho monitorovaním. Išlo by o právny úkon, ktorým by sa zamestnanec vopred vzdával svojich práv, a preto by bol považovaný za absolútne neplatný.¹⁰

2 Vybrané rozhodnutia slovenských súdov v súvislosti s monitorovaním elektronickej komunikácie

Vo všeobecnosti možno konštatovať, že judikatúra slovenských súdov v prípadoch súvisiacich s monitorovaním elektronickej komunikácie sa v posledných rokoch priklonila na stranu zamestnávateľa. Hoci podmienky zásahu do súkromia sú v Zákonníku práce explicitne upravené, právne úvahy súdov uvedené v odôvodneniach predmetných rozhodnutí sa nie vždy dostatočne vysporiadali s ich splnením v etape pred začatím monitorovania zamestnancovej elektronickej komunikácie.

⁹ Zákon č. 311/2002 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

¹⁰ Bližšie pozri: BARANCOVÁ, H. *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká)*. 1. vyd. Praha: Leges, 2016, 208 s. ISBN 978-80-7502-176-2. MORÁVEK, J. *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 436 s. ISBN 978-80-7478-139-1.

MATEJKA, J. *Internet jako objekt práva: hledání rovnováhy autonomie a soukromí*. 1. vydání. Praha: CZ.NIC, 2013. 256 s. ISBN 978-80-904248-7-6.

V rozsudku *krajského súdu v Trenčíne sp. zn. 4CoPr/1/2012 zo dňa 26. 4. 2012* súd posudzoval neplatné skončenie pracovného pomeru vedúceho zamestnanca, ktorý podstatný čas pracovnej zmeny viedol súkromnú komunikáciu na messengeri s iným zamestnancom využívajúc pracovné prostriedky zamestnávateľa, navyše išlo o vulgárnu komunikáciu osočujúcu iných zamestnancov. V tomto čase mal zanedbávať svoje povinnosti vedúceho zamestnanca a týmto konaním závažne porušiť pracovnú disciplínu. Zamestnanec bol pritom preukázateľne oboznámený s predpismi, ktoré pripúšťali súkromnú komunikáciu s využitím výpočtovej techniky zamestnávateľa iba výnimočne, s písomným súhlasom riaditeľa. Rovnako bol zamestnanec preukázateľne oboznámený so smernicou, na základe ktorej bol zamestnávateľ oprávnený vykonávať kontrolu používania výpočtovej techniky aj s využitím technických prostriedkov a softvérových produktov. Zamestnanec v konaní však namietal, že nikdy neudelil súhlas na monitorovanie jeho súkromnej komunikácie na messengeri a mal za to, že ústavou garantované právo na nedotknuteľnosť súkromia a zákonný príkaz na zachovávanie telekomunikačného tajomstva majú prednosť, čo platí aj v zamestnaní. Súd vo svojej právnej úvahe k „očakávanej miere súkromia“ uviedol, že zamestnanec nemôže dôvodne očakávať súkromie, pokiaľ ide o využívanie takej výpočtovej techniky, ktorá môže byť podľa internej smernice zamestnávateľa používaná výlučne na pracovné účely a taktiež nemôže dôvodne očakávať súkromie, ak bol prostredníctvom internej smernice oboznámený so skutočnosťou, že jeho práca s výpočtovou technikou môže byť podrobená kontrole zo strany zamestnávateľa. Ďalej dodal, že zamestnanec používal telekomunikačné zariadenie, ktoré je vo vlastníctve zamestnávateľa, pričom Ústava Slovenskej republiky garantuje vlastnícke právo pre každého, a teda aj pre zamestnávateľa, ktorý má ako vlastník právo rozhodnúť o tom, akým spôsobom bude jeho majetok využívaný.¹¹

V obdobnom prípade *rozhodoval Krajský súd v Bratislave sp. zn. 6Co/203/2012 zo dňa 29. 10. 2012* vo veci neplatného skončenia pracovného pomeru výpoveďou. Zamestnanec, ktorý koordinoval aj iných zamestnancov zamestnávateľa, využíval služobný notebook a pracovnú elektronickú adresu zriadenú zamestnávateľom na odosielanie informácií interného charakteru určených výlučne pre potreby zamestnávateľa, osobné údaje zamestnancov či e-mailovú komunikáciu medzi jednotlivými zamestnancami osobám mimo spoločnosti zamestnávateľa a ohrozoval tak záujmy zamestnávateľa.

¹¹ Rozsudok Krajského súdu Trenčín, sp. zn. 4CoPr/1/2012 zo dňa 26. 4. 2012.

Zamestnanec v konaní, okrem iného, namietal, že zamestnávateľ porušil zásady ochrany súkromia na pracovisku. Súd však prihliadol na skutočnosť, že zamestnanec využíval na odosielanie a prijímanie e-mailov notebook, ktorý mu bol zverený zamestnávateľom a zároveň bolo preukázané, že elektronická adresa, z ktorej zamestnanec predmetné e-maily odosielal, bola zriadená na pracovnú komunikáciu medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Už zo samotnej povahy pracovného notebooku a pracovnej elektronickej adresy vyplýva účel ich použitia. Súd mal za to, že zamestnanec mal poskytnutý notebook, ako aj zriadenú e-mailovú adresu využívať výlučne na plnenie pracovných úloh a na pracovnú komunikáciu. Nemožno preto hovoriť o zásahu do jeho súkromia. Pre úplnosť súd dodal, že je pravdou, že zamestnanec má v zmysle Ústavy Slovenskej republiky a Zákonníka práce aj na pracovisku právo na ochranu súkromia. Práva zamestnanca však musia byť v rovnováhe s legitímnymi právami a záujmami zamestnávateľa. Zamestnanec nesmie pri uplatňovaní svojich práv poškodzovať zamestnávateľa, resp. ohrozovať jeho záujmy tak, ako to svojím konaním robil dotknutý zamestnanec.¹²

Posledným a najnovším rozhodnutím v obdobnej veci je *rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 Cdo/233/2015 zo dňa 12. 9. 2016*, ktorý rozhodoval o neplatnom skončení služobného pomeru. Štátny zamestnanec bol vysokým služobným funkcionárom Ministerstva vnútra Slovenskej republiky a zneužíval pracovný počítač a pracovnú elektronicкую adresu spolu s využitím označenia zamestnávateľa a jeho symbolmi pre svoj vlastný prospech tým, že pod hlavičkou zamestnávateľa požadoval rôzne výhody, pričom vedome šíril zavádzajúce, nepravdivé a pravdu skresľujúce informácie súvisiace so služobným úradom. Konal tak napriek tomu, že bol preukázateľne oboznámený s internými predpismi zamestnávateľa, ktoré mu ukladali využívať pracovný počítač a pracovnú elektronicкую adresu výlučne na plnenie služobných úloh a výslovne zakazovali využívať ich na súkromné účely. Zamestnávateľ na základe externého podnetu vykonal kontrolu elektronickej komunikácie zamestnanca, konanie zamestnanca posúdil ako závažné porušenie služobnej disciplíny a skončil s ním služobný pomer. Najvyšší súd Slovenskej republiky sa v konaní námietkou neoprávneného zásahu do súkromia zaoberal pomerne podrobne, posúdil konkurujúce záujmy tak, že právo na súkromie má v pracovnom prostredí čiastočne iný charakter a pokiaľ zamestnávateľ zakáže využívať pridelenú výpočtovú techniku na súkromné účely, musí mať tiež primeraný nástroj na kontrolu jeho dodržiavania. Považoval za logické, že za-

¹² Rozsudok Krajského súdu Bratislava, sp. zn. 6Co/203/2012 zo dňa 29. 10. 2012.

mestnávateľ pred výkonom kontroly dôvodne očakáva, že pošta zamestnanca je pracovnej povahy a ak zistí opak, ide o sekundárny poznatok z kontroly. V danom prípade išlo o monitorovanie rozsahovo obmedzené a primerané dôvodom, vykonané spätne na základe podnetu.

Najvyšší súd Slovenskej republiky sa v odôvodnení svojho rozhodnutia odvolal aj na rozhodnutie Európskeho súdu pre ľudské práva vo veci Bărbulescu proti Rumunsku (napriek tomu, že vo veci ešte nebolo právoplatne rozhodnuté), ktorý považoval za prípustné, aby zamestnávateľ pri rešpektovaní zásady legality, legitimacy a proporcionality sledoval súkromnú elektronickú poštu zamestnanca odosielať počas pracovnej doby. Zaoberajúc sa otázkou konfliktu medzi právom zamestnanca na rešpektovanie jeho súkromia a právom zamestnávateľa overovať, či zamestnanci v pracovnom čase plnia svoje pracovné úlohy, favorizoval záujem zamestnávateľa.

Výrokom Najvyšší súd Slovenskej republiky konštatoval, že: „Za účelom preverenia, či zamestnanec dodržiava pracovnú disciplínu, je zamestnávateľ, rešpektujúc zásady legality, legitimacy a proporcionality, oprávnený monitorovať aj súkromnú elektronickú poštu odosielať počas pracovnej doby z počítača prideleného zamestnancovi na plnenie jeho pracovných úloh. Pri zachovaní týchto zásad nemožno dôkazné prostriedky (e-mailové správy), ktoré v konaní o neplatnosť skončenia pracovného pomeru predložil zamestnávateľ, považovať za procesné neprípustné, ktoré by nemohli predstavovať zákonný podklad pre obstaranie skutkových zistení súdu.“¹³

Vo všetkých uvedených prípadoch bol zamestnancom zverený počítač výlučne na plnenie pracovných úloh, boli preukázateľne oboznámení so zákazom využívať ho na súkromné účely a napriek tomu využívali pracovný počítač a pracovnú elektronickú adresu v rozsahu alebo spôsobom, ktorý bol nezlučiteľný so záujmami zamestnávateľa. Zamestnávateľia kontrolu vykonali ex post, v obmedzenej miere, nešlo teda o sústavné monitorovanie zamestnancov a vo všetkých prípadoch sa súdy priklonili na stranu zamestnávateľa. Ako budú súdy posudzovať konanie zamestnávateľa pri prijímaní opatrení súvisiacich s monitorovaním zamestnancov v budúcnosti, bude zrejme ovplyvnené rozhodnutím Európskeho súdu pre ľudské práva č. 61496/08 z 5. septembra 2017 vo veci Bărbulescu proti Rumunsku.

¹³ Rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3 Cdo/233/2015 zo dňa 12. 9. 2016.

3 Kauza Bărbulescu proti Rumunsku

Pán Bărbulescu pracoval v období od 1. augusta 2004 do 6. augusta 2007 v súkromnej spoločnosti ako manažér predaja a pri plnení pracovných úloh používal na komunikáciu s klientmi pre tento účel vytvorený Yahoo Messenger (ďalej len „messenger“). Zamestnávateľ ho preukázateľne oboznámil s internými predpismi zakazujúcimi používanie pracovných prostriedkov na súkromné účely, napriek uvedenému využíval messenger na komunikáciu s bratom a snúbenicou, pričom obsahom jeho súkromnej komunikácie boli aj informácie o zdravotnom stave a milostnom živote.

Zamestnávateľ oboznámil zamestnancov so skutočnosťou, že iný kolega bol prepustený kvôli používaniu pracovných prostriedkov na osobnú potrebu a upozornil zamestnancov, že činnosť zamestnancov bude v tomto smere kontrolovaná (Pán Bărbulescu sa s týmto oznámením preukázateľne oboznámil dňa 3. júla 2007). Zamestnávateľ v období od 5. do 13. júla 2007 monitoroval komunikáciu pána Bărbulescu, o čom ho dňa 13. júla 2007 informoval a dal mu možnosť vyjadriť sa, či išlo výlučne o pracovnú komunikáciu. Pán Bărbulescu potvrdil, že išlo iba o pracovnú komunikáciu a až následne, po tom, čo mu zamestnávateľ ukázal 45-stranový výpis jeho súkromnej komunikácie potvrdil, že išlo o komunikáciu súkromnú. Uvedené konanie zamestnávateľ posúdil v súlade so svojimi internými predpismi ako porušenie pracovnej disciplíny a v súlade so všeobecne záväznými pracovnoprávnymi predpismi s ním ukončil pracovný pomer.

Rumunské súdy, na ktorých sa pán Bărbulescu domáhal neplatnosti výpovede z dôvodu porušenia jeho práva na ochranu korešpondencie chráneného ústavou aj trestným zákonom žalobu zamietli, pretože zamestnávateľ pri výpovedi postupoval v súlade so zákonníkom práce a pán Bărbulescu bol preukázateľne informovaný o interných predpisoch zamestnávateľa zakazujúcich používanie pracovných prostriedkov na súkromné účely. Zároveň uviedol, že kontrola obsahu komunikácie bola jedinou metódou zamestnávateľa ako overiť tvrdenie zamestnanca.

Následne sa pán Bărbulescu obrátil so svojou sťažnosťou na porušenie článku 8 Dohovoru na Európsky súd pre ľudské práva, pretože výpoveď zamestnávateľa vychádzala z monitorovania, ktorým bolo porušené právo zamestnanca na rešpektovanie jeho súkromného života a korešpondencie a domáce súdy neposkytli dostatočnú ochranu tomuto právu.

Zo stanoviska rumunskej vlády, okrem iného, vyplýva, že nemožno očakávať rešpektovanie súkromia v rovnakom čase, v akom popieral používanie messengeru na súkromné účely a spochybňoval aplikáciu článku 8 Dohovoru, keďže zamestnávateľ zakázal využívanie pracovných prostriedkov v pracovnom čase na súkromné účely, s čím bol pán Bărbulescu preukázateľne oboznámený.

Komora Európskeho súdu pre ľudské práva (ďalej len „Komora“) konštatovala, že tento prípad sa vo vzťahu k „očakávanej miere súkromia“ od doterajších rozhodnutí líši, pretože interné predpisy zakazovali zamestnancom používať počítače a iné pracovné prostriedky zamestnávateľa na osobné účely. Komora zohľadnila povahu komunikácie a skutočnosť, že jej prepis bol použitý ako dôkaz v domácom súdnom konaní a usúdila, že právo pána Bărbulescu zachovať jeho „súkromný život“ a „korešpondenciu“ bolo ohrozené.

Komora preskúmala vec z pohľadu plnenia pozitívneho záväzku štátu, keďže vec má súkromnoprávnú povahu a dospela k záveru, že vnútroštátne súdy dosiahli spravodlivú rovnováhu medzi právom zamestnanca na rešpektovanie súkromného života a korešpondencie a záujmami zamestnávateľa.

Komora tiež uviedla, že vnútroštátne súdy nezaložili svoje rozhodnutie na obsahu monitorovanej komunikácie ale na skutočnosti, že pán Bărbulescu porušil pracovnú disciplínu a že k monitorovaniu došlo v obmedzenej miere (netýkalo sa iných informácií a dokumentov v pracovnom počítači) a bolo primerané (nie je neobvyklé, že zamestnávateľ si chce overiť, či zamestnanci plnia pracovné úlohy v pracovnom čase), a preto nedošlo k porušeniu článku 8 Dohovoru.

Následne bola vec postúpená na posúdenie Veľkou komorou. Pri posudzovaní uplatniteľnosti článku 8 Dohovoru rumunská vláda zastávala názor, že v danej veci nemožno mať žiadne očakávanie súkromia, pretože neexistovali dôkazy, že by sa obsah komunikácie dostal k spolupracovníkom a sám pán Bărbulescu predložil súdu úplný prepis jeho komunikácie bez toho, aby požiadal o obmedzenie prístupu k týmto dokumentom. Informačné oznámenie zamestnávateľa obsahovalo skutočnosti, z ktorých bolo možné vyvodiť záver, že komunikácia zamestnancov môže byť sledovaná, čo túto komunikáciu pozbavilo súkromného prvkú.

Pán Bărbulescu iba opakoval tvrdenie, že účet určený na komunikáciu s klientmi si zriadil on sám a poznal k nemu heslo, a preto očakával, že jeho komunikácia bude súkromná.

Veľká komora vyslovila pochybnosť, či a ak áno, v akom rozsahu na základe vnútorných predpisov zamestnávateľa mohol mať pán Bărbulescu logic-

ké očakávanie súkromia. Vyslovila názor, že pokyny zamestnávateľa nemôžu absolútne vylúčiť súkromný život zamestnanca na pracovisku. Naďalej je nevyhnutné rešpektovať ochranu súkromného života a korešpondencie, aj keď môžu byť v nevyhnutnej miere obmedzené. Veľká komora dospela k záveru, že predmetná komunikácia na pracovisku spadá pod pojem „súkromný život“ a „korešpondencia“, a preto je článok 8 Dohovoru uplatniteľný.

Vo vzťahu k posúdeniu súladu s článkom 8 Dohovoru pán Bărbulescu namietal, že nebol informovaný o možnosti monitorovania jeho komunikácie a nedal naň súhlas. Ak by vedel, že jeho komunikácia bude sledovaná, neodhalil by svoj súkromný život v komunikácii cez messenger. Tiež poukázal na pokrok v oblasti informačno-komunikačných technológií a na skutočnosť, že súčasné pracovné podmienky neumožňujú určiť jasnú deliacu čiaru medzi súkromným a pracovným životom a spochybnil oprávnenie zamestnávateľa absolútne vylúčiť využívanie internetu a iných pripojených zariadení na súkromné účely. Ďalej namietal, že sa Komora nesnažila zistiť, či zásah do jeho súkromia sledoval legitímny cieľ a bol potrebný v demokratickej spoločnosti.

Rumunská vláda opätovne uviedla, že hlavným cieľom analýzy vnútroštátnych súdov bolo, či bolo disciplinárne konanie v súlade s vnútroštátnym právom. Uviedla, že pán Bărbulescu mal možnosť pred vnútroštátnymi súdmi podať osobitnú občianskoprávnú sťažnosť na porušenie svojho práva na rešpektovanie súkromného života, avšak nespravil tak. Podal trestnú sťažnosť, na základe ktorej orgány činné v trestom konaní konštatovali, že zamestnávateľovo monitorovanie nebolo nezákonné. Ďalej uviedla, že vnútroštátne súdy preskúmali zákonnosť a nevyhnutnosť rozhodnutia zamestnávateľa a konštatovali, že disciplinárne konanie bolo v súlade s vnútroštátnymi platnými právnymi predpismi. Rumunská vláda tvrdila, že je potrebné odlíšiť povahu komunikácie od jej obsahu, pretože vnútroštátne súdy nebrali do úvahy obsah komunikácie, iba konštatovali, že je súkromná.

Veľká komora posúdila, či sa má vec prejednať z hľadiska pozitívneho alebo negatívneho záväzku štátu a došla k záveru, že sťažnosť treba posúdiť z hľadiska pozitívneho záväzku štátu, pričom uviedla, že hranice medzi pozitívnymi a negatívnymi záväzkami štátu vyplývajúcimi z Dohovoru nie je možné jednoznačne vymedziť, avšak uplatniteľné zásady sú podobné a vymedzila všeobecné zásady na posúdenie kladného záväzku štátu zabezpečiť rešpektovanie súkromného života a korešpondencie v súvislosti so zamestnaním a v ich kontexte posúdila aj predmetný prípad.

Na základe vymedzených zásad by vnútroštátne súdy mali vziať do úvahy, či bol zamestnanec informovaný o možnosti zamestnávateľa prijať opatrenia na

monitorovanie korešpondencie a súkromnej komunikácie a o možnosti implementácie týchto opatrení. Aby sa opatrenia považovali za zlučiteľné s požiadavkami článku 8 Dohovoru, z oznámenia o monitorovaní by mal byť vopred jasný charakter monitorovania. Oznámenie zamestnávateľa sa musí uskutočniť predtým, než samotné monitorovanie začne, čo v danom prípade dodržané nebolo.

Predmetom posúdenia by mal byť rozsah monitorovania zo strany zamestnávateľa a miera možného zásahu do súkromia zamestnanca. V tejto súvislosti by sa malo rozlišovať medzi monitorovaním toku komunikácie a jej obsahom. Malo by sa prihliadať na to, či sa má týkať celej korešpondencie alebo iba jej časti. Rovnako by sa malo brať do úvahy, či bolo monitorovanie obmedzené v čase a počet ľudí, ktorí mali prístup k výsledkom. Pokiaľ ide o rozsah monitorovania a stupeň narušenia súkromia pána Bărbulescu, táto otázka nebola preskúmaná.

Vo vzťahu k posúdeniu legitímneho dôvodu monitorovania komunikácie zamestnávateľom a prístupu k skutočnému obsahu komunikácie (monitorovanie obsahu komunikácie je jednoznačne invazívnejšia metóda, vyžaduje si relevantný dôvod) Veľká komora uviedla, že vnútroštátne súdy nevykonali dostatočné posúdenie, či existovali legitímne dôvody na monitorovanie a ani nešpecifikovali konkrétny cieľ, ktorý mohol monitorovanie odôvodniť (uvádzané boli iba všeobecné ciele ako potreba zabrániť poškodzovaniu informačno-technických systémov, zabránenie úniku informácií v kybernetickom priestore).

Dalším z posudzovaných aspektov mala byť skutočnosť, či by bolo možné vytvoriť monitorovací systém založený na metódach a opatreniach, ktoré zasiahnu do súkromia zamestnanca menej intenzívne ako priamo pristupovať k obsahu komunikácie zamestnanca. Z hľadiska konkrétnych okolností každého prípadu by sa malo posúdiť, či by cieľ sledovaný zamestnávateľom bolo možné dosiahnuť bez priameho a úplného prístupu k obsahu komunikácie zamestnanca, čo však v predmetnej veci vnútroštátne súdy nepreskúmali.

Súdy by mali skúmať dôsledky monitorovania pre príslušného zamestnanca a jeho použitie zamestnávateľom, najmä či použité výsledky slúžili na dosiahnutie deklarovaného cieľa. V tomto prípade však vnútroštátne súdy nepreskúmali závažnosť následkov monitorovania a disciplinárneho konania. Uložená bola najťažšia disciplinárna sankcia, a to skončenie pracovného pomeru výpoveďou.

Poslednou z posudzovaných zásad je, či má zamestnanec primerané záruky, najmä ak monitorovacie operácie zamestnávateľa majú narúšajúci charak-

ter. Takéto záruky by mali najmä zabezpečiť, aby zamestnávateľ nemal prístup k skutočnému obsahu príslušnej komunikácie, pokiaľ zamestnanec nebol vopred informovaný o tejto možnosti.¹⁴

Analýzou uvedených zásad a posúdením ich implementácie v tejto veci Veľká komora v pomere hlasov jedenásť ku šiestim dospela k záveru, že vnútroštátne súdy neposkytli primeranú ochranu právu na rešpektovanie súkromného života a korešpondencie a nedosiahli spravodlivú rovnováhu medzi konkurujúcimi záujmami, a preto došlo k porušeniu článku 8 Dohovoru.

Odlišné stanovisko významnej časti sudcov, ktorí posúdili vec z úplne iného hľadiska, ktoré sa v podstate zhoduje s právnym posúdením analogických prípadov slovenskými súdmi, však tiež nemožno pri analýze predmetného rozhodnutia opomenúť.

Cieľom článku 8 Dohovoru je nielen ochrana jednotlivca pred svojvoľným zasahovaním zo strany verejných orgánov, ale z neho vyplývajú aj pozitívne povinnosti spojené s účinným rešpektovaním súkromného alebo rodinného života. Tieto povinnosti by mali zahŕňať prijatie opatrení zameraných na zabezpečenie rešpektovania súkromného života dokonca aj v oblasti vzťahov medzi jednotlivcami, pričom voľba prostriedkov spadá do pôsobnosti zmluvných štátov.

Pán Bărbulescu sa pred vnútroštátnymi súdmi sústredil predovšetkým, ak nie výlučne, na zákonnosť svojho prepustenia a nie na zásah do jeho práva na rešpektovanie súkromného života/korešpondencie.

Posúdenie, či právny poriadok Rumunska mohol poskytnúť v danom prípade „primeranú“ ochranu pred neoprávneným zásahom do jeho súkromného života, bolo v tomto prípade relevantné, avšak na túto skutočnosť nebolo dostatočne prihliadnuté. Rozhodnutím nebolo uložené, aké opatrenia má Rumunsko prijať v súvislosti so svojím pozitívnym záväzkom štátu, aby poskytlo „primeraný“ právny rámec rešpektovaniu súkromia. Neexistuje žiaden dôkaz, že by vnútroštátne opravné prostriedky, či už použité jednotlivo alebo kumulatívne, neboli dostatočné k ochrane vyžadovanej podľa článku 8 Dohovoru. Neexistuje preto žiaden základ, na základe ktorého súd mohol dospieť k záveru, že došlo k porušeniu článku 8 Dohovoru.

Vo vzťahu k analýze prípadu vykonanou vnútroštátnymi súdmi odlišné stanovisko namietá chybnú analýzu Veľkou komorou, pričom uvádza, že ak interné predpisy zamestnávateľa zakazovali využívať pracovné prostriedky na

¹⁴ Rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva č. 61496/08 zo dňa 5. 9. 2017 vo veci Bărbulescu proti Rumunsku, dostupné na: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#{„documentcollectionid2“:„GRANDCHAMBER“,„itemid“:„001-177082“}}>.

súkromné účely a zamestnanec bol preukázateľne oboznámený s ich obsahom, tak bolo možné predpokladať, že môže dôjsť k monitorovaniu komunikácie, čím by sa znížila pravdepodobnosť primeraného očakávania súkromia a otázka predchádzajúceho oznámenia mala byť preskúmaná z tohto pohľadu.

Vnútroštátne sudy posúdili konkurenciu protichodných záujmov a dosiahli rovnováhu. Tiež konštatovali, že legitímnym cieľom monitorovania komunikácie bol „hladký chod spoločnosti“. Nie je neprimerané kontrolovať, či zamestnanci plnia pracovné úlohy počas pracovného času s využitím pracovných prostriedkov zamestnávateľa. Rozhodnutie vnútroštátnych súdov uprednostniť záujmy zamestnávateľa pred záujmami zamestnancov samo osebe nepredstavuje porušenie Dohovoru a vnútroštátne sudy konali v rámci voľnej úvahy Rumunska.

Monitorovanie bolo časovo obmedzené, sledovaná bola iba elektronická komunikácia a nebol monitorovaný žiaden ďalší aspekt súkromného života zamestnanca. Výsledky monitorovania boli použité výlučne na účely disciplinárneho konania voči zamestnancovi a s ich obsahom sa oboznámili iba účastníci konania (pán Bărbulescu nežiadal obmedziť prístup k týmto informáciám v rámci súdneho konania).

V odlišnom stanovisku bol tiež zohľadnený postoj zamestnanca, ktorým poprel používanie pracovných prostriedkov zamestnávateľa na súkromné účely, čo nebolo pravdivé a iba vedomie o monitorovaní zo strany zamestnávateľa by mu zabránilo využívať pracovný počítač na súkromné účely. Na základe odlišného stanoviska k porušeniu článku 8 Dohovoru nedošlo.

4 Vplyv rozhodnutia Veľkej komory na rozhodovacie činnosť slovenských súdov

V odôvodneniach slovenských súdov absentovali podrobnejšie právne úvahy o splnení podmienok vo veciach súvisiacich s kontrolovaním elektronickej komunikácie zamestnancov. V každom prípade je potrebné podrobne preskúmať, či boli splnené podmienky legality, legitimity a proporcionality pred samotným zásahom do súkromia zamestnanca. V rámci právnych úvah bude nutné skúmať splnenie týchto zásad nielen v kontexte ustanovení Zákonníka práce, ale aj s prihliadnutím na kritériá vymedzené Ústavným súdom Slovenskej republiky konkretizované rozhodnutím Veľkej komory.

Ústavný súd Slovenskej republiky vo svojej rozhodovacej činnosti vymedzil základné kritériá pre posudzovanie zásahov do práva na súkromie, ktorými je legalita, legitimita a proporcionalita, pričom vychádzal z judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva.¹⁵

V rámci legality zásahu sa má skúmať, či k nemu došlo v súlade s platnými právnymi predpismi, pričom sa má prihliadať aj na to, či právny predpis bol verejne publikovaný, a teda dostupný, a či jeho následky boli predvídateľné. Skúmať sa má teda aj kvalita zákonnej úpravy, ktorá je základom zásahu do práva na súkromie. Zákonník práce výslovne upravuje možnosť zamestnávateľa zasiahnuť do súkromia zamestnanca a definuje podmienky, za akých je to možné. Za predpokladu splnenia zákonných podmienok tak monitorovanie zamestnanca nachádza svoj legálny základ.

Zákonnými podmienkami je vážny dôvod spočívajúci v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa, ako aj predchádzajúce upozornenie zamestnanca na budúci zásah do jeho súkromia.

Činnosť zamestnávateľa v širšom zmysle slova predstavuje činnosť vymedzenú v predmete podnikania či v živnostenskom oprávnení. V užšom zmysle slova je činnosť zamestnávateľa konkrétna činnosť realizovaná zamestnávateľom, zamestnancami, dodávateľmi a pod. Preto aj pojem vážny dôvod je potrebné vykladať v spojitosti s povahou činnosti zamestnávateľa v užšom zmysle slova, aby bol zásah do súkromia dostatočne určitý a predvídateľný. Pojem vážny dôvod nie je v Zákonníku práce nijako špecifikovaný. Preto by mal byť formulovaný aspoň vo vnútorných predpisoch zamestnávateľov a zamestnanci by mali byť s ním oboznámení. Následne, pri jeho naplnení, by mohli dôvodne a predvídateľne očakávať zásah do súkromia, čím by sa naplnila jedna z podmienok prípustnosti takého zásahu.¹⁶

Legitimita zásahu do práva na súkromie znamená, že do práva na súkromie možno zasiahnuť len vtedy, keď je to v záujme štátu z dôvodov ochrany národnej bezpečnosti, verejnej bezpečnosti, predchádzania nepokojom a zločinnosti, v záujme spoločnosti z dôvodu ochrany zdravia a morálky, zabezpečenia hospodárskeho blahobytu krajiny a v záujme jednotlivcov z dôvodu ochrany ich práv a slobôd. Ústavný súd sa v súlade s medzinárodným štandardom

¹⁵ Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky z 10. júna 2000, spisová značka I. ÚS 13/00-85, Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky zo 4. februára 2009, spisová značka I. ÚS 117/07-33, Uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky z 10. septembra 2009, spisová značka II. 280-09-16.

¹⁶ BARANCOVÁ, H. *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká)*. 1. vyd. Praha: Leges, 2016, 208 s. ISBN 978-80-7502-176-2.

k ústavnému termínu „nevyhnutný v demokratickej spoločnosti“ vyjadril tak, že ho „možno vysvetliť ako naliehavú spoločenskú potrebu prijať obmedzenie základného práva alebo slobody. Obmedzenie práv a slobôd je nevyhnutné, keď možno konštatovať, že cieľ obmedzenia inak dosiahnuť nemožno.“ Predpokladom teda je, že zásah musí, zodpovedať naliehavej spoločenskej potrebe a musí byť primeraný sledovanému legitímnemu cieľu.

Vo vzťahu k legitímite monitorovania zamestnanca je tak potrebné v prvom rade vymedziť dôvody, z ktorých je zrejme nevyhnutnosť, t. j. relevantný cieľ, ktorý by mal byť špecifikovaný veľmi konkrétne tak, aby bolo možné posúdiť, či sa výsledky monitorovania použili na dosiahnutie deklarovaného cieľa. Nie je možné dôvody monitorovania vymedziť všeobecne, napríklad ochranou informačného systému či ochranou pred únikom informácií.

Ďalšou z podmienok, informačná povinnosť zamestnávateľa vopred upozorniť zamestnanca na jeho monitorovanie, bola doteraz vykladaná extenzívne. Veľká komora konkretizovala informačnú povinnosť zamestnávateľa, a to tak, že pred každým monitorovaním musí zamestnávateľ informovať zamestnanca o rozsahu a povahe monitorovania vopred. Nie je prípustné možnosť monitorovania všeobecne zahrnúť do interného predpisu zamestnávateľa.

Napokon proporционаlita zásahu znamená, že k zásahu možno prikročiť len vtedy, keď je to nevyhnutné (sledovaný cieľ nemožno dosiahnuť miernejšími prostriedkami) a iba v duchu požiadaviek kladených na demokratickú spoločnosť vyznačujúcu sa pluralizmom, toleranciou a voľným duchom. Nevyhnutnosť potom musí skúmať všeobecný súd s ohľadom na konkrétne okolnosti prípadu s dôrazom na skutočnosť, či tieto neumožňujú dosiahnuť stanovený cieľ inak, než zásahom do práva na rešpektovanie súkromného života a korešpondencie. Pri skúmaní proporcionality zásahu je žiaduce skúmať dôsledky monitorovania zamestnanca, ktoré by mali byť čo najmiernejšie vo vzťahu k deklarovanému cieľu a využitiu výsledkov monitorovania. Spôsob monitorovania by mal byť obmedzený na dosiahnutie iba nevyhnutných výsledkov.

Medzi ďalšie úvahy Veľkej komory, ktoré ešte neboli zahrnuté vyššie, možno uviesť otázku definovania súkromného života a korešpondencie. Veľká komora zdôraznila, že pojem „súkromný život“ je široký pojem, ktorý sa nezvykne vymedzovať vyčerpávajúcim spôsobom, avšak nevyhnutne zahŕňa činnosti týkajúce sa profesie. Pokiaľ ide o pojem „korešpondencia“, tá v Dohovore nie je vymedzená žiadnym prívlastkom na rozdiel od pojmu „život“. Z judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva vyplýva, že komunikácia odchádzajúca z obchodných priestorov, ako aj z domu, môže spadať pod pojmy „súkromný život“ a „korešpondencia“. Viackrát skúmal, či jednotlivci mali rozumné

očakávaní, že ich súkromie bude rešpektované a chránené a v tejto súvislosti uviedol, že primerané očakávanie súkromia je významným, hoci nie rozhodujúcim faktorom. Je možné spochybniť, či a ak áno, v akom rozsahu môžu mať obmedzujúce predpisy zamestnávateľa za následok logické očakávanie súkromia. Každopádne, pokyny zamestnávateľa nemôžu znížiť súkromný spoločenský život na pracovisku na nulu. Rešpektovanie súkromného života a súkromia korešpondencie naďalej existujú, aj keď v nevyhnutnom rozsahu môžu byť obmedzené. V tejto súvislosti Veľká komora vyslovila úlohu súdom posúdiť záujmy strán a dosiahnuť spravodlivú rovnováhu medzi dvoma konkurujúcimi si záujmami.

Na základe uvedeného možno konštatovať, že sudy, ktorých úlohou bude v budúcnosti rozhodnúť o oprávnenosti a primeranosti zásahov do súkromia zamestnanca zo strany zamestnávateľa kontrolou elektronickej komunikácie, majú podrobný právny základ daný Dohovorom, judikatúrou Európskeho súdu pre ľudské práva, ako aj Ústavného súdu Slovenskej republiky a svoje rozhodnutie by mali odôvodniť právnymi úvahami, ktoré budú zohľadňovať všetky zásady či kritériá, ktoré boli právnou normou a judikatúrou definované.

Záver

Rozhodnutie Veľkej komory v kauze Bărbulescu proti Rumunsku zmenilo uhol posudzovania primeraného očakávania súkromia na pracovisku. Nestačí zakázať využívanie pracovných prostriedkov zamestnávateľa na súkromné účely, s týmto zákazom preukázateľne oboznámiť svojich zamestnancov a nazdávať sa, že v takomto prípade zamestnanec logicky nemôže mať „žiadne“ očakávanie súkromia. Súkromie zamestnanca môže byť obmedzené iba v nevyhnutnej miere, nikdy nie absolútne a v tomto kontexte je potrebné vnímať aj primeranosť takého vážneho zásahu, akým je monitorovanie elektronickej komunikácie.

Veľká komora tak precizovala základné zásady legality, legitimacy a proporcionality, na základe ktorých majú vnútroštátne sudy posudzovať postup zamestnávateľa pri prijímaní opatrení, ktorými môže byť zasiahnuté do súkromia zamestnanca.

Ako z odôvodnení slovenských súdov vyplýva, tieto sa nie v dostatočnej miere venovali právnej analýze splnenia zákonných podmienok pre kontrolu elektronickej komunikácie. Rovnako ako v predmetnej kauze absentovalo predovšetkým posúdenie predchádzajúceho upozornenia zamestnanca o kon-

trole elektronickej komunikácie, resp. toto upozornenie bolo iba všeobecné. Veľká komora uviedla predchádzajúcu informačnú povinnosť zamestnávateľa o povahe a rozsahu monitorovania na prvom mieste, čo možno chápať ako zvýšený akcent na potrebu posúdenia jej dodržania. Ďalšie princípy konkretizovali základné zásady legality, legitimacy a proporcionality, pričom na záver bola vyslovená potreba procesných záruk pre zamestnanca ako ochrana pred neprimeranými zásahmi a svojvôľou.

Európsky súd pre ľudské práva prostredníctvom svojich rozhodnutí poskytuje výklad jednotlivých ustanovení Dohovoru, a tým poskytuje návod na vecne správne riešenie predmetnej veci. Jeho právne závery je preto potrebné zohľadňovať aj v analogických prípadoch prejednávanych vnútroštátnymi súdmi. Podrobná právna analýza obsiahnutá v rozhodnutí Veľkej komory tak nepochybne zmení posudzovania analogických prípadov a môže mať za následok odklon od v posledných rokoch ustálenej judikatúry slovenských súdov.

Resumé

Monitoring of the electronic communication of employees became an effective tool of control of the employer. More and more often, the employers exclude the possibility to use work tools including computers for personal purposes. By overseeing this restriction through means of surveillance of electronic communication, an interference with privacy occurs inevitably. In such cases, the issue of expected amount of privacy became the subject of legal evaluation in the decision making process of courts.

The content of the article consists of some decisions of Slovak courts which dealt with matters of void termination of an employment relationship due to breach of employment discipline consisting of not respecting the prohibition of using the work computer and work e-mail address for personal purposes despite the fact that the employees were provably acquainted with the prohibition.

In all these cases, an employee was using work computer and work e-mail address in the extent or in a way that was incompatible with employer's interests. The intensity, extent or the way were such that it was unrealistic and unreasonable to expect that the employer would be interested to continue the employment relationship with the employee. In all the cases the courts decided in favour of the employers. The extensive legal analysis could be in general summed up into an argument that the employee could not have reasonably

expected privacy when the work computer had been designated solely for the purposes of fulfilling work tasks and the employer did not expect to interfere with privacy of the employee during the surveillance of electronic communication.

A new viewpoint for the legal evaluation was brought up by the judgment of the Grand Chamber of the European Court of Human Rights in case *Bărbulescu v. Romania*. The judgment specified fundamental principles of legality, legitimacy and proportionality of intrusions into privacy of employees and prioritized information duty of an employer to notify an employee ahead with the nature and extent of surveillance of electronic communication.

The judgment will undoubtedly have a decisive impact on legal assessment by Slovak courts in analogical cases and can result into deviation from the case law of Slovak courts established in recent years.

Literatúra

- BARANCOVÁ, H.: *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká)*. 1. vyd. Praha: Leges, 2016, 208 s. ISBN 978-80-7502-176-2.
- BARANCOVÁ, H. a kolektív: *Zákonník práce. Komentár*. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2017 1424 s., ISBN 978-80-89603-53-4.
- MATEJKA, J.: *Internet jako objekt práva: hledání rovnováhy autonomie a soukromí*. 1. vydání. Praha: CZ.NIC, 2013. 256 s. ISBN 978-80-904248-7-6.
- MORÁVEK, J.: *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 436 s. ISBN 978-80-7478-139-1.
- FŮLEKY, M.: *Monitorovanie zamestnancov na Slovensku*. In: *Bulletin slovenskej advokácie*. 2015, č. 5, s. 27 – 42. ISSN 1335-1079.
- Anotácia rozhodnutia Európskeho súdu pre ľudské práva zo dňa 12. januára 2016 vo veci 61496/08 – *Bărbulescu proti Rumunsku*, dostupné na: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=SK](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{„languageisocode“:[„CZE“],„appno“:[„61496/08“],„documentcollectionid2“:[„CHAMBER“],„itemid“:[„001-169279“]}.</p><p>Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd, publikovaný z znení niektorých protokolov v Zbierke zákonov pod č. 209/1992 Zb. (Protokol č. 11 publikovaný osobitne v Zbierke zákonov pod č. 102/1999 Z. z.).</p><p>Charta základných práv Európskej únie, 2012/C 326/02, dostupné na: <a href=).
- Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky z 10. júna 2000, spisová značka I. ÚS 13/00-85.

Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky zo 4. februára 2009, spisová značka I. ÚS 117/07-33.

Rozsudok Veľkej komory Európskeho súdu pre ľudské práva zo dňa 12. septembra 2011 vo veci Palomo Sanchez a ďalší proti Španielsku sťažnosti č. 28955/06, č. 28957/06, č. 28959/06 a č. 28964/06.

Rozsudok Veľkej komory Európskeho súdu pre ľudské práva č. 61496/08 zo dňa 5. 9. 2017 vo veci Bărbulescu proti Rumunsku, dostupné na: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{„documentcollectionid2“:\[„GRANDCHAMBER“\], „itemid“:\[„001-177082“\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{„documentcollectionid2“:[„GRANDCHAMBER“], „itemid“:[„001-177082“]}).

Rozsudok Krajského súdu Bratislava, sp. zn. 6Co/203/2012 zo dňa 29. 10. 2012.

Rozsudok Krajského súdu Trenčín, sp. zn. 4CoPr/1/2012 zo dňa 26. 4. 2012.

Rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3 Cdo/233/2015 zo dňa 12. 9. 2016.

Ústavný zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v platnom znení.

Uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky z 10. septembra 2009, spisová značka II. 280-09-16.

Zákon č. 311/2002 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

VPLYV KOLABORATÍVNEJ EKONOMIKY NA POJEM ZÁVISLEJ PRÁCE

Mgr. Marián Mészáros

Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave

Hornopotočná 23

918 43 Trnava

Slovenská republika

marianfmeszaros@gmail.com

Kľúčové slová: definition of dependent work, definition of business, collaborative economy, shared economy, švarcsystem, ius cogens, ILO recommendation no. 198/2006, presumption of employment.

1 Úvod

V súčasnosti stále pretrváva trend, keď sa určitá časť podnikateľov pokúša výkon závislej práce pokryť zmluvnými vzťahmi mimo rámca pracovného práva.¹ Je pritom dôležité upozorniť aj na to, že okrem klasického „zamestnávania“ na živnosť, nazývaného aj švarcsystem, vystupujú v súčasnosti do popredia nové spôsoby obchádzania kogentných noriem zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (*ďalej len „Zákonník práce“*) prikazujúcich výkon závislej práce v pracovnom pomere, resp. v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených Zákonníkom práce aj v inom pracovnoprávnom vzťahu.

¹ To, že v spoločnosti naďalej pretrváva trend „zamestnávania“ na živnosť, tvrdíme na základe nášho rešeršu vykonaného na najväčšom slovenskom internetovom portáli pracovných ponúk www.profesia.sk, kde až 40 % všetkých pracovných ponúk v odbore stavebníctvo ponúkalo uchádzačom o zamestnanie aj možnosť práce na živnosť. Taktiež podľa Mgr. Miroslavy Skičkovéj z Národného inšpektorátu práce medzi najčastejšie priestupky/pochybenia zamestnávateľov stále patrí využívanie závislej práce zamestnancov na základe zmlúv podľa Občianskeho zákonníka alebo podľa Obchodného zákonníka, pričom obsah zmluvy nezodpovedá účelu použitých zmlúv (k tomu pozri SKIČKOVÁ, M.: *Najčastejšie priestupky zamestnávateľov. Praktické využitie Zákonníka práce pre zamestnancov a zamestnávateľov*. Bratislava : Adecco Slovakia, 2013, s. 54).

Ide predovšetkým o umelé vnášanie cudzieho prvku do vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom v snahe využiť právny inštitút pracovného práva cudzieho štátu, ktorý nie je v podmienkach SR dovolený.²

Téma exklúzie osôb z rámca pracovného práva je dôležitá najmä z dôvodu sociálnych problémov a rizík, ktoré sú s touto témou spojené.³ Ide predovšetkým o riziko toho, že fyzická osoba bude vykonávať závislú prácu vo vzťahu k podnikateľovi, ale pritom nebude požívať ochranu, ktorú jej poskytuje pracovné právo.

Ochranná funkcia pracovného práva je pritom v symbióze s organizačnou funkciou pracovného práva, najcharakteristickejším znakom pracovného práva.⁴

Taktiež vplyv moderných technológií na pracovné právo je s rozvojom internetu enormný. V zmysle uvedeného sme sa v našom príspevku rozhodli skúmať to, ako pracovné právo reaguje na novoty, ktoré prináša globalizácia, multikulturalizácia a technický pokrok do pracovnoprávných vzťahov. Zaoberať sa chceme predovšetkým kolaboratívnou ekonomikou a jej vplyvom na pracovnoprávne vzťahy, resp. aj jej vplyvom na porušovanie zákazu výkonu práce mimo pracovný pomer v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa ustanovenia § 1 ods. 3 Zákonníka práce.

2 Pojem závislej práce

Každá fyzická osoba môže podľa súčasného právneho stavu vykonávať prácu v právnom zmysle slova najmä dvomi spôsobmi, buď ako závislú prácu, na výkon ktorej musí byť uzatvorený pracovný pomer podľa Zákonníka práce, resp. obdobný pracovnoprávny vzťah (napr. služobný pomer), alebo výnimočne za podmienok ustanovených v Zákonníku práce aj iný pracovnoprávny vzťah (napr. dohoda o pracovnej činnosti), alebo ako prácu, ktorá má znaky

² Uvedenú situáciu popisuje napríklad aj dôvodová správa k zákonu o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov.

³ BARÁNKOVÁ, B. – SALACHOVÁ, S.: Rizika sociálnych rolí a ohrožení jedince v procese globalizace společnosti. In *Sociální a ekonomická núdza – bezpečnost jedince a společnosti*. Bratislava : Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce Sv. Alžbety. 2009, s. 101 až 106.

⁴ BARANCOVÁ, H. – SCHRÖNK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava : Sprint 2, 2016, s. 36.

podnikateľskej činnosti podľa osobitných občianskoprávných alebo obchodnoprávných predpisov.

Podnikaním sa podľa § 2 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodného zákonníka v znení neskorších predpisov (*ďalej len „Obchodný zákonník“*) rozumie sústavná činnosť vykonávaná samostatne podnikateľom vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť za účelom dosiahnutia zisku. Podnikateľom je osoba zapísaná v obchodnom registri, osoba, ktorá podniká na základe živnostenského oprávnenia, osoba, ktorá podniká na základe iného než živnostenského oprávnenia podľa osobitných predpisov alebo fyzická osoba, ktorá vykonáva poľnohospodársku výrobu a je zapísaná do evidencie podľa osobitného predpisu.

Živnostenské podnikanie (živnosť) je podľa § 2 zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov (*ďalej len „Živnostenský zákon“*) sústavná činnosť prevádzkovaná samostatne, vo vlastnom mene, na vlastnú zodpovednosť za účelom dosiahnutia zisku a za podmienok ustanovených Živnostenským zákonom. Živnosť môže podľa § 5 Živnostenského zákona prevádzkovať samostatne zárobkovo činná osoba alebo právnická osoba, ak splní podmienky ustanovené v Živnostenskom zákone.

Ak splňa vykonávaná práca definície znaky uvedené v Obchodnom zákonníku alebo v Živnostenskom zákone, potom môže byť vykonávaná na základe zmluvného vzťahu podľa občianskoprávných alebo obchodnoprávných predpisov.

Ak však uvedené znaky nenapĺňa a napĺňa znaky závislej práce, potom Zákoník práce obsahuje bezpodmienečný príkaz vykonávať prácu, ktorá má právne charakteristiky závislej práce, výlučne v pracovnom pomere, resp. obdobnom pracovnoprávnom vzťahu. Pritom na rozdiel od minulosti, keď Zákoník práce prikazoval zamestnávateľovi iba pokrývať prevažnú väčšinu svojej činnosti pracovnoprávnymi vzťahmi, za súčasného právneho stavu preodurčuje voľbu správneho zmluvného typu zo strany účastníkov právneho vzťahu výlučne obsah vykonávanej práce.⁵

Historicky pojem závislej práce nebol v Zákonníku práce, v znení v akom bol vyhlásený, *expressis verbis* vyjadrený a jeho obsah sa vyvodzoval len z ustanovenia § 11 ods. 1 Zákonníka práce.⁶

⁵ BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 5. vydanie. Bratislava : SPRINT. 2007, s. 101.

⁶ BARANCOVÁ, H.: *Slovenské a európske pracovné právo. Slovenská a česká judikatúra, judikatúra európskych súdov*. Žilina : Poradca podnikateľa. 2004, s. 79.

Definícia závislej práce v podmienkach SR vychádza z odporúčania Medzinárodnej organizácie práce č. 198/2006 o pracovnom pomere a z teórie pracovného práva.⁷

Medzinárodná organizácia práce odporúča svojim členom, aby vzali do úvahy možnosť definovania vo svojich zákonoch a predpisoch alebo inými spôsobmi osobitné ukazovatele existencie pracovného pomeru. Takéto ukazovatele by mali zahŕňať skutočnosť, že práca sa vykonáva podľa pokynov a je riadená inou stranou; zahŕňa integráciu pracovníka do organizácie podniku; je vykonávaná iba alebo hlavne pre prospech inej osoby; musí sa vykonávať osobne pracovníkom; vykonáva sa v rámci určeného pracovného času alebo na pracovisku určenom alebo odsúhlasenom stranou, ktorá požaduje prácu; má konkrétne trvanie a má určitú kontinuitu; vyžaduje dostupnosť pracovníka; alebo zahŕňa poskytovanie nástrojov, materiálov a strojov stranou, ktorá požaduje prácu; za prácu zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi pravidelnú platbu odmeny pracovníkovi; takáto odmena predstavuje jediný alebo hlavný zdroj príjmu pracovníka; znakom je aj poskytovanie platby v naturáliách, takých ako strava, ubytovanie alebo doprava; uznanie nárokov takých ako týždenný odpočinok po práci a každoročná dovolenka; platba stranou požadujúcou prácu za cestovné výdavky pracovníka, ktoré uskutočnil na výkon práce; alebo absencia finančného rizika pre pracovníka.

Pre identifikáciu pracovného pomeru nie je podľa tohto odporúčania Medzinárodnej organizácie práce nutné naplniť všetky znaky kumulatívne. Tento názor je všeobecne akceptovaný aj v slovenskom justičnom prostredí. Napríklad v konaní pred Krajským súdom v Žiline žalobca vo svojom vyjadrení uviedol, že „*odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce č. 196/2006 nepredpokladá, aby na existenciu pracovného pomeru bolo treba naplniť všetky identifikačné znaky závislej práce. Bez ohľadu na tú skutočnosť, že odporúčanie nie je všeobecne záväzným aktom, je potrebné zdôrazniť, že novelizovaný Zákonník práce toto odporúčanie odzrkadľuje, avšak napriek tomu zostáva úprava pojmu závislá práca úpravou kogentnou a na naplnenie tohto pojmu sa vyžaduje kumulatívne naplnenie všetkých jeho pojmových znakov*“.⁸ A s uvedeným názorom sa stotožnil aj správny súd.⁹

⁷ BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 4. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2015, s. 103 až 123.

⁸ Rozhodnutie Krajského súdu v Žiline zo dňa 13. 1. 2016, sp. zn. 21S/129/2015.

⁹ V danom konkrétnom prípade išlo o správnu žalobu, keď sa žalobca domáhal zrušenia rozhodnutia inšpektorátu práce, ktorým mu bola uložená pokuta za nelegálne zamestnávanie matky konateľa tejto spoločnosti. Matka konateľa tejto spoločnosti za svoju prá-

Naproti tomu existujúca právna formulácia závislej práce v Zákonníku práce svedčí o nutnosti naplnenia všetkých indikátorov závislej práce tak, ako sú uvedené v ustanovení § 1 ods. 2 Zákonníka práce.

Podľa niektorých autorov¹⁰ pre aplikačnú prax by bolo správnejšie, ak by právne indikátory závislej práce boli v uvedenom ustanovení uvedené implicitným spôsobom, čo by na jednej strane umožnilo za závislú prácu považovať len časť uvedených indikátorov a na druhej strane by bolo možné prípadne zohľadniť iné indikátory pojmu „závislá práca“, ktoré sú uvedené najmä v tomto odporúčaní Medzinárodnej organizácie práce.

Výsledky aplikačnej praxe ukazujú, že aj legálne vymedzenie takýchto základných pojmov má svoje osobitné riziká, osobitne vtedy, ak predznačujú uzavretý okruh vlastností určitého pojmu, čím neumožňujú v dostatočnej miere dostatočne prihliadať na konkrétne okolnosti prípadu zo strany sudcovskej praxe.¹¹

Legálna definícia závislej práce bola do Zákonníka práce zavedená zákonom č. 361/2012 Z. z. V znení účinnom od 1. 9. 2007 do 31. 12. 2012 tak obsahovala definícia závislej práce znak, že bola vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, ďalším znakom závislej práce bol výlučne osobný výkon práce zamestnanca pre zamestnávateľa podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, za mzdu alebo odmenu, v pracovnom čase, na náklady zamestnávateľa, jeho výrobnými prostriedkami a na zodpovednosť zamestnávateľa a muselo ísť o výkon práce, ktorá pozostáva prevažne z opakovania určených činností.

K zavedeniu tejto legálnej definície došlo z dôvodu, že v aplikačnej praxi čoraz častejšie a v značnom rozsahu dochádzalo k prípadom, keď boli zamestnanci nútení do zmeny svojho pracovnoprávneho statusu na obchodný vzťah, a to aj napriek tomu, že tieto fyzické osoby naďalej vykonávali tú istú závislú prácu. Takýmto spôsobom sa zamestnanci menili na podnikateľov, a to aj napriek skutočnosti, že nedochádzalo k naplneniu základných charakteristík pod-

cu nepoberala odmenu (pričom v tom čase účinný Zákonník práce ako definičný znak závislej práce vyžadoval aj podmienku odplatnosti). Správny súd však žalobu zamietol s poukazom na odbornú literatúru, podľa ktorej „*nedojednanie odmeny, pracovného času sa má posúdiť ako obídenie zákona (v danom prípade Zákona o nelegálnej práci), nie ako neprítomnosť znaku*“ (pozri TOMAN, J.: *Individuálne pracovné právo*. Bratislava : Fridrich Ebert Stiftung, 2014, s. 38). Voči rozhodnutiu krajského súdu nebolo podané odvolanie.

¹⁰ BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 4. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2015, s. 103 až 123.

¹¹ Ibidem.

nikania (predovšetkým takéto osoby nevykonávajú činnosť za účelom dosiahnutia zisku), ale naopak, súčasne vykazovali aspoň tri charakteristické znaky závislej práce.

Znenie § 1 ods. 2 Zákonníka práce po 1. 9. 2007 ale v praxi nezabránilo obchádzaniu ustanovení Zákonníka práce a kontrahovanie iných zmluvných typov na prácu, ktorá by mala byť z hľadiska jej charakteristiky závislou prácou.

V aplikačnej praxi aj naďalej často dochádzalo k prípadom, keď boli zamestnanci nútení do zmeny svojho pracovnoprávneho statusu, a to napriek tomu, že tieto fyzické osoby naďalej vykonávali tú istú prácu.

V legislatívnej praxi tak nastal trend znižovania počtu znakov závislej práce v legálnej definícii závislej práce. S účinnosťou od 1. 1. 2013 tak bola za závislú prácu považovaná len práca, ktorá je vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom, za mzdu alebo odmenu.

Znak odplatnosti závislej práce bol odstránený zákonom č. 14/2015 Z. z. s účinnosťou od 1. 3. 2015.

Zmenou pracovného pomeru na obchodnoprávny vzťah sa zamestnávateľa snažia zbaviť povinností, ktoré im voči zamestnancom vyplývajú zo Zákonníka práce. Týmto sa oslabuje právna ochrana zamestnancov vyplývajúca z pracovnoprávných vzťahov a riziko nimi vykonávanej práce neznáša subjekt, pre ktorý prácu vykonávajú, ale zamestnanci sami.

Všeobecne je možné povedať, že predovšetkým z hľadiska nákladov vynaložených subjektom, ktorý si prácu najíma, je ekonomicky výhodnejšia práca nezávislá. Táto skutočnosť viedla počiatkom 90. rokov v Čechách k vytvoreniu tzv. švarcsystému (nazvanom podľa podnikateľa, ktorý sa volal Švarc), t. j. namiesto pracovného pomeru k uzatváraniu obchodných zmlúv s osobami vlastnícami živnostenského oprávnenie.¹²

Pri uvedenom riešení pracovnoprávných otázok štvarcysystémom si však málokterý zamestnávateľ uvedomuje, že ak aj zamestnáva zamestnanca v režime zakrytého pracovného pomeru, je aj naďalej jeho povinnosťou plniť všetky povinnosti voči zamestnancovi (napr. vyplácať mu mzdu zodpovedajúcu jeho práci, platiť odvody na účely sociálneho poistenia a zdravotného poistenia, zodpovedať za prípadnú škodu vzniknutú zamestnancovi v dôsledku pracovného úrazu a pod.).

¹² BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 28.

Rovnako ani zamestnanec si nie je vždy vedomý tejto skutočnosti, a tak prakticky nedochádza ani k súdnym žalobám, ktorých výsledkom by bolo rozhodnutie súdu o zakrytom pracovnom pomere.

Výber správnej zmluvnej formy výlučne závisí od obsahu vykonávanej práce. Ak má vykonávaná práca základné črty závislej práce, na výkon takejto práce musí byť uzatvorený pracovnoprávny vzťah.

Zabezpečovanie výkonu závislej práce v iných ako v pracovnoprávných vzťahoch má nepriaznivé ekonomické dopady aj vo vzťahu k daňovým povinnostiam a neprímerane zvýhodňuje podnikateľov, ktorí sú zbavení akýchkoľvek povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov a odvodových povinností voči podnikateľom, ktorí zamestnávajú zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch, čím si zamestnávateľ vytvára neprímeranými prostriedkami konkurenčnú výhodu oproti tým zamestnávateľom, ktorí závislú prácu riešia prostredníctvom pracovných pomerov.

Definícia závislej práce je základným pojmom pracovného práva, ktorý je súčasťou právnych poriadkov a právnej kultúry takmer vo všetkých členských štátoch Európskej únie.¹³

V tejto súvislosti možno z hľadiska komparácie poukázať na novelu Zákonníka práce Českej republiky účinnú od 1. januára 2012, kde sa pôvodná definícia závislej práce (podobná definícii závislej práce v Slovenskej republike) rozdelila na: 1. **znaky závislej práce** a na 2. **podmienky jej výkonu**. Definícia závislej práce v § 1 ods. 2 slovenského Zákonníka práce upravuje len znaky závislej práce, vzhľadom na to, že podmienky jej výkonu – napr. vymedziť miesto výkonu práce – upravujú jednotlivé ustanovenia Zákonníka práce. Táto definícia vychádza aj z § 47 Zákonníka práce, ktorého obsah predstavuje základnú charakteristiku pracovného záväzku.¹⁴

3 Pojem kolaboratívnej ekonomiky

Pri prvom pohľade na vec by sa mohlo zdať, že zdieľaná ekonomika je záležitosťou posledných rokov. Nie je to však celkom tak. Keď sa pozrieme napríklad

¹³ Dôvodová správa k zákonu č. 348/2007 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

¹⁴ Dôvodová správa k zákonu č. 361/2012 Z. z. z 25. októbra 2012, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

na Kubu, zdieľanie súkromných osobných áut na dopravu tam fungovalo dávno pred vytvorením aplikácie Uber.¹⁵

Zdieľaná ekonomika tak nie je výdobytkom modernej doby, ale nové moderné technológie (ako napríklad smartphony) umožnili jej rozvoj do v minulosti nepredstaviteľných rozmerov.

Moderné technológie výrazne ovplyvnili (najmä pozitívne) život ľudí, a to predovšetkým vo väčších mestách, kde sú služby prostredníctvom nich poskytované a dostupné. Dnes nie je nič nezvyčajné, pokiaľ sa spotrebiteľ nechá odvieť Uberom alebo na prepravu použije Lyft či Taxify, nakúpi cez Rohlik.cz, alebo nakúpi a nechá si potraviny dovieť cez Instacart, nechá si byt upratať cez platformu Handy, využije TaskRabbit na inštaláciu klimatizácie alebo cez FancyHands si na chvíľu prenajme osobnú asistentku, či cez populárne Airbnb prenajme jednu izbu vo svojom byte turistovi, ktorý prišiel navštíviť jeho mesto a krajinu.

Niektorí autori tvrdia, že pojem zdieľaná ekonomika je dnes, najmä zo strany politikov, nadužívaný a nie je ani celkom presný na označenie toho, čo je dnes ťažiskovou témou vedy pracovného práva.¹⁶ Iní zas hovoria o tom, že pojem zdieľaná ekonomika treba chápať v jej pôvodnom význame, a teda ako zdieľanie statkov, do ktorého vstupujú za účelom zdieľania nákladov, nie za účelom dosahovania zisku.¹⁷ Poukazujú pritom na to, že vnímaniu tohto pojmu v jeho klasickom význame má napríklad bližšie platforma BlaBlaCar alebo spoločné miestnosti na Facebooku označované ako „spolujízda“ než napríklad aplikácia Uber či Taxify. Uber či Taxify by v tomto prípade označili skôr pojmom *on-demand economy*, ktorý zdôrazňuje predovšetkým povahu poskytovanej služby ako statku, ktorý je k dispozícii na vyžiadanie zákazníka, typicky prostredníctvom online aplikácie.¹⁸

Termín *on-demand economy* vyjadruje teda stav, keď je služba poskytnutá spotrebiteľovi na požiadanie (keď o ňu požiada). Ďalším označením, ktoré sa v odbornej literatúre vyskytuje, je označenie ako *gig economy*. Toto označenie pochádza od slova „fuška“ alebo „štek“ a je prevzaté z oblasti hudby ako krátke

¹⁵ BEYER, S. What Cuba Can Teach America About Ride-Sharing In *Governing Magazine*. Dostupné na internete [cit. dňa 5. 11. 2017]: <http://www.governing.com/columns/urban-notebook/gov-cuba-uber-ride-share.html>.

¹⁶ PICHRT, J. Několik tezí k tématu: Sdílená ekonomika – sdílený právní problém? In *Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?* Praha : Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 13 až 21

¹⁷ TOMŠEJ, J. Právní status řidičů Uber: nehas, co tě nepálí? In *Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?* Praha : Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 97 až 106.

¹⁸ Ibidem.

neformálne hudobné vystúpenie.¹⁹ Ďalšími známymi označeniami je označenie *peer-to-peer economy* alebo označenie ako *collaborative economy*.

V tomto príspevku budeme používať označenie, ktoré používa vo svojich oficiálnych dokumentoch Európska únia, ako aj OECD. Európska komisia (ďalej aj „Komisia“) definuje kolaboratívnu ekonomiku ako: „*obchodné modely, v rámci ktorých sú obchodné činnosti podporené kolaboratívnymi platformami vytvárajúcimi otvorený trh pre dočasné využívanie tovarov a služieb, ktoré sú často poskytované súkromnými osobami. Kolaboratívne hospodárstvo zahŕňa tri kategórie relevantných aktérov: i) poskytovateľov služieb, ktorí sa spoločne delia o svoje aktíva, zdroje, čas alebo schopnosti – môže ísť o súkromné osoby, ktoré príležitostne ponúkajú svoje služby (tzv. „peers“), alebo poskytovateľov služieb v rámci ich odbornej spôsobilosti (profesionálni poskytovatelia služieb); ii) používateľov týchto služieb a iii) sprostredkovateľov, ktorí – prostredníctvom online platformy – spájajú poskytovateľov s používateľmi a zjednodušujú ich vzájomné transakcie („kolaboratívne platformy“). Súčasťou transakcií kolaboratívneho hospodárstva zvyčajne nebýva zmena vlastníctva a tieto transakcie môžu viesť k tvorbe zisku, alebo sa môžu vykonávať na neziskové účely*“.²⁰

Komisia sa témou kolaboratívnej ekonomiky začala intenzívnejšie zaoberať už v roku 2015, dňa 28. 10. 2015 vydala Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a výboru regiónov s názvom Zlepšovanie jednotného trhu: viac príležitostí pre ľudí a podniky. V tomto oznámení Komisia konštatovala, že kolaboratívna ekonomika, ktorá je zložitým ekosystémom služieb poskytovaných na požiadanie a dočasného využívania aktív na základe výmen prostredníctvom online platforiem, sa rozvíja rýchlym tempom.

Podľa Komisie však kolaboratívna ekonomika prináša spotrebiteľom väčší výber a nižšie ceny a poskytuje inováčnym začínajúcim podnikom a tiež existujúcim európskym spoločnostiam príležitosti na rast, a to tak v ich domovskej krajine, ako aj v zahraničí. Zároveň zvyšuje zamestnanosť a prináša zamestnancom výhody v podobe možností flexibilnejšieho rozvrhnutia pracovného času od nekvalifikovaných mikroprác až po príležitostné podnikanie.

¹⁹ BARANCOVÁ, H. Kolaboratívna ekonomika – digitálna doba a ich reflexie pre ďalší rozvoj pracovného práva. In *Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?* Praha : Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 22 až 38.

²⁰ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a výboru regiónov zo dňa 2. 6. 2016 : *Európska agenda pre kolaboratívne hospodárstvo*. Dostupné na internete [cit. dňa 5. 11. 2017]: file:///C:/Users/Hex/Downloads/COM_2016_356_F1_COMMUNICATION_FROM_COMMISSION_TO_INST_SK_V2_P1_851616.PDF.

Ani Komisia tak kolaboratívnu ekonomiku nevníma v zlom svetle, ale uvedomuje si jej pozitívny prínos, ako aj s jej príchodom spojené riziká. Napríklad vznik nových podnikateľských modelov často ovplyvňuje existujúce trhy, pričom vytvára napätie vo vzťahu k existujúcim poskytovateľom tovarov a služieb.

Problémom tak nie je kolaboratívna ekonomika ako taká, ale skutočnosť, že nie je v súčasnosti pre všetky situácie vznikajúce v kolaboratívnej ekonomike jasne stanovené, ako sa majú uplatňovať predpisy týkajúce sa ochrany spotrebiteľa, zdaňovania, udeľovania povolení, normy bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, sociálneho zabezpečenia a ochrany zamestnanosti. Unáhlené alebo neprimerané prijímanie právnych predpisov v reakcii na tieto výzvy so sebou prináša riziko nerovnosti a fragmentácie trhu.

Takéto ťažkosti a neistotu je potrebné riešiť. Je potrebné vytvoriť jasné a vyvážené regulačné prostredie, ktoré umožní rozvoj podnikania v rámci kolaboratívnej ekonomiky, ochráni pracovníkov, spotrebiteľov a ďalšie verejné záujmy a zabezpečí, aby sa pre existujúcich alebo nových účastníkov trhu, bez ohľadu na to, pre ktorý podnikateľský model sa rozhodnú, nevytvárali zbytočné regulačné prekážky.

Na dosiahnutie tohto cieľa vydala dňa 2. 6. 2016 Komisia ďalšie Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a výboru regiónov s názvom Európska agenda pre kolaboratívne hospodárstvo. V tomto oznámení Komisia usmernila členské štáty čo sa týka toho, ako sa právo EÚ vzťahuje na podnikateľské modely kolaboratívnej ekonomiky a príslušné ustanovenia vnútroštátneho práva. Aj keď oznámenie je, čo do právnej záväznosti, iba predpisom *soft law*, pre adresátov práva predstavuje legitímne očakávanie v budúcom správaní sa Komisie.

Podľa Komisie kolaboratívne hospodárstvo vytvára nové pracovné príležitosti, pričom vytvára nové príjmy, ktoré presahujú rámec bežných lineárnych pracovnoprávnych vzťahov, a umožňuje ľuďom pracovať za flexibilných podmienok. Vďaka tomu môžu byť ekonomicky aktívni aj vtedy, keď tradičnejšie formy zamestnania nie sú pre nich vhodné alebo dostupné. Pružnejšie formy organizácie práce však zároveň nemusia byť rovnako pravidelné a stabilné ako štandardný zamestnanecký pomer. Dôsledkom kolaboratívnej ekonomiky je tak podľa Komisie skutočnosť, že sa **hranice medzi samostatne zárobkovo činnými osobami a zamestnancami postupne stierajú.**²¹

²¹ Ibidem.

Na poskytnutie určitej orientácie pri tradičnom rozlišovaní medzi samostatne zárobkovo činnými osobami a pracovníkmi v kontexte kolaboratívneho hospodárstva je dôležité preskúmanie podmienok, za ktorých je v zmysle pracovného práva a judikatúry EÚ možné hovoriť o existencii pracovnoprávného vzťahu. To, či ide o pracovnoprávny vzťah alebo nie, sa musí určiť na základe individuálneho posúdenia, v rámci ktorého sa zoberú do úvahy okolnosti, ktoré charakterizujú vzťah medzi platformou a poskytovateľom základných služieb, ako aj vykonávanie súvisiacich úloh, pričom z kumulatívneho hľadiska treba vziať do úvahy najmä tri základné kritériá, a to **existenciu vzťahu podriadenosti; povahu práce a existenciu odmeny za prácu**. Aby mohlo byť splnené kritérium podriadenosti, poskytovateľ služby musí konať pod vedením kolaboratívnej platformy, ktorá určuje náplň práce, spôsob odmeňovania a pracovné podmienky. Inými slovami, poskytovateľ základnej služby nemá možnosť vybrať si služby, ktoré bude poskytovať, ani spôsob, akým ich bude poskytovať, napr. na základe zmluvného vzťahu, ktorý uzavrel s kolaboratívnou platformou.²²

4 Kolaboratívna platforma Wonolo

Wonolo je služba, ktorá ponúka rýchly spôsob nájdenia práce pre záujemcov o prácu a zároveň rýchly spôsob nájdenia zamestnancov pre zamestnávateľa, ktorý ich rýchlo potrebuje (väčšinou krátky prechodný čas). Napríklad, keď sa reštaurácii na krátky čas zväčší množstvo objednávok a musí si najať ďalších pracovníkov, použije túto službu. Zatiaľ čo tradičné pracovné agentúry potrebujú na výber vhodných pracovníkov pre inzerované pozície neraz dlhé týždne, Wonolo funguje ako Uber. Podniky si vytvoria prostredníctvom aplikácie algoritmy, ktoré im okamžite ponúknu zodpovedajúceho záujemcu o prácu. Priemerný čas na zaplnenie náhleho výpadku pracovníkov netrvá podľa spoločnosti Wonolo cez ich aplikáciu dlhšie ako štyri minúty.²³

Wonolo ponúka napríklad skladníkov, ktorí dokážu okamžite zaskočiť, keď sa po nich objaví nečakaný dopyt, čo si nárazovo vyžaduje navýšiť počet zamestnancov. Pracovníci môžu zaskočiť na niekoľko hodín alebo počas jedného týždňa bez akéhokoľvek záväzku. Na konci dňa dostanú zaplatené. Niektorí zamestnanci takto pracujú na kratší ako ustanovený týždenný pracovný čas,

²² Ibidem.

²³ Dostupné na internete [dňa 5. 11. 2017]: <https://www.wonolo.com/>.

t. j. berú tento spôsob práce ako svoje druhé zamestnanie (*part time job*). Iní pracujú týmto spôsobom každý deň. Nikto v tomto systéme prácu negarantuje, a nikto na prácu nemá nárok. A hlavne nikto nie je chránený tak, ako by bol v prípade klasického pracovného pomeru.

Zamestnávanie brigádnikov na určité výpadky zamestnancov počas dovolení, samozrejme, nebolo nič výnimočné ani v minulosti. No dôsledkom toho, že vďaka službe Wonolo bude aj v podmienkach SR čoskoro možné zamestnávať zamestnancov týmto spôsobom prakticky bez žiadnych ďalších nákladov na vyhľadanie týchto zamestnancov, môže to viesť k dôsledkom, aké vidíme v Spojených štátoch amerických.

Firmy v Spojených štátoch amerických sa už roky snažia vyhnúť prijímaniu pracovníkov na plný úväzok, chcú si udržať nízke náklady počas hospodárskeho oživenia. V rokoch 2005 až 2015 všetok americký rast počtu pracovných miest tvorili miesta dočasné alebo na čiastočný úväzok. Aktuálne pracovné agentúry zamestnávajú rekordný podiel pracovnej sily. Podľa správy spoločnosti McKinsey je to 20 % až 30 % obyvateľstva v produktívnom veku v Spojených štátoch amerických.²⁴

Platformu Wonolo je možné najbližšie prirovnať k platforme Upwork²⁵ či k portálu www.jaspravim.sk, kde si môže ktokoľvek na krátky čas najat prácu subjektov umiestnených na tejto stránke, aby pre neho vykonal jednoduché činnosti (ako napríklad prepis needitovateľného textu do editovateľného formátu), ale aj činnosti náročnejšieho, až odborného charakteru (ako napríklad preklad textov z cudzieho jazyka).

5 Možnosť dobrovoľnej voľby režimu pracovného práva na pokrytie činnosti, ktorá nenapĺňa znaky závislej práce?

Teória pracovného práva všeobecne k obmedzeniu zmluvnej slobody v pracovnoprávných vzťahoch uvádza, že: „*Ak závislá práca spĺňa zákonné prvky závislej práce, Zákoník práce ju prikazuje vykonávať v pracovnoprávných vzta-*

²⁴ Dostupné na internete [dňa 5. 11. 2017]: file:///C:/Users/Koncipient1/Downloads/McKinsey%20Global%20Report%202015_UK_October_2015.pdf.

²⁵ K platforme Upwork pozri bližšie: ŘEHOŘOVÁ, L. *Ekonomika online platform a proměna pracovního trhu*. In *Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?* Praha : Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 50 až 62.

*hoch. Naopak, zakazuje zamestnávateľom výkon závislej práce uskutočňovať zmluvnými formami občianskeho práva alebo obchodného práva.*²⁶

V aplikačnej praxi tak najčastejšie vyvstáva otázka, či je možné, aby jedna osoba vykonávala súbežne funkciu štatutárneho orgánu spoločnosti a zároveň bola jej zamestnancom. Otázka súbehu týchto postavení (funkcií) bola v minulosti riešená aj v judikatúre Súdneho dvora Európskej únie (*ďalej len „SD EÚ“*).

V prípade Danosa²⁷ SD EÚ vyslovil, že **pretože sa postavenie konateľa v tomto prípade približovalo postaveniu zamestnanca, vzhľadom na dané okolnosti prípadu charakterizujúce právny vzťah konateľky ku spoločnosti bolo možné pani Ditu Danosa posudzovať ako pracovníčku.**

V prípade Danosa bola žalobkyňou pani Dita Danosa, jediná konateľka lotyšskej spoločnosti LKB Lízings. Pani Dita Danosa bola z funkcie konateľky odvolaná v čase, keď bola v jedenástom týždni tehotenstva. Pani Dita Danosa podala proti spoločnosti LKB Lízings žalobu odôvodnenú faktickou existenciou pracovnoprávného vzťahu a porušením lotyšského zákonníka práce, ktorý zakazuje prepustenie tehotných pracovníčok. Lotyšský súd podal v tomto prípade návrh na začatie prejudiciálneho konania pred SD EÚ, ktorému položil dve otázky k výkladu článku 2 a 10 smernice na ochranu tehotných pracovníčok.²⁸ V zásade sa lotyšský súd spýtal SD EÚ, či môže byť konateľka obchodnej spoločnosti považovaná za pracovníčku v zmysle práva Európskej únie.

SD EÚ už aj skôr v prípade Kiiski²⁹ konštatoval, že **hlavnou črtou pojmu pracovník je skutočnosť, že osoba vykonáva po určitú dobu v prospech inej osoby pod jej vedením činnosti, za ktoré poberá odmenu.**

SD EÚ ohľadom posudzovanej otázky rozhodol, že konateľka kapitálovej spoločnosti, ktorá vykonáva pre túto spoločnosť činnosť a je jej pevnou súčasťou, sa musí považovať za osobu v postavení pracovníčky na účely smernice na ochranu tehotných pracovníčok, ak svoju činnosť vykonáva počas určitého obdobia, pod vedením alebo kontrolou iného orgánu tejto spoločnosti a ak za túto činnosť dostáva odmenu.

²⁶ BARANCOVÁ, H. – SCHRÖNK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava : Sprint 2, 2016, s. 102

²⁷ Rozhodnutie SD EÚ v prípade Dita Danosa v. LKB Lízings SIA zo dňa 11. 11. 2010, sp. zn. C-232/09.

²⁸ Smernica Rady č. 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky.

²⁹ Rozhodnutie SD EÚ v prípade Kiiski zo dňa 20. 9. 2007, sp. zn. C-116/06.

SD EÚ svoje rozhodnutie odôvodnil, okrem iného, tým, že pojem pracovník nemožno vykladať rôzne podľa vnútroštátnych právnych predpisov a nemôže závisieť od kvalifikácie právneho vzťahu (pracovnoprávny, mandátny alebo iný vzťah) ani od formálneho označenia za samostatne zárobkovo činnú osobu, ale treba ho definovať podľa objektívnych kritérií, ktoré charakterizujú pracovnoprávny vzťah so zreteľom na práva a povinnosti dotknutých osôb, pričom osobitný význam majú mať aj okolnosti prijímania do spoločnosti, podriadenie kontrole a možnosť odvolania. SD EÚ ďalej uviedol, že **výkon riadiacej funkcie sám osebe nevylučuje existenciu vzťahu podriadenosti a že pri posudzovaní otázky podriadenosti treba individuálne zohľadniť vzťah s podnikateľom, povahu funkcie, rozsah právomocí a prítomnosť hierarchicky nadriadeného orgánu.**

K právnemu postaveniu osôb riadiacich spoločnosť bez toho, aby boli závislé od rozhodovania inej osoby, sa zase SD EÚ vyjadril v prípade Asscher,³⁰ v ktorom konštatoval, že **riaditeľ spoločnosti, v ktorej je tento riaditeľ zároveň jediným spoločníkom, nevykonáva svoju činnosť na základe vzťahu podriadenosti, takže ho nemožno považovať za pracovníka, pretože takýto riaditeľ nie je vedený inou osobou ani žiadnym orgánom spoločnosti, ktorý by nemal pod kontrolou.**

Pani Danosa však na rozdiel od prípadu Asscher bola v tomto prípade pod kontrolou iného orgánu spoločnosti.

Daná judikatúra je aplikovateľná aj v podmienkach SR vzhľadom na prednosť práva Európskej únie³¹ rovnako, ako aj povinnosť národných súdov členských štátov vykladať vnútroštátne právo eurokonformne.³²

Záver, ktorý môžeme v danom prípade z uvedenej judikatúry vyvodiť, je, že v prípade, že daná činnosť napĺňa znaky závislej práce, je túto osobu nutné považovať za pracovníka (*per analogiam* vo vnútroštátnych podmienkach SR, pokiaľ napĺňa činnosť osoby znaky závislej práce uvedené v ust. § 1 ods. 2 Zákonníka práce, je nutné považovať ju za zamestnanca aj so všetkými dôsledkami).

Čo však v prípade, že daná činnosť **nebude spĺňať zákonné znaky závislej práce** (napríklad najčastejšie pre chýbajúci znak nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca), avšak **zmluvné strany sa aj napriek tomu roz-**

³⁰ Rozhodnutie SD EÚ v prípade Asscher zo dňa 27. 6. 1996, sp. zn. C-107/94.

³¹ Napríklad rozhodnutie vo veci Van Gend en Loos.

³² Napríklad rozhodnutie vo veci Simmenthal s prihladením k rozhodnutiu vo veci Van Colson.

hodnú, že svoj záväzkovo-právny vzťah podriadia režimu pracovného práva a nie režimu občianskoprávnemu alebo obchodnoprávnemu?

V judikatúre Nejvyššího soudu České republiky (*ďalej len „NS ČR“*) bola predmetná otázka riešená konštantne dlhé obdobie. V tomto smere si dovoľí autor tohto príspevku hovoriť o konštantnej judikatúre alebo o ustálenej súdnej praxi.

NS ČR vo svojich rozhodnutiach po dlhý čas opakovane zastával názor,³³ že súběžná pracovná zmluva je v prípade, keď sa činnosti podľa pracovnej zmluvy a náplň funkcie štatutárneho orgánu prekrývajú, absolútne neplatná. Na základe týchto rozhodnutí vznikali mnohé spory, v ktorých spoločnosti od svojich bývalých členov štatutárneho orgánu požadovali vrátenie vyplatenej mzdy, prípadne ukončovali spoluprácu okamžite bez akejkoľvek kompenzácie, a to práve v dôsledku neplatnosti súběžnej pracovnej zmluvy z dôvodu neprípustného súbehu funkcií.

Aj napriek tomu, že v poslednej dobe NS ČR svoju judikatúru v určitých aspektoch zmiernil,³⁴ keď uviedol, že súběžná pracovná zmluva člena štatutárneho orgánu nie je neplatná v prípade, že na jej základe má vykonávať táto osoba činnosti na vymedzenom okruhu riadenia (napr. obchodný riaditeľ) a je pritom súčasne podriadená inému zamestnancovi (typicky generálnemu riaditeľovi), na všeobecnej neprípustnosti súbehu funkcií NS ČR i naďalej trval. V týchto prípadoch totiž NS ČR nevidel prekrytie medzi náplňou funkcie člena štatutárneho orgánu a činností na základe pracovnej zmluvy.

Prelomový nález Ústavního soudu České republiky (*ďalej len „ÚS ČR“*)³⁵ zo septembra roku 2016 argumenty NS ČR spochybňuje, avšak robí tak skôr so zámerom dosiahnuť hlbšie a presvedčivejšie odôvodnenie predchádzajúcej ustálenej súdnej praxe NS ČR.

ÚS ČR v tomto rozhodnutí rozhodoval o ústavnej sťažnosti bývalého predsedu predstavenstva akciovej spoločnosti, ktorý bol súčasne menovaný aj do pozície generálneho riaditeľa, na ktorú s ním bola uzatvorená manažérska (pracovná) zmluva. Predmetom konania na všeobecných súdoch bol nárok tohto sťažovateľa na mzdu, ktorá mu mala patriť za výpovednú dobu po tom, čo mu bola daná výpoveď z funkcie generálneho riaditeľa. Súd prvého stupňa

³³ Pozri napr. rozsudok Vrchního soudu v Praze zo dňa 21. 4. 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92, rozsudok NS ČR zo dňa 17. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/98, rozsudok NS ČR zo dňa 26. 1. 2011, sp. zn. 21 Cdo 353/2007.

³⁴ Pozri napr. rozsudok NS ČR zo dňa 24. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 496/2014 alebo rozsudok NS ČR zo dňa 4. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2310/2015.

³⁵ Nález Ústavního soudu České republiky zo dňa 22. 9. 2016, sp. zn. I ÚS 190/15.

a aj odvolací súd najskôr žalobe zamestnanca vyhovel. NS ČR však následne obe tieto rozhodnutia zrušil, keď dospel k záveru, že v tomto prípade sa okruh činností generálneho riaditeľa a člena štatutárneho orgánu prekrývali, čo má za následok neplatnosť súbežnej pracovnej zmluvy. V konaní po zrušujúcom rozhodnutí NS ČR už súd prvého stupňa žalobu tohto sťažovateľa zamietol a súd druhého stupňa toto rozhodnutie potvrdil. Dovolanie sťažovateľa NS ČR odmietol a ten sa obrátil na ÚS ČR.

ÚS ČR vo svojom náleze poukazuje predovšetkým na základnú zásadu súkromného práva, podľa ktorej môže každý konať všetko, čo nie je zákonom zakázané a nikto nesmie byť nútený konať niečo, čo mu zákon neukladá. Ďalej ÚS ČR opiera svoju argumentáciu o svoju predchádzajúcu judikatúru **preferencie platnosti zmluvy pred jej neplatnosťou**, teda že pri posudzovaní zmluvy je vždy nutné uprednostniť taký výklad, ktorý nezakladá neplatnosť tejto zmluvy.

ÚS ČR uvádza, že „**zákaz tzv. souběhu funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu české zákony nikdy výslovně nestanovily a tento zákaz judikatorně dotvořily až obecné soudy**. Toto omezení soukromoprávních vztahů tak nestanovil zákonodárce, který je v českém ústavním pořádku primárním normotvůrcem, nýbrž obecné soudy, které mohou toliko dotvářet právo, a to navíc jen v omezené míře. **Pokud chtějí obecné soudy dovozovat zákaz soukromého jednání, který není výslovně stanoven zákony, musí pro takový závěr předložit velmi přesvědčivé argumenty**, protože jde o soudcovské dotváření práva proti zájmům soukromých osob. Takové soudcovské dotváření práva je nutné podrobit obzvláště přísnému ústavnímu přezkumu, neboť tímto rozhodováním obecných soudů mohou být porušena nejen základní práva stěžovatele (a to zejména subjektivní právo stěžovatele na svobodné jednání v zákonných mezích ve smyslu čl. 2 odst. 3 Listiny a zásada pacta sunt servanda plynoucí z čl. 1 odst. 1 Ústavy), ale i princip dělby moci, který je nedílnou součástí principu právního státu ve smyslu čl. 1 odst. 1 Ústavy“.

Na argument NS ČR, že predmetom pracovnoprávných vzťahov môže byť výlučne len závislá práca, uvádza ÚS ČR, že český zákonník práce síce stanovuje, že závislá práca musí byť vykonávaná výlučne v pracovnoprávnom vzťahu, avšak dodáva, že „**to ale na druhou stranu neznamená, že by na základě vůle stran nemohly být režimu zákoníku práce podřízeny i jiné právní vztahy, v nichž o výkon závislé práce nejde**. Definiční ustanovení o závislé práci není možné chápat tak, že brání takovému ujednání – takový výklad by totiž přehlížel účel právní úpravy. Právě účel právních norem přitom musí mít v soukromém právu rozhodující váhu při zvažování, zda je či není určité jednání za-

kázáno (bod 31 tohoto nálezu). Ustanovení zákoníku práce, která definují závislou práci, jsou tak jen relativně (jednostranně) kogentní. Vymezují sice právní vztahy, které se řídí zákoníkem práce vždy, ale nebrání ani tomu, aby si v jiných případech strany režim zákoníku práce zvolily“.

Riešenie otázky, či možno pokryť pracovnoprávnym vzťahom aj činnosť, ktorá nenapĺňa všetky znaky závislej práce, vyvoláva v praxi množstvo otázok. Najvypuklejší problém môže nastať azda pri **riešení otázky zodpovednosti za škodu**. Pokiaľ bude prípustný súbeh funkcie takejto osoby jednak ako štatutárneho orgánu zamestnávateľa a jednak ako zamestnanca a takáto osoba spôsobí neúmyselne škodu, bude sa zodpovedať podľa predpisov občianskeho či obchodného práva alebo podľa pracovnoprávných predpisov a za škodu bude zodpovedať iba do výšky štvornásobku svojho priemerného zárobku.

Pripustenie súbehu týchto dvoch postavení (funkcií) by minimálne skomplikovalo dokazovanie pred súdom, keď by poškodený musel dokazovať, v akom postavení v danom čase táto osoba konala. Pripustenie súbehu týchto postavení (funkcií) by tak podľa nášho názoru išlo na úkor tretej dobromyseľnej a nezúčastnenej strany (v tomto prípade na úkor poškodeného), čo považujeme za neprípustné. Pokiaľ by sme aj pripustili súbeh týchto postavení (funkcií), javilo by sa nám vhodné z hľadiska ďalšej legislatívnej úpravy **zaviesť v tomto ohľade aspoň prezumpciu, že daná osoba konala pri škodovej udalosti v pozícii štatutárneho orgánu**.

Na uvedený judikát ÚS ČR však v ďalšom konaní „kontroval“ v januári roku 2017 opäť NS ČR,³⁶ ktorý vo svojom novom rozhodnutí už precízne odôvodnil, prečo **súbeh funkcie štatutárneho orgánu a pracovného pomeru s rovnakým predmetom činností je neprípustný**.

NS ČR vo svojom novom rozhodnutí uviedol, že „statutární orgán (představenstvo akciové společnosti) je hlavním řídicím, výkonným a jednatelským orgánem právnické osoby (akciové společnosti). Z tohoto jeho postavení vyplývá zejména, že je to právě **statutární orgán, který stojí na vrcholu pyramidy (hierarchie) právnické osoby a jejích orgánů**. Z tohoto svého postavení je oprávněn ke všem jednáním jménem právnické osoby (u akciové společnosti s výjimkou těch, která obchodním zákoníkem nebo stanovami jsou vyhrazeny do působnosti valné hromady nebo dozorčí rady). V poměrech právnické osoby tak není jiného orgánu, který by byl statutárnímu orgánu nadřazen a byl tak oprávněn dávat statutárnímu orgánu pokyny (příkazy) týkající se jednání právnické osoby navenek i interně. Na tom nic nemění skutečnost, že toto (všeobíhající) oprávnění statu-

³⁶ Rozsudek NS ČR zo dňa 19. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3613/2015.

tárního orgánu může být rozdělněno (rozptýleno, rozvolněno) tím, že stanovy, případně rozhodnutí samotného statutárního orgánu přenesou některá oprávnění (jejich části) na další orgány právnické osoby nebo konkrétní fyzické osoby (zaměstnance). (...) Podle ustanovení § 2 odst. 4 zák. práce za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost. Má-li být tedy vztah mezi dvěma subjekty považován za pracovněprávní, musí se jednat o vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jehož předmětem je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, výlučně osobně zaměstnancem pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost. Jedině jsou-li splněny všechny tyto předpoklady, jedná se o pracovněprávní vztah. Z postavení statutárního orgánu (jeho členů, jde-li o kolektivní orgán - představenstvo) je zřejmé, že při výkonu své funkce (jako statutárního orgánu) nenaplní (nemůže naplňovat) znaky, jimiž zákoník práce charakterizuje vztahy pracovněprávní. Není nikoho, kdo by mu byl nadřízen a mohl mu dávat pokyny k výkonu jeho činnosti. Již z toho je zřejmé, že činnost statutárního orgánu (popřípadě jeho člena, jde-li o kolektivní orgán) obchodní společnosti nebo družstva fyzická osoba nevykonává (nemůže vykonávat) v pracovním poměru“.

Argumentáciu ÚS ČR o autonómii vôle zmluvných strán vyvracia zase NS ČR s poukazom na **zákaz zastupovania v prípade, že má splnomocnenec záujmy v konflikte so splnomocniteľom**, a to nielen v situácií, že má byť štatutárnym orgánom aj zamestnancom tá istá fyzická osoba, ale aj v prípade, že zamestnávateľa v konkrétnom prípade pri uzatváraní zmluvy zastupuje iná osoba než štatutár, ktorý sa má stať sám zamestnancom. Podľa názoru NS ČR aj v tomto prípade „**nemůže být pochybnosti o tom, že tu nejsou dvě odlišné strany, které uzavírají smlouvu, ale že ve skutečnosti jde o předem dané právní jednání ve shodě, při němž nikdo plnohodnotně nezastupuje obchodní společnost**“. Rozdiľnosť zájmů zaměstnavatele a zaměstnance je dána už tím, že – objektivně vzato, za běžných okolností – **chtějí sjednat smlouvu (dohodu) pro sebe co nejvýhodnější (druh práce, místo výkonu práce, pracovní dobu, odměnu za práci apod.)** a nic na tom nemění ani to, že případně dojde k bezvýhradnému

prijetí nabídky, neboť i v takovém případě základní východiska účastníků pro uzavření smlouvy byla odlišná. Vždy jde pouze o odraz aktuální situace na trhu práce, přičemž jak vyplývá z uvedeného – výsledek jednání nic nevypovídá o rozdílnosti zájmů obou stran při sjednávání pracovní smlouvy. Lze proto uzavřít, že rozdílnost zájmů zaměstnavatele a zaměstnance při uzavření smlouvy (dohody), která směřuje ke vzniku pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu, vylučuje, aby jménem zaměstnavatele učinila takový právní úkon stejná fyzická osoba, která je druhým účastníkem smlouvy (dohody) jako zaměstnanec, neboť nemůže odpovídajícím způsobem současně hájit své zájmy jako zaměstnance a zájmy společnosti jako zaměstnavatele“.

NS ČR zároveň vo svojom rozhodnutí zo septembra 2017 opätovne poukazuje na svoju predchádzajúcu judikatúru a zdôrazňuje, že *„okolnosť, že je fyzická osoba jmenována statutárním orgánem (členem statutárního orgánu), sama o sobě nebrání tomu, aby s ní byla uzavřena pracovní smlouva nebo jiná smlouva (dohoda) podle pracovněprávních předpisů (pro výkon jiné práce)*. Judikatura v této souvislosti již dříve zaujala názor, že v každém jednotlivém případě, je třeba zkoumat, zda při právním úkonu nedochází ke střetu zájmů mezi společnostmi (korporací) jako zaměstnavatelem na straně jedné a jejím statutárním orgánem jako zaměstnancem na straně druhé“.

6 Návrhy právnej regulácie *de lege ferenda*

Kolaboratívne hospodárstvo vyvoláva otázky týkajúce sa uplatňovania existujúcich právnych rámcov a stiera rozdiely medzi spotrebiteľom a poskytovateľom, zamestnancom a samostatne zárobkovo činnou osobou či medzi profesionálnym a neprofesionálnym poskytovaním služieb. Výsledkom môže byť neistota týkajúca sa platných pravidiel pre osoby pracujúce pre kolaboratívne platformy. Táto skutočnosť obmedzuje rozvoj kolaboratívneho hospodárstva v Európe a bráni tomu, aby sa jeho prínosy mohli v plnej miere prejavíť.

Zároveň existuje riziko, že sa nejednoznačné časti v oblasti regulácie zneužijú na obchádzanie pravidiel, ktorých cieľom je chrániť verejný záujem.³⁷

³⁷ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a výboru regiónov zo dňa 2. 6. 2016 : *Európska agenda pre kolaboratívne hospodárstvo*. Dostupné na internete [cit. dňa 5. 11. 2017]: file:///C:/Users/Hex/Downloads/COM_2016_356_F1_COMMUNICATION_FROM_COMMISSION_TO_INST_SK_V2_P1_851616.PDF.

S cieľom umožniť ľuďom naplno využiť svoj potenciál, zvýšiť účasť na trhu práce a posilniť konkurencieschopnosť a zároveň zabezpečiť spravodlivé pracovné podmienky a primeranú a udržateľnú sociálnu ochranu, Komisia vyzýva členské štáty, aby posúdili primeranosť svojich vnútroštátnych pracovno-právnych predpisov so zreteľom na rôzne potreby pracovníkov a samostatne zárobkovo činných osôb v digitálnom svete, ako aj inovatívny charakter kolaboratívnych obchodných modelov.³⁸

Podľa nášho názoru je najväčším nedostatkom práce osôb pre kolaboratívne platformy to, že osoby poskytujúce služby cez kolaboratívne platformy často nespĺňajú všetky zákonné znaky definície výkonu závislej práce. Na druhej strane však často nenapĺňajú ani všetky definičné znaky pojmu podnikanie.

Ako vhodné východisko z tejto situácie sa nám javí zavedenie osobitnej kategórie zamestnancov v rámci Zákonníka práce.

Pôsobnosť Zákonníka práce pri týchto osobitných kategóriách zamestnancov kolaboratívnych platforiem by bola síce priama, ale obmedzená, tak ako je to napríklad v prípade domáckych zamestnancov a zamestnancov zamestnaných telepracou³⁹ alebo pri vzťahoch vyplývajúcich z výkonu verejnej funkcie.⁴⁰

Uvedené znamená, že na túto osobitnú kategóriu zamestnancov by sa nevzťahovali všetky ustanovenia Zákonníka práce, ale iba niektoré jeho ustanovenia, pri ktorých by to Zákonník práce výslovne ustanovoval. Išlo by napríklad predovšetkým o ustanovenia šiestej časti Zákonníka práce o ochrane práce.

Sledovaným cieľom tohto kroku by tak bolo podľa nášho názoru poskytnúť základnú ochranu, ktorú zabezpečuje pracovné právo prostredníctvom svojej ochrannej funkcie aj týmto osobitným kategóriám zamestnancov. Zaradenie týchto osôb do režimu pracovného práva by bolo navyše spojené aj s ich sociálnym zabezpečením, rovnako, ako aj s efektívnejším zdaňovaním ich príjmov plynúcich z tejto činnosti.

Ako ďalšie východiskové riešenie situácie posudzovania výkonu práce pre kolaboratívne platformy, avšak toto opatrenie považujeme za vhodné aj vo všeobecnej rovine posudzovania, či daná práca je závislou prácou alebo nie, sa nám javí ako vhodné **zavedenie prezumpcie existencie pracovného pomeru.**

³⁸ Ibidem.

³⁹ V zmysle ustanovenia § 52 Zákonníka práce.

⁴⁰ V zmysle ustanovenia § 2 ods. 2 častí vety pred spojku „alebo“ Zákonníka práce.

Vychádzajúc z doterajších skúseností v oblasti pracovného práva, podľa ktorých zamestnanec počas trvania právneho vzťahu z obavy o svoj profesijný osud sa málokedy obráti na súd so žalobou o určenie právnej povahy vzťahu a po skončení pracovného pomeru jeho záujem dosiahnuť spravodlivosť podstatne klesá, zahraničné pracovnoprávne úpravy rôznym spôsobom uľahčujú zamestnancovi v prípadnom spore uniesť dôkazné bremeno o určení existencie pracovného pomeru.⁴¹

Slovenská republika ani Česká republika doteraz nezakotvuje prezumpciu pracovného pomeru. Prezumpciu existencie pracovného pomeru zakotvuje napríklad Francúzsko,⁴² Holandsko,⁴³ Portugalsko,⁴⁴ Slovinsko⁴⁵ či Estónsko.⁴⁶

Nakoniec, nie však v poslednom rade, zavedenie domnienky existencie pracovného pomeru predpokladá aj odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce č. 196/2006 v prípade, že je prítomný jeden alebo viac dôležitých ukazovateľov (znakov závislej práce).

Záver

Rozvoj kolaboratívnej ekonomiky prináša do pracovného práva, ako aj do ďalších právnych oblastí nové prvky, s ktorými je nutné sa vysporiadať. Ako konštatuje aj Komisia, dôsledkom kolaboratívnej ekonomiky je postupné stieranie rozdielov medzi podnikateľmi a zamestnancami. Na trhu práce sa tak nachádza skupina osôb, ktorá vykonáva činnosť, ktorá nespadá ani pod definičné znaky výkonu závislej práce, avšak zároveň ani nenapĺňa všetky definičné znaky na to, aby túto činnosť bolo možné považovať za podnikanie. Výzvou pre zákonodarcov v jednotlivých členských štátoch je tak vysporiadať sa s nastolenou situáciou. Za najlepšie riešenie v tomto ohľade považujeme poskytnutie určitých minimálnych záruk a minimálnej ochrany aj týmto subjektom. Za najefektívnejší spôsob dosiahnutia tohto cieľa považujeme zavedenie novej osobitnej kategórie zamestnancov v Zákonníku práce, pričom vecná pôsobnosť Zákonníka práce na túto kategóriu osôb by bola síce priama – neúplná,

⁴¹ BARANCOVÁ, H. Pojem závislá práca – pojem zamestnanec a pojem pracovný pomer. In *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby*. Brno : Masarykova univerzita. 2012, s. 117 až 131.

⁴² Zákonník práce Francúzska (§ L 781-I L -782).

⁴³ Občiansky zákonník Holandska (§ 7).

⁴⁴ Zákonník práce Portugalsko (§ 12).

⁴⁵ Zákon o pracovných pomeroch, Slovinska (§ 16).

⁴⁶ Zákon o pracovných zmluvách, Estónska (§ 8).

rovnako ako napríklad pri domáckych zamestnancoch alebo pri niektorých vzťahoch vyplývajúcich z výkonu verejnej funkcie.

Použitá literatúra

- BARANCOVÁ, H. – SCHRÖNK, R.: Pracovné právo. Bratislava : Sprint 2, 2016, s. 36.
- BARANCOVÁ, H.: Zákoník práce. Komentár. 5. vydanie. Bratislava : SPRINT. 2007, s. 101.
- BARANCOVÁ, H.: Slovenské a európske pracovné právo. Slovenská a česká judikatúra, judikatúra európskych súdov. Žilina : Poradca podnikateľa. 2004, s. 79.
- BARANCOVÁ, H.: Zákoník práce. Komentár. 4. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2015, s. 103 až 123.
- BARANCOVÁ, H. Kolaboratívna ekonomika – digitálna doba a ich reflexie pre ďalší rozvoj pracovného práva. In Sdílená ekonomika – sdílený právní problém? Praha : Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 22 až 38.
- BARANCOVÁ, H. Pojem závislá práce – pojem zamestnanec a pojem pracovný pomer. In Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby. Brno : Masarykova univerzita. 2012, s. 117 až 131.
- BARÁNKOVÁ, B. – SALACHOVÁ, S.: Rizika sociálních rolí a ohrožení jedince v procesu globalizace společnosti. In Sociální a ekonomická núdza – bezpečnost jedince a společnosti. Bratislava : Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce Sv. Alžbety. 2009, s. 101 až 106.
- BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015, s. 28.
- BEYER, S. What Cuba Can Teach America About Ride-Sharing In Governing Magazine. Dostupné na internete [cit. dňa 5. 11. 2017]: <http://www.governing.com/columns/urban-notebook/gov-cuba-uber-ride-share.html>.
- PICHRT, J. Několik tezí k tématu: Sdílená ekonomika – sdílený právní problém? In Sdílená ekonomika – sdílený právní problém? Praha : Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 13 až 21.
- ŘEHOŘOVÁ, L. Ekonomika online platform a proměna pracovního trhu In Sdílená ekonomika – sdílený právní problém? Praha : Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 50 až 62.
- SKIČKOVÁ, M.: Najčastejšie priestupky zamestnávateľov. Praktické využitie Zákonníka práce pre zamestnancov a zamestnávateľov. Bratislava : Adecco Slovakia, 2013, s. 54.
- TOMŠEJ, J. Právní status řidičů Uber: nehas, co tě nepálí? In Sdílená ekonomika – sdílený právní problém? Praha : Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 97 až 106.

Resumé

The author firstly briefly gives in this paper an overview of the historical development of the concept of dependent work, from the moment when the term of the dependent work wasn't in current Labor Code expressively expressed and was inferred only from certain other provisions of the Labor Code, over a period when the definition of the term dependent work contained several characters, whose necessary cumulative fulfillment created application problems and the cause exclusion of persons from labor relations, up to the current trend of decreasing the number of definitional signs of the term dependent work. Consequently author in this article focus on the new phenomenon of the collaborative economy and its impact on the emergence and development of new business models creating the need for legislative changes in the field of labor law. The author also reflect on the advantages and disadvantages of the possible application of so-called presumption of the existence of an employment relationship (following the example of France) and the application of a specific category of employees working for collaborative platforms.

DIGITALIZÁCIA V ZDRAVOTNÍCKOM POVOLANÍ

JUDr. Mária Nováková, PhD.

Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave

Šafárikovo nám. 6

810 00 Bratislava

Slovenská republika

maria.novakova@flaw.uniba.sk

Kľúčové slová: digitalizácia, digitálne zručnosti, umelá inteligencia.

Key words: digital, digital skills, artificial intelligence.

Úvod

Vývoj informačných technológií máme ambíciu vnímať triezvymi očami, avšak obavy z vplyvu technológií na prácu sa objavujú pravidelne. Najnovšie sa spájajú s nástupom umelej inteligencie.

Umelú inteligenciu možno kvalifikovať ako rozšírenú inteligenciu, ktorá je buď absolútne, alebo v prevažnej miere riadená človekom. V podstate možno diferencovať štyri úrovne umelej inteligencie. Tá najjednoduchšia je plnoautomatizovaná výroba, druhá úroveň by sa dala zaradiť medzi asistenčné systémy (napr. pomáha parkovať, brzdiť či jazdiť v kolóne), tretia úroveň je sofistikovanejšia, pretože sa dokáže rozhodovať na základe učenia (napr. poraziť človeka v počítačových hrách, nakresliť obrázok či dokonca udržiavať s človekom prirodzene znejúcu konverzáciu). A v neposlednom rade je tu autonómna umelá inteligencia, ktorá je kombináciou všetkých troch spomínaných inteligencií (dokáže robiť automatizované činnosti bez zásahu človeka).¹

V súvislosti s nástupom umelej inteligencie narastá nielen obava zo straty zamestnania, ale i obava z bezpečnostných hrozieb zo strany svetových hackerov. Kybernetickým zločinom sa nevyhne ani zdravotníctvo.

¹ DROBNÁ, L.: *Umelá inteligencia a biznis*. In: PC REVUE. Technologický magazín. č. 10/2017. s. 20.

Obavy zo straty svojho pracovného miesta rozhodne nemusia mať zdravotnícki pracovníci. Ich služby budú vyhľadávané v kontexte rýchlo starnúcej populácie v rozvinutom svete. Zdravotnícki pracovníci v súčasnosti predstavujú 17,2 milióna pracovných miest v EÚ28 a do roku 2020 sa predpokladá vytvorenie jedného milióna nových pracovných miest v zdravotníctve a očakáva sa ďalších 7 miliónov pracovných miest v dôsledku náhradných potrieb. Vzhľadom na problémy spojené so starnutím (napríklad v Európe jedna z dvoch žien a dvaja z piatich mužov vo veku nad 50 rokov trpia chronickými ochoreniami), ľudia by pravdepodobne strávili značný podiel svojho dodatočného disponibilného príjmu na ďalších službách zdravotnej starostlivosti.²

Napriek skutočnosti, že digitalizácia v zásade neovplyvňuje zánik existujúcich pracovných miest v zdravotníctve, predsa ju mnohí zdravotnícki pracovníci vnímajú negatívne.

1 e-Európa

Aspekt digitalizácie zaradila Európska únia medzi svoje priority. Už v roku 2000 bola Európskou radou v Lisabone prijatá Lisabonská stratégia s cieľom vytvoriť do roku 2010 z Európskej únie najdynamickejšiu a najkonkurencieschopnejšiu ekonomiku sveta založenú na znalostiach, schopnú udržateľného hospodárskeho rastu a vytváranie viac kvalitných príležitostí a zachovania sociálnej súdržnosti.³

Jednou z oblastí, na ktorú sa zamerala na dosiahnutie tohto cieľa, bola ekonomika a spoločnosť založená na znalostiach. Úlohou tohto ekonomického piliera Lisabonskej stratégie bolo vypracovať opatrenia pre vytváranie informačnej spoločnosti, výskum a technologický rozvoj, štrukturálne reformy pre zvýšenie konkurencieschopnosti, inovácie a dokončenie vnútorného trhu.⁴

Lisabonská stratégia podrobne zmapovala zaostávanie Európy v situácii poznamenatej globalizáciou a nástupom novej ekonomiky. Jedným zo smerov, ktorými sa má uberať radikálna transformácia európskej ekonomiky opierajúca sa o nové technológie, je informačná spoločnosť pre všetkých.

² eu.europa.eu: *A concept paper on digitisation employability and inclusiveness. The role of Europe*. DG Communications Networks, Content&Technology (CONNECT). May 2017. Digital Single Market. The Publications Office of the European Union. s. 10.

³ <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110718ATT24270/20110718ATT24270EN.pdf>.

⁴ Tamtiež.

Európska rada vyzvala členské štáty, aby sa zamerali, okrem iného, na výrazné zvýšenie investícií do ľudských zdrojov a na európskej úrovni definovanie rámca základných zručností, ktoré budú poskytované formou celoživotného vzdelávania, a to zručností v informačných technológiách, cudzích jazykoch, technologickej a podnikateľskej kultúry. Pre zvyšovanie digitálnej gramotnosti má byť v celej Európskej únii zavedený európsky diplom v oblasti základných zručností v informačných technológiách.⁵

V Lisabone bolo ohlásené, že bude pripravený komplexný akčný plán e-Europe, ktorý bol predložený a schválený na ďalšom summite. Tento program mal zabezpečiť, že všetci v Európskej únii budú mať prístup k novým informačným a telekomunikačným technológiám a budú mať tiež možnosť ich plne využívať. Následne v júli 2002 v Seville summit Európskej rady rozhodol o ďalšom kroku, a to o prijatí plánu e-Europe 2005. Tento plán rozšíril predchádzajúci program o nové ciele, a to vytvorenie predpokladov pre e-Learning, e-Government, e-Health a e-Business.⁶

V roku 2017 Európska komisia vyzvala všetky členské štáty, aby vypracovali národné stratégie digitálnych zručností a vytvorili národné koalície na podporu stratégie digitálnych zručností a na podporu ich implementácie.⁷

Na európskej úrovni koalícia digitálnych zručností a pracovných miest spája členské štáty, spoločnosti, sociálnych partnerov, neziskové organizácie a poskytovateľov vzdelávania a jej cieľom je zaoberať sa potrebou digitálnych zručností štyroch širokých skupín, a to:

- a) digitálne zručnosti pre všetkých – rozvíjanie digitálnych zručností, ktoré umožnia všetkým občanom aktívne pôsobiť v našej digitálnej spoločnosti,
- b) digitálne zručnosti pre pracovnú silu – rozvoj digitálnych zručností pre digitálnu ekonomiku, napr. zvyšovanie kvalifikácie a rekvalifikácia zamestnancov, uchádzačov o zamestnanie, akcie týkajúce sa kariérneho poradenstva,
- c) digitálne zručnosti pre profesionálov v oblasti informačno-komunikačných technológií – rozvoj digitálnych zručností na vysokej úrovni pre profesionálov v oblasti informačno-komunikačných technológií vo všetkých odvetviach priemyslu,

⁵ Tamtiež.

⁶ Tamtiež.

⁷ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/digital-skills-jobs-coalition>.

- d) digitálne zručnosti vo vzdelávaní – transformácia výučby a štúdia digitálnych zručností do perspektívy celoživotného vzdelávania vrátane učiteľov.⁸

2 Národná koalícia pre digitálne zručnosti a povolania Slovenskej republiky

K rozvoju digitálnych zručností na Slovensku má pomôcť Národná koalícia pre digitálne zručnosti a povolania, ktorá vznikla v roku 2017, a to podpísaním memoranda o spolupráci 21 signatármi.

Národná koalícia pre digitálne zručnosti a povolania vznikla na podnet Európskej komisie a jej cieľom je, aby každý získal dostatočné digitálne zručnosti a zostal produktívny a zamestnateľný. Mobilizuje všetkých, ktorí prijímajú záväzky na poskytovanie vzdelávania a rekvalifikáciu zamestnancov alebo podnikateľov v povolaniach v ľubovoľnom sektore, či už v zdravotníctve, pôdohospodárstve, školstve, maloobchode, službách alebo vo výrobe.⁹

Je na škodu veci, že sa k 21 signatárom nepripojilo aj Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky.

Zdravotníctvo patrí medzi najdôležitejšie odvetvia, ktorých sa umelá inteligencia dotkne najviac. V budúcnosti sa predpokladá, že umelá inteligencia pomôže rýchlo diagnostikovať poruchu zdravia vďaka schopnosti okamžite prehľadávať obrovské databázy a porovnávať symptómy. Efektívna prevencia by dokázala pomôcť znižovať riziko choroby a hospitalizácie, čo by malo následne vplyv na zdravotné poistenie a personalizované služby.¹⁰

3 e-Health

Program e-Health je jednou z desiatich priorít Akčného plánu e-Európa 2005, zameraného na internetizáciu európskych občanov a firiem.

Jeho cieľom je vytvoriť užívateľsky nenáročné a interoperabilné informačné systémy pre pacientov a zdravotníckych pracovníkov v rámci Európy.

⁸ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/digital-skills-jobs-coalition>.

⁹ www.digitálnakoalicia.sk.

¹⁰ DROBNÁ, L.: *Umelá inteligencia a biznis*. In: PC REVUE. Technologický magazín. č. 10/2017. s. 21.

V roku 2012 prijala Európska únia Akčný plán elektronického zdravotníctva na roky 2012-2020 – inovačná zdravotná starostlivosť.¹¹

Cieľom Európskej únie prostredníctvom nástrojov elektronického zdravotníctva je zlepšenie zdravia občanov sprístupnením zdravotne dôležitých informácií (aj cezhranične), zvýšenie kvality a prístupnosti zdravotnej starostlivosti.

Vďaka nástrojom a službám využívajúcim informačné a komunikačné technológie môže dôjsť k zlepšeniu prevencie, diagnostiky, liečby, monitorovania a riadenia zdravotnej starostlivosti. Pozitívom je možnosť výmeny informácií a údajov medzi pacientmi a poskytovateľmi zdravotnej starostlivosti, nemocnicami, zdravotníckymi pracovníkmi a informačnými sieťami v oblasti zdravia. Elektronické zdravotníctvo vytvára priestor pre poskytovanie elektronických zdravotných záznamov, pre telemedicínske služby, prenosné prístroje na monitorovanie pacientov, pre softvér na plánovanie časových rozvrhov pre operačné sály, robotickú chirurgiu a experimentálny výskum virtuálnej ľudskej fyziológie.¹²

Realizácia Akčného plánu elektronického zdravotníctva je enormne náročná. Súčasná rôznorodosť systémov a aplikácií spôsobuje hlavne v oblasti primárnej zdravotnej starostlivosti značné problémy. Tieto sa ešte prehľbujú tým, že jednotlivé časti informačných systémov sú vytvárané rôznymi poskytovateľmi a ich integrácia do väčšieho homogénneho fungujúceho celku zlyháva.

Negatívne možno hodnotiť i tú skutočnosť, že používanie nových technológií nie je jednoduché a už vôbec nie intuitívne.

Okrem uvedeného, výkon zdravotníckeho povolania komplikuje aj rýchlosť pripojenia.

Nemalé komplikácie lekárom prvého kontaktu spôsobuje finančná záťaž, ktorá vzniká v dôsledku prechodu na elektronické zdravotníctvo. Informačno-technologické spoločnosti im zvyšujú poplatky za spravovanie softvéru.

4 Digitálne zručnosti v zdravotníctve

V súčasnosti možno sledovať trend, predovšetkým v chirurgických odboroch, kedy dochádza k členeniu ľudskej práce na rôzne úlohy, ktoré sa poskytujú online v kombinácii s umelou inteligenciou.

¹¹ eur-lex.europa.eu: COM (2012) 736 final.

¹² ec.europa.eu.

Nástup umelej inteligencie bude mať vplyv aj na vytváranie nových pracovných pozícií, nových druhov práce, organizácie a riadenia práce v zdravotníctve.

S poukazom na uvedené prijala Európska komisia stratégiu v oblasti jednotného trhu pre Európu, ktorej cieľom je digitalizovať slobody jednotného trhu a podporiť rast a nové pracovné miesta v Európskej únii. Táto stratégia zahŕňa telemedicínu a elektronické zdravotníctvo, ktoré sú krokom vpred pri podpore interoperability a noriem týchto digitálnych technológií v Európskej únii, a to v prospech pacientov, zdravotníckych pracovníkov a zdravotníckych systémov.¹³

Záver

Digitalizácia nastolila a nastoľuje pre pracovné právo celý rad výziev na právnu úpravu nových inštitútov fungujúcich v „kyberpriestore“, ale i na posilnenie právnej ochrany slabšieho subjektu, ktorý začína strácať status zamestnanca a transformuje sa na akéhosi „kyberposkytovateľa“.

Digitálne technológie môžu ovplyvniť kvalitu existujúcich a nových pracovných miest. Automatizácia by mohla zatriktívniť niektoré pracovné miesta a zlepšiť blaho zamestnancov. Namiesto toho, aby vystavovali ľudí zdravotným a enviromentálnym rizikám, mohli by roboti vykonávať najmenej atraktívne, najťažšie a najnebezpečnejšie práce. Digitalizácia má potenciál nahradiť určité pracovné miesta a zároveň vytvoriť nové pracovné príležitosti. Dôležitá však bude transformácia zamestnanosti, a to zmenou požiadaviek na zručnosti pre väčšinu pracovných miest a tiež zmenou súčasných spôsobov organizácie práce. Rovnako je nesmierne dôležité posilniť vzdelávacie politiky so špeciálnym zameraním na zamestnancov, ktorí sú negatívne ovplyvnení zmenami na pracovisku.¹⁴

Záverom je potrebné akcentovať jeden negatívny fenomén, a to neochotu mladšej generácie pamätať si a kriticky myslieť. V tejto súvislosti pred nami stojí ďalšia výzva, aby v dôsledku digitalizácie, personalizácie a spoliehania sa na umelú inteligenciu nedošlo k zmene ľudského druhu z „homo sapiens“ na „homo digital“.

¹³ Tamtiež.

¹⁴ europa.eu: A concept paper on digitisation employability and inclusiveness. The role of Europe. DG Communications Networks, Content&Technology (CONNECT). May 2017. Digital Single Market. The Publications Office of the European Union. s. 10.

Literatúra

DROBNÁ, L.: Umelá inteligencia a biznis. In: PC REVUE. Technologický magazín. č. 10/2017. s. 20.

eu.europa.eu: A concept paper on digitisation employability and inclusiveness. The role of Europe. DG Communications Networks, Content&Technology (CONNECT). May 2017. Digital Single Market. The Publications Office of the European Union. s. 10.

<http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110718ATT24270/20110718ATT24270EN.pdf>.

<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:SK:PDF>.

<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/digital-skills-jobs-coalition>.

Resumé

Author deals in her paper with aspects of digitization in healthcare. In connection with the onset of artificial intelligence fears of job loss are rising, but health workers definitely do not have to be worried about their job loss. Their services will be searched in the context of a rapidly aging population in the developed world. Currently, the trend can be traced, especially in the surgical fields, when the human work is divided into various tasks that are provided on-line in combination with artificial intelligence. Digitization has raised and raises a number of challenges for labor law and for legislation of new institutes.

Resumé

Autor sa vo svojom príspevku zaoberá aspektmi digitalizácie v zdravotníctve. V súvislosti s nástupom umelej inteligencie narastá obava zo straty zamestnania, pričom obavy zo straty svojho pracovného miesta rozhodne nemusia mať zdravotnícki pracovníci. Ich služby budú vyhľadávané v kontexte rýchlo starjúcej populácie v rozvinutom svete. V súčasnosti možno sledovať trend, predovšetkým v chirurgických odboroch, keď dochádza k členeniu ľudskej práce na rôzne úlohy, ktoré sa poskytujú on-line v kombinácii s umelou inteligenciou. Digitalizácia nastolila a nastoluje pre pracovné právo celý rad výziev na právnu úpravu nových inštitútov.

