
**ZAMESTNANEC, ŠTATUTÁR A SPOLOČNÍK
V PRACOVNOM PRÁVE**

ZAMESTNANEC, ŠTATUTÁR A SPOLOČNÍK V PRACOVNOM PRÁVE

Helena Barancová

leges

Vzor citace:

Barancová, H.: Zamestnanec, štatutár a spoločník v pracovnom práve. Praha: Leges, 2018, 136 s.

Recenzenti:

doc. JUDr. Ján Matlák, CSc.

JUDr. Mária Rybárová, PhD.

KATALOGIZACE V KNIZE – NÁRODNÍ KNIHOVNA ČR

Barancová, Helena

Zamestnanec, štatutár a spoločník v pracovnom práve / Helena Barancová. – Vydání první. – Praha : Leges, 2018. – 136 stran. – (Teoretik)

Anglické resumé

ISBN 978-80-7502-300-1

349.2 * 331.106 * 349.22 * 331.108.2 * 347.72.036 * (437.6) * (4) * (048.8)

– pracovní právo

– pracovní právo – Slovensko

– pracovní právo – země Evropské unie

– pracovněprávní vztahy

– pracovní poměr

– zaměstnanci

– statutární orgány společností

– monografie

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

Dielo vydané v rámci riešenia výskumného projektu APVV: „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 2018 jako svou 501. publikaci.

Edice Teoretik

Vydání první

Návrh obálky Michaela Vydrová

Redakce Mgr. Mária Pavláková

Sazba Gradis

Tisk PBtisk, a. s., Příbram

www.knihyleges.cz

© Helena Barancová, 2018

ISBN 978-80-7502-300-1

OBSAH

SKRATKY	9
PREDHOVOR	11
I. POJEM ZAMESTNANEC	13
1 Širšie súvislosti problému	14
2 Všeobecne k pojmu zamestnanec	19
3 Ekonomicky závislé osoby	21
4 Zastreté pracovné pomery	24
5 Problém prezumpcie pracovného pomeru	27
6 K pojmu zamestnanec podľa Zákonníka práce	28
6.1 Pojem zamestnanec podľa Zákonníka práce a pojem závislá práca	29
7 Pojem zamestnanec podľa Zákonníka práce a pojem závislá práca	36
7.1 Kedy použiť pojem pracovník podľa práva EÚ a kedy pojem zamestnanec národného práva?	40
8 Osobitné pracovné kategórie zamestnancov	44
8.1 Domácky zamestnanec a telezamestnanec	45
8.2 K právnej pozícii zamestnanca vykonávajúceho prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.....	49
8.3 K právnej pozícii učňov v rámci duálneho vzdelávania	50
8.4 K právnej pozícii profesionálnych športovcov.....	52
8.5 Manžel v právnej pozícii zamestnanca	53
9 Pojem zamestnanec a pojem samostatne zárobkovo činná osoba	53
10 Pojem zamestnanec podľa zahraničných právnych úprav	55
11 Indikátory pracovného pomeru podľa Medzinárodnej organizácie práce	60
11.1 Princíp podriadenosti a nadriadenosti	62
11.2 Zamestnanec vykonáva závislú prácu na základe záväzkového právneho vzťahu	63

11.3 Zamestnanec vykonáva prácu v pracovnom pomere ako osobnoprávnym vzťahom	63
11.4 Zamestnanec vykonáva prácu na základe zmluvného záväzku	64
11.5 Zamestnanec pracuje formou námezdnéj práce.....	64
11.6 Ekonomická a hospodárska závislosť zamestnanca	65
11.7 Zamestnanec ako prvok organizačnej štruktúry zamestnávateľa.....	65
11.8 Zamestnanec v trvajúcom pracovnom vzťahu.....	66
11.9 Zamestnanec vykonáva prácu v mene zamestnávateľa, na jeho náklady a riziko	68
11.10 Pravidelné poskytovanie odmeny za vykonanú prácu v pracovnom pomere.....	68
11.11 Časové a priestorové určenie pracovného záväzku zamestnanca	69
11.12 Zamestnanec vykonáva prácu výrobnými prostriedkami zamestnávateľa.....	69
11.13 Práca na cudzí účet a zamestnávateľ znáša riziko vykonávanej práce.....	70
12 Pojem zamestnanec pri práci prostredníctvom digitálnych platforiem	71
12.1 Všeobecná charakteristika	72
12.2 Pojem zamestnanec alebo pojem osoby samostatne zárobkovo činné?	75
12.3 Spôsoby identifikácie pracovnoprávneho vzťahu poskytovania služieb a iných pracovných činností v rámci modelov kolaboratívnej/zdieľanej ekonomiky	76
12.4 Existencia vzťahu nadriadenosti a podriadenosti	77
12.5 Povaha a obsah vykonávanej práce	78
12.6 Odmeňovanie ako verifikátor existencie pracovnoprávneho vzťahu	79
II. VÝKON FUNKCIE ŠTATUTÁRNEHO ORGÁNU	
A PRACOVNÝ POMER	82
1 Všeobecná charakteristika problému	82
2 Právne základy	84
3 Predmet pracovného práva	87

4	Predpoklady a prvky vzniku pracovnoprávných vzťahov	90
5	Pojem pracovný pomer	91
6	Pojem zamestnanec a pojem závislá práca	94
6.1	Základné indikátory pojmu zamestnanec a pojmu závislá práca	96
6.2	Chápanie pojmu pracovník (zamestnanec) v judikatúre SD EÚ	97
7	O povahe a obsahu právneho vzťahu rozhoduje len zmluvná autonómia strán?	98
8	Aktuálne (sporné) otázky súčasnej pracovnoprávnej úpravy de lege lata	99
9	Závery a východiská do budúcnosti	101
III. PRÁVNE POSTAVENIE KONATEĽOV A SPOLOČNÍKOV OBCHODNÝCH SPOLOČNOSTÍ		
1	Konatelia ako zamestnanci?	103
2	Ako postupovať, keď sa z radového zamestnanca v pracovnom pomere stane konateľ	111
3	Osoba podobná zamestnancovi (<i>arbeitnehmerähnliche Person</i>)	113
4	Konatelia – ovládajúci spoločníci	113
5	Konatelia v pozícii menšinových spoločníkov	114
6	Spoločník spoločnosti s r. o.	115
IV. K NIEKTORÝM PRACOVNOPRÁVNÝM DÔSLEDKOM UPLATŇOVANIA POJMU PRACOVNÍK PODĽA PRÁVA EÚ A POJMU ZAMESTNANEC PODĽA ZÁKONNÍKA PRÁCE		
1	Všeobecná charakteristika	117
2	Zákaz diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch	118
2.1	Problém dôkazného bremena	119
3	Nároky súvisiace s dovolenkou	119
4	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	120
5	Dočasné pridelenie – dočasná agentúrna práca	121
6	Prevod podniku alebo časti podniku	123
7	Pracovný pomer na určitú dobu a pracovný pomer na kratší týždenný pracovný čas (čiasťočný pracovný úväzok).....	123

8 Informačné povinnosti zamestnávateľa pri vzniku a zmene pracovného pomeru	124
RESUMÉ	129
SUMMARY	132
POUŽITÁ LITERATÚRA	135

SKRATKY

ZP	Zákonník práce
OZ	Občiansky zákonník
ObZ	Obchodný zákonník
CSP	Civilný sporový poriadok
OP	Ochrana práce
BOZ	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
MOP	Medzinárodná organizácia práce
EÚ	Európska únia
Zb.	Zbierka zákonov
Z. z.	Zbierka zákonov Slovenskej republiky
R	Zbierka súdnych rozhodnutí a stanovísk
V	Výber rozhodnutí a stanovísk Najvyššieho súdu SR
B	Bulletin Najvyššieho súdu ČSFR
CzNs	Nepublikované rozhodnutia súdov I. a II. stupňa
TrZ	zákon č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov
ZA	zákon č. 586/2003 Z. z. o advokácii
ZIP	zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v znení neskorších predpisov
ZMPSP	zákon č. 97/1963 Sb. o medzinárodnom práve súkromnom a procesnom v znení neskorších predpisov
ZP	zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
ZR	zákon č. 36/2005 Z. z. zákon o rodine v znení neskorších predpisov
ZSP	zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov
ZSZ	zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov

ZVŠ	zákon č. 131/2002 Z. z. zákon o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov
ŽZ	zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov
Rímsky dohovor	Dohovor o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky, otvorený na podpis v Ríme 19. júna 1980
Nariadenie „Rím I“	Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady č. 593/2008 zo dňa 17. júna 2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky /Rím I/
EHS	Európske hospodárske spoločenstvo
ESD	Súdny dvor Európskych spoločenstiev
ESCH	Európska sociálna charta zo dňa 18. 10. 1961
Európsky dohovor	Dohovor o ľudských právach a základných slobodách
MPSVaR SR	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
NS ČR	Najvyšší súd Českej republiky
NS SR	Najvyšší súd Slovenskej republiky
R	Zbierka súdnych rozhodnutí a stanovísk
SD EÚ	Súdny dvor Európskej únie
ÚS ČR	Ústavný súd Českej republiky
ÚS SR	Ústavný súd Slovenskej republiky
Zb.	Zbierka zákonov ČSFR
ZFEÚ	Zmluva o fungovaní EÚ

PREDHOVOR

Súčasný ekonomický vývoj a dynamicky sa rozvíjajúca digitalizácia výroby prináša so sebou nové druhy a spôsoby výkonu prác, ktoré podľa právneho stavu de lege lata nezodpovedajú potrebným právnym charakteristikám závislej práce, ani nie sú podnikateľskou činnosťou.

Zamestnanci pracovne angažovaní v nových pracovných modeloch nemajú doteraz potrebnú právnu ochranu ani ako zamestnanci, ani ako osoby samostatne zárobkovo činné.

Rozšírenie nových pracovných modelov pod vplyvom digitalizácie výrobných procesov stavajú pred pracovné právo otázky zásadného charakteru smerujúce aj k prehodnoteniu doterajšieho legálneho vymedzenia pojmu zamestnanec či legálneho vymedzenia pojmu závislá práca.

Potreba prehodnotenia súčasného pojmu zamestnanec sa nastoľuje aj s ohľadom na najnovšiu judikatúru Súdneho dvora, ktorá pojem pracovník vymedzuje podstatne širšie ako § 11 Zákonníka práce. Z analýzy vyplýva, že z hľadiska úvah de lege ferenda by bolo potrebné obsahovo rozšíriť pojem zamestnanec podľa Zákonníka práce a pojem závislá práca formulovať tak, aby na naplnenie toho pojmu stačilo splnenie jednej zásadnej právnej charakteristiky závislej práce. Druhou alternatívou by bolo popri pojme zamestnanec podľa Zákonníka práce, ako aj popri pojme závislá práca samostatne upraviť status ekonomicky závislých zamestnancov, ktorí by patrili do predmetu úpravy Zákonníka práce, ich pracovnoprávny vzťah by bol voľnejší ako pracovný pomer, ale s nižšou mierou ochrany v porovnaní so zamestnancami v pracovnom pomere.

Medzi pracovné kategórie, ktoré sú na pomedzí pracovného práva a obchodného práva, sú aj členovia štatutárnych orgánov, právny status ktorých viac prislúcha do obchodného práva, aj keď veľká časť z nich tieto pozície vykonáva ako svoje hlavné zamestnanie pre jedného odberateľa práce. Aj keď prevažná časť súdnej judikatúry Českej republiky, ako aj Slovenskej republiky nepriznáva členom štatutárnych orgánov pri výkone funkcie štatutárneho orgánu status zamestnanca, nemalé pochybnosti o ich právnom postavení vo vzťahu k pracovnému pomeru priniesol nález Ústavného súdu Českej republiky z roku 2016.

Nové druhy a spôsoby práce, hlavne tie, ktoré sa uskutočňujú prostredníctvom online pôsobiacich platforiem, si vyžadujú zo strany pracovného práva nemalú pozornosť, pretože už teraz na prahu 4. priemyselnej revolúcie bú-

rajú tradičné predstavy o pojme zamestnanec, pojme samostatne zárobkovo činná osoba či pojme závislá práca.

Júl 2018

Helena Barancová

I. ODDIEL

POJEM ZAMESTNANEC

Úvod

Pojem zamestnanec je centrálnym pojmom slovenského právneho poriadku. Svojimi právnymi účinkami presahuje oblasť pracovného práva. Má určujúci význam aj pre iné právne odvetvia, najmä pre oblasť sociálneho poistenia, daňové právo, právo hospodárskej súťaže, ale aj trestné právo. Existujú rôzne prístupy k jeho objasneniu, resp. k jeho právnej interpretácii, ktoré majú ešte relatívne ďaleko od jeho jednotného používania.¹

Pojem zamestnanec nadobúda osobitnú aktuálnosť aj v súčasnosti v čase rozširujúcej digitalizácie pracovných procesov najmä tým, že digitalizáciou výroby a s ňou spätých pracovných procesov vznikajú nové druhy a spôsoby práce, ktoré nevykazujú všetky znaky závislej práce a ktoré nie sú ani podnikaním. Pri ich výkone často chýba elementárna sociálnoprávna ochrana.

¹ BARANCOVÁ, H.: Pracovný pomer ako pojem v pracovnoprávnej literatúre a súdnej praxi. Bulletin slovenskej advokácie 5/2008, s. 12 a n.; BARANCOVÁ, H.: K pojmu pracovného pomeru, Právní rozhledy, 1991 č. 7–8, s. 73–78; BARANCOVÁ, H.: K vymedzeniu pojmu pracovného pomeru. Pracovný pomer ako obchodnoprávny vzťah? Právní obzor 1/2004, s. 28–45; BRAMMSEN, J.: Der Arbeitnehmerbegriff – Versuch einer einheitlichen Neubestimmung, Recht der Arbeit, Heft 5, 2010, s. 267–274; BOEMKE, B.: Aktuelle zum GmbH-Geschäftsführer aus arbeitsrechtlicher Sicht. Recht der Arbeit, Heft 1, 2018, s. 1 a n.; GERHARTL, A.: Grundlagen für eine Reform des Arbeitnehmerbegriffes. Das Recht der Arbeit, Heft 1, 2009, s. 17–20; GAGAWCZUK, W.: Arbeitnehmerbegriff-Blick über der Grenzen. Recht der Arbeit, Heft 7, 2007, s. 522–524; FORST, G.: Zum Begriff des abhängigen Unternehmens im europäischen Arbeitsrecht, ZESAR 4/2010, s. 154–163; LÖWISCH, M.: Abgrenzung des Arbeitnehmerbegriffes im Einzelnen. Arbeitsrecht, 8. Auflage. Köln: Werner Verlag, 2007; REBHACH, R.: Der Arbeitnehmerbegriff in vergleichender Perspektive. Recht der Arbeit, Heft 3, 2009, s. 154–175; REINFELDER, W.: Arbeitnehmer-Gesellschaftler-Geschäftsführer, Recht der Arbeit, Heft 2, 2016, s. 87–98; WANK, R.: Arbeitnehmer und Selbständige. München: C. H. Beck Verlag, 1996; KALENSKÁ, M.: Pracovní poměr. Praha: Academia, 1996; KALENSKÁ, M.: Některé charakteristické rysy pracovního poměru. In: Acta Universitatis Carolinae Iuridica, č. 3, 1996.

1 ŠIRŠIE SÚVISLOSTI PROBLÉMU

Existujúca situácia v rozvoji atypických foriem práce na svetovom a európskom pracovnom trhu globálne znižuje podiel zamestnancov v pracovnom pomere na plný pracovný úväzok. V roku 2016 len 60 % zamestnancov v rámci EÚ pracovalo v pracovnom pomere na plný pracovný úväzok a na neurčitý čas. Podľa štatistických údajov Európskej únie od roku 2014 vzniklo viac ako 5 miliónov pracovných miest, z toho až 20 % tvorili nové formy zamestnania bez základnej sociálnoprávnej ochrany.²

Flexibilita a nové formy zamestnania sú súčasne dôvodom aj príčinou ďalšieho veľmi dynamického vytvárania pracovných miest a rastu trhu práce. Nedostatočné právne rámce u atypických zamestnaní môžu pre zamestnancov predstavovať riziko nekalých praktík a sťažovať im presadzovanie ich práv. Z dlhodobého hľadiska ak nové druhy a spôsoby práce nebudú dostatočne kryté primeranou sociálnou ochranou, môžu v blízkej budúcnosti ohrozovať aj udržateľnosť vnútroštátnych systémov sociálnej ochrany. Sťažný prístup k sociálnoprávnej ochrane môže spôsobiť, že čoraz väčšie skupiny obyvateľstva sa môžu ocitnúť v chudobe a budú odkázané na využívanie príspevkov sociálnej podpory v núdzi, financovanej z daní všetkých občanov. Pri súčasnej demografickej situácii v Slovenskej republike a jej prognóze do najbližšej budúcnosti súčasne s tendenciami absencie sociálnoprávnej ochrany pre atypické zamestnania bude stále klesať počet subjektov, ktoré odvádzajú príspevky aj na účely sociálnej ochrany.³

Na pracovných trhoch EÚ popri štandardných pracovných pomeroch a samostatnej zárobkovej činnosti už v súčasnosti existujú rôzne iné pracovnoprávne vzťahy a formy zárobkovej činnosti bez potrebného právneho krytia. Niektoré z nich sú na trhu práce známe už dlhší čas a niektoré vznikli len nedávno. Ich význam na začiatku 21. storočia stále rastie. Ak by tieto radikálne nové druhy a spôsoby práce neboli regulované pracovným právom, stali by sa predmetom úpravy obchodného práva, čo by z hľadiska ich sociálnoprávnej ochrany nebolo optimálnym právnym riešením.

V porovnaní s predchádzajúcimi desaťročiami už nejde o také atypické formy prác akou je domácka práca, telepráca či čiastočný pracovný úväzok. Digitalizáciou pracovných procesov vznikajú kvalitatívne odlišné druhy

² Dôvodová správa k návrhu smernice EP a Rady o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii, SWD (2017) 478 final.

³ Návrh smernice o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v EÚ, COM (2017) 131.

a spôsoby prác uskutočňované napríklad pomocou digitálnych platforiem, rôzne druhy jednorazových prác, práca na vyžiadanie, práca na poukážky, crowdworking, smartworking, ktoré fyzická osoba vykonáva jednorazovo s vysokým stupňom samostatnosti a s výrazným oslabením subordinačného princípu. Na rozdiel od podstatnej väčšiny záväzkových právnych vzťahov, ktoré sú dvojstrannými právnymi vzťahmi v obchodnom právnom modeli kolaboratívnej ekonomiky prostredníctvom online pôsobiacich platforiem fungujú tri subjekty: poskytovatelia služieb, používatelia služieb a sprostredkovateľ služieb, ktorým je konkrétna kolaboratívna platforma. Ide ešte o závislú prácu, ktorú zamestnanec vykonáva v pracovnom pomere? V právnej veci C-434/15 Súdny dvor EÚ nevyhlásil priznanie online pôsobiacej platforme UBER status zamestnávateľa a fyzickej osobe vykonávajúcej prácu taxikára status zamestnanca hlavne z dôvodu, že online pôsobiacia platforma UBER reálne vykonáva aj dopravnú službu. Nebola v pozícii púheho sprostredkovateľa služby medzi poskytovateľmi a užívateľmi služby.

Súdny dvor EÚ súčasne deklaroval, že v pochybnostiach v každom individuálnom prípade je potrebné posúdiť, či fyzická osoba vykonávajúca takéto práce spĺňa podmienky pojmu pracovník podľa práva EÚ z hľadiska ukazovateľa povahy vykonávanej práce, odmeňovania a subordinačného princípu.

Práca v stále sa rozširujúcej podobe crowdworkingu či smartworkingu je zo strany fyzickej osoby vykonávaná pomocou moderných médií a uskutočňuje sa ako skupinové zamestnávanie alebo ako práca na požiadanie prostredníctvom aplikácie internetu.

V súčasnej aplikačnej praxi sa vyvinuli dva základné typy obchodných modelov ekonomiky online platforiem. Jeden z týchto modelov predstavuje platforma UBER, Airb 'n 'b, Deliveroo. Ide o typ práce na požiadanie, jednorazovú prácu, resp. dočasnú prácu. Ide o práce spojené s tradičnými pracovnými činnosťami v oblasti služieb, akou je preprava, ubytovanie, upratovanie domácnosti, donáška jedla, ale aj práce spojené s administratívnymi činnosťami. Základnou charakteristikou týchto služieb je ich jednorazovosť podľa existujúcich zákaziek sprostredkovaných digitálnou platformou. Užívateľmi takýchto služieb sú najčastejšie fyzické osoby. Online pôsobiacia kolaboratívna platforma voči poskytovateľovi sa chová čiastočne ako zamestnávateľ (žiada napríklad dodržiavanie minimálnych kvalitatívnych štandardov), ale nezasahuje napríklad do oblasti pracovného času, neurčuje svojim poskytovateľom presne pracovisko, ako je to v prípade pracovného pomeru. Aj samotnú kontrolu poskytovateľov služieb platforma uskutočňuje prostredníctvom samotných užívateľov poskytovanej služby.

Virtuálne služby poskytované online prostredníctvom crowdworkingu môžu byť vykonávané z ktorejkoľvek krajiny. Geografická neobmedzenosť poskytovania služieb vytvára veľmi náročné konkurenčné prostredie, čo pôsobí na zníženie ceny poskytovanej služby, ak sa napr. služba uskutočňuje z krajín s lacnou pracovnou silou. Konečnými užívateľmi týchto služieb nie sú na rozdiel od UBERU fyzické osoby, ale hospodárske národné a nadnárodné subjekty, koncerny, obchodné spoločnosti. Pod uvedený obchodný model patria napríklad online pôsobiace platformy CrowdFlower, Upwork alebo CoContest.

Skupinovým crowdworkingom sa zadávatelia zákaziek prepájajú s veľkým počtom záujemcov o dodanie príslušnej služby, resp. iných výkonov a práca sa vykonáva on-line spôsobom. Subjekt, ktorý je v pozícii zadávateľa, „rozdrobí“ svoju zákazku väčšieho rozsahu na čo najmenšie časti, ktoré prostredníctvom otvorenej výzvy rozdelí medzi vopred nedefinovanú skupinu ľudí. Fyzické osoby, registrované na platforme, si samy vyberajú úlohy podľa požiadaviek klienta a prostredníctvom digitálnej platformy. Čiastkové výsledky práce, ktoré fyzické osoby vykonávajú nezávisle od seba, digitálna platforma spojí do jedného celku a odovzdá zadávateľovi.⁴

Digitalizácia pracovných procesov a postupov je spojená s mnohými aj protirečivými pohybmi, ktoré vo svojich dôsledkoch spôsobujú nielen pozitívne, ale aj negatívne sociálnoprávne dôsledky. Na riziká spojené s dynamicky postupujúcou digitalizáciou pracovných procesov a postupov na úkor štandardných pracovných pomerov reagujú v súčasnosti už viaceré právne dokumenty Európskej únie, ktoré apelujú na členské štáty EÚ, aby poskytli potrebné právne krytie aj prácam fyzických osôb vykonávajúcich nové druhy atypických prác nielen tým, ktoré sú založené na pracovnej zmluve. Predovšetkým Uznesenie Európskeho parlamentu z januára 2017 o európskom pilieri sociálnych práv akcentuje nutnosť primeranej sociálnoprávnej ochrany všetkých aj neštandardných foriem práce, nielen pracovných pomerov, v ktorých majú fyzické osoby postavenie zamestnanec.⁵ Potrebu sociálnoprávnej

⁴ PORUBAN, A.: Práca vo virtuálnom dave: Výhody, nevýhody a riziká, In: Pracovné právo v digitálnej dobe. Zborník z vedeckej konferencie Právnickej fakulty Trnavskej univerzity. Praha: Leges, 2018; ŘEHOŘOVÁ, L.: Ekonomika online platform a proměna pracovního trhu. In: PICHRT, J. – BOHÁČ, R. – MORÁVEK, J.: Sdílená ekonomika – sdílený právní problém? Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 50–62.

⁵ Uznesenie Európskeho parlamentu o Európskom pilieri sociálnych práv z 19. 1. 2017 (COM) 2016/127, oznámenie Európskej komisie Európskemu parlamentu, Rade a Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a výboru regiónov: Európska agenda pre kolaboratívne hospodárstvo, COM (2016) 356 final z 2. 6. 2016.

ochrany atypických foriem zamestnania ako dôsledok digitalizácie pracovných a výrobných procesov obsahuje aj Návrh Odporúčania Komisie o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby zo dňa 13. 3. 2018.⁶ Prehĺbenie sociálnej ochrany pri výkone atypických zamestnaní tlmočí aj návrh smernice o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach z roku 2017.⁷ Významné podnety na ochranu zamestnancov v atypických pracovných pomeroch boli v roku 2012 prijaté aj Odporúčaním Medzinárodnej organizácie práce o vnútroštátnych minimách sociálnej ochrany z roku 2012.⁸

Úlohou práva EÚ je spolu s úsilím o primeranú sociálnoprávnu ochranu všetkých typických aj atypických foriem práce súčasne zabezpečiť zásadu rovnakého zaobchádzania medzi rôznymi druhmi pracovnoprávných vzťahov.⁹

Pojem zamestnanec a pojem pracovný pomer sa v ostatnom desaťročí dostávajú do centra pozornosti nielen z dôvodu nových druhov a spôsobov práce, ale aj z dôvodu tlaku zo strany samotných podnikateľských subjektov na národnej a nadnárodnej úrovni. Pracovný pomer ich zaťažuje „bremenom“ povinností, aké nemajú pri iných druhoch právnych vzťahov výkonu práce a je spojený najmä s vyššími finančnými nielen mzdovými nákladmi na pracovnú silu v pracovnom pomere. Digitalizácia výrobných procesov a podmienky konkurencie na národnej aj nadnárodnej úrovni ich priam „donucuje“ vyrábať stále viac a produktívnejšie so stále vyšším ziskom a stále nižším počtom zamestnancov. Okrem iného aj z toho dôvodu v období ostatných rokov klesol počet zamestnancov v plnom pracovnom úväzku podľa dokumentov Európskej únie na cca 60 %, čo možno považovať za prudký pokles počtu zamestnancov v pracovných pomeroch na plný pracovný úväzok a súčasne bol zaznamenaný prudký nárast rôznych iných foriem atypických druhov prác, z ktorých časť nie je doteraz uspokojivo právne krytá.¹⁰

⁶ Návrh odporúčania Rady o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne a zárobkovo činné osoby, 2018/0059 (NLE) COM z 13. 3. 2018.

⁷ Návrh smernice o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach, COM (2017) 131.

⁸ Návrh smernice o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach, COM (2017) 131, Odporúčanie MOP o vnútroštátnych minimách sociálnej ochrany č. 202/2012.

⁹ Návrh odporúčania Rady o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby, 2018/0059 (NLE) COM z 13. 3. 2018.

¹⁰ Poznámka č. 2.

Aj vyššie uvedené príklady ukazujú, akými zásadnými zmenami v začínajúcej digitálnej dobe prechádza súčasné pracovné právo. Najmä spôsob a obsah výkonu prác uskutočňovaných prostredníctvom online pôsobiacich digitálnych platforiem vyvolávajú legitímne otázky zásadného charakteru, či môže mať fyzická osoba vykonávajúca atypické práce spojené s digitalizáciou status zamestnanca alebo status samostatne zárobkovo činnnej osoby.

Inou právnou alternatívou by bol model „hybridného zamestnanca“, ktorý by spájal určité právne charakteristiky pojmu zamestnanec, ako aj charakteristiky pojmu osoby samostatne zárobkovo činnnej. V zahraničných právnych úpravách sú nimi „ekonomicky závislí zamestnanci“, ktorí zakladajú so zamestnávateľom voľnejší pracovnoprávny vzťah, než je pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy.

Nové druhy a spôsoby prác, ich stále rozširovanie v prevažnej miere bez potrebného krytia sociálnoprávnou ochranou odôvodnene kladú pred pracovnoprávnu teóriu, ale aj aplikačnú prax otázku potreby prehodnotenia správnosti chápania pojmu zamestnanec, jeho legálneho vymedzenia v nových podmienkach digitálnej spoločnosti.

Ešte pred samotnou analýzou pojmu zamestnanec v nových podmienkach digitalizovanej spoločnosti treba predoslať, že nielen v Európskej únii, ale aj v celosvetovom meradle sa stále rozlišuje medzi právnym statusom zamestnanca a právnym statusom osoby samostatne zárobkovo činnnej. Rozlišovanie zamestnancov a samostatne zárobkovo činnných osôb má význam nielen pre existujúce právo, ale aj pre hospodársky poriadok každej krajiny. Pracovnoprávna teória označuje toto rozlišovanie za binárny kód zárobkovej činnosti.¹¹ Už v súčasnosti medzi uvedenými dvoma základnými pracovnými kategóriami existuje a stále sa rozširuje tretia pracovná kategória, ktorá nezodpovedá binárnemu kódu zárobkovej činnosti. Je na pomedzí pracovného práva a obchodného práva. Tvoria ju nielen osoby pracujúce prostredníctvom online pôsobiacich digitálnych platforiem, ktorých konkrétny výkon práce je ťažko vtesnať pod existujúci legálne definovaný pojem zamestnanec, ale aj skupina „ekonomicky závislých zamestnancov“, resp. ekonomických dodávateľov, ktorí by mohli byť vo voľnejšom pracovnoprávnom vzťahu, než je pracovný pomer.

Je otázne, či zárobková činnnosť fyzických osôb aj v súčasnej digitalizovanej spoločnosti má byť aj naďalej založená na teórii binárneho kódu zárobkovej činnosti alebo v súčasnosti má uvedená teória aj inú právnu alternatívu.

¹¹ BRAMMSEN, J.: Arbeitnehmerbegriff. Recht der Arbeit, Heft 5, 2010, s. 267 a n.

Obdobne ako v prípade dynamického rozvoja rôznych druhov atypických zamestnaní, tak aj v prípade stále sa rozširujúcej pracovnej kategórie ekonomicky závislých zamestnancov (ekonomických dodávateľov) vyvstáva otázka, či legálny pojem zamestnanec by nemal byť rozšírený tak, aby zahrnoval aj tieto pracovné kategórie, ktoré podľa právneho stavu *de lege lata* nezodpovedajú všetkým potrebným právnym charakteristikám závislej práce, a tým ani pojmu zamestnanec alebo by bolo lepšie popri pojme zamestnanec právne konštruovať samostatnú pracovnú kategóriu ekonomicky závislých zamestnancov. Orgány EÚ, ako už bolo vyššie spomenuté, reagujú na tento dynamický rozvoj nových druhov a spôsobov prác a formulujú požiadavky na národných zákonodarcov členských štátov EÚ v snahe poskytnúť primeranú pracovnoprávnu ochranu pre všetky druhy atypických zamestnaní, ktoré sa uskutočňujú buď na základe pracovnej zmluvy, alebo na právnom základe inej než pracovnej zmluvy.¹²

2 VŠEOBECNE K POJMU ZAMESTNANEC

Vo vývoji pojmu zamestnanec možno historicky rozlišovať dve línie. V románskych nemecky hovoriacich krajinách Európy už dávno boli zaznamenané pokusy o vytvorenie abstraktného pojmu zamestnanec, ktoré viedli v niektorých prípadoch k zjednotenej definícii pojmu zamestnanec. Vo Veľkej Británii, Írsku, ale aj v severských krajinách prevládal (a prevláda) skôr kazuistický spôsob posudzovania pojmu zamestnanec. V súčasnosti sa snahy o vymedzenie pojmu zamestnanec určitým spôsobom priblížili. Vo všetkých krajinách Európskej únie existuje rozpoznateľná skutková podstata základných vlastností pojmu zamestnanca, ktorá zahŕňa všetky fyzické osoby s určitými obsahovými charakteristikami, nezávisle od hospodárskeho odvetvia a branže, druhu činnosti a kvalifikácie, ako aj nezávisle od výšky odmeny.

K snahám o správne vymedzenie pojmu zamestnanec veľmi významne prispela aj Medzinárodná organizácia práce, ktorá v roku 2006 prijala odporúčanie č. 198 o pracovnom pomere ako reakciu na nekontrolované hro-

¹² Uznesenie Európskeho parlamentu o Európskom pilieri sociálnych práv z 19. 1. 2017, oznámenie Európskej komisie, Európskeho parlamentu a Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru a výboru regiónov o Európskom pilieri sociálnych práv, COM (2016), Odporúčanie MOP o vnútroštátnych minimách sociálnej ochrany č. 202/2012.

madné nahrádzanie pracovných pomerov obchodnoprávnymi vzťahmi nielen v európskom, ale aj v celosvetovom meradle.

Preto aj na celoeurópskej úrovni je v súčasnosti otázka právneho statusu fyzických osôb uskutočňujúcich atypické formy práce vyvolané aj digitalizáciu výroby nielen aktuálnou, ale aj naliehavou. Prácu fyzickej osoby u prevažnej časti súčasne existujúcich atypických zamestnaní možno síce výnimočne podľa okolností konkrétneho prípadu zaradiť pod pojem zamestnanec, avšak len s určitými podstatnými výhradami, čo samo osebe rovnako predznačuje potrebu prehodnotenia správnosti legálneho vymedzenia pojmu závislá práca, ako aj pojmu zamestnanec.

Niektorí zahraniční autori predostreli aj alternatívu binárnemu kódu zárobkovej činnosti. Rolf Wank navrhuje nad pojmom zamestnanec vytvoriť nadradený pojem „zamestnaný“ odvodený od pojmu zamestnanie, ktorý by okrem klasického pracovného pomeru zahŕňal napr. prácu uskutočňovanú cez online pôsobiace digitálne platformy, prácu na zavolanie, ekonomicky závislých zamestnancov, crowdworking, smartworking a ďalšie nové druhy a spôsoby práce.¹³

Je preto právne korektnou otázkou, či je právna kategória pojmu zamestnanec, a s ňou priamo súvisiaca kategória pracovný pomer nezmeniteľnou právnou veličinou, pod ktorú je možné subsumovať len tradičné štandardné formy práce spĺňajúce všetky tradičné indikátory (ukazovatele) závislej práce alebo obsah pojmu pracovného pomeru podlieha aj konjunktúrnym ekonomickým vplyvom a tradičné indikátory pracovného pomeru sa vplyvom digitálnej doby do takej miery menia čo do obsahu aj právnej kvality, že ich nemožno subsumovať pod pracovný pomer so všetkými tomu zodpovedajúcimi sociálnoprávnymi dôsledkami.

Druhou alternatívou riešenia by bolo poskytnutie sociálnoprávnej ochrany nielen tejto novej digitalizáciou výroby sa rozširujúcej kategórii zamestnancov pracujúcich v atypických zamestnaniach popri kategórii „štandardných“ zamestnancov, ale popri nej aj poskytnutie primeranej pracovnoprávnej ochrany kategórii ekonomicky závislých zamestnancov (ekonomických dodávateľov) vykonávajúcich prácu, ktorá podľa právneho stavu *de lege lata* nemá všetky potrebné znaky pojmu závislej práce, ale ktorá súčasne nespĺňa právne charakteristiky podnikania podľa Obchodného zákonníka.

Ďalšou z právnych alternatív je vytvorenie modelu „hybridného zamestnanca“, ktorý by bol subjektom – účastníkom voľnejšieho pracovnoprávne-

¹³ WANK, R.: Abhängigkeit. Neue Juristische Wochenschrift, Nr. 11, s. 2411–2412.

ho vzťahu, než je pracovný pomer s nižšou úrovňou ochrany v porovnaní so zamestnancami v pracovnom pomere. Právne postavenie takéhoto „hybridného“ zamestnanca by malo byť predmetom pracovného práva, nie obchodného práva.

3 EKONOMICKY ZÁVISLÉ OSOBY

Ekonomicky závislé osoby nespĺňajú všetky kritéria pojmu zamestnanec, ale nemožno ich súčasne zaradiť medzi osoby samostatne zárobkovo činné. Svoju prácu nevykonávajú za účelom zisku, nedisponujú kapitálom a ich práca je často výlučným zdrojom ich živobytia. Veľká časť tejto pracovnej kategórie osobne pracujúcich obdobne ako zamestnanec vykonáva činnosť len pre jedného zmluvného partnera, od ktorého sú ekonomicky závislé a ich práca nezodpovedá aktuálnym definičným znakom závislej práce a súčasne nie sú typickými podnikateľmi (napr. nevlastnia kapitál). V zahraničných pracovnoprávných úpravách, najmä členských štátov EÚ neexistujú doteraz presné a pevné kritériá pre ich obsahové ohraničenie. Podľa pracovnoprávnej úpravy Nemecka či Rakúska táto pracovná kategória patrí do kategórie osôb podobných zamestnancom (arbeitsähnliche Personen) a neuzatvárajú pracovnú zmluvu, ale Anstellungsvertrag, ktorá by sa dala prirovnať k voľnej služobnej zmluve zakladajúcej voľnejší pracovný vzťah a tvorila by predmet pracovného práva.¹⁴

Hospodárska závislosť podľa právnej literatúry je takým typom právnej závislosti, ktorá je rozhodujúca pri obmedzení dispozičných možností fyzickej osoby vykonávajúcej prácu.¹⁵ Ide napr. o novinárov, osoby, ktoré na základe zmluvného vzťahu vykonávajú činnosť obdobnú závislej činnosti, nie však v pracovnom pomere, fyzické osoby vykonávajúce prácu na základe voľnej služobnej zmluvy, na základe zmluvy o obchodnom zastúpení, franchizingovej zmluvy, zmluvy o dielo, resp. zmiešaného zmluvného typu. Táto kategória osôb je na pomedzí medzi právnym statusom zamestnanca a právnym statusom osoby samostatne zárobkovo činné. Ide o model hybridného „kvázi zamestnanca“, pracujúceho pre zamestnávateľa, včleneného, ale aj vy-

¹⁴ BOEMKE, B.: Aktuelle zum GmbH-Geschäftsführer aus arbeitsrechtlicher Sicht. *Recht der Arbeit*, Heft 1, 2018.

¹⁵ ELSNER, S.: Franchising – Scheinselbständigkeit – Sozialdumping. *Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht*, 1/1996, s. 3–92.

členeného z príslušnej podnikovej organizačnej štruktúry, hospodársky závislého, podstatne menej osobne závislého, než je zamestnanec v pracovnom pomere.

Pri výkone svojej činnosti ekonomicky závislé osoby majú minimálny podnikateľský priestor (napr. fyzická osoba pracujúca na základe franchisingovej zmluvy). Ide o pracovnú kategóriu, ktorú časť zahraničnej pracovnoprávnej literatúry považuje za „novú formu otroctva“ v prípadoch, keď sú tieto osoby celkom vylúčené z vecnej a osobnej pôsobnosti pracovnoprávných predpisov, ako aj z predpisov z oblasti sociálneho zabezpečenia a včlenené do predmetu úpravy Obchodného zákonníka. Podľa právnych úprav Švajčiarska, Rakúska a Spolkovej republiky Nemecko zákonodarca poskytuje tejto kategórii fyzických osôb ochranu obdobnú ochrane zamestnancov tým, že ich včleňuje v určitej primeranej miere do predmetu pracovného práva napr. tým, že im garantuje ochranu pred bezdôvodným prepustením, poskytovanie dovolenky, ale na druhej strane sú uvedené osoby vyňaté z predpisov o pracovnom čase a predpisov o minimálnych dobách odpočinku.¹⁶

V historickej retrospektíve na začiatku rozvoja pracovného práva sa fyzické osoby pracujúce formou závislej práce diferencovali na robotníkov, úradníkov a ďalšie kategórie. Neskorším vývojom pracovného práva bol prijatý „všeobjímajúci“ pojem zamestnanec bez ohľadu na obsah a charakter vykonávanej práce. V súčasnosti sa hlavne vplyvom digitalizačných procesov vo výrobe ukazuje, že všeobecný pojem zamestnanec plne nevyhovuje pre všetky kategórie fyzických osôb.

Takýto právny trend naznačujú všetky najnovšie právne dokumenty orgánov Európskej únie, najmä Európsky pilier sociálnych práv, ktorý vyžaduje od všetkých členských štátov EÚ zabezpečiť primeranú sociálnoprávnú ochranu všetkým formám zárobkovej činnosti fyzických osôb.

Aj návrh Odporúčania Komisie EÚ o sociálnoprávnej ochrane atypických zamestnaní z 13. marca 2018 nadväzujúci na obsah Európskeho piliera sociálnych práv akcentuje potrebu rozšírenia sociálnoprávnej ochrany na všetky atypické formy zamestnania.¹⁷

¹⁶ WACHTER, G.: Arbeitnehmerähnliche Personen im Österreichischen Arbeits- und Sozialrecht, Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht, 3/2000, s. 250–265.

¹⁷ Odporúčanie Rady o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby COM (2018)0059 (NLE).

Postavenie štatutárnych orgánov obchodných spoločností

Obdobne spornou otázkou z pohľadu pracovného práva je aj postavenie členov štatutárnych orgánov právnických osôb súkromného práva, ktorých práca podľa prevažujúceho názoru právnej teórie a existujúcej judikatúry neapĺňa všetky znaky pracovného pomeru, a tým ani pojem zamestnanec. Niektorí členovia štatutárneho orgánu výkon funkcie štatutárneho orgánu uskutočňujú ako svoje hlavné zamestnanie. Ide najmä o „cudzích“ konateľov, ktorí nie sú v pozícii spoločníka s väčšinovým majetkovým podielom. Sami zásadným spôsobom neovplyvňujú tvorbu vôle obchodnej spoločnosti a jej rozhodovanie. Táto kategória z hľadiska de lege ferenda by mohla patriť tiež medzi ekonomicky závislých zamestnancov s poskytnutím pracovnoprávnej ochrany v miere o niečo nižšej, než prislúcha zamestnancom v pracovnom pomere vo voľnejšom pracovnoprávnom vzťahu, než je pracovný pomer.

Právo EÚ do široko koncipovaného pojmu pracovník zahrnuje aj štatutárne orgány právnických osôb súkromného práva za predpokladu, že podliehajú pokynovému právu zo strany spoločnosti, plnia pokyny iných orgánov spoločnosti a nemajú rozhodujúci vplyv na utváranie vôle spoločnosti. Na druhej strane niektoré pramene EÚ (primárne právo a sekundárne právo, hlavne smernice) výslovne zakotvujú povinnosť členských štátov vychádzať z národného pojmu zamestnanec, nie z pojmu pracovník ako autonómneho pojmu práva EÚ¹⁸ (bližšie pozri II. Oddiel).

Pritom konštatujeme, že aj na základe platnej pracovnoprávnej úpravy závislej práce v Slovenskej republike, ale aj v iných krajinách existujú aj také druhy prác (povolania), ktoré môžu byť v závislosti od konkrétnych podmienok výkonu uskutočňované nielen právnou formou pracovného pomeru, ale ktoré sa môžu realizovať aj v pozícii samostatne zárobkovo činnnej osoby (napríklad inštalatéri, murári, účtovníčky, ale aj zdravotné sestry). Dozaista by bolo treba odlišne posudzovať právny základ výkonu práce zdravotnej sestry napríklad inštrumentárky pri chirurgických zákrokoch v nemocnici a prácu zdravotnej sestry vykonávajúcej rehabilitáciu, ktorá by ju nemusela vykonávať v pracovnom pomere.

¹⁸ Tamtiež.

4 ZASTRETÉ PRACOVNÉ POMERY

V podnikateľskej praxi nielen Slovenskej republiky, ale aj v iných krajinách v ostatných rokoch zamestnávateľa namiesto pracovnej zmluvy na výkon závislej práce uzatvárali, aj v súčasnosti uzatvárajú buď voľnejšie pracovnoprávne vzťahy prostredníctvom dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, alebo právne vzťahy na základe zmlúv podľa Obchodného zákonníka alebo podľa Občianskeho zákonníka (napr. mandátne zmluvy, zmluvy o výkone funkcie alebo zmluvy o obchodnom zastúpení). Uvedenými postupmi v praxi boli a sú zamestnanci poškodzovaní na svojich právach nielen vo vzťahu k svojim aktuálnym nárokom, ale najmä vo vzťahu k budúcim nárokom v oblasti nemocenského poistenia a dôchodkového poistenia. Živnostník, ako osoba samostatne zárobkovo činná, podniká vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť za účelom dosiahnutia zisku. Sám si plní aj odvodové povinnosti vo vzťahu k jednotlivým sociálnym fondom.

Používanie zmluvných typov občianskeho a obchodného práva pri výkone závislej práce namiesto pracovnej zmluvy zakladajúcej pracovný pomer sa na začiatku 21. storočia všeobecne považuje za „pohromu“ najmä pre systémy sociálneho poistenia štátov.

Podľa Občianskeho zákonníka Slovenskej republiky, ale aj podľa iných zahraničných pracovnoprávných úprav, najmä krajín EÚ, ak je právnym úkonom zastretý iný právny úkon, platí tento iný právny úkon (disimulovaný), pri splnení všetkých náležitostí tohto úkonu.

Simulované právne úkony v súčasnosti, ako aj v najbližšej budúcnosti môžu v aplikačnej praxi viesť aj k početným a veľmi komplikovaným súdnym sporom o určenie právnej povahy právneho vzťahu pri výkone práce. Súdne rozhodnutia, na základe ktorých napríklad s účinkami ex tunc by došlo k prekvalifikácii obchodnoprávneho vzťahu na pracovný pomer, a tým aj k prekvalifikácii právneho statusu osôb SZČO, resp. podnikateľa podľa Obchodného zákonníka na zamestnanca, môžu spôsobiť nepredvídané vážne hospodárske dôsledky pre samotné podnikateľské subjekty včítane ohrozenia ich ďalšej existencie.

Z predchádzajúcich rokov je odbornej verejnosti známy súdny spor zo Spojených štátov amerických, v ktorom súd v spore proti firme Microsoft rozhodol, že tzv. nezávislí zamestnanci, ktorí vo firme už dlhšie pracovali, majú právny status zamestnancov. Na tomto právnom základe firma zmenila svoju dovtedajšiu personálnu prax vo vzťahu k ďalším cca 3 000 zamestnan-

com.¹⁹ Tento známy súdny spor mal v nasledujúcich rokoch významný vplyv na zlepšenie reálneho a právneho postavenia zamestnancov aj iných amerických firiem. Problém právneho krytia závislej práce pomocou obchodno-právnych, resp. občianskoprávnych zmluvných typov nadobudol v priebehu deväťdesiatych rokov minulého storočia také rozmery, že sa stal v septembri v roku 2000 jednou z nosných tém Svetového kongresu pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia v Jeruzaleme.²⁰ K podstatnému rozšíreniu tzv. zastretých pracovných pomerov došlo najmä na území „nových členských krajín Európskej únie“, ktoré po páde totalitného režimu začali budovať základy trhovej ekonomiky a na rozdiel od „starých členských krajín Európskej únie“ sa priklonili k podstatne liberálnejšiemu ponímaniu zamestnávania fyzických osôb.

Najnovšie sme zaevidovali prípady redaktorov Rozhlasu a televízie Slovenska (RTVS), ktorí podali na zamestnávateľa žalobu, že ich dlhoročný pracovný vzťah bol zastretým pracovným pomerom.

Za zastretý pracovný pomer sa považuje pracovný pomer, ktorý je odlišný od skutočného obsahu práce s úmyslom eliminovať alebo zoslabiť ochranu fyzickej osoby vykonávajúcej prácu s cieľom vyhýbať sa plateniu daní a iných finančných záväzkov v oblasti sociálneho zabezpečenia. Ide o situáciu, keď zmluvné strany zataja alebo skreslia pracovný pomer napríklad tým, že mu dajú formu obchodnoprávneho vzťahu. Tento spôsob Medzinárodná organizácia práce považuje za najradikálnejší spôsob zastierania pracovného pomeru. Trend nahrádzať pracovné zmluvy inými typmi zmlúv s cieľom vyhýbania sa ochrany zamestnancov, ktorú im garantuje Dohovor MOP č. 158 z roku 1982, zaregistroval Výbor expertov Medzinárodnej organizácie práce (ďalej len MOP) už v roku 1995.²¹

Už v prvej polovici deväťdesiatych rokov minulého storočia nadobudlo rozšírenie zastretých pracovných pomerov v Slovenskej republike také rozmery, že na túto situáciu reagovala aj slovenská pracovnoprávna teória a čiastočne aj legislatívna prax. Uvedeným problémom sa zaoberala aj Medzinárodná organizácia práce. V súlade s jej rezolúciou z roku 2000 sa uskutočnilo

¹⁹ Vizcaino / Microsoft Corporation, 173 F 3d 713, ako aj Dohoda o urovnaní skupinovej žaloby zo dňa 8. 12. 2000 a rozhodnutie odvolávacieho súdu USA č. 01_35494 zo dňa 15. 5. 2002.

²⁰ SUMMER, C.: Similitudes y diferencias entre contratos laborales y contratos comerciales civiles, Zborník zo svetového kongresu pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, september 2000, Jeruzalem, s. 63–75.

²¹ Správa z 95. zasadnutia Medzinárodnej konferencie práce, jún, 2006, Príloha k Odporúčaniu č. 198 MOP o pracovnom pomere, 2006, s. 13.

v Ženeve trojstranné zasadnutie expertov, na ktorom prijali spoločné vyhlásenie, že globálny jav transformácie obsahu aj povahy práce má za následok, že celkový počet fyzických osôb, ktoré majú byť chránené v rámci pracovného pomeru, nezodpovedá v členských krajinách Medzinárodnej organizácie práce skutočnosti. Experti za stranu zamestnancov vyjadrili, že ide o vzrastajúcu tendenciu, ktorú však zástupcovia zamestnávateľov nepovažovali za preukázanú.²²

Závažné následky praxe vyplývajúce zo zamestnávania prostredníctvom zastretých pracovných pomerov spočívajú hlavne v ich nekorektnom ovplyvňovaní voľnej hospodárskej súťaže, pretože vytvárajú pre túto súťaž v samotnom podnikateľskom sektore nerovnaké východiskové predpoklady.

Doterajšie medzinárodné skúsenosti ukazujú, že okrem skutočnosti, že v zastretých pracovných pomeroch zamestnávateľa sa neoprávnene vyhýbajú povinnostiam vo vzťahu k fondom sociálneho, zdravotného poistenia, ako aj daňovému systému, zamestnávateľa, ktorí nezamestnávajú fyzické osoby v pracovnom pomere podstatne menej dbajú aj o ich odborný rozvoj. To následne negatívne ovplyvňuje nielen kvalitu vyrábanej produkcie, ale zvyšuje aj riziká pracovných úrazov. Absencia investícií do vzdelávania fyzických osôb zamestnávaných v zastretých pracovných pomeroch podnikateľov na jednej strane zvyšuje na trhu v porovnaní s inými viac poctivými podnikateľmi, ale súčasne ich negatívne ovplyvňuje, pretože s nedostatočne odborne pripravenými zamestnancami ťažšie dosahuje želaný rast produktivity práce, čo globálne nepriaznivo ovplyvňuje nielen pozíciu podnikateľov ako jednotlivcov, ale v konečnom dôsledku aj ekonomickú konkurencie spôsobilosť na národnej úrovni, ale aj na nadnárodnej úrovni.

Nekorektné právne krytie výkonu závislej práce občianskoprávnymi či obchodnoprávnymi zmluvnými typmi má odhliadnuc od neoprávnenej zníženej právnej ochrany osôb vykonávajúcich závislú prácu závažné ekonomické následky vo vzťahu k štátu a verejného sektoru, ako aj vo vzťahu k občanom - daňovým poplatníkom.

Zastreté pracovné pomery majú aj svoju trestnoprávnú rovinu. V prípade zamestnávateľa prichádza do úvahy naplnenie skutkovej podstaty trestného činu neodvedenia dane a poistného v zmysle § 277 Trestného zákona, ktorý patrí do kategórie hospodárskych trestných činov. Aj konanie zamestnanca, ktorému v dôsledku zastretého pracovného pomeru vznikne nedoplatok na dani z príjmu a poistnom v minimálnej výške 2 660 EUR, môže naplniť

²² Pozri úvodnú časť Odporúčania MOP č. 198, jún 2006.

skutkovú podstatu trestného činu nezaplatenia dane a poistného podľa § 278 Trestného zákona.

V aplikačnej praxi v súvislosti s právnou viazanosťou fyzických osôb pri výkone práce sa vyskytujú aj opačné situácie, keď sa práca vykonáva v pracovnom pomere, hoci nemá základné právne atribúty závislej práce. Príkladom takejto práce je výkon funkcie člena štatutárneho orgánu právnických osôb súkromného práva.

K tomu, aby bolo možné už za súčasného právneho stavu zodpovedne posúdiť správny výber zmluvnej formy a s tým súvisiaci správny výber príslušného právneho vzťahu, je potrebné v každom individuálnom prípade skúmať, či práca, ktorá sa predpokladá vykonávať v rámci príslušného právneho vzťahu, spĺňa alebo nespĺňa elementárne právne charakteristiky závislej práce, a tým aj pracovného pomeru a či osoba, ktorá prácu vykonáva, má mať postavenie zamestnanca alebo postavenie samostatne zárobkovo činné osoby. Medzi nezastupiteľné charakteristiky výkonu závislej práce v pracovnom pomere patrí osobná závislosť a podriadenosť fyzickej osoby, ktorá vykonáva prácu vo vzťahu k odberateľovi práce. Samotné organizačné začlenenie do podniku nie je vždy právne významné. Predovšetkým právna charakteristika začlenenia do podniku sa nástupom digitálnej doby v ostatnom čase spochybňuje, pretože práca sa postupujúcou digitalizáciou pracovných a výrobných procesov stále viac individualizuje a možno ju vykonávať pre zamestnávateľa aj inej krajiny či svetadiela.

5 PROBLÉM PREZUMPCIE PRACOVNÉHO POMERU

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.

V Nemecku a Rakúsku neexistujú takéto zákonné právne domnienky existencie pracovného pomeru (v Nemecku len pre oblasť sociálneho poistenia).

Francúzsko v širšom meradle zakotvuje zákonné vyvrátenie, ale aj nevyvrátenie právne domnienky danosti pracovného pomeru. Prezumpciu existencie pracovného pomeru zakotvuje v niektorých profesiách, a tým za určitých podmienok ochraňuje určité kategórie fyzických osôb bez ohľadu na to, či majú uzavretú pracovnú zmluvu.²³

Slovenská republika doteraz nezakotvuje prezumpciu pracovného pomeru. Absencia uvedenej zákonnej prezumpcie pracovného pomeru uľahčuje zamestnávateľom obchádzať pracovné právo pri výkone závislej práce, aj keď aktuálne vymedzenie pojmu závislá práca v § 1 Zákonníka práce im významne zužuje právny priestor pre uskutočňovanie závislej práce zmluvnými formami občianskeho práva a zmluvnými formami obchodného práva.

6 K POJMU ZAMESTNANEC PODĽA ZÁKONNÍKA PRÁCE

Osobná závislosť zamestnanca od zamestnávateľa a princíp podriadenosti voči nemu sa vedeckou a odbornou literatúrou všeobecne považuje za hlavný indikátor, resp. ukazovateľ pojmu zamestnanec, ako i pojmu závislá práca. Ide o osobnú viazanosť pokynmi zamestnávateľa. Medzi ďalšie charakteristiky pojmu zamestnanec patrí výkon práce v mene zamestnávateľa, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom, a tým aj absencia slobody pri utváraní vôle subjektu, v prospech ktorého pracuje.²⁴

Podľa § 11 ods. 1 Zákonníka práce je zamestnanec fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu.

Už z ustanovenia § 11 ods. 1 Zákonníka práce vyplýva, že základným kritériom vymedzenia pojmu zamestnanec je výkon závislej práce, ktorá je predmetom pracovnoprávných vzťahov.

Ak práca spĺňa obsahové prvky závislej práce a vykonáva ju fyzická osoba, v zmysle § 11 ods. 1 Zákonníka práce, má mať právny status zamestnanca, nie status živnostníka či podnikateľa.

Pojem zamestnanec sa v slovenskom právnom poriadku používa v širšom slova zmysle aj v užšom slova zmysle. Do širšieho vymedzenia pojmu

²³ Zákonník práce Francúzska (§ L 781-I, L -782).

²⁴ BRAMMSEN, J.: Begriff des Arbeitnehmers, Recht der Arbeit, 2010, Heft 5, s. 267–274.

zamestnanec možno zahrnúť nielen fyzickú osobu ako účastníka pracovného pomeru, ale aj fyzické osoby pracujúce v štátno-zamestnaneckom vzťahu, a fyzické osoby, ktoré pracujú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Širšiemu vymedzeniu pojmu zamestnanec zodpovedá aj znenie § 11 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého je zamestnanec fyzická osoba, ktorá nielen v pracovnoprávných vzťahoch, ale ak tak ustanoví osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu podľa jeho pokynov.

V užšom slova zmysle pod pojmom zamestnanca treba rozumieť len fyzickú osobu, ktorá na zmluvnom základe pracovnej zmluvy vykonáva závislú prácu v pracovnom pomere.

Podľa § 1 Zákonníka práce závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v Zákonníku práce aj v inom pracovnom pracovnoprávnom vzťahu. Zákonník práce v citovanom ustanovení zakotvuje súčasne zákaz výkonu závislej práce v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.

V prípade, že výkon závislej práce zamestnávateľ účastníci nepokryjú pracovnoprávnym, ale obchodnoprávnym vzťahom alebo občianskoprávnym vzťahom, postupuje v rozpore so Zákonníkom práce.

6.1 Pojem zamestnanec podľa Zákonníka práce a pojem závislá práca

Medzi základné charakteristiky pojmu pracovný pomer, ako aj pojmu zamestnanec patrí princíp subordinácie, podriadenosti zamestnávateľovi a výlučne osobný charakter výkonu práce. Fyzická osoba na základe pracovnej zmluvy sa dobrovoľne zaväzuje pre zamestnávateľa osobne vykonávať závislú prácu. *Podľa § 1 ods. 2 závislou prácou je práca vykonávaná vo vzťahu nadradenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.*

Pri práci v pracovnom pomere nie je zamestnanec osobne zastupiteľný. Okrem podriadenosti zamestnávateľovi, fyzická osoba v právnej pozícii zamestnanca vykonáva závislú prácu v mene zamestnávateľa nie vo vlastnom mene. Pri výkone závislej práce riziko výkonu práce znáša zamestnávateľ.

Okrem závislosti zamestnanca voči zamestnávateľovi, ktorá je pri nových druhoch a spôsoboch práce výrazne oslabená, hlavne indikátor dĺžky pracovného času by bol pri nových druhoch a spôsoboch práce ťažšie splniteľný, napr. pri forme práce smartworkingu či crowdworkingu, pri ktorých fyzická osoba môže pre zamestnávateľa pracovať z ktoréhokolvek miesta sveta, čím nie je možné ani reálne uplatniť charakteristiku pracovného pomeru, podľa ktorej sa má práca vykonávať v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.

Podľa právneho stavu de lege lata z legálne vymedzeného pojmu závislá práca v Zákonníku práce však nevyplýva, žeby indikátor nadriadenosti a podriadenosti bol zo strany Zákonníka práce osobitne prioritizovaný vo vzťahu k iným indikátorom pojmu závislej práce. Domnievame sa, že existuje právny priestor na také vymedzenie pojmu závislá práca v Zákonníku práce, ktorý by podriadenosť zamestnanca ako absolútne primárny znak závislej práce osobitne prioritizoval v porovnaní s ďalšími indikátormi pojmu závislá práca.

6.1.1 Princíp subordinácie

Ako už bolo vyššie uvedené, za najdôležitejší a najstarší indikátor pojmu zamestnanec, ako aj pojmu závislá práca sa považuje subordinačný princíp. Tento indikátor pojmu zamestnanec a pojmu závislá práca zmenou ekonomických podmienok a stále postupujúcou digitalizáciou výrobných procesov zmenil svoju povahu, obsah aj dôležitosť, a tým aj právny význam. Osobitne to platí o podriadenosti zamestnanca, ktorá je *právnou, osobnou aj organizačnou podriadenosťou*.

Osobná podriadenosť zamestnanca zamestnávateľovi sa považuje v doterajšom historickom vývoji pracovného práva za prvý podstatný obsahový prvok pojmu zamestnanec, ako aj pojmu závislá práca. Pojem zamestnanec sa vo väčšine štátov spája s osobným podriadením zamestnanca zamestnávateľovi. Wiedemann už v roku 1966 poukázal na to, že potrebu ochrany zamestnancov je potrebné vidieť v súvislosti s podstatnou stratou slobodných ekonomických možností disponovania fyzickej osoby so svojou pracovnou silou a nielen so začlenením do podniku. Zamestnanec v pracovnom pomere sa podľa Wiedemanna „vzdáva nielen ekonomickej slobody disponovania so svojou pracovnou silou, ale aj práva na zisk.“²⁵

²⁵ WIEDEMANN, H.: Das Arbeitsverhältnis-als Austausch- und Gemeinschaftsverhältnis, Karlsruhe, 1966.

V posledných desaťročiach sa pri prácach s vysokou kvalifikačnou náročnosťou na základe zmien v technike práce a technológii práce a digitalizácie výrobných a pracovných postupov, metódach komunikácie zamestnancov a manažmentu podstatne zmenili aj požiadavky na podriadenosť zamestnanca, ako aj na povahu a hierarchiu organizácie práce. Oprávnenie dávať pokyny zo strany zamestnávateľa smerujúce k usmerňovaniu pracovného výkonu a k jeho konkretizácii nemá v súčasnosti takú faktickú ani právnu intenzitu ako v predchádzajúcich obdobiach a táto intenzita je o to nižšia, o koľko je vyššia úroveň samostatnosti vykonávanej práce. Ak pred desaťročiami musela byť práca podrobená častému a podrobnému pokynovému právu zamestnávateľa, v súčasnosti často stačí kontrola výsledkov práce zamestnanca. Právnym následkom digitalizácie výrobných a pracovných postupov sa výkon práce zamestnanca podstatne individualizuje. Zamestnanec pracuje často sám, bez spolupracovníkov a jeho podriadenosť pokynovému právu zamestnávateľa stráca pôvodný tradičný charakter. Na druhej strane pre právnu kvalifikáciu pojmu zamestnanec by podľa všetkého nestačila len ekonomická závislosť od zmluvného partnera.²⁶ Aj súdna prax v zahraničí podstatne uvoľnila požiadavky najmä na hierarchické začlenenie zamestnanca v kolektíve ostatných zamestnancov a súdy považujú za dostačujúcu kontrolu zamestnávateľa a zodpovednosť zamestnanca za výsledok práce. Tento vývoj súdnej praxe v zahraničí na druhej strane v niektorých prípadoch znižuje predvídateľnosť obsahového ohraničenia pojmu zamestnanec.

Dôkazom závislosti a nesamostatnosti práce zamestnanca v pracovnom pomere je aj to, že zamestnanec nemôže sám bez zamestnávateľa celkom samostatne rozhodovať o priebehu práce. Zamestnávateľ riadi priebeh pracovného pomeru a znáša aj hospodárske riziko výkonu práce. Pri vykonávaní niektorých funkcií zamestnanec má síce možnosť samostatného rozhodovania, ale ani táto možnosť nie je neobmedzená.

Subordinácia – nadriadenosť a podriadenosť, aj keď vo svojej oslabenej podobe, v súčasnej digitalizovanej spoločnosti sveta práce, aj naďalej zostáva najdôležitejším obsahovým prvkom pojmu zamestnanec, resp. pojmu závislej práce či pojmu pracovného pomeru. V jednom zo svojich rozhodnutí Súdny dvor EÚ potvrdzuje vymedzenie pojmu pracovník slovami: „Pracovníkom je ten, kto v podriadenosti k inému osobne preňho vykonáva závislú prácu za odmenu.“²⁷

²⁶ REBHACHN, R.: Der Arbeitnehmerbegriff in vergleichender Perspektive. Recht der Arbeit, Heft 3, 2009.

²⁷ C-415/93 (Bosman) zo dňa 15. 12. 1995, C-66/85 (Lawrie-Blum) zo dňa 3. 7. 1976.

Ako z vyššie uvedeného vyplýva, na prvom mieste pri vymedzení pojmu zamestnanec, ako aj pojmu závislá práca je indikátor podriadenosti zamestnanca veľmi výrazný, aj keď v súčasnosti oslabený. Osobné pokyny zamestnávateľa sa vzťahujú k správaniu sa zamestnanca, k jeho pracovnému času a k pracovnému miestu. Odborné pokyny zo strany zamestnávateľa sa vzťahujú k spôsobu a k priebehu výkonu práce zamestnanca. Pri prácach s vysokou kvalifikačnou náročnosťou prvok odborných pokynov zo strany zamestnávateľa nemá taký veľký význam ako pri výkone práce s nízkou kvalifikačnou náročnosťou. Preto pri identifikácii pojmu pracovný pomer alebo pojmu zamestnanec indikátor odborných pokynov v posledných rokoch ustúpil viac do pozadia v porovnaní s indikátorom osobných pokynov zamestnávateľa voči zamestnancovi smerujúcich k pracovnému času a k miestu výkonu práce zamestnanca. O osobnej závislosti možno hovoriť vtedy, ak ide o prácu na cudzí nie vlastný účet a fyzická osoba, ktorá vykonáva prácu, nenesie hospodárske riziko tohto výkonu, často nemá celkom voľne určený pracovný čas a prácu vykonáva podľa pokynov zamestnávateľa.

Pri pracovnom pomere zamestnanec a zamestnávateľ zakladajú záväzkový právny vzťah, ktorý nie je založený na princípe rovnosti. Prvky rovnosti subjektov prevládajú len pri založení pracovného pomeru. V priebehu trvania pracovného pomeru prevládajú prvky podriadenosti zamestnanca voči svojmu zamestnávateľovi. *Princíp osobnej závislosti a podriadenosti zamestnanca voči svojmu zamestnávateľovi (subordinačný princíp) najviac charakterizuje pracovný pomer ako záväzkový právny vzťah a súčasne ho odlišuje od iných druhov právnych vzťahov, najmä od občianskoprávnych vzťahov, ovládaných princípom rovnosti.* Aj keď osobná (právna) závislosť zamestnanca od zamestnávateľa, jeho podriadenosť, je založená na zmluvnom základe, má však svoje hranice, nie je neobmedzená. Jej obsahový rámec je určený šírkou dispozičnej právomoci zamestnávateľa, ktorý je priamo determinovaný šírkou dohodnutého druhu práce, ako aj dohodnutým miestom výkonu práce v pracovnej zmluve.

6.1.2 Osobný výkon práce

Zamestnanec je v pracovnom pomere subjektom, nie objektom vzájomnej výmeny práce a odmeny za vykonanú prácu. Pracovný pomer je nielen záväzkovým vzťahom, ale aj osobnoprávnym vzťahom. Pracovný pomer je viazaný výlučne na osobu zamestnanca, ktorý je nezastupiteľný v právnej pozícii účastníka právneho vzťahu závislej práce. Z vyššie uvedeného vyplýva, že

občianskoprávne normy záväzkového práva sa v pracovnom pomere môžu aplikovať len v obmedzenom rozsahu. Na rozdiel od iných druhov právnych vzťahov zamestnanec v pracovnom pomere sa nemôže dať vo svojej práci zastúpiť. V porovnaní so zamestnancom je právne prípustná zmena len v osobe zamestnávateľa.

6.1.3 Pojem zamestnanec a mzda za vykonanú prácu

Odplatnosť možno považovať za ekonomický indikátor pojmu zamestnanec, ako aj pojmu pracovný pomer, aj keď ju aktuálna pracovnoprávna úprava Zákonníka práce nepovažuje za obsahovú súčasť pojmu závislá práca a rovnako pojmu zamestnanec podľa § 11 Zákonníka práce. Ani časť zahraničnej právnej literatúry nepovažuje odmeňovanie za prácu za určujúci prvok pojmu zamestnanec, ale len za predpoklad vzniku pracovnoprávneho vzťahu.²⁸ Ak by však fyzická osoba vykonávala závislú prácu bezodplatne, okrem rozporu s § 47 Zákonníka práce by to bol súčasne postup v rozpore so zákonom, ako aj v rozpore s dobrými mravmi. Na druhej strane z hľadiska zahraničných právnych úprav má absencia prvku odmeňovania v pojme zamestnanec určitý význam a opodstatnenie. Tým, že viaceré zahraničné pracovnoprávne úpravy neviažu bezpodmienečne pojem zamestnanca na odmenu za vykonanú prácu, tým z hľadiska právnych následkov umožňujú byť v pozícii zamestnanca aj v prípadoch rôznych foriem absolventskej praxe, dobrovoľníckej činnosti či učebného pomeru. Odplatnosť výkonu práce je bezprostredne spojená s ekonomickou závislosťou zamestnanca, ktorá síce sama osebe obsahovo nevytvára status zamestnanca, ale predstavuje doplňujúci indikátor pojmu zamestnanec. Odplatnosť výkonu práce v pracovnom pomere vyjadruje jeho tzv. majetkovú stránku. Sama účasť zamestnanca na zisku zamestnávateľa nie je zásadne právnou prekážkou, aby fyzická osoba mohla byť v právnej pozícii zamestnanca. Odplatnosť vykonávanej práce v pracovnom pomere má mať kontinuálny nie jednorazový charakter.

Na rozdiel od Zákonníka práce SR odmeňovanie pracovníka Súdny dvor EÚ považuje za potrebný znak statusu pracovníka, pričom výška odmeny nie je rozhodujúca. Za pracovníka považuje aj tých, ktorí sú v čiastočnom pracovnom úväzku, aj keď ich mzda za vykonanú prácu svojou výškou nedosahuje existenčné minimum.²⁹ Súdny dvor EÚ svoj názor na vyššie uvedení problém zdôraznil aj v rozhodnutí Kempf, podľa ktorého do uvedeného

²⁸ BRAMMSEN, J.: Begriff des Arbeitnehmers, Recht der Arbeit, 2010, Heft 5, s. 267–274.

²⁹ C-53/81 (Levin) zo dňa 23. 3. 1982.

okruhu prislúchajú aj práce vykonávané v čiastočnom pracovnom úväzku,³⁰ aj práce v takom malom rozsahu, odmena za ktoré je taká nízka, že zamestnanec poberá vedľa nej aj sociálne dávky.³¹

6.1.4 Práca vykonávaná v pracovnom čase určenom zamestnávateľom

Podľa právneho stavu de lege lata pri tzv. štandardných pracovných pomeroch uvedený indikátor závislej práce platí v plne miere. Pri nových druhoch a spôsoboch práce osobitne problematika pracovného času ich odlišuje od štandardných pracovných pomerov. Práca vykonávaná cez online pôsobiacie digitálne platformy nevytvára reálne potrebný právny priestor pre výkon práce v pracovnom čase určenom zamestnávateľom. Ani zamestnávateľ nemá potrebné právne nástroje, aby kontroloval zamestnanca, či využíva dobu odpočinku na zotavenie alebo na výkon práce. Pri nových druhoch a spôsoboch práce nie je ani reálne možné zo strany zamestnávateľa kontrolovať maximálne limity týždenného pracovného času ani minimálne právne limity doby odpočinku. Tým aj samotná smernica 2001/23/ES o určitých aspektoch organizácie pracovného času vo vzťahu k digitálnym formám a spôsobom práce nemá svoje naplnenie a nemôže vo vzťahu k tejto pracovnej kategórii plniť svoj hlavný účel a cieľ.

Výkon práce prostredníctvom digitálnych platforiem nemôže ani podľa súčasného právneho stavu reálne naplňovať požadovanú právnu charakteristiku závislej práce, pokiaľ ide o prácu vykonávanú v pracovnom čase určenom zamestnávateľom. Ak by tento indikátor výkonu práce bol zameniteľný s iným indikátorom, napr. s nadriadenosťou a podriadenosťou, uvedená pracovná kategória digitálnych zamestnancov by za určitých predpokladov mohla byť aj v pozícii zamestnanca vykonávajúceho závislú prácu.

Časový právny rozmer závislej práce je aj doba trvania pracovného pomeru.

V súvislosti s novšou judikatúrou Súdneho dvora pri posudzovaní obsahu článku 157 ZFEÚ, rovnakého zaobchádzania pri odmeňovaní za prácu mužov a žien, bol Súdny dvor konfrontovaný s novým fenoménom, novej kategórie samostatne zárobkovo činných osôb, v prípade takých povolání, ktoré sa tradične v minulosti vykonávali výlučne v pracovnom pomere a vplyvom informačných technológií, môžu sa podľa Súdneho dvora vykonávať aj v po-

³⁰ C-139/85 (Kempf) zo dňa 3. 6. 1986.

³¹ C-139/85 (Kempf) zo dňa 3. 6. 1986.

zícii samostatne zárobkovo činnnej osoby. V právnej veci Allonby Súdny dvor riešil problém rovnakého odmeňovania za prácu britskej docentky pracujúcej v oblasti kancelárskej techniky. Pri riešení uvedeného problému sa musel v prvom rade vysporiadať s tým, či žalobkyňa má právny status pracovníka. Žalobkyňa namietala, že britský poriadok, ktorý zakazoval pôsobiť v týchto profesiách v statuse samostatne zárobkovo činnnej osoby, je v rozpore s právom EÚ. Súdny dvor riešenie tejto veci ponechal na rozhodnutie národného súdu s vyjadrením právneho názoru, že *pri posudzovaní medzi pojmom zamestnanec a pojmom samostatne zárobkovo činnnej osoby musí súd zobrať do úvahy, či vykonávaná práca je skutočne hospodárskou činnosťou, či je odplatná, či jej výkon podlieha pokynom zamestnávateľa*.³² Podľa Súdneho dvora v uvedenej právnej veci je potrebné nezávisle od vymedzenia pojmu zamestnanec v národnom právnom poriadku členského štátu EÚ sa zaoberať aj otázkou, do akej miery žalobkyňa bola oprávnená slobodne rozhodovať o čase výkonu práce, mieste výkonu práce a spôsobe výkonu práce.³³

Záver

„Všeobíjajúci“ pojem zamestnanec podľa Zákonníka práce bez ohľadu na obsah a charakter vykonávanej práce má v súčasnej digitalizovanej dobe osobitné úskalia. V súčasnosti sa hlavne vplyvom digitalizačných procesov ukazuje, že všeobecný pojem zamestnanec plne nevyhovuje pre všetky kategórie fyzických osôb. Ide hlavne o osoby, ktoré vykonávajú svoju zárobkovú činnosť, ale nespĺňajú všetky atribúty závislej práce a ktoré súčasne nie sú ani osobami samostatne zárobkovo činnými. Doterajší vývoj dosť jednoznačne ukazuje, že popri pojme zamestnanec by mal Zákonník práce upravovať aj kategóriu „ekonomicky závislých“ zamestnancov (*economically dependent workers*), ekonomických dodávateľov, ktorá by bola v osobitnom voľnejšom pracovnoprávnom vzťahu, než je pracovný pomer. Zákonník práce by takémuto voľnejšiemu pracovnoprávnemu vzťahu neposkytoval takú vysokú mieru sociálnoprávnej ochrany ako zamestnancom v pracovnom pomere.

Vyslovujeme pochybnosti, či východiskom pre riešenie komplikovaných právnych situácií spojených s výkonom nových druhov a spôsobov práce v dôsledku digitalizácie by bol navrhovaný nový a širší pojem „zamestnaný“, pod ktorý by bolo možné subsumovať nielen zamestnancov v klasických pra-

³² C-256/01 (Allonby) zo dňa 13. 1. 2004, body 62–67.

³³ Tamtiež, body 71–72.

covných pomeroch, ale aj ďalšie pracovné kategórie fyzických osôb, ktorých práca nezodpovedá definičným znakom závislej práce, ako ju zakotvuje § 1 Zákonníka práce.³⁴

Domnievame sa, že by riešenie právneho krytia nových druhov a spôsobov prác vyvolaných digitalizáciu viac zodpovedala pracovnoprávna ochrana v relatívne samostatnom pracovnoprávnom vzťahu, ktorý by Zákonník práce upravoval popri pracovnom pomere so zníženou mierou subordinácie v porovnaní so štandardným pracovným pomerom s možnosťou napr. vylúčenia pôsobnosti niektorých pracovnoprávnych inštitútov (napr. s vylúčením zodpovednosti za škodu, resp. kogentnej regulácie pracovného času a času odpočinku).

Bez priamej nadväznosti na navrhovaný nový právny model ochrany zamestnancov v atypických zamestnaniach už za súčasného právneho stavu je potrebné v každom individuálnom prípade v aplikačnej praxi posudzovať, z akého pojmu treba vychádzať, či z pojmu pracovník podľa práva EÚ alebo z pojmu zamestnanec podľa vnútroštátnej právnej úpravy členského štátu. Tento postup sa vyžaduje u všetkých pracovnoprávnych vzťahoch, ktoré majú väzbu na právo EÚ a potrebu súladnosti národného právneho poriadku s právom Európskej únie.

7 POJEM PRACOVNÍK PODĽA PRÁVA EURÓPSKEJ ÚNIE – NOVÉ PODNETY K POJMU ZAMESTNANEC PODĽA ZÁKONNÍKA PRÁCE

Pojem pracovník podľa práva EÚ a pojem zamestnanec podľa Zákonníka práce nie sú identické aj napriek viacerým podobnostiam. Pojem pracovník podľa práva EÚ je širšie koncipovaný ako pojem zamestnanec podľa Zákonníka práce.

Pre pojem pracovník podľa práva EÚ má podstatný právny význam skutočnosť, aby vykonávaná práca bola uskutočňovaná podľa pokynov zamestnávateľa za odmenu a súčasne mala hospodársku povahu a nebola celkom okrajová, resp. ojedinelá. V porovnaní s aktuálnou právnou úpravou Zákonníka práce právo Európskej únie chápe pojem pracovník podstatne širšie. Podstatne širšie chápanie pojmu pracovník podľa práva EÚ v porovnaní s pojmom

³⁴ WANK, R.: Abhängigkeit, Neue juristische Wochenschrift, Nr. 11, s. 2411–2412.

zamestnanec podľa Zákonníka práce vzbudzuje v ostatnom období nielen v právnej teórii, ale aj aplikačnej praxi pochybnosti o tom, či je správne v Zákonníku práce zotrvávať na užšom vymedzení pojmu zamestnanec v porovnaní s pojmom pracovník podľa práva EÚ, a či nie je potrebné do národnej pracovnoprávnej úpravy prevziať širšie obsahové vymedzenie pojmu pracovník podľa práva EÚ.

Aj keď jednotný zákonne definovaný pojem pracovník v zmysle práva Európskej únie doteraz neexistuje, základné právne charakteristiky tohto pojmu v zmysle práva Únie sú rozhodujúcim spôsobom identifikované judikatúrou Súdneho dvora Európskej únie.

Požiadavku vzťahu podriadenosti pri výkone práce pre naplnenie pojmu pracovník v zmysle práva Únie konkretizoval SD EÚ aj vzhľadom na právne zaradenie konateľa kapitálovej spoločnosti v štyroch rozhodujúcich rozhodnutiach (právna vec Danosa, právna vec Balkaya, právna vec Asscher a právna vec Haltermann). Zvlášť rozsudok SD EÚ v právnej veci Danosa, ako aj rozsudok SD EÚ v právnej veci Balkaya opäť vzbudili u časti odbornej právnej verejnosti pochybnosti o správnosti vymedzenia pojmu zamestnanec v Zákonníku práce Slovenskej republiky.³⁵ V oboch uvedených rozsudkoch SD EÚ vyjadril, že za pracovníka v zmysle smernice 92/85/EHS o ochrane matiek treba považovať aj členku štatutárneho orgánu obchodnej spoločnosti. Obdobne je pracovníkom podľa práva EÚ aj člen štatutárneho orgánu obchodnej spoločnosti pre účely hromadného prepúšťania. Na druhej strane v jednom skoršom rozhodnutí v právnej veci Asscher SD EÚ deklaroval, že konateľ obchodnej spoločnosti, ktorý je súčasne jediným spoločníkom, nemôže mať status pracovníka ani podľa práva EÚ.³⁶

Rozhodnutie Súdneho dvora v právnej veci „Holtermann“ ozrejmuje, že pojem pracovník v zmysle práva Únie sa má určiť zásadne jednotne tak v hmotnoprávnom, ako aj v procesnoprávnom zmysle. Okrem toho sa naďalej bližšie určuje požiadavka podriadenosti právneho vzťahu konkrétneho konateľa. Táto nie je daná, pokiaľ konateľ vlastní napríklad väčšinu obchodných podielov a je schopný významným spôsobom ovplyvňovať tvorbu vôle správneho orgánu tejto spoločnosti.

Uvedené rozsudky našli svoj ohlas aj v odbornej právnej literatúre napríklad pri posudzovaní otázky, či by nebolo správne výkon funkcie členov štatutárnych orgánov obchodných spoločností považovať za pracovný pomer,

³⁵ C-232/09 (Danosa) z 11. 11. 2010, C-229/14 (Balkaya) z 9. 7. 2015.

³⁶ C-107/94 (Asscher) z 27. 6. 1996.

a tým aj zamestnancov, ak ich za pracovníkov považuje aktuálna judikatúra SD EÚ.

Ako už bolo vyššie spomenuté, pojem pracovník podľa práva EÚ a k jeho obsahu, existuje v súčasnosti bohatá judikatúra SD EÚ, ktorá sa vymedzením tohto základného právneho pojmu venuje s náležitou pozornosťou už celé desaťročia.³⁷

Popri tom právo EÚ striktnie rozlišuje medzi pojmom pracovník a pojmom samostatne zárobkovo činná osoba.³⁸ Rozlišovanie medzi kategóriou samostatne zárobkovo činných osôb a nesamostatne zárobkovo činnými osobami je právne významné, pretože na uvedené kategórie osôb sa vzťahujú celkom rozdielne právne režimy.

V rozhodnutiach Súdneho dvora k pojmu pracovník sa zdôrazňuje, že tento pojem môže byť vymedzený rôzne pre rôzne účely, hlavne pokiaľ ide o vymedzenie pojmu pracovník pre účely pracovného práva a vymedzenie pojmu pracovník pre účely práva sociálneho zabezpečenia, daňového práva či práva hospodárskej súťaže.³⁹ Na druhej strane sa v aktuálnej judikatúre SD EÚ tiež deklaruje, že pre právne predpisy práva EÚ s tou istou funkciou musí sa používať jednotný pojem pracovník (napríklad pri výklade článku 45 ZFEÚ, ako aj článku 157 ZFEÚ).⁴⁰ Podľa jedného z rozhodnutí SD EÚ sa pojem pracovník vymedzuje takto: „*Pracovníkom je ten, kto v podriadenosti k inému osobne preňho vykonáva závislú prácu za odmenu.*“⁴¹ V rozhodnutí SD EÚ v právnej veci Lawrie Blum Súdny dvor deklaruje, že pojem pracovník je autonómny pojem práva EÚ a že tento základný pojem charakterizuje hlavne indikátor organizačnej a osobnej závislosti osoby vykonávajúcej prácu. Podľa Súdneho dvora v uvedenej právnej veci podstatný znak pracovného pomeru spočíva v tom, že niekto počas určitého obdobia

³⁷ C-41/74 (Van Duyn) zo dňa 4. 12. 1974, C-36/74 (Walrave a Koch) zo dňa 12. 12. 1974, C-115/81 (Adoui) zo dňa 18. 5. 1982, C-30/77 (Bouchereau), C-53/81 zo dňa 27. 10. 1997 (Levin), C-415/93 (Bosman), C-3/90 (Bernini) zo dňa 26. 2. 1992, C-281/98 (Angonese) zo dňa 6. 6. 2000, C-224/01 (Köbler) zo dňa 30. 9. 2003, C-413/01 (Ninni-Orasche) zo dňa 6. 11. 2003, C-138/02 (Collins) zo dňa 23. 3. 2004, C-456/02 (Trojani) zo dňa 7. 9. 2004, C-109/04 (Kranemann) zo dňa 17. 3. 2005, C-185/04 (Öberg) zo dňa 16. 2. 2006, C-208/05 (ITC) zo dňa 11. 1. 2007, C-392/05 (Alevizos) zo dňa 26. 4. 2007, C-94/07 (Raccanelli) zo dňa 17. 7. 2008.

³⁸ BECKER, R: Arbeitnehmerfreizügigkeit, In: Ehlers (Hrsg), Europäische Grundrechte und Grundfreiheiten, 2. Auflage, 2005, § 9.

³⁹ C-85/96 (Martínez Sala) zo dňa 12. 5. 1998, bod 31.

⁴⁰ Záverečné návrhy generálnej advokátky Kokott v právnej veci C-313/02 (Wippel) zo dňa 18. 5. 2004, bod 49.

⁴¹ C-66/85 (Lawrie-Blum).

vykonáva prácu pre iného podľa jeho pokynov, za ktorú dostáva ako protiplnenie odmenu.⁴² V právnej veci 337/97 (Meussen) SD EÚ obdobne pri výklade pojmu pracovník akcentuje znak osobnej závislosti, ktorá chýba napr. pri statuse obchodného vedúceho.⁴³ Ide predovšetkým o rozhodnutie Súdneho dvora v právnej veci Lawrie Blum, v ktorom SD EÚ deklaruje, že hlavnou charakteristikou pojmu pracovník je výkon práce fyzickej osoby podľa pokynov inej osoby v určitom čase za odmenu, pričom nerozlišuje súkromnoprávnú sféru od verejnoprávnej sféry, s výnimkou pozície v štátnej službe, výkon ktorej je spojený s výkonom funkcií štátu.⁴⁴ Do obsahu práce, ktorú vykonáva pracovník, prislúchajú aj práce v čiastočnom pracovnom úväzku,⁴⁵ a práce v takom malom rozsahu, odmena za ktoré je taká nízka, že pracovník poberá vedľa nej aj sociálne dávky.⁴⁶ Pre vymedzenie pojmu pracovník podľa práva EÚ je rozhodujúca skutočná a na zárobok zameraná pracovná činnosť fyzickej osoby spojená s pokynmi zamestnávateľa.

Odmeňovanie zamestnanca Súdny dvor považuje za potrebný znak pojmu pracovník, pričom výška odmeny za prácu nie je rozhodujúca. Pre pojem pracovník podľa práva EÚ má podstatný právny význam skutočnosť, aby vykonávaná práca bola uskutočňovaná podľa pokynov zamestnávateľa, mala hospodársku povahu a nebola celkom okrajová, resp. ojedinelá. Ako z vyššie uvedeného vyplýva, v porovnaní s aktuálnou právnou úpravou Zákonníka práce právo Európskej únie chápe pojem pracovník podstatne širšie.

Samotné vymedzenie pojmu zamestnanec právo EÚ je však zásadne zverené členským štátom EÚ, pokiaľ sa používaním tohto pojmu neuplatňuje legislatíva práva EÚ. Ide o relatívne pestrý okruh pracovnoprávných inštitútov, ktoré nemajú právnu väzbu na právo EÚ (napríklad právne otázky prekážok v práci, odmeňovania, pracovnoprávnej zodpovednosti a ďalšie prípady, v ktorých sa nevyžaduje použiť pojem zamestnanec ako pojem práva EÚ. Napríklad zakotvenie právnych foriem obchodných spoločností a s tým súvisiace otázky zmluvného práva nepatria do kompetencie Európskej únie s výnimkou situácií, že sú subjekty obchodného práva (napr. členovia štatutárnych orgánov obchodných spoločností) právne relevantné pre oblasť tých

⁴² 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.

⁴³ C-337/97 (Meussen) zo dňa 8. 6. 1999, bod 15.

⁴⁴ C-307/84 (Komisia/Francúzsko) zo dňa 3. 6. 1986.

⁴⁵ C-53/81 (Levin) zo dňa 23. 3. 1982.

⁴⁶ C-139/85 (Kempf) zo dňa 3. 6. 1986.

smerníc z oblasti pracovného práva, ktorá predpokladá aplikovať pojem pracovník v ponímaní práva EÚ.

Na druhej strane je evidentný nepriamy vplyv extenzívneho chápania pojmu zamestnanec podľa práva EÚ na národné právne systémy členských štátov. Nemožno vylúčiť, že národná právna úprava napríklad umožní poskytnúť status zamestnanca aj konateľovi, ktorý nemá obchodný podiel v spoločnosti, ktorý len čiastočne podlieha pokynovému právu iných orgánov obchodnej spoločnosti, a tým zásadne neovplyvňuje vôľu a rozhodnutia obchodnej spoločnosti.

7.1 Kedy použiť pojem pracovník podľa práva EÚ a kedy pojem zamestnanec národného práva?

Z doterajších rozhodnutí SD EÚ celkom jednoznačne vyplýva, že SD EÚ v porovnaní so Zákonníkom práce pojem pracovník vymedzuje širšie. V nadväznosti na vyššie uvedené je otázne, ako a v ktorých prípadoch treba aplikovať pojem pracovník v zmysle práva EÚ a v ktorých prípadoch pojem zamestnanec používať v zmysle vlastných národných právnych úprav členských krajín EÚ.

Podľa početných smerníc v oblasti pracovnoprávných vzťahov sa má vychádzať z pojmu zamestnanec podľa vnútroštátnej úpravy členského štátu. Na rozdiel od tohto postupu podľa primárneho práva EÚ, článku 45 Zmluvy o fungovaní Európskej únie upravujúceho voľný pohyb pracovníkov treba vychádzať z pojmu pracovník ako autonómneho pojmu práva EÚ.

Ako postupovať v prípadoch, keď právo EÚ neodkazuje ani prostredníctvom právneho predpisu EÚ, ani prostredníctvom judikatúry Súdneho dvora, že treba aplikovať pojem zamestnanec podľa vnútroštátnej úpravy členského štátu Európskej únie?

Pracovný pomer je právnym vzťahom so zložitou obsahovou štruktúrou. Zahŕňa komplex právnych vzťahov. Nielen v teórii, ale najmä v aplikačnej praxi bude často sporné, v akých situáciách a pri akých konkrétnych „čiasťkových“ pracovnoprávných vzťahoch v rámci pracovného pomeru treba vychádzať z pojmu pracovník ako z autonómneho pojmu práva EÚ a v ktorých prípadoch treba vychádzať z pojmu zamestnanec tak, ako je zakotvený vo vnútornom právnom poriadku príslušnej členskej krajiny EÚ.

Pojem pracovník podľa judikatúry Súdny dvor určuje autonómne v nadväznosti na konkrétny právny prameň EÚ, pritom pre určenie tohto pojmu

prichádza do úvahy viac situácií. Buď sa na pojem zamestnanec podľa práva EÚ odkazuje v príslušnom právnom predpise Únie, alebo Súdny dvor formou výkladu zisťuje použiteľnosť pojmu pracovník podľa práva EÚ.

Druhou možnosťou je situácia, keď priamo v konkrétnom prameni práva EÚ (primárne alebo sekundárne právo) sa odkazuje na vymedzenie pojmu zamestnanec podľa národného právneho poriadku členského štátu Európskej únie. V týchto prípadoch sa uplatňuje národný pojem zamestnanec, ktorý sa v členských štátoch EÚ vymedzuje podstatne užšie.

Pokiaľ nejde ani o jednu z vyššie uvedených situácií, určuje sa pojem zamestnanec zásadne v zmysle práva Únie, ak sa uvedené situácie viažu na právo EÚ. Ide o prípady, v ktorých je daná kompetencia Európskej únie a potreba harmonizácie a súladnosti s právom Európskej únie. Je samozrejmé, že určitá obsahová časť pracovného práva je pod právnymi normatívmi práva EÚ. V ďalších systematických častiach pracovného práva sa vychádza z kompetencie členských štátov, t. j. z vymedzenia pojmu zamestnanec podľa vnútorného zákonodarstva členského štátu EÚ.

Ako vidno, napriek mnohým podobnostiam medzi národným pojmom zamestnanec a pojmom pracovník podľa práva EÚ tieto pojmy sa obsahovo nekryjú. Preto je potrebné v každom individuálnom prípade posúdiť, z akého pojmu treba vychádzať pri ich aplikácii v právnej praxi, či z pojmu pracovník podľa práva EÚ alebo z pojmu zamestnanec podľa Zákonníka práce.

Ako už bolo spomenuté, niektoré smernice pre oblasť pracovnoprávných vzťahov výslovne zakotvujú, že pri ich uplatňovaní v praxi treba vychádzať z pojmu zamestnanec tak, ako tento pojem zakotvuje národný právny poriadok členského štátu EÚ. Týmto spôsobom samotné smernice predpokladajú v rámci EÚ ich veľmi rozdielnu osobnú pôsobnosť v závislosti od toho, či príslušný členský štát EÚ má širšie alebo užšie vymedzený pojem zamestnanec.

Vychádzajúc z ochrannej funkcie pracovného práva týmto postupom európskeho zákonodarcu zamestnanci členskej krajiny, ktorá má relatívne úzko vymedzený pojem zamestnanec, sú v podstatne nevýhodnejšej situácii ako zamestnanci krajiny, ktorá má širšie vymedzený pojem zamestnanec, čo v konečnom dôsledku negatívne ovplyvňuje dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania.

V oblasti pracovného práva na používanie pojmu zamestnanec podľa vnútroštátneho práva sa výslovne odkazujú smernice:

- smernica o preveze podniku alebo jeho časti 2001/23/ES [čl. 2 ods. 1 písm. d)];

- smernica o dočasnej agentúrnej práci 2008/104/ES [čl. 3 ods. 1 písm. a)];
- smernica o vysielaní pracovníkov do krajín EÚ alebo do krajín EHP 96/71/ES (čl. 2 ods. 2) včítane presadzovacej smernice 2014/67/EÚ;
- smernica o pracovných podmienkach mladých ľudí pri práci 94/33/ES (čl. 2 ods. 1);
- smernica o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady 2009/38/ES;
- smernica o rodičovskej dovolenke 2010/18/EÚ (§ 1 č. 2);
- smernica o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo na pracovnoprávny vzťah 91/533/EHS (čl. 1 ods. 1);
- smernica o práci na kratší pracovný čas 97/81/ES (§ 2 č. 1);
- smernica o práci na dobu určitú 1999/70/ES (§ 2 č. 1);
- smernica o ochrane zamestnancov pri platobnej neschopnosti 2006/94/ES.

Popri tom pojem zamestnanec podľa vnútroštátneho práva platí aj v situáciách, ak príslušná právna situácia a s ňou súvisiace národné právne predpisy sa nedotýkajú práva EÚ, nepresadzujú právo EÚ, takže v týchto prípadoch nie je potrebný výklad konformný s právom EÚ.

Jednotný širší pojem pracovník ako autonómny pojem práva EÚ v oblasti pracovného práva sa v oblasti pracovnoprávnych vzťahov vzťahuje na:

- nariadenie rady ES 44/2001 o právomoci a o uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach;
- nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 zo 17. júna 2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I);
- smernicu o ochrane matiek 92/85/EHS;
- smernicu o hromadnom prepúšťaní 98/59/ES;
- smernicu o rovnakom zaobchádzaní (napr. 2006/54/ES);
- smernicu o voľnom pohybe zamestnancov 2004/38/ES;
- smernicu o určitých aspektoch organizácie pracovného času 2003/88/ES;
- rámcovú smernicu o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci 89/391/EHS;
- smernicu o ochrane pri práci so zobrazovacími jednotkami 90/270/EHS.

Vyššie uvedenými smernicami sa zabezpečuje jednotná aplikácia noriem práva Únie v rámci členských štátov, čím sa vytvára jednotná úroveň ochrany zamestnancov.⁴⁷

Preto pri aplikácii práva, ktoré vychádza z pojmu „pracovník“ ako z autonómneho práva EÚ by mali vychádzať všetky národné právne úpravy členských štátov EÚ, čo má veľmi významné a závažné sociálnoprávne následky (napr. pri určení osobnej pôsobnosti smernice 2003/88/ES o určitých aspektoch organizácie pracovného času), ako aj pri určení osobného rozsahu dovolenky na základe tej istej smernice.

Záver

Následkom potreby rozdielneho používania pojmu zamestnanec podľa národného pracovného práva a na druhej strane pojmu pracovník podľa práva EÚ bolo by potrebné v členských krajinách EÚ prehodnotiť aj správnosť medzičasom uskutočnenej harmonizácie národného pracovného práva s právom EÚ.

Obsahová diferenciacia pojmu zamestnanec podľa vnútroštátneho práva a pojmu pracovník podľa práva EÚ má tak závažné právne dôsledky, že ovplyvňuje samotné vymedzenie, a tým spojené ako diferencované ponímanie pojmu zamestnanec podľa Zákonníka práce a pojmu pracovník podľa práva EÚ.

Tento pojem, jeho obsahovú šírku, je potrebné rozdielne posudzovať v závislosti od toho, či ho treba použiť bez právnej väzby na právo EÚ, kedy platí užšie národné vymedzenie pojmu zamestnanec alebo či je potrebné vychádzať z pojmu pracovník ako autonómneho pojmu práva EÚ, keď treba vychádzať zo širšieho vymedzenia pojmu pracovník podľa práva EÚ. Aj v pracovnoprávných vzťahoch, ktoré majú väzbu na právo EÚ by sa s pojmom zamestnanec či pracovník malo postupovať diferencovane, v závislosti od toho, či právo EÚ vyžaduje použitie vnútroštátnej úpravy pojmu zamestnanec, alebo sa má vychádzať z pojmu pracovník ako autonómneho pojmu práva EÚ.

⁴⁷ BOEMKE, B.: Aktuelles zum GmbH-Geschäftsführer aus arbeitsrechtlicher Sicht. Recht der Arbeit, 1/2018, s. 1 a n.

8 OSOBITNÉ PRACOVNÉ KATEGÓRIE ZAMESTNANCOV

V právnej literatúre sa používajú rôzne kritériá členenia zamestnancov na jednotlivé kategórie. Zo širšieho okruhu kritérií členenia zamestnancov na jednotlivé kategórie možno vyvodiť tri základné kritériá členenia zamestnancov charakteristické určitými odlišnosťami.

Ide o:

- rozdeľovanie zamestnancov v závislosti od toho, či zamestnanci vykonávajú fyzickú prácu alebo duševnú prácu,
- rozdeľovanie zamestnancov podľa jednotlivých povolání,
- rozdeľovanie zamestnancov na jednotlivé kategórie v závislosti od zvýšenej potreby ich osobitnej ochrany.

Kritérium členenia zamestnancov na robotníkov a úradníkov sa používa v závislosti od toho, či zamestnanci vykonávajú fyzickú, manuálnu prácu alebo duševnú prácu. Toto historicky najstaršie delenie zamestnancov na robotníkov a úradníkov už v súčasnosti v dobe radikálnych zmien technickej úrovne výroby prakticky stratilo význam aj pod vplyvom vývoja práva EÚ.

Jednou z pracovných kategórií zamestnancov v závislosti od povolania sú zamestnanci vykonávajúci práce vo verejnom záujme. Na rozdiel od úradníkov v štátnej službe sa zamestnanci pri výkone práce vo verejnom záujme považujú za zamestnancov, na ktorých sa vzťahujú pracovnoprávne predpisy. Zákoník práce na tieto kategórie zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme platí subsidiárne.

Členenie zamestnancov v závislosti od osobitnej ochrany patrí v súčasných pracovnoprávných úpravách v zahraničí medzi obvyklé kritériá. Ide predovšetkým o také osobitné kategórie zamestnancov, ktoré si z hľadiska svojho faktického postavenia v pracovnom pomere zasluhujú osobitnú ochranu a voči ktorým sa v pracovnom zákonodarstve uplatňuje pozitívna diskriminácia. Ide hlavne o pracovnú kategóriu zamestnancov so zdravotným postihnutím, tehotné ženy – zamestnankyne, ženy – zamestnankyne na materskej dovolenke, ženy alebo mužov – zamestnancov na rodičovskej dovolenke.

8.1 Domácky zamestnanec a telezamestnanec

Pracovný pomer zamestnanca, ktorý nevykonáva prácu na pracovisku pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve, ale doma alebo na inom dohodnutom mieste („domácka práca“), alebo vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií (ďalej len „telepráca“) v pracovnom čase, ktorý si sám rozvrhuje, sa spravuje Zákonníkom práce s určitými odchýlkami.

Pracovná kategória domáckych zamestnancov a telezamestnancov vykonáva svoju závislú prácu v pracovnom pomere. Na uvedenú pracovnú kategóriu zamestnancov platí priama zúžená pôsobnosť Zákonníka práce.

Za domácku prácu alebo teleprácu sa 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.

Práca doma podľa Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 177 pokrýva nielen prácu doma, ale aj prácu, ktorá je vykonávaná kdekolvek, a to buď doma, alebo na inom mieste, ktoré je iné ako pracovné miesto u zamestnávateľa a ktorej výsledkom je produkt alebo služba požadovaná zamestnávateľom alebo tým, kto poskytuje vybavenie a materiál. Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 177 požaduje, aby domáckym zamestnancom boli poskytované základné sociálne práva, akým je právo slobodne sa združovať, právo na ochranu pred diskrimináciou v zamestnaní, právo na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, právo na odmenu, právo na sociálne zabezpečenie, právo na prístup k vzdelávaniu, právo na ochranu materstva (článok 4 bod 2).

Domáckym zamestnancom musí byť tiež garantovaná zásada rovnakého zaobchádzania v existujúcom pracovnoprávnom vzťahu.

Na úrovni Európskej únie nie je upravený výkon domáckej práce.

Teleprácu ako moderný pracovný pomer upravuje rámcová dohoda o telepráci, ktorú na úrovni EÚ uzatvorili sociálni partneri (UNICE, UEAPME, CEEP, ETUC) 16. júla 2002 (ďalej len „rámcová dohoda o telepráci“).

Európska únia v predmetnej dohode týkajúcej sa telepráce zakotvila základné pracovné podmienky výkonu telepráce. Zamestnávateľ by mal byť zodpovedný za ochranu života a zdravia zamestnanca pri práci, povinný zabezpečiť a udržiavať potrebné vybavenie pracoviska zamestnanca a platiť do-

datočné náklady domácnosti zamestnanca, ktoré súvisia s výkonom práce. Najmä vo vzťahu k niektorým kategóriám zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu vysokej náročnosti a samostatnosti a pokiaľ ide o prácu, ktorá nede-terminuje prácu ostatných zamestnancov, by sa zamestnávateľa nemali obávať zmeniť právny status týchto zamestnancov na domáckych zamestnancov, prípadne viac využívať teleprácu. Ušetrili by si energie a iné náklady. Zamestnávateľ tieto menej štandardné formy pracovného pomeru by mal využívať voči zamestnancom, ktorým dôveruje a u ktorých to dovoľuje druh vykoná- vanej práce. Na druhej strane zo strany zamestnávateľa je potrebné veľmi starostlivo dbať, aby predovšetkým pri telepráci nedochádzalo k porušovaniu zákona o ochrane osobných údajov.

V súvislosti s výkonom telepráce, resp. domáckou prácou vznikajú v apli-kačnej praxi nemalé problémy. Nezanedbateľná časť z nich sa dotýka mož-nosti vykonávania kontroly zo strany zamestnávateľa v domácnosti a s tým súvisiacou ochranou osobnosti zamestnanca, keďže telepráca sa uskutočňu-je prevažne doma. Vychádzajúc zo systematického začlenenia telepráce ako práce vykonávanej v pracovnom pomere, vyplývajú aj pre zamestnávateľa práva a povinnosti voči zamestnancovi. Jednou z nich je povinnosť kontroly vykonávanej práce zo strany vedúcich zamestnancov. Akým spôsobom majú vedúci zamestnanci kontrolovať výkon v pracovnej zmluve dohodnutej práce a následne pravidelne hodnotiť takúto prácu, ak ju zamestnanec uskutočňu-je doma? Má zamestnávateľ dostatočné právne inštrumentárium pre takúto kontrolu bez toho, aby nezasiahol do práva na súkromný život zamestnanca a práva na ochranu osobnosti zamestnanca? Podľa slovenskej pracovnopráv-nej úpravy by mal zamestnávateľ využívať § 13 Zákonníka práce, podľa ktoré-ho Zákonník práce pripúšťa výnimky z práva na osobné súkromie, ak takéto zásahy zamestnávateľa sú uskutočnené na základe legality, legitimacy a pro-porcionalita a notifikačnej povinnosti zamestnávateľa voči zamestnancovi. Článok 8 Európskeho dohovoru, ako aj článok 7 Charty základných práv EÚ vyžaduje na tento druh zásahov zamestnávateľa do súkromia zamestnanca predchádzajúci súhlas zamestnanca s určitými výnimkami (ak napr. nejde o otázky ochrany života alebo zdravia).

Kontrola vykonávanej činnosti zamestnanca zo strany zamestnávateľa musí zodpovedať aj ochrane vlastníckeho práva. S cieľom ochrany súkrom-ného života zamestnanca musí mať zamestnávateľ súhlas zamestnanca s náv-števou domácnosti, kde sa práca vykonáva. Niektorí zamestnávateľa sa však uspokojia len s kontrolou pracovného výsledku zamestnanca. Uskutočňuje sa to na zmluvnom základe obidvoch účastníkov pracovného pomeru. Z práv-

neho modelu telepráce, ale aj domáckej práce, ako ho zakotvuje Zákonník práce vyplýva, že pri ich výkone sú právomoci zamestnávateľa v porovnaní s výkonom práce v sídle zamestnávateľa obmedzenejšie a slobody zamestnanca sú pri výkone práce doma alebo telepráce širšie.

Vo vzťahu k tejto kategórii zamestnancov nemôže zamestnávateľ uplatniť také typy nástrojov kontroly práce ako vo vzťahu k tým zamestnancom, ktorí pracujú na pracovisku zamestnávateľa. Zamestnávateľ im z dôvodu odlišného spôsobu výkonu práce, ako aj odlišného miesta výkonu práce nerozvrhuje pracovný čas. Napriek tomu je zamestnávateľ zodpovedný za dodržiavanie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vykonávanej mimo pracoviska zamestnávateľa. V prípade, žeby takýto zamestnanec používal pri práci vlastné nástroje alebo náradie, mohol by sa so zamestnávateľom dohodnúť o poskytovaní náhrady za ich opotrebenie.

Vo vzťahu k zamestnancovi zamestnávateľ nerozvrhuje pracovný čas, ale ani neurčuje začiatok a koniec pracovných zmien. Zamestnanec by mal však dodržiavať maximálny týždenný pracovný čas.

Prekážky v práci a odpočinok po vykonanej práci

Domáckym zamestnancom sa neposkytuje náhrada mzdy ako u väčšiny iných dôležitých osobných prekážok v práci na strane zamestnanca. Vo vzťahu k nim neplatí ani všeobecná pracovnoprávna úprava prestojov ani prerušenia práce z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov. Podľa existujúceho právneho stavu nie je nevyhnutné dodržiavať ani dĺžku nepretržitého denného odpočinku, ako aj dĺžku nepretržitého odpočinku v týždni. Rovnako im neprislúcha náhrada mzdy pri vyšetrení alebo ošetrení v zdravotníckom zariadení, pri znemožnení cesty do zamestnania, z dôvodu narodenia dieťaťa, vyhľadávania nového zamestnania. Naopak tejto pracovnej kategórii prislúcha pracovné voľno a náhrada mzdy pri úmrtí rodinného príslušníka.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, osobitne ochrana pri práci so zobrazovacími jednotkami

Rýchle postupujúci rozvoj informačných technológií ako podstatných pracovných prostriedkov pri mobilnej práci vedie na jednej strane k uľahčeniu práce a poskytuje viac priestoru pre spojenie pracovného a rodinného života, na druhej strane stála zastihnuteľnosť zamestnanca môže nepriaznivo ovplyvňovať aj jeho čas odpočinku. V záujme bezpečnosti a ochrany zdra-

via pri práci by bolo potrebné už v pracovnej zmluve dohodnúť, že zamestnanec bude informačné technológie, ktoré používa pri práci, vypínať v určitom čase v záujme toho, aby podstatne nepriaznivo nezasahovali do práva zamestnanca na odpočinok po vykonanej práci. Keďže pri telepráci si zamestnanec sám rozvrhuje pracovný čas, malo by byť vecou vzájomnej dohody zmluvných strán, v ktorom čase zamestnanec nebude dosiahnuteľný pre zamestnávateľa.

Pri výkone telepráce musí zamestnávateľ osobitne dbať o to, aby v aplikáčnej praxi dodržiaval smernicu č. 90/270/EHS o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci so zobrazovacími jednotkami, ktorá bola prevzatá do slovenského právneho poriadku nariadením vlády SR č. 276/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami.

Povinnosti zamestnávateľa vyplývajúce z vyššie uvedených právnych prameňov sa vzťahujú predovšetkým na telezamestnancov, u ktorých sa všeobecne predpokladá práca s mobilnými prístrojmi informačných technológií. Ide nielen o tých zamestnancov, ktorí pracujú v sídle zamestnávateľa a pri svojej práci pravidelne používajú mobilné prístroje informačných technológií. Smernica, a tým aj nariadenie vlády 276/2006 Z. z. sa vzťahuje aj na telezamestnancov a iných domáckych zamestnancov, ako aj zamestnancov v štandardných pracovných pomeroch, aj keď potreba ochrany voči telezamestnancom je v aplikáčnej praxi vyššia a zodpovedá povahe vykonávanej práce.

Podľa judikatúry Súdneho dvora (rozhodnutie Súdneho dvora zo 6. 7. 2000) z vecnej a osobnej pôsobnosti smernice sú vyňatí len zamestnanci, ktorí informačné technológie používajú len krátkodobo alebo v zriedkavých prípadoch. Z vecného hľadiska z pôsobnosti smernice sú vyňaté len tie mobilné IT zariadenia, pri ktorých má zobrazovacia jednotka buď podradnú funkciu, alebo sa používa len krátkodobo, a tým nepriaznivo neovplyvňuje zdravie zamestnanca. Judikatúra Súdneho dvora pod pravidelným používaním informačných technológií rozumie akékoľvek použitie, ktoré nie je krátkodobé. O krátkodobé používanie informačných technológií nejde, ak napríklad zamestnanec pri 35-hodinovom týždennom pracovnom čase používa informačné technológie 30 – 45 minút v priebehu pracovného dňa. Smernica 90/270/EHS zakotvuje deväť požiadaviek pre zamestnávateľa týkajúcich sa prístroja so zobrazovacou jednotkou a klávesnice, štyri požiadavky, ktoré sa dotýkajú ostatných pracovných prostriedkov (napr. pracovného sto-

la), šesť požiadaviek sa týka pracovného prostredia a tri požiadavky opisujú súčinnosť zamestnanca s pracovnými prostriedkami.

Existujúca pracovnoprávna úprava v Zákonníku práce poskytuje relatívne široký právny priestor pre zmluvnú voľnosť medzi zamestnávateľom a domáckym zamestnancom, resp. zamestnancom vykonávajúcim teleprácu. Zmluvné strany sa môžu dohodnúť inak o mzdovom zvýhodnení práce nadčas, práce vo sviatok, nočnej práce a mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce.

Osobitné povinnosti zamestnávateľa pri telepráci

Ide o špecifické povinnosti zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnanom vykonávajúcim teleprácu. Časť z nich vyúsťuje do obsahového rámca pracovnej disciplíny (sankcie v prípade porušenia obmedzení používania technického vybavenia a programového vybavenia). Zo špecifických povinností zamestnávateľa pri zabezpečovaní telepráce dominuje zabezpečenie ochrany údajov, ktoré sa spracúvajú a používajú pri telepráci.

Povinnosť zamestnávateľa prijať opatrenia, ktoré predchádzajú izolácii zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu Zákonník práce nekonkretizuje. Aj táto časť zamestnancov by mala byť subjektom aj objektom najmä sociálnej politiky zamestnávateľa, aby nedochádzalo k ich diskriminácii vo vzťahu k ostatným zamestnancom. K tomu slúži aj povinnosť zamestnávateľa v § 152 ods. 6, podľa ktorého je zamestnávateľ povinný zabezpečiť zamestnanom vykonávajúcim domácku prácu alebo teleprácu stravovanie alebo poskytnutie finančného príspevku na stravovanie pre prípad nezabezpečenia stravovania vo forme in natura s výnimkou prípadu, že zabezpečenie stravovania by bolo v rozpore s povahou vykonávanej práce alebo telepráce.

8.2 K právnej pozícii zamestnanca vykonávajúceho prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Napriek tomu, že pracovnoprávny vzťah založený uvedenými dohodami nevykazuje charakteristiky pracovného pomeru, fyzická osoba vykonávajúca prácu v tomto pracovnoprávnom vzťahu sa nazýva zamestnanec. V porovnaní s pracovným pomerom ide o kvalitatívne odlišný pracovnoprávny vzťah,

ktorý má vo vzťahu k pracovnému pomeru len doplnkový charakter, aj keď po novele Zákonníka práce právne účinné od 1. 1. 2013 sa pracovnoprávne vzťahy vzniknuté na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru podstatne priblížili k obsahu pracovného pomeru. Ďalšie priblíženie právnej úpravy dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru k právnej kvalite pracovného pomeru priniesla novela Zákonníka práce z. č. 63/2018 Z. z.

Tým sa kvalita právneho postavenia zamestnanca priblížila k právnemu postaveniu zamestnanca v pracovnom pomere.

Na zamestnancov pracujúcich na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahujú okrem prvej a šiestej časti ZP aj ustanovenia o pracovnom čase s určitými výnimkami, ako aj ustanovenie o § 119 ZP o minimálnej mzde, ustanovenia § 129 až 132 o splatnosti odmeny, výplaty mzdy a zrážok z odmeny sa uvedené ustanovenia použijú primerane. Pri prácach vykonávaných na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa použijú aj ustanovenia o dohodnutej odmene zvýšenej najmenej o sumu minimálnej mzdy za hodinu za prácu vo sviatok a ustanovenia § 122a, 122b, 123 a 124 ZP o mzdovom zvýhodnení za prácu v sobotu, o mzdovom zvýhodnení za prácu v nedeľu a mzdovom zvýhodnení za výkon nočnej práce.

Rozdielnosti v právnom postavení zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sú najmä v oblasti poskytovania náhrady mzdy pri niektorých prekážkach v práci na strane zamestnanca, ktoré zasiahli do pracovného času.

8.3 K právnej pozícii učňov v rámci duálneho vzdelávania

Určité právne charakteristiky statusu zamestnanca vykazuje aj právny status učňov, žiakov pripravujúcich sa na povolanie v zmysle zákona č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Praktické vyučovanie vykonávajú žiaci na pracoviskách zamestnávateľa alebo na pracoviskách praktického vyučovania. V systéme duálneho vzdelávania sa žiak pripravuje na výkon povolania podľa konkrétnych potrieb a požiadaviek zamestnávateľa na základe uzatvorenia zmluvy o duálnom vzdelávaní medzi zamestnávateľom a strednou odbornou školou, na základe ktorej sa zamestnávateľ zaväzuje poskytovať žiakom praktické vyučovanie na svoje náklady a zodpovednosť. Na základe zmluvy o duálnom

vzdelávaní sa stredná odborná škola zaväzuje organizovať odborné vzdelávanie a prípravu v sústave duálneho vzdelávania.

Zamestnávateľ v rámci duálneho vzdelávania uzatvára so žiakom učebnú zmluvu, predmetom ktorej je záväzok zamestnávateľa pripraviť žiaka na výkon povolania na pracovisku praktického vyučovania a žiak sa zaväzuje zúčastňovať sa na praktickom vyučovaní priamo u zamestnávateľa podľa jeho konkrétnych potrieb a požiadaviek. Zamestnávateľ v systéme duálneho vzdelávania výlučne zodpovedá za organizáciu, obsah a kvalitu praktického vyučovania žiaka a na tento účel uhrádza všetky náklady spojené s financovaním praktického vyučovania. Učebná zmluva musí mať písomnú formu a zmluvný vzťah založený učebnou zmluvou najčastejšie končí dňom, kedy žiak prestáva byť žiakom školy. Učebnú zmluvu môže z taxatívnych dôvodov, ktoré sú zakotvené v § 19 ods. 7 zákona č. 61/2015 Z. z. vypovedať zamestnávateľ z dôvodu straty zdravotnej spôsobilosti na výkon povolania, na ktorý sa pripravuje, alebo ak zamestnávateľ opakovane porušuje svoje povinnosti vyplývajúce z učebnej zmluvy, môže učebnú zmluvu vypovedať aj žiak.

Žiak počas praktického vyučovania vykonáva len cvičnú prácu a produktívnu prácu, ktorá zodpovedá povolaniu, na ktoré sa pripravuje. Je povinný dodržiavať vnútorný poriadok pracoviska praktického vyučovania. Žiak má počas praktického vyučovania v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci práva a povinnosti zamestnanca. V prípade, že spôsobí škodu počas praktického vyučovania a neodstráni ju uvedením do predošlého stavu, stredná odborná škola alebo zamestnávateľ môžu od neho požadovať náhradu škody až do sumy štvornásobku zákonnej minimálnej mzdy.

Zamestnávateľ počas praktického vyučovania uhrádza žiakovi náklady na stravovanie a môže tiež uhrádzať aj náklady na ubytovanie žiaka v školskom internáte a cestovné náhrady.

Za produktívnu prácu, ktorú vykonáva žiak v rámci praktického vyučovania, mu zamestnávateľ poskytuje odmenu v sume 50 až 100 % z hodinovej minimálnej mzdy. V prípade, že praktické vyučovanie žiaka sa uskutočňuje v dielni strednej odbornej školy, odmenu za produktívnu prácu mu poskytuje stredná odborná škola. Pri študijných odboroch s nedostatočným počtom absolventov môže žiak dostať aj motivačné štipendium v sume od 25 % do 65 % sumy životného minima, výška ktorého je závislá od prospechu žiaka.

8.4 K právnej pozícii profesionálnych športovcov

Šport ako zábava alebo hra nie je prácou. Charakteristiku práce nadobúda vtedy, ak je profesionálny športovec zaradený do určitého športového klubu, pravidelne dostáva odmenu za výkon svojej práce, je začlenený do kolektívu ostatných kolegov, športovcov. Takáto profesionálna činnosť športovca vykazuje všetky charakteristické znaky závislej činnosti a sám športovec vykazuje všetky charakteristické znaky pojmu zamestnanec. Tak ako v pracovnom pomere iných ľudských pracovných činností, ide o osobný, slobodný výkon práce v osobnej a hospodárskej podriadenosti tomu, kto je jeho odberateľom (príslušný športový klub, resp. organizácia). Takáto práca je závislou prácou, aj keď nejde o typický súkromnoprávny vzťah.

Podľa súčasného právneho stavu na profesionálnych športovcov platí delegovaná pôsobnosť Zákonníka práce. Súdny dvor v jednom zo svojich rozhodnutí známom ako prípad Bosman vyslovil, že profesionálny športovec pre účely voľného pohybu zamestnancov napĺňa právne charakteristiky pojmu zamestnanec.⁴⁸

Podľa § 31 zákona č. 440/2015 Z. z. o športe sa medzi športovcom a športovou organizáciou uzatvára zmluva o športe, ktorá zakladá pracovný vzťah profesionálneho športovca k príslušnej športovej organizácii. Na rozdiel od pracovnej zmluvy predmetom zmluvy o športe je odplátne vykonávanie športu športovcom pre športovú organizáciu, ktorá však nesmie obsahovať obmedzenie športovej činnosti po skončení zmluvného vzťahu. Zmluva o vykonávaní profesionálneho športu zakladá pre profesionálneho športovca celý komplex právnych povinností. Športová organizácia sa zaväzuje zmluvou o vykonávaní profesionálneho športu vyplácať športovcovi dohodnutú mzdu a vytvárať vhodné podmienky na vykonávanie športu. Zmluva o vykonávaní profesionálneho športu sa uzatvára so športovcom, ak dovŕšil 15. rok veku alebo s jeho zákonným zástupcom, ak profesionálny športovec ešte nedovŕšil 15. rok veku.

Podľa § 35 zákona o športe zmluva o profesionálnom vykonávaní športu obsahuje celý rad obsahových náležitostí podobných pracovnej zmluve, medzi ktoré patrí druh športu, ale aj mzdové podmienky športovca, deň začatia výkonu športu a miesto výkonu športu, výmeru dovolenky, spôsob jej čerpania a ďalšie, najmä dĺžku výpovednej doby a sankcie za porušenie zmluvných povinností, ako aj rozsah mlčanlivosti.

⁴⁸ C-415/93 (Bosman) z 15. 12. 1995.

8.5 Manžel v právnej pozícii zamestnanca

Zahraničné pracovnoprávne úpravy nevylučujú, aby v právnej pozícii zamestnanca vystupoval aj manžel. Na území Slovenskej republiky platil do 1. júla 2003 zákaz pracovnoprávneho vzťahu medzi manželmi.

Zákonník práce s účinnosťou od 1. júla 2003 zrušil zákaz založenia pracovnoprávnych vzťahov medzi manželmi.

Tým, že Zákonník práce umožňuje, aby manželia boli navzájom k sebe v pracovnom pomere, resp. aj v inom pracovnoprávnom vzťahu, princíp subordinácie medzi manželmi sa má uplatňovať výlučne v oblasti pracovnoprávnych vzťahov.

V zahraničných právnych úpravách viacerých štátov sa na túto kategóriu fyzických osôb vzťahujú niektoré pracovnoprávne predpisy a predpisy z oblasti sociálneho poistenia.

9 POJEM ZAMESTNANEC A POJEM SAMOSTATNE ZÁROBKOVO ČINNÁ OSOBA

V porovnaní s pojmom zamestnanec je pojem zárobkovo činná osoba širším pojmom. Zárobkovo činné osoby sa tradične delia na samostatné a nesamostatné (závislé) zárobkovo činné osoby (*self-employed* a *employed persons*). Právne poriadky štátov definujú alebo inak ohraničujú spravidla len zamestnancov s pracovnou zmluvou ako nesamostatných – závislých (*employed*). Pritom kategória *self-employed* zahŕňa rôzne iné právne formy zárobkovej činnosti, nie sú to len typickí živnostníci.

Rozlišovanie zamestnancov a samostatne zárobkovo činných osôb má pre existujúce právo *de lege lata* centrálny právny význam a pracovnoprávna teória ako už bolo spomenuté, ho označuje za binárny kód zárobkovej činnosti.

Je otázne, či zárobková činnosť fyzických osôb aj v súčasnej digitalizovanej spoločnosti má byť aj naďalej založená na teórii binárneho kódu zárobkovej činnosti alebo v súčasnosti má uvedená teória aj inú právnu alternatívu. Najmä stále sa rozširujúca medzikategória fyzických osôb, právne postavenie ktorej je na pomedzí pojmu zamestnanca a pojmu samostatne zárobkovo činné osoby, nasvedčuje skôr záveru o prekonanosti teórie binárneho kódu

zárobkovej činnosti fyzických osôb. Inou právnou alternatívou vo vzťahu k pojmu zamestnanec by bolo zavedenie nadradeného pojmu „zamestnaný“, ťažiskovú časť ktorého by tvorili zamestnanci v pracovnom pomere. Takýto nadradený právny pojem by mohol zahrnúť okrem typických foriem závislej práce aj atypické právne formy závislej práce. Do uvedenej kategórie zamestnancov by bolo možné zaradiť aj osoby ekonomicky závislé, ktoré podľa právneho stavu *de lege lata* nespĺňajú všetky potrebné znaky závislej činnosti ani všetky potrebné znaky pojmu osoby samostatne zárobkovo činnnej.

Záver

Ako z vyššie uvedenej analýzy vyplýva, pojem zamestnanec podľa Zákonníka práce SR a pojem pracovník podľa práva EÚ nemá ten istý obsah a podľa charakteru konkrétneho pracovnoprávneho treba skúmať, či treba vychádzať z vnútroštátneho pojmu zamestnanec alebo z pojmu pracovník ako z autonómneho práva EÚ, ktorým sú viazané všetky členské štáty Európskej únie.

Vymedzenie pojmu zamestnanec má veľký význam aj v prístupe na pracovný trh. Sloboda pohybu v prístupe k zamestnaniu platí len pre zamestnancov (rodinných príslušníkov zamestnanca).

Najmä prípady zo súdnej praxe v zahraničí predznačujú, že aj slovenská súdna prax môže mať s problémom definičného určenia pojmu pracovný pomer, resp. pojmu zamestnanec v najbližších rokoch nemalé problémy. Ak národná pracovnoprávna legislatíva obsahuje pojmovo logické určenie týchto termínov, diferenčné znaky medzi prácou v pracovnom pomere a podnikateľskou činnosťou, resp. medzi pojmom zamestnanec a pojmom samostatne zárobkovo činná osoba sudca ľahšie určí. Pri legálnej absencii vyššie uvedených pojmov si zahraničná sudcovská prax pomáha rôznymi ukazovateľmi (indikátormi, testami), obsahového a pojmovo logického rozhraničenia medzi týmito pojmami.

Definovanie pojmu závislá práca, tak ako vyplýva z § 1 ods. 4 Zákonníka práce, ako aj veľmi všeobecne upravený pojem zamestnanec podľa § 11 ods. 1 Zákonníka práce je podľa súčasného právneho stavu jednou z pomôcok pri identifikácii pracovného pomeru, resp. pri identifikácii právneho statusu zamestnanca.

Doterajšie skúsenosti z aplikačnej praxe ukazujú, že indikátory závislej práce by sa mali v pojme závislá práca zakotviť implicitným spôsobom. Oso-

bitne by bolo potrebné sa zaoberať aj zakotvením prezumpcie pracovného pomeru, ako aj učebným pomerom.

10 POJEM ZAMESTNANEC PODĽA ZAHRANIČNÝCH PRÁVNÝCH ÚPRAV

Pojem zamestnanec prevažná časť členských krajín EÚ spája s výkonom závislej práce, pričom samotný pojem závislej práce sa v jednotlivých štátoch vymedzuje rôzne. Pri identifikácii pojmu zamestnanec v súčasnej zahraničnej pracovnoprávnej literatúre a súdnej praxi existujú dve teoretické línie. V prevažnej časti krajín s románskou právnou tradíciou pretrváva zjavná snaha o legálne vymedzenie pojmu zamestnanec. V škandinávskych krajinách, vo Veľkej Británii a v Írsku prevláda kauzistický spôsob vymedzenia pojmu zamestnanec. Podľa súčasného stavu poznania, ide o otvorený právny pojem, ktorý súdna prax dotvára podľa okolností konkrétneho prípadu.

Ani pri právnych testoch, ktoré sa používajú v súdnej praxi hlavne škandinávskych krajín, pomocou ktorých možno identifikovať pojem pracovného pomeru, neexistuje žiadne logicky povinné poradie jednotlivých indikátorov. Časť zahraničných právnych úprav zakotvuje relatívne širokú množinu charakteristík (indikátorov, atribútov, vlastností) závislej práce, iné krajiny vymedzujú pojem zamestnanec alebo pojem závislej práce pomocou nižšieho počtu indikátorov, pritom neprikladajú rovnakú právnú váhu všetkým z nich. *Ak by sme chceli zovšeobecniť, v zahraničnej právnej literatúre ani doteraz neexistuje žiadne logicky usporiadané povinné poradie obsahových prvkov (indikátorov) závislej práce ani prvkov pojmu zamestnanec.* Skôr sa pokladá za rozhodujúce, do akej miery môže byť napríklad chýbajúci jeden prvok nahradený druhým prvkom, napríklad do akej miery môže byť osobná podriadenosť substituovaná ekonomickou podriadenosťou. Ak sa určitý prvok pokladá podľa právneho poriadku príslušného štátu za nevyhnutný prvok závislej práce, potom logicky vystupuje do popredia a jeho absencia vylučuje vlastnosť zamestnanca aj vtedy, keď sú dané iné prvky.⁴⁹

Naopak, ak je daný atribút nadriadenosti a podriadenosti, povinnosť fyzickej osoby sa spravovať pokynmi zamestnávateľa, malo by to stačiť pre spl-

⁴⁹ Diela citované v poznámke č. 1.

nenie pojmu závislá práca za predpokladu, že fyzická osoba bude osobne vykonávať závislú prácu.

Aj keď v zahraničných pracovnoprávných úpravách doteraz neexistuje jednotná definícia zamestnanca uznávaná vo všetkých zahraničných právnych poriadkoch včítane členských štátov EÚ, zákonná definícia pojmu zamestnanec alebo pojmu pracovnej zmluvy existuje vo viacerých krajinách. Zákonny v zahraničí opisujú (charakterizujú) pojem zamestnanec veľmi abstraktne bez toho, aby ho výslovne konkretizovali. Ide najmä o právnu úpravu Španielska,⁵⁰ Slovinska,⁵¹ Fínska,⁵² Rakúska⁵³ a Holandska.⁵⁴ Len portugalská pracovnoprávna úprava priamo v zákone vymedzuje pojem zamestnanec.⁵⁵

Ťažkosti s vymedzením právneho pojmu zamestnanec vyplývajú aj zo skutočnosti, že zahrnuje veľmi rozdielne oblasti pracovných činností do jednej skupiny, ktorá sa pre rôzne účely zákonodarcu inak obsahovo člení (napr. konateľ spoločnosti s r. o. pre účely sociálneho poistenia, daňového práva sa považuje za osobu vykonávajúcu závislú prácu). Hoci má pozícia zamestnanca relatívne vysoký stupeň abstraktnosti a veľmi širokú oblasť osobnej a vecnej pôsobnosti, nechýba jej dostatočná zmysluplnosť. Právna pozícia zamestnanec je charakterizovaná poskytovaním určitého druhu činností a dokumentuje pripravenosť fyzickej osoby na pracovný výkon, ktorý však slúži uskutočneniu cudzích záujmov – zamestnávateľovi. Tak ako úspech v práci zamestnanca, tak aj neúspech v práci a iné riziká idú na vrub zamestnávateľa.

Podľa ustálenej judikatúry Spolkového pracovného súdu Nemecka „zamestnancom je fyzická osoba, ktorá na základe zmluvy súkromného práva poskytuje prácu inej osobe podľa jej pokynov v osobnej závislosti“.⁵⁶ Pokyny zamestnávateľa sa týkajú obsahu, spôsobu realizácie, času trvania a miesta pracovnej činnosti zamestnanca. Otázku, či ide o status zamestnanca, determinuje skutočný obsah pracovných výkonov. Kogentnú právnu úpravu nemôžu zmluvné strany obísť tým, že si vyberú pre zmluvu iný názov či označenie. O aký vzťah v skutočnosti ide, možno zistiť len na základe celkového posúdenia všetkých rozhodujúcich okolností individuálneho prípadu. Pri identifikácii pojmu zamestnanec sa nemožno opierať izolovane len o auto-

⁵⁰ Článok 1 Zákonníka práce (Status zamestnancov).

⁵¹ Článok 4 I Zákonníka práce Slovinska.

⁵² Článok 1 kapitola 1 Zákona o pracovnej zmluve.

⁵³ Ustanovenie § 1151 ods. 1 Občianskeho zákonníka Rakúska.

⁵⁴ Článok 7 610 Občianskeho zákonníka Holandska.

⁵⁵ Článok 10 Zákonníka práce Portugalsko.

⁵⁶ BAG 5 AZR 664/98 zo dňa 26. 5. 1999, BAG 10 AZB 43/14 zo dňa 17. 9. 2014.

nómný výber zmluvnej formy zo strany zmluvných partnerov, ani izolovane len o skutočnú realizáciu zmluvy. Rozhodujúci je celkový obraz vzájomných vzťahov s posúdením jednak zmluvného výberu, ako aj skutočného výkonu práce.

Samotné organizačné začlenenie do podniku nie je vždy právne významné. Výkon práce sa postupujúcou digitalizáciou pracovných a výrobných procesov stále viac individualizuje a k právnej charakteristike zamestnanca už vo viacerých krajinách nepatrí nevyhnutnosť organizačného začlenenia do podniku.⁵⁷

Ide hlavne o organizačnú osobnú a ekonomickú podriadenosť, nesamostatnosť. Závislosť, organizačné začlenenie a závislosť od cudzieho tretieho subjektu je vo väčšine štátov v popredí (Taliansko, Španielsko, Portugalsko). Ide o činnosť podľa pokynov iného a súčasne začlenenie do pracovnej organizácie a štruktúry zamestnávateľa. Toto kritérium sa premieta do pokynového práva a patrí k nemu aj právo kontrolovať dodržiavanie pokynov, a tým aj kontrolovanie samotnej práce. Dĺžka trvania pracovného pomeru nie je podstatným obsahovým prvkom.

Odplatosť ako ekonomický indikátor v mnohých štátoch je podstatná pri identifikácii pracovného pomeru, avšak jeho absencia ešte neznamená, že nejde o pracovný pomer.⁵⁸

Ekonomická závislosť nemusí mať podstatný význam pri určovaní pojmu zamestnanec. Ekonomická nezávislosť sama osebe nezakladá vlastnosť zamestnanca, ale sa chápe ako pozitívny doplňujúci indikátor.

Absencia legálnej definície pojmu zamestnanec ukazuje, že aj nedostatočná právna úprava je jedna z príčin umelého zvyšovania počtu samostatne zárobkovo činných osôb, napriek dôkazom, že fakticky ide o právny status zamestnanca.

Napríklad podľa Zákonníka práce Francúzska za pracovnú zmluvu sa považuje zmluva, ak sa práca vykonáva v podriadenosti voči zamestnávateľovi.⁵⁹

Zákonník práce Fínska to vyjadruje slovami, že „pri pracovnej zmluve ide o prácu pod vedením a dohľadom zamestnávateľa.“⁶⁰

⁵⁷ Oznámenie Komisie na tému: Európska agenda pre kolaboratívne hospodárstvo, COM (2016), 356 final.

⁵⁸ Taliansko, Španielsko, Portugalsko, Holandsko Fínsko, Slovinsko, Francúzsko, tiež C-456/02 (Trojani).

⁵⁹ Zákonník práce Francúzska.

⁶⁰ Zákon o pracovných zmluvách Fínska (Kap. 1 § 1).

Obdobne pomocou pracovnej zmluvy vyjadruje aj existenciu zamestnanca a existenciu pracovného pomeru Slovinsko, Portugalsko, Španielsko.⁶¹

Zákonníky práce Argentíny, Mexika, Panamy a Venezuely definujú nielen pojem pracovný pomer, ale aj pojem pracovná zmluva a pojem zamestnanec.⁶²

Aj keď mnohé krajiny majú legálne vymedzený pojem pracovný pomer, iné pojem pracovná zmluva, resp. pojem zamestnanec, napriek tomu v aplikáčnej praxi je niekedy veľmi ťažké v niektorých prípadoch identifikovať, či v konkrétnom prípade ide o pracovný pomer.⁶³ Táto identifikácia sa zveruje súdom členských štátov EÚ.

Okrem toho aplikáčnej praxi významne pomáha prezumpcia pracovného pomeru. Napríklad v Španielsku je zakotvená súhrnne motivovaná domnienka existencie pracovného pomeru. V Holandsku platí zákonná vyvrátená domnienka pracovnej zmluvy, keď fyzická osoba pracuje pravidelne aspoň 20 hodín v mesiaci v priebehu troch mesiacov a vykonáva služby za odmenu.

Vo Francúzsku vyvrátená domnienka pracovnej zmluvy existuje pre novinárov, umelcov, obchodných cestujúcich.⁶⁴

V Írsku súd rozhodol o existencii pracovného pomeru v prípade pracovnej pozície predvádzateľky (demonštrátorky) obchodného zariadenia, ktorú odberateľ práce považoval za osobu samostatne zárobkovo činnú. V prospech existencie pracovného pomeru skončil v Írsku aj pracovný spor o právny charakter vykonávania práce v prípade pracovnej pozície veterinárneho inšpektora.⁶⁵

Najvyšší súd Francúzska vo veci určenia právneho statusu pracovnej pozície taxikára, ktorý mal uzatvorenú mesačnú zmluvu na prenájom vozidla, ktorá sa automaticky obnovovala, rozhodol, že ide o pracovný pomer.⁶⁶ Súdnym dvorom vyjadril, že to nebolo správne rozhodnutie. Francúzskym súdom bola obdobne posúdená situácia v prípade pracovnej pozície pracovníkov

⁶¹ Zákon o pracovných pomeroch Slovinska (§ 4), Zákonník práce Portugalska (§ 10), Charta zamestnancov Španielska.

⁶² Zákon o regulácii práce, Argentína (§ 23), Zákonník práce Mexika, (§ 20), Zákonník práce Panamy.

⁶³ Pracovný zákon Venezuely II. Oddiel.

⁶⁴ Článok L 7112 ZP Francúzska, pokiaľ ide o novinárov a článok L 7121 ZP, pokiaľ ide o umelcov a článok L 7311, pokiaľ ide o obchodných cestujúcich.

⁶⁵ Rozhodnutie Najvyššieho súdu vo veci Henry Denny a Sons Ltd. c/a Minister pre sociálnu starostlivosť, rozhodnutie pracovného súdu vo veci Maurice O. Reilly, DWTO 232 c/a Ministerstvo poľnohospodárstva, potravinárstva a rozvoja vidieka zo dňa 18. júna 2002.

⁶⁶ Rozhodnutie Najvyššieho súdu Francúzska pod zn. 5371 zo dňa 19. decembra 2000.

zamestnávaných ako doručovateľov, ktorí mali s odberateľom práce uzatvorenú koncesionársku zmluvu.

Vo Venezuele boli Medzinárodnou organizáciou práce zaznamenané dva zaujímavé prípady súdneho určenia existencie pracovného pomeru. Jeden z nich sa týkal práce distribútorov piva a iných výrobkov⁶⁷ a druhý spor sa týkal pracovnej pozície letušky.⁶⁸

Podľa údajov Medzinárodnej organizácie práce je evidovaný aj súdny spor z Juhoafrickej republiky, v ktorom súd rozhodol, že zamestnávateľ spáchal „hrubý podvod“ na pracovníkovi predstieraním, že je samostatne zárobkovo činná podnikajúca osoba, čím bol zbavený ochrany, ktorú zákon poskytuje osobám s právnym statusom zamestnanca.⁶⁹

V krajinách s obyčajovým právom sa pre účely identifikácie existencie pracovného pomeru alebo pojmu zamestnanca používa celý súbor ukazovateľov (testov), ktoré z hľadiska charakteru aj počtu sa viac alebo menej približujú k ukazovateľom podľa Odporúčania MOP č. 198 z roku 2006.

Z doterajšej domácej aj zahraničnej pracovnoprávnej literatúry vyplýva, že jedným z najdôležitejších znakov, ktorý charakterizuje právny status zamestnanca je osobná podriadenosť vyjadrená najmä povinnosťou plniť pokyny zamestnávateľa a jeho osobná závislosť na zamestnávateľovi.

Prípady zo súdnej praxe v zahraničí predznačujú, že aj slovenská súdna prax môže mať s problémom definičného určenia pojmu pracovný pomer, resp. pojmu zamestnanec v najbližších rokoch nemalé problémy. Ak národná pracovnoprávna legislatíva obsahuje pojmovo logické určenie týchto termínov, diferenčné znaky medzi prácou v pracovnom pomere a podnikateľskou činnosťou, resp. medzi pojmom zamestnanec a pojmom samostatne zárobkovo činná osoba sudca ľahšie určí.

Podľa ustálenej judikatúry Spolkového pracovného súdu Nemecka „zamestnancom je fyzická osoba, ktorá na základe zmluvy súkromného práva poskytuje služby – výkon práce inej osobe podľa jej pokynov v osobnej závislosti. Pokyny zamestnávateľa sa týkajú obsahu, spôsobu realizácie, času, trvania a miesta pracovnej činnosti zamestnanca.“⁷⁰ Otázka, či ide o zamestnanca, determinuje skutočný obsah pracovných úkonov a výkonov. Kogentnú právnu úpravu nemôžu zmluvné strany obísť tým, že si vyberú pre uzav-

⁶⁷ Najvyšší súd Venezuely, Sociálna komora kasačného súdu, Rozhodnutie zo dňa 15. marca 2000 a 17. októbra 2002.

⁶⁸ Rozhodnutie pracovného súdu prvej inštancie, Vargas State, zo dňa 28. apríla 1999.

⁶⁹ Pracovný súd sp. zn. R 478/00 zo dňa 23. 11. 2000.

⁷⁰ BAG 11. 8. 2015, 9 AZR 98/14, BAG 17. 9. 2014, 10 AZB 43/14.

retú zmluvu iný názov či označenie. O aký vzťah v skutočnosti ide, možno zistiť len na základe celkového posúdenia všetkých rozhodujúcich okolností individuálneho prípadu. Spolkový súdny dvor Nemecka konštatuje, že pri identifikácii pojmu zamestnanec sa nemožno opierať izolovane a výlučne len o autonómny výber zmluvnej formy zo strany zmluvných partnerov, ani len o výlučne skutočnú realizáciu zmluvy. Rozhodujúci je celkový obraz vzájomných vzťahov s posúdením jednak zmluvného výberu, ako aj skutočného výkonu zmluvy.

11 INDIKÁTORY PRACOVNÉHO POMERU PODĽA MEDZINÁRODNEJ ORGANIZÁCIE PRÁCE

Medzinárodná organizácia práce vo svojom Odporúčaní 198 z roku 2006 odporúča členským štátom pri identifikácii pojmu pracovný pomer využívať širokú škálu indikátorov (ukazovateľov) bez toho, aby pre existenciu pracovného pomeru bolo treba splniť všetky identifikačné charakteristiky (znaky, črty).

V uvedenom Odporúčaní pod bodom I.4 Medzinárodná organizácia práce apeluje na členské štáty, aby do rámca svojej politiky zahrnuli poskytovanie poradenstva pri rozlišovaní medzi pojmom zamestnanec a pojmom samostatne zárobkovo činná osoba. Rovnako v tejto systematickej časti Medzinárodná organizácia práce konštatuje, že vo vnútroštátnom práve členských štátov by mala byť definovaná právna povaha a rozsah ochrany, ktorá sa poskytuje fyzickým osobám v pracovnom pomere.

Medzi ukazovatele, ktoré MOP odporúča zahrnúť do pojmu pracovný pomer, a tým aj do pojmu závislá práca podľa časti II bod 13 patria:

1. Vykonávanie práce podľa pokynov druhej strany (riadenie práce zmluvnou stranou).
2. Integrácia fyzickej osoby do organizácie podniku.
3. Vykonávanie práce výlučne alebo prevažne v prospech zmluvnej strany.
4. Osobný výkon práce.
5. Práca sa vykonáva v rámci určeného pracovného času.
6. Práca sa vykonáva na pracovisku určenom alebo dohodnutom so zamestnávateľom.
7. Vykonávaná práca má určité časové trvanie, ako aj určitú kontinuitu.

8. Zamestnanec má byť k dispozícii svojmu zamestnávateľovi (osobná disponibilita fyzickej osoby).
9. Poskytovanie výrobných a pracovných prostriedkov, materiálov zo strany odberateľa práce.
10. Pravidelné poskytovanie odmeny za vykonávanú prácu, ktorá pre fyzickú osobu vykonávajúcu prácu tvorí jediný alebo hlavný zdroj jej príjmu.
11. Poskytovanie odmeny v naturálnej forme, v podobe rôznych foriem sociálnej starostlivosti o fyzickú osobu vykonávajúcu prácu (stravovanie, ubytovanie, doprava).
12. Právne uznanie základných právnych nárokov pre poskytovateľa práce, akým je pracovný čas, čas odpočinku, každoročná dovolenka.
13. Úhrada cestovných výdavkov fyzickej osoby.
14. Absencia finančného rizika na strane fyzickej osoby, ktorá prácu vykonáva.

Vyššie uvedené Odporúčanie o identifikácii pracovného pomeru na základe zovšeobecnenia doterajších skúseností z praxe v medzinárodnom meradle prijala Medzinárodná organizácia práce ako špecializovaná Organizácie spojených národov, v ktorej majú zastúpenie nielen vlády, zástupcovia zamestnancov, ale aj zástupcovia zamestnávateľov.

Súčasťou Odporúčania MOP vo vzťahu k členským štátom je aj právne zakotvenie prezumpcie, že ide o pracovný pomer, ak vykonávaná práca fyzickej osoby spĺňa jeden alebo viac dôležitých ukazovateľov, čomu zodpovedá aj právna prax mnohých krajín.⁷¹

Prezumpciu existencie pracovného pomeru zakotvuje v niektorých profesiách Francúzsko, ktoré za určitých podmienok ochraňuje určité kategórie fyzických osôb bez ohľadu na to, či majú uzavretú pracovnú zmluvu.⁷²

Podľa pracovnoprávnej úpravy Holandska fyzická osoba, ktorá vykonáva prácu za odmenu v prospech inej osoby tri po sebe nasledujúce mesiace po dobu najmenej 20 hodín mesačne, sa považuje za osobu, ktorá vykonáva prácu na základe pracovnej zmluvy.⁷³

V Portugalsku sa prezumuje existencia pracovného pomeru pri splnení šiestich ukazovateľov:

- fyzická osoba je súčasťou organizačnej štruktúry príjemcu práce,
- prácu vykonáva pod jeho vedením,

⁷¹ Príloha k Odporúčaniu MOP č. 198/2006.

⁷² Zákoník práce Francúzska (§ L 781-I, L -782).

⁷³ Občiansky zákoník Holandska (§ 7).

- práca sa vykonáva v podniku zamestnávateľa alebo na mieste, ktoré zamestnávateľ riadi podľa vopred určeného harmonogramu,
- fyzická osoba, ktorá prácu vykonáva, je odmeňovaná za čas, ktorý trávi pri výkone práce,
- pracovné nástroje dodáva odberateľ práce,
- práca, resp. služby sú vykonávané nepretržite po dobu presahujúcu 90 dní.⁷⁴

V Slovinsku sa v prípade sporu predpokladá existencia pracovného pomeru, ak existujú určité (nie všetky) ukazovatele pracovného pomeru.⁷⁵

V Estónsku je zakotvená prezumpcia, že strany uzatvorili pracovnú zmluvu, pokiaľ príjemca práce nepreukáže inak, alebo pokiaľ nie je evidentné, že strany uzatvorili iný typ zmluvy.⁷⁶

Prezumpcia právneho statusu zamestnanca už pri splnení dvoch ukazovateľov sa pre účely práva sociálneho zabezpečenia používa aj v nemeckom práve.⁷⁷

Treba povedať, že vo vzťahu vyššie uvedenému Odporúčaniu MOP je právny stav v Slovenskej republike iný.

Podľa právnej úpravy prevažnej väčšiny krajín pre určenie právneho statusu zamestnanca nie je potrebné splnenie všetkých ukazovateľov tak, ako sú uvedené v Odporúčaní MOP č. 198 z roku 2008. Ako už bolo spomenuté, viaceré krajiny namiesto vymedzenia pojmu pracovný pomer vymedzujú pojem a obsah pracovnej zmluvy, ktorá je právotvornou skutočnosťou založenia pracovného pomeru.

11.1 Princíp podriadenosti a nadriadenosti

Na prvom mieste je prvok podriadenosti zamestnanca zamestnávateľovi, ktorá sa chápe ako právna podriadenosť, nie ekonomická podriadenosť. Vykonávanie práce podľa pokynov zamestnávateľa je základnou charakteristikou pracovného pomeru. Ide o osobnú, právnu závislosť a podriadenosť fyzickej osoby vykonávajúcej závislú prácu voči svojmu zamestnávateľovi (§ 11 ZP). Ide o oprávnenie zamestnávateľa zamestnancovi udeľovať pokyny k výkonu práce a kontrolovať výkon práce, prípadne aj sankcionovať zamestnanca pri nedodržaní týchto pokynov. Ako bolo vyššie uvedené, ide o právnu

⁷⁴ Zákonník práce Portugalska (§ 12).

⁷⁵ Zákon o pracovných pomeroch, Slovinsko (§ 16).

⁷⁶ Zákon o pracovných zmluvách, Estónsko (§ 8).

⁷⁷ Nemecký zákonník sociálneho zabezpečenia.

podriadenosť. Ekonomická závislosť by pre existenciu pracovného pomeru založeného na základe pracovnej zmluvy zrejme nestačila. V tejto súvislosti by bolo správnejšie posudzovať existenciu pracovného pomeru podľa prvku ekonomickej samostatnosti či nesamostatnosti, čo vysvetľuje, že ide o prácu na cudzí účet a s cudzími prostriedkami. Práve ekonomická nesamostatnosť vo vyššie uvedenom poňatí je v mnohých krajinách prvkom relevantným pri identifikácii pracovného pomeru. Pritom však podriadenosť alebo subordinácia v súčasných podmienkach globalizácie stratila na účinnosti.

11.2 Zamestnanec vykonáva závislú prácu na základe záväzkového právneho vzťahu

Zamestnanec sa zmluvne zaväzuje vykonávať pre zamestnávateľa prácu určitého druhu za odplatu a podľa jeho pokynov. Pre postavenie zamestnanca je charakteristické, že pracovnou zmluvou prijíma na seba záväzok vykonávať prácu na cudzí účet, určenú zamestnávateľom, v dohodnutom pracovnom čase a na dohodnutom pracovnom mieste. Zamestnanec nie je oprávnený si sám určovať miesto výkonu práce ani čas výkonu práce. Na týchto skutočnostiach sa musia zmluvné strany dohodnúť už pri uzatváraní pracovnej zmluvy. Pri svojej práci sa zamestnanec v pracovnom pomere spravuje pokynmi zamestnávateľa, ktorý je oprávnený ho pri práci aj kontrolovať, prípadne aj sankcionovať. Keďže riziko výkonu práce znáša zamestnávateľ, a rozhoduje aj o zhodnotiteľnosti pracovného výkonu zamestnanca, zamestnanec pracuje na cudzí účet. Výkonom práce zamestnanca v pracovnom pomere sa riziko práce prenáša na zamestnávateľa, zvyšuje náklady na strane zamestnávateľa, ktoré mu nevznikajú pri práci v iných druhoch právnych vzťahov (napríklad v oblasti pracovných podmienok, plnenia odvodových povinností do sociálnych fondov a pod.).

11.3 Zamestnanec vykonáva prácu v pracovnom pomere ako osobnoprávnom vzťahu

Zamestnanec je v pracovnom pomere subjektom, nie objektom vzájomnej výmeny. Pracovný pomer je viazaný výlučne na osobu zamestnanca, ktorý je nezastupiteľný v právnej pozícii účastníka právneho vzťahu závislej práce.

11.4 Zamestnanec vykonáva prácu na základe zmluvného záväzku

Pre vymedzenie pojmu zamestnanec má zásadný význam pracovná zmluva. Vo viacerých kontinentálnych európskych štátoch je zákonom zakotvený predformulovaný typ pracovnej zmluvy, ktorý sa poskytuje k dispozícii budúci účastníkom pracovného pomeru. V práve common law je to voľnejšie zmluvné právo. Podľa zahraničnej pracovnoprávnej literatúry v Európe existujú dva rôzne koncepty modelu pracovnej zmluvy; koncept common law a koncept kontinentálneho civil law, ktorý je viac určený zákonom štandardizovanou zmluvou. Určité rozdielnosti v zahraničných právnych úpravách sú pri posudzovaní problému, či zmluvné strany sú oprávnené vylúčiť zmluvný typ pracovnej zmluvy, aj keď ide o výkon závislej práce, takže sa dohodnú na inom type zmluvy. *Vo všetkých štátoch EÚ a mnohých iných zahraničných pracovnoprávnych úpravách presahujúcich EÚ je pri posudzovaní tohto problému určujúci obsah výkonu práce nie výber zmluvnej formy zo strany účastníkov.* Tým nie je možné zabrániť zo strany účastníkov založeniu pracovného pomeru napríklad tým, že sa účastníci dohodnú na zmluve o dielo alebo na dohode o vykonaní práce. Pri úprave obsahu pracovnej zmluvy však treba priznať relatívne širokú rozdielnosť v posudzovaní jej podstatných obsahových náležitostí. Už pri výbere zmluvnej formy je evidentné napätie medzi súkromnou autonómiou účastníkov a ochranou zamestnancov.

11.5 Zamestnanec pracuje formou námezdnej práce

Zamestnanec pracuje nie vo vlastnom mene, ale na cudzí účet. Pojem námezdna práca je daný kvalitatívne odlišnou právnou pozíciou zamestnanca a zamestnávateľa, ako aj odplatosťou tohto vzťahu. Zamestnanec nie je vlastníkom výrobných prostriedkov, pracuje pre iného, nie pre seba. Pracuje na rozširovaní a zveľaďovaní cudzieho vlastníctva. Námezdny charakter práce vyplýva aj z toho, že zamestnanec dáva zamestnávateľovi za odmenu k dispozícii svoju pracovnú silu, aby ju ten využil predovšetkým vo svoj prospech, aj keď zo samého nájmu pracovnej sily má, prirodzene, prospech aj zamestnanec (osobná disponibilita zamestnanca).

11.6 Ekonomická a hospodárska závislosť zamestnanca

Ďalším indikátorom existencie pojmu zamestnanec alebo pracovný pomer sú ekonomické dôvody, ktoré vedú zmluvného partnera pri jeho rozhodovaní vo výbere konkrétneho zmluvného typu. Zamestnanci viac stoja o stabilitu pracovného príjmu vyplývajúceho z pracovného pomeru. Aj na strane zamestnávateľov často existujú ekonomické dôvody právneho viazania fyzických osôb pracovným pomerom, lebo toto viazanie im garantuje vyšší rozsah pracovnej dispozície so zamestnancom, ktorá je neporovnateľne vyššia ako v obchodnoprávných vzťahoch či občianskoprávných vzťahoch. Táto dispozícia je pre zamestnávateľa lacnejšia v porovnaní s právnym viazaním prostredníctvom obchodného práva, kedy si zamestnávateľ hľadá a kontroluje zmluvného partnera pre každý samostatný pracovný výkon alebo súbor či druh výkonov. Podľa ukazovateľov MOP je odmena za vykonanú prácu v pracovnom pomere výlučným alebo podstatným zdrojom príjmu fyzickej osoby. Pre zamestnancov v pracovnom pomere tvoria vo väčšine prípadov príjmy za vykonávanú prácu základný existenčný predpoklad nielen pre nich samých, ale aj pre ich rodiny. Hospodárska závislosť zamestnanca od zamestnávateľa v pracovnom pomere sa prejavuje aj tým, že zamestnanec nevykonáva prácu v pracovnom pomere za účelom zisku. Práca ako sústavná činnosť za účelom dosiahnutia zisku nemá byť predmetom pracovného pomeru, lebo takáto práca je podľa Obchodného zákonníka podnikaním.

11.7 Zamestnanec ako prvok organizačnej štruktúry zamestnávateľa

Za prvok sekundárneho významu Perulli považuje zaradenie zamestnanca do organizácie práce zamestnávateľa, čo napríklad vyzdvihuje pracovnoprávna úprava Nemecka, Rakúska a Talianska. V Belgicku a Holandsku zaradenie do organizácie práce môže substituovať aj prvok podriadenosti, čo je aj prípad Francúzska. Zaujímavá v súvislosti s uvedeným prvkom je situácia vo veľkej Británii, kde sa v súdnictve používa tzv. integračný test, ktorý obsahuje nielen zaradenie do organizácie práce inej osoby, ale aj to, či je vykonávaná práca súčasťou tejto organizácie. Stále stúpajúcou reštrukturalizáciou a decentralizáciou a digitalizáciou výrobných štruktúr podnikov druhá časť tohto prvku „či je vykonávaná práca integrálnou súčasťou organizácie práce zamestnávateľa“ je dnes na ústupe.

Podieľať sa svojou prácou na plnení úloh zamestnávateľa znamená, že zamestnanec obvykle nepracuje sám, ale spolu s inými spoluzamestnancami, čím je zvýraznený kolektívny, kooperatívny obsahový prvok pojmu pracovný pomer. Zamestnanec v pracovnom pomere nestojí sám zoči-voči svojmu zamestnávateľovi, aj keď v praxi výnimočne môže mať zamestnávateľ len jedného zamestnanca. V pracovnom pomere je zamestnanec začlenený do cudzieho organizačného celku, ktorý mu nepatrí, aj keď on sám je jeho súčasťou. Jediný zamestnanec nemá spravidla pre zamestnávateľa prakticky hospodársky význam. Hospodársky význam pre zamestnávateľa má pracovný kolektív ako celok a jeho komplexné pracovné výsledky.

Začlenením zamestnanca do kolektívu ostatných spoluzamestnancov sa zamestnanec súčasne podriaďuje podnikovému poriadku v oblasti pracovného času, ako aj pokynovému právu zamestnávateľa a jeho pracovný záväzok je vymedzený v pracovnej zmluve aj konkrétnym miestom i časom výkonu práce.

Spoločensky kolektívny charakter pracovného pomeru vyplýva aj z toho, že len fyzická osoba, ktorá má právny status zamestnanca spolu so svojimi spoluzamestnancami na základe príslušnosti k určitému podniku, k zamestnávateľovi, požíva určité sociálne výhody zakotvené v kolektívnej zmluve, ktoré majú lokálny charakter a ktoré sa z hľadiska osobnej pôsobnosti kolektívnej zmluvy nevzťahujú na tie fyzické osoby, ktoré nemajú právny status zamestnanca.

Spoločenský, kolektívny, resp. aj kooperatívny charakter pracovného pomeru sa, okrem iného, prejavuje aj v kolektívnej ochrane práv a záujmov zamestnancov prostredníctvom odborových orgánov, tiež prostredníctvom zamestnaneckých rád.

Spoločenský, kolektívny charakter pracovného pomeru vyjadruje súčasne aj nesamostatnosť práce zamestnanca vykonávanej v rámci pracovného pomeru. Ide zásadne o prácu, ktorá nemôže byť zamestnancom vykonávaná izolovane od práce ostatných spoluzamestnancov, ale, naopak, vo vzájomnej závislosti a spolupráci s nimi.

11.8 Zamestnanec v trvajúcim pracovnom vzťahu

K indikátorom pojmu zamestnanec, resp. pracovného pomeru patrí aj trvanie pracovného vzťahu. Organizačné indikátory možno skôr a ľahko aplikovať, keď pracovný vzťah trvá dlhší čas. Dlhšie trvanie výkonu práce sa môže

pokladať tak za organizačný indikátor, ako aj za ekonomický indikátor, pretože uľahčuje zaradenie zamestnanca.

Napríklad podľa portugalskej pracovnoprávnej úpravy vlastnosť zamestnanca je daná len v prípadoch, keď pracovný vzťah trvá neprerušene najmenej 90 dní.⁷⁸ Aj v škandinávskych štátoch, v Portugalsku a Francúzsku je dlhšie trvanie pracovného vzťahu podstatným indikátorom pre danosť pracovného pomeru. V prevažnej časti krajín EÚ trvanie pracovného vzťahu sa nepovažuje za relevantný indikátor existencie pracovného pomeru, pracovnej zmluvy, resp. obsahu pojmu zamestnanec.

Pojem „trvajúci“ právny vzťah znamená, že v jeho rámci sa neuskutočňuje práca ako jeden úkon, ani nie je rozdelená na určitý počet pracovných úkonov, ani práca daná výsledkom. Charakteristika pracovného pomeru ako trvajúceho právneho vzťahu vyjadruje, že pracovný pomer nekončí jednorazovou výmenou pracovného výkonu zamestnanca za mzdu, ale povinnosti a práva jeho účastníkov zásadne trvajú tak dlho, kým nedôjde k jeho skončeniu. Preto napr. na strane zamestnanca nejde o jednorazové, ale o trvajúce plnenie. V pracovnom pomere ide o vykonávanie práce, nie o výkon práce zamestnanca. Pojem trvajúci právny vzťah však neznamená vylúčenie krátkodobých pracovných pomerov ani iné časové ohraničenie pracovnej činnosti. V tejto súvislosti nemožno vylúčiť ani pracovné pomery na jeden deň, aj keď ich existencia je nezriedkakedy jedným zo spôsobov obchádzania zákona alebo správania, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi. Opakovanie určených pracovných činností odlišuje pracovný pomer od dohody o vykonaní práce, pri ktorej je práca daná vždy výsledkom. Výkon závislej práce nepozostáva z jedného jednorazového pracovného výkonu, ale tvorí ju celý súbor pracovných činností zamestnanca, ktoré sa opakujú.

11.9 Zamestnanec vykonáva prácu v mene zamestnávateľa, na jeho náklady a riziko

Závislú prácu, ktorá je predmetom pracovného pomeru, zamestnanec nevykonáva vo svojom mene, ale v mene zamestnávateľa. Preto v pracovnom pomere pri výkone závislej práce zamestnávateľ znáša riziko vykonávanej práce i náklady, ktoré sú s ňou spojené, a nemôže tieto riziká prenášať na zamestnanca. Indikátor pojmu zamestnanec odpovedá predovšetkým na otázku, či fyzická osoba pracuje na vlastný alebo cudzí účet, komu prislúcha ekono-

⁷⁸ § 12 Zákonníka práce Portugalska, § L 781, L 782 Zákonníka práce Francúzska.

mický výsledok činnosti, kto znáša riziko výkonu práce a výsledku práce, či fyzická osoba pracuje s vlastnými alebo cudzími pracovnými prostriedkami. Vo Veľkej Británii používajú súdy test ekonomickej podriadenosti a tento indikátor pracovného pomeru a pojmu zamestnanec považujú za rovnocenný s inými indikátormi. Ostatné krajiny EÚ okrem Španielska výslovne v zákone nevyjadrujú ekonomickú podriadenosť ako samostatný indikátor pojmu zamestnanec alebo indikátor existencie pracovného pomeru.

11.10 Pravidelné poskytovanie odmeny za vykonanú prácu v pracovnom pomere

Odplatnosť pracovného pomeru možno považovať za ekonomický indikátor jeho existencie, aj keď nedorozumenie odmeny za vykonanú prácu podľa zahraničnej právnej literatúry a tiež podľa slovenskej pracovnoprávnej úpravy de lege lata ešte nespochybňuje existenciu pracovného pomeru. V Nemecku pri symbolickej odmene 1 euro za prácu je tendencia poprieť existenciu pracovného pomeru. Odplatnosť výkonu práce je bezprostredne spojená s ekonomickou závislosťou zamestnanca, ktorá síce sama osebe nezakladá status zamestnanca, ale predstavuje doplňujúci indikátor pri identifikácii pojmu zamestnanec. Odplatnosť výkonu práce v pracovnom pomere je jednou z podstatných charakteristík pracovného pomeru ako záväzkového právneho vzťahu, ktorý je synalagmatickým právnym vzťahom. Základnej povinnosti zamestnanca pracovať zodpovedá základná povinnosť zamestnávateľa platiť odmenu za vykonanú prácu, ktorá má v pracovnom pomere formu mzdy. Pracovný pomer je preto vždy odplatným právnym vzťahom, nie však na spôsob výmeny tovaru a ceny. Právna forma finančného plnenia zo strany zamestnávateľa – mzda – odlišuje pracovný pomer od iných druhov právnych vzťahov, ktoré rovnako ako pracovný pomer sú odplatným právnym vzťahom. Odplatnosť výkonu práce v pracovnom pomere vyjadruje jeho tzv. majetkovú stránku. Odplatnosť vykonávanej práce v pracovnom pomere má mať kontinuálny charakter.

11.11 Časové a priestorové určenie pracovného záväzku zamestnanca

Ide o veľmi podstatnú právnu charakteristiku pracovného pomeru, o časové určenie pracovného záväzku zamestnanca, ktoré vyplýva najmä z ustanove-

nia § 47 ZP SR. Zamestnanec vykonáva závislú prácu v určitom pracovnom čase na vopred dohodnutom pracovnom mieste. Má zo strany zamestnávateľa vopred určený pracovný čas, ako aj čas odpočinku. Druhou stranou časového určenia pracovného záväzku zamestnávateľa je dohoda zamestnanca so zamestnávateľom o pracovnom pomere na určitý čas alebo o pracovnom pomere na neurčitý čas. Uvedený indikátor existencie pojmu pracovný pomer či pojmu zamestnanec je nástupom digitalizácie pracovných postupov výrazne spochybnený. Zamestnanec často pracuje pri svojom počítači kedy uzná za vhodné, napríklad aj v noci a reálne dodržiavanie pracovného času a času odpočinku zo strany zamestnávateľa je ťažko kontrolovať, čím smernica 2003/88/ES o určitých aspektoch pracovného času nie je do reálneho života plne presaditeľná. To platí aj pre národné pracovnoprávne úpravy maximálneho limitu pracovného času a minimálnych limitov času odpočinku, ktoré sú zo strany zamestnancov pomocou digitálnych platforiem nedodržiateľné a zo strany zamestnávateľov neukontrolovateľné.

11.12 Zamestnanec vykonáva prácu výrobnými prostriedkami zamestnávateľa

Zamestnanec spravidla pracuje pomocou výrobných alebo pracovných prostriedkov zamestnávateľa.

Práca vykonávaná výrobnými prostriedkami zamestnávateľa charakterizuje pojem závislej práce, aj keď podľa doterajšieho právneho stavu i právneho stavu do najbližšej budúcnosti výkon závislej práce sa môže za určitých podmienok uskutočňovať pracovnými prostriedkami zamestnanca, za užívanie ktorých zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi dohodnuté náhrady podľa ZP. Preto nepovažujeme túto právnu vlastnosť osobitne charakterizujúcu pojem pracovný pomer.⁷⁹ V aplikačnej praxi by mohli nastať situácie, keď tento znak bude chýbať práve z dôvodu, že pri výkone práce zamestnanec používa svoj pracovný prostriedok, nie pracovný prostriedok zamestnávateľa. Ak vzniknú takéto situácie v aplikačnej praxi, za predpokladu, že všetky právne znaky pracovného pomeru budú splnené, bolo by treba takúto prácu považovať za výkon práce, ktorá má právne charakteristiky pracovného pomeru.

⁷⁹ Fínska pracovnoprávna úprava výslovne zakotvuje, že pracovný pomer je daný aj vtedy, ak fyzická osoba pri práci používa svoje pracovné predmety, pracovné alebo výrobné prostriedky.

11.13 Práca na cudzí účet a zamestnávateľ znáša riziko vykonávanej práce

Ide o prvok širšie koncipovanej ekonomickej podriadenosti. Naopak práca na vlastný účet sa v zahraničí hodnotí ako podstatná negatívna indícia v neprospech právneho statusu zamestnanca.⁸⁰

Závazok prideľovať prácu, zamestnávať pracovníka zo strany zamestnávateľa Súdny dvor poprel ako indikátor pojmu pracovný pomer.⁸¹ V právnej veci Raulin ESD uznal za pracovný pomer aj prípad, v ktorom išlo o prácu na zavolanie, pričom zamestnanec nebol povinný tomuto zavolaniu vyhovieť. V právnej veci Preston Súdny dvor EÚ usúdil, že ide o pracovnú zmluvu preto, že sa zrealizovali krátkodobé pracovné zmluvy opakovane a pravidelne na tú istú činnosť. V právnej veci Wippel Súdny dvor deklaroval, že aj práca na zavolanie bez konkrétnej pracovnej povinnosti zamestnanca je pracovným pomerom.

Záver

Absenciou legálneho vymedzenia pracovný pomer vznikajú nemalé ťažkosti najmä v rámci súdnych sporov pri identifikácii existencie pracovného pomeru osobitne v situáciách, keď zmluvne dohodnuté povinnosti strán nie sú do takej miery jasné a jednoznačné, aby sa z nich dali vyvodiť jednoznačné závery o existencii pracovného pomeru.

Práca, ktorá je podnikaním, nie je závislou prácou ako právne spôsobilým predmetom pracovného pomeru. Ten, kto ju vykonáva, podnikateľ, vykonáva ju na vlastný účet nie na účet niekoho iného. Fyzická osoba, ktorá podniká, je podnikateľom nie zamestnancom.

Podľa ust. § 2 živnostenského zákona živnosť je sústavná činnosť prevádzkovaná sústavne a samostatne, vo vlastnom mene, na vlastnú zodpovednosť, za účelom dosiahnutia zisku. Ide o typ podnikania, ktoré je živnostenským podnikaním v zmysle živnostenského zákona č. 455/1991 Zb. v znení neskorších predpisov.

Podľa ust. 2 § Obchodného zákonníka podnikaním sa rozumie sústavná činnosť vykonávaná podnikateľom vo vlastnom mene a na vlastnú zod-

⁸⁰ Pracovnoprávna úprava Talianska, Holandska, Portugalska, Fínska, Rakúska, Veľkej Británie, Španielska.

⁸¹ C-357/89 (Raulin), C-78/98 (Preston), C-313/02 (Wippel).

povednosť za účelom dosiahnutia zisku. Podnikateľom podľa Obchodného zákonníka je fyzická osoba, ktorá vykonáva sústavnú činnosť vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť za účelom dosiahnutia zisku.

Podľa judikatúry Ústavného súdu SR, ako aj judikatúry Ústavného súdu ČR (napr. Nález ÚS ČR pod sp. zn. III ÚS 140/1999) podnikateľom je každá fyzická osoba či právnická osoba, ktorá oprávnené podniká, teda vykonáva sústavne a samostatne podnikateľskú činnosť vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť za účelom dosiahnutia zisku. Obchodným zákonníkom sa spravujú vzťahy medzi podnikateľmi, teda vzťahy súvisiace s podnikaním (§ 1 OBZ). Ostatné právne vzťahy, do ktorých vstupujú podnikatelia ako občania, sa spravujú inými právnymi predpismi, a to podľa charakteru konkrétnych spoločenských vzťahov.

Skutočná závislá práca nikdy nenapĺňa pojem podnikania ako sústavnej zárobkovej činnosti vykonávanej vo vlastnom mene, na vlastnú zodpovednosť s cieľom dosiahnutia zisku. Skutočne závislá práca, nemôže sa stať ani predmetom niektorého zo zmluvných typov Občianskeho zákonníka alebo Obchodného zákonníka ani vtedy, ak by síce išlo o skutočnú podnikateľskú činnosť, ale činnosť právne krytú niektorými zmluvnými typmi Občianskeho zákonníka. Konceptia občianskoprávných zmluvných typov podľa Občianskeho zákonníka pri potenciálnej voľbe zmluvného typu prísne vychádza zo skutočného obsahu právneho vzťahu, ktorý sa má týmto zmluvným typom založiť. Tak, ako nemožno pri predaji a kúpe uzatvoriť darovaciu zmluvu, tak podobne nemožno pri skutočnej závislej práci uzatvoriť príkaznú zmluvu, ale iný občianskoprávny či obchodnoprávny zmluvný typ. Obsah právneho vzťahu vždy determinuje správny výber zmluvnej formy.

12 POJEM ZAMESTNANEC PRI PRÁCI PROSTREDNÍCTVOM DIGITÁLNYCH PLATFORIEM

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.

Hlavne nové druhy a spôsoby práce zamestnancom uľahčujú prácu a na druhej strane prinášajú nové sociálnoprávne riziká pre zamestnancov.

12.1 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 činnosti, napr. zdieľanie domov, áut, služieb. Služby v rámci zdieľanej ekonomiky sa môžu poskytovať bezplatne na základe rozdelenia nákladov alebo za odmenu.⁸² 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 doteraz sú stále mimo oblasti právnej regulácie. Ide najmä o nové druhy a spôsoby prác, ktoré sa uskutočňujú pomocou digitálnych kolaboratívnych platforiem, ale aj druhy jednorazových alebo príležitostných prác, ktoré vykonáva fyzická osoba s vysokým stupňom samostatnosti a s výrazným oslabením subordinačného princípu.

Online pôsobiace kolaboratívne platformy fungujú buď 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

⁸² Uber, máš privysokú rýchlosť, časopis Týždeň, Bratislava 24. 4. 2017, s. 24–25.

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

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 príslušnej kolaboratívnej platforme 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 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, kedy sa bude vykonávať služba.

Od určujúcich okolností, ktorým 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 či je voči príslušnej kolaboratívnej platforme v pracovnoprávnom vzťahu. Ak svoju zárobkovú činnosť bude fyzická osoba vykonávať 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 status zamestnanca. Pôjde napríklad o prípady, ak poskytovateľ príslušnej služby bude svoju činnosť vykonávať len ojedinele, nepravidelne, takže nebude zodpovedať statusu osoby samostatne zárobkovo činnnej 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 nemali by sa zo strany štátnej regulácie klást rovnako náročné zákonné požiadavky ako na zamestnancov alebo osoby samostatne zárobkovo činné, t. j. podnikateľov. Stále sa rozširujúce formy kolaboratívnej ekonomiky vytvárajú na jednej strane nové pracovné príležitosti a výrazne zvyšujú flexibilitu pracovnoprávných vzťahov, pretože fyzické osoby môžu byť ekonomicky aktívne aj v situáciách, keď nie sú zaradení do tradičných pracovnoprávných vzťahov. Fyzická osoba môže fungovať súčasne vo viacerých pracovnoprávných 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, ktoré im nezabezpečujú 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.⁸³

Odporúčanie 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 v nedostatočne využívanom pracovnom potenciáli 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.⁸⁴

Ďalší rozvoj nových právnych modelov výkonu práce vytvára náročné právne prostredie pri právnej identifikácii právneho statusu fyzickej osoby, či

⁸³ Uznesenie Európskeho parlamentu z 19. januára 2017 o Európskom pilieri sociálnych práv (COM 2016/127).

⁸⁴ Tamtiež bod 11 a bod 12 Preambuly.

táto spĺňa právne charakteristiky zamestnanca alebo právne charakteristiky samostatne zárobkovo činnnej 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 sociálnoprávnu 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 ustanoviť národné právne limity a podmienky rozvoja nových právnych modelov kolaboratívnej ekonomiky.

Predpokladá sa, že digitalizácia výrobných procesov v nasledujúcich rokoch privedie 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.

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

12.2 Pojem zamestnanec alebo pojem osoby samostatne zárobkovo činnnej?

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 „dodávatelia 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 presvedčeniu, že v existujúcom pracovnom práve skutočne chýba medzikatégória 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 reagujúc na ad hoc on-line požiadavky rôznorodých subjektov, ktoré skutočne svoje podnikateľské zámery úspešne uskutočňujú online ponukami vo vzťahu k anonymnému davu, často aj z rozvojových krajín s lacnými pracovnými ponukami.

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 ani 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 pre účely voľného pohybu zamestnancov, t. j. vychádzať z pojmu pracovník ako z autonómneho pojmu práva EÚ. Právo EÚ používa pojem pracovník, obsah ktorého chápe podstatne širšie ako obsah pojmu zamestnanec v zmysle § 11 Zákonníka práce.

12.3 Spôsoby identifikácie pracovnoprávneho vzťahu poskytovania služieb a iných pracovných činností v rámci modelov kolaboratívnej/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 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 identifikáciu pojmu pracovník uskutočniť v súvislosti s kolaboratívnou ekonomikou len

tri základné testy: test podriadenosti a nadriadenosti, test povahy vykonávanej práce a test odmeňovania, čo v podstate zodpovedá širšiemu vymedzeniu pojmu pracovník ako autonómneho pojmu práva Európskej únie.

12.4 Existencia vzťahu nadriadenosti a podriadenosti

Pri individuálnom posudzovaní všetkých okolností konkrétneho prípadu je potrebné určiť, či medzi poskytovateľom služby a príslušnou kolaboratívnou platformou je subordinačný vzťah, vzťah podriadenosti a nadriadenosti, ktorý najviac charakterizuje pracovný pomer ako základný pracovnoprávny vzťah. Popri tom je potrebné preskúmať samotnú povahu vykonávanej práce konkrétnym poskytovateľom, ako aj skutočnosť, či za poskytovanú prácu dostáva poskytovateľ služby odmenu od príslušnej kolaboratívnej platformy. Od týchto podstatných okolností závisí aj určenie právneho statusu zamestnanca alebo právneho statusu samostatnej zárobkovo činnnej osoby.

Ak by sme skúmali existenciu vzťahu podriadenosti a nadriadenosti na príklade poskytovania taxislužby Uber, na určenie znaku podriadenosti ako hlavného znaku pracovného pomeru má podstatný význam fakt, či poskytovateľ služby, súkromná fyzická osoba, je povinný vykonávať prácu pod vedením kolaboratívnej platformy, v určitom pracovnom čase, či mu kolaboratívna platforma určuje náplň práce, spôsob vykonávania práce, spôsob odmeňovania, pracovné a mzdové podmienky. Pri uvedenom posudzovaní je napr. podstatné, či si poskytovateľ služby môže sám vybrať napríklad spôsob uskutočnenia práce a či sám určuje cenu poskytovanej práce (služby).

V prípade, že konkrétna kolaboratívna platforma je len v úlohe sprostredkovateľa medzi poskytovateľom služby a príjmom služby a jej funkcia sa obmedzuje len na to, že prevedie platbu od príjemcu služby na poskytovateľa služby, ide o vzťah, ktorý nenapĺňa podstatné právne charakteristiky pracovného pomeru a príslušná kolaboratívna platforma nemá právne postavenie zamestnávateľa.

Ak však príslušná kolaboratívna platforma okrem sprostredkovania poskytovania služby aj vykonáva túto službu napríklad ako svoju hlavnú činnosť a určuje individuálnym poskytovateľom služby spôsob ich výkonu, čas výkonu, cenu služby a iné pracovné podmienky a podmienky odmeňovania, v týchto prípadoch by mala byť kolaboratívna platforma voči príslušným individuálnym poskytovateľom služby v právnom postavení zamestnávateľa.

12.5 Povaha a obsah vykonávanej práce

Pokiaľ ide o povahu práce vykonávanej poskytovateľom služby, poskytovateľ služby, ak má mať status zamestnanca, musí ním vykonávaná práca - služba mať ekonomickú hodnotu, nemala by mať len malý, resp. nepatrný rozsah. Takéto pracovné činnosti by sa nemali považovať len za čisto okrajové a vedľajšie. Je úlohou vnútroštátneho práva, aby určilo, ktoré z pracovných aktivít poskytovateľov treba považovať za natoľko okrajové, vedľajšie, malé či nepatrné podľa rôznych ukazovateľov, akým je napr. frekvencia ich opakovania, limit obratu a pod. Požiadavka hospodárskeho významu vykonávanej práce sa nevzťahuje na predmet činnosti zamestnávateľa, ale na charakter, povahu a obsah práce zo strany fyzickej osoby, ktorá prácu vykonáva.⁸⁵

Ukazuje sa, že otázka hospodárskeho významu výkonu práce zo strany fyzickej osoby má pri určení statusu zamestnanca podstatný právny význam. V právnej veci Trojani Súdny dvor neuznal právny status zamestnanca a deklaroval, že fyzická osoba nespĺňa tento status, ak práca, ktorú vykonáva, nemá hospodársky význam alebo je len nepatrná.⁸⁶ Pre Armádu spásy bezdomovec vykonával rozličné domáce práce za ubytovanie a týždenné vreckové 25 eur. V tejto právnej veci Súdny dvor prenechal vnútroštátnemu súdu posúdiť, či žalobca má právny status zamestnanca.

Ak by pri posudzovaní charakteru práce vykonávaného poskytovateľom išlo len o nepatrné a okrajové pracovné činnosti, ktoré by nemali reálnu a určiteľnú ekonomickú hodnotu, osoba, ktorá by ich vykonávala, by nemala mať právny status zamestnanca, ani status pracovníka podľa práva EÚ. Doterajšia rozhodovacia činnosť Súdneho dvora neuznala niektoré pracovné činnosti za pracovné pomery, aj keď na prvý pohľad vykazovali všetky právne charakteristiky pracovného pomeru z dôvodu absencie hospodárskej povahy vykonávanej práce a fyzickú osobu vykonávajúcu túto činnosť za pracovníka podľa práva EÚ (právna vec Bettray) a ďalšie rozhodnutia. Naproti tomu za pracovníkov boli Súdny dvorom EÚ uznaní⁸⁷ členovia scientologickej cirkvi, ktorí pracovali v zariadeniach tejto cirkvi a protihodnotou ich práce nebola peňažná odmena, ale prevažne vecné plnenia zo strany cirkvi.⁸⁸

⁸⁵ C-344/87 (Bettray) zo dňa 31. 5. 1989.

⁸⁶ C-456/02 (Trojani) zo dňa 19. 2. 2004, bod 29.

⁸⁷ C-415/93 (Bosman) zo dňa 15. 2. 1995.

⁸⁸ C-196/97 (Steymann) zo dňa 5. 10. 1988, bod 11.

12.6 Odmeňovanie ako verifikátor existencie pracovnoprávného vzťahu

Odmeňovanie zamestnanca Súdny dvor považuje za potrebný znak statusu zamestnanca, pričom výška odmeny nie je rozhodujúca pri určení pojmu zamestnanec a odmeňovanie nemusí mať len peňažnú formu.

Pre vymedzenie pojmu pracovník *je skutočná a na zárobok zameraná pracovná činnosť fyzickej osoby spojená s pokynmi zamestnávateľa*. Vecný okruh takejto činnosti je podľa doterajšej judikatúry Súdneho dvora veľmi široký.

Pokiaľ ide o odmeňovanie, ak by pri vykonávaní príslušnej pracovnej činnosti fyzická osoba nepoberala od príslušnej kolaboratívnej platformy odmenu za vykonávanú prácu, znak existencie pracovnoprávného vzťahu by nebol naplnený. To platí aj za situácie, že Zákoník práce nepovažuje odmeňovanie za indikátor existencie závislej práce. Existenciou odplatnosti právneho vzťahu sa odlišujú poskytovatelia služieb od dobrovoľníkov, ktorí nie sú odmeňovaní.

Ak by práca zo strany poskytovateľa mala však všetky potrebné právne charakteristiky pracovného pomeru a príslušná kolaboratívna platforma ako zamestnávateľ by neposkytovala poskytovateľovi práce (služby) – zamestnancovi odmenu za vykonávanú prácu, konala by v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Komisia EÚ v súvislosti s prácami vykonávanými pomocou digitálnych kolaboratívnych platforiem navrhuje v každom individuálnom prípade skúmať, či konkrétna fyzická osoba je v pracovnom pomere alebo má právny status osoby samostatne zárobkovo činnnej.

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, nemožno 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.

Záver

Ak akceptujeme fakt, že podnikateľská prax na národnej aj nadnárodnej úrovni kreovala bez ohľadu na právny stav *de lege lata* také nové pracov-

né modely, ktorým nevyhovuje súčasný pojem zamestnanca tak, ako je zakotvený v § 11 Zákonníka práce, je právne relevantné posúdiť, či neprišiel už vhodný čas, aby aj zo strany súčasnej pracovnoprávnej úpravy nebola legalizovaná medzikatégoria 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 ani vylúčiť aj negatívne sociálnoprávne dôsledky, ktoré by vznikli právnou legitimizáciou postavenia ekonomicky aktívnych fyzických osôb tým, žeby sa rozšíril právny priestor, aby tieto vzťahy nahradzovali v masívnejšej podobe doterajšie štandardné pracovné pomery, a tým súčasne sa okruh štandardných zamestnancov stále zužoval.

Z hľadiska pracovnoprávnych vzťahov je osobitne významné právne postavenie poskytovateľov služieb, ktorí sú v modeloch kolaboratívnej ekonomiky najčastejšie buď v roli zamestnancov alebo v roli osôb samostatne zárobkovo činných, resp. osôb, ktoré nemajú status zamestnanca ani status osoby samostatne zárobkovo činnnej.

Samotná povaha právneho modelu kolaboratívnej platformy a vzťah medzi ňou a poskytovateľom konkrétnej služby podstatným spôsobom predurčuje aj právnú povahu vzťahu, ktorý je buď pracovnoprávnym vzťahom a poskytovateľ služby je v právnej pozícii zamestnanec, alebo je obchodnoprávnym vzťahom medzi kolaboratívnou platformou a fyzickou osobou samostatne zárobkovo činnou. V niektorých prípadoch pôjde o občianskoprávny vzťah pri výkone drobných príležitostných služieb.

Decentralizácia výroby vplyvom globalizačných procesov vytvára tlak na stále flexibilnejšie pracovné modely, ktoré zamestnancom na rozdiel od štandardných pracovných pomerov nezabezpečujú dostatočnú pracovnoprávnu ochranu. Práca sa stále viac individualizuje, takže zamestnanec sa vznikom pracovného pomeru 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).

Tým, že práca uskutočňovaná prostredníctvom digitálnych platforiem sa stále viac individualizuje, fyzická osoba ju nevykonáva klasickým začlenením do kolektívu ostatných zamestnancov, ako je charakteristické pri práci vykonávanej v pracovnom pomere. Fyzická osoba, ktorá ju vykonáva, je

zodpovedná sama za seba, aj keď nie je podnikateľom, lebo nespĺňa prevažnú väčšinu znakov podnikania. Práca fyzickej osoby nie je uskutočňovaná za účelom zisku a fyzická osoba ju vykonáva pre svojho odberateľa v ekonomickej závislosti. Vzhľadom na vysokú individualizáciu práce aj možnosti pôsobenia odborov na zamestnancov sú mimoriadne obmedzené.

Uvedená charakteristika práv súčasnosti 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 online 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 samostatná zárobkovo činná osoba.

Tým, že nové pracovné modely, ktoré v súčasnosti vznikajú a dynamicke sa rozširujú najmä prostredníctvom digitálnych platforiem doteraz nie sú právne kryté ochranou subjektov vykonávajúcich takúto prácu a 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.

Potreba pracovnoprávnej ochrany aj tejto stále sa rozširujúcej právnej kategórie „zamestnancov“ vyplýva aj z najnovších dokumentov Európskej únie zdôrazňujúcich potrebu ochrany všetkým formám práce, štandardným, ale aj neštandardným.

II. ODDIEL

VÝKON FUNKCIE ŠTATUTÁRNEHO ORGÁNU A PRACOVNÝ POMER

1 VŠEOBECNÁ CHARAKTERISTIKA PROBLÉMU

Takmer dve desaťročia sme v našom právnom poriadku konfrontovaní s problémom právneho krytia závislej práce zmluvnými typmi Obchodného zákonníka. Tento problém nadobudol v priebehu deväťdesiatych rokov minulého storočia také veľké rozmery, že sa stal v septembri roku 2000 jednou z nosných tém Svetového kongresu pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia v Jeruzaleme.⁸⁹ K podstatnému rozšíreniu právneho krytia závislej práce zmluvnými typmi obchodného práva, ktoré je ekonomicky menej nákladné, došlo najmä na území nových členských krajín EÚ. Na problém zastretých pracovných pomerov upozornila aj Medzinárodná organizácia práce v júni roku 2006 v Správe z 95. zasadnutia Medzinárodnej konferencie práce. Závažné následky vyplývajúce z právneho krytia závislej práce zmluvnými typmi obchodného práva spočívajú vo vytváraní nerovnakých východiskových predpokladov pre voľnú hospodársku súťaž medzi zamestnávateľmi.

Uvedený stav v právnom krytí závislej práce zmluvnými typmi obchodného práva Medzinárodná organizácia práce pokladá za pohromu nielen pre pracovné právo, ale osobitne pre daňový systém, systém sociálneho zabezpečenia, ako aj pre celkový hospodársky systém štátov.⁹⁰

V prípade posudzovania právneho postavenia členov štatutárnych orgánov pri výkone funkcie štatutárneho orgánu ide síce tiež o konkurenciu medzi zmluvnými typmi pracovného práva a obchodného práva, ale v opačnom zmysle slova, keď sa zmluvné strany usilujú zmluvne podriaďiť výkon nezávislej práce, funkcie štatutárneho orgánu, právnomu režimu Zákonníka prá-

⁸⁹ SUMMER, C.: Similitudes y diferencias entre contractos laborales y contractos comerciales civiles, Zborník zo svetového kongresu pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, september 2000, Jeruzalem.

⁹⁰ Príloha k Odporúčaniu č. 198/2006 Medzinárodnej organizácie práce o pracovnom pomere.

ce, dať mu punc pracovného pomeru, aj keď funkcia člena štatutárneho orgánu nezodpovedá základným právnym charakteristikám pracovného pomeru ani legálnemu vymedzeniu pojmu závislá práca.

Preto otázka možnosti vykonávania funkcie člena štatutárneho orgánu v pracovnom pomere je v aplikačnej praxi stále aktuálna, okrem iného, z dôvodu, aby aplikačná prax v dobrej viere vedela správne rozpoznať, či v konkrétnom prípade ide o výkon závislej práce, ktorú treba právne pokryť pracovným pomerom, alebo ide o výkon práce, ktorá nespĺňa základné právne charakteristiky závislej práce, a preto ju nemožno uskutočňovať v pracovnom pomere, ale zmluvnými typmi obchodného práva.

Nemálo členov štatutárnych orgánov pri výkone svojej funkcie by sa v pozícii „zamestnancov“ veľmi radi skryli pod ochranný plášť pracovného práva. Radi by boli, aby mozaika ich právneho postavenia čerpala zo všetkých predností obchodného práva a zmluvnej voľnosti, ale na druhej strane aj zo všetkých ochranárskych ustanovení pracovného práva aj na úkor firmy, na čele ktorej stoja. Ide o situácie, keď si zmluvné strany vyberú z pracovného práva a obchodného práva to najlepšie, čo im najviac vyhovuje.

Ešte na začiatku deväťdesiatych rokov Najvyšší súd Českej republiky a následne aj Najvyšší súd Slovenskej republiky rozhodol, že konateľ spoločnosti s ručením obmedzeným nemôže byť pri vykonávaní funkcie štatutárneho orgánu v pracovnom pomere.⁹¹ Týmto spôsobom česká a slovenská judikatúra nadviazala vo vyššie uvedenej oblasti na zahraničnú judikatúru. Od tohto obdobia judikatúra Českej republiky vo vyššie uvedenej veci bola viac početná ako judikatúra Slovenskej republiky, obe však konštantné a kontinuálne so závermi, že člen štatutárneho orgánu pri výkone funkcie štatutárneho orgánu nemôže byť v pracovnom pomere hlavne z dôvodu, že *výkon funkcie člena štatutárneho orgánu nezodpovedá pojmovým znakom závislej práce, a tým ani pojmovým znakom pracovného pomeru a súčasne výkon funkcie člena štatutárneho orgánu nie je druhom práce*. Podľa ustálenej judikatúry Slovenskej a Českej republiky činnosť štatutárneho orgánu (prípadne jej člena, ak ide o kolektívny štatutárny orgán) obchodnej spoločnosti alebo družstva) fyzická osoba nevykonáva v pracovnom pomere, a to ani v prípade,

⁹¹ Rozsudok Vrchného súdu v Prahe zo dňa 21. 4. 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92, publikovaný v Sbírcе soudních rozhodnutí a stanovisek č. 13/1993; rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 26. 11. 1997, sp. zn. 5 Cdo 92/97; tiež rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 25. 6. 2008, sp. zn. 4 Sžo 29/2007; uznesenie Najvyššieho súdu SR 4M Cdo 6/2009 zo dňa 16. 12. 2010; rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 1 Sža 37/2015 a rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 1. 12. 2015, sp. zn. 1 Sža 27/2015, rozsudok NS ČR zo dňa 19. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3613/2015.

že nie je spoločníkom. Za neplatnú pracovnú zmluvu doterajšia judikatúra považuje pracovnú zmluvu zakladajúcu pracovný pomer, na základe ktorej má zamestnanec vykonávať v obchodnej spoločnosti alebo v družstve prácu (funkciu), ktorej náplňou je činnosť, akú vykonáva štatutárny orgán, prípadne člen štatutárneho orgánu právnickej osoby. Pričom bola v predchádzajúcich desaťročiach zo strany pracovnoprávnej teórie všeobecne akceptovaná možnosť súbehu výkonu funkcie člena štatutárneho orgánu v rámci obchodnoprávnych vzťahov s inou pracovnou činnosťou pre ten istý zamestnávateľský subjekt, vykonávanou v rámci pracovnoprávnych vzťahov, pokiaľ takáto činnosť spĺňala právne charakteristiky závislej práce.⁹²

2 PRÁVNE ZÁKLADY

Predchádzajúce desaťročia ani pracovnoprávna teória nespochybňovala súdnu judikatúru týkajúcu sa právneho postavenia člena štatutárneho orgánu pri výkone funkcie člena štatutárneho orgánu.⁹³ V súlade s existujúcou judikatúrou uzatvárala, že výkon funkcie štatutárneho orgánu sa nemá uskutočňovať v pracovnom pomere.⁹⁴

⁹² BARANCOVÁ, H.: Pracovnoprávne postavenie managmentu obchodných spoločností, 1. časť, Práce a mzda, Praha, roč. 4, č. 3, 1994, s. 30–36; BARANCOVÁ, H.: Pracovnoprávne postavenie managementu obchodných spoločností, 2. časť, Práce a mzda, Praha 4/1994, s. 22–26; BARANCOVÁ, H.: K pojmu pracovného pomeru. Právni rozhledy, 2/1999, s. 73–79; BARANCOVÁ, H.: K vymedzeniu pojmu pracovného pomeru. Pracovný pomer alebo obchodnoprávny vzťah? Právny obzor, 1/2004, s. 28–44; BARANCOVÁ, H.: Pracovná zmluva, mandátna zmluva a príkazná zmluva, Právny obzor, 1/1994, s. 44–51; BARANCOVÁ, H.: Problém manažérskych zmlúv, Justičná revue, 9/1998, s. 23–27; BARANCOVÁ, H.: Konkurencia zmluvných typov pracovného, obchodného a občianskeho práva. Právo a zamestnání, 9–10/1999, s. 23–25; BARANCOVÁ, H.: Pojem závislá práca (kritická analýza). In: Pracovnoprávne elementy výkonu závislej práce (elektronický dokument). Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, Košice, 2015; BARANCOVÁ, H.: Reformné prístupy k legálnej definícii pojmu zamestnanec. Právny obzor 4/2013.

⁹³ BARANCOVÁ, H.: Právna charakteristika závislej činnosti. Ekonomický a právny poradca podnikateľa 9/2003, s. 88–93; BARANCOVÁ, H.: Pracovná zmluva, mandátna zmluva a príkazná zmluva, Právny obzor 1/1994; PALA, R.: Prípustnosť súbehu výkonu funkcie (člena) štatutárneho orgánu a pracovného pomeru. Bulletin slovenskej advokácie, 9/2008, s. 10 a n.

⁹⁴ BARANCOVÁ, H.: K prípustnosti atypických zmlúv v pracovnom práve. Právny obzor 6/1998. BARANCOVÁ, H.: Výkon závislej práce vo vzťahu k zmluvným typom pracovného a obchodného práva. Bulletin advokácie 5/1999; KALENSKÁ, M.: Manažerská smlouva v českém právním řádu. Bulletin advokácie 5/1999; BARANCOVÁ, H.: K pojmu pracovný

Za určitý „zlom“ v nazeraní na právne postavenie člena štatutárneho orgánu pri výkone tejto funkcie možno považovať nález Ústavného súdu Českej republiky zo septembra 2016, ktorý aj keď na jednej strane akceptuje prax, judikatúru aj legislatívu, podľa ktorých výkon závislej práce sa musí uskutočňovať v pracovnoprávných vzťahoch, súčasne vznáša otázku, prečo by si výkon funkcie štatutárneho orgánu zmluvné strany nemohli v obchodnom práve dohodnúť, že túto zmluvu podriadia pod právny režim Zákonníka práce a budú ju vykonávať v pracovnom pomere.⁹⁵

Na uvedený nález Ústavného súdu ČR reagovali v českej a slovenskej právnickej literatúre prevažne predstavitelia obchodného práva a občianskeho práva.⁹⁶

Problém právneho postavenia členov štatutárnych orgánov pri výkone funkcie štatutárneho orgánu je stále vysoko aktuálny nielen z hľadiska právnej praxe, ale aj z teoretického hľadiska a z hľadiska právneho stavu *de lege lata* či právneho stavu *de lege ferenda*.

Správne posúdenie právneho statusu člena štatutárneho orgánu pri výkone funkcie štatutárneho orgánu sa dotýka fundamentálnych právnych kategórií pracovného práva, akou je nielen predmet pracovného práva, povaha a obsah pracovnoprávných vzťahov, vznik a predpoklady pracovnoprávných vzťahov, pojem zamestnanec, pojem závislá práca, ponímanie zmluvnej autonómie strán v pracovnom práve, ale aj ďalších zásadných otázok pracovného práva.

pomer. Právny obzor 4/2013; RADA, I.: Souběh funkce (člena) statutárního orgánu a vedoucího zaměstnance. Právní rozhledy 1/2006; MUŽÍK, T.: Funkce statutárního orgánu není druhem práce, epravo z 15. novembra 2004, (dostupný na www.epravo.cz); ODROBINOVA, V.: Může být statutární orgán nebo jeho člen zároveň zaměstnancem téže společnosti? epravo z 4. 1. 2005 (dostupný na www.epravo.cz), tiež dokumenty Svetového kongresu pre pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia v Jeruzaleme z roku 2000 k problému konkurencie zmluvných typov v pracovnom, obchodnom práve a občianskom práve, Jeruzalem 2000.

⁹⁵ Nález Ústavného súdu Českej republiky z 13. 9. 2016, sp. zn. I ÚS 190/15.

⁹⁶ ELIÁŠ, K.: Variabilita života a schémata (K souběhu pracovního poměru s členstvím ve statutárním orgánu obchodní korporace). Obchodněprávní revue 10/2009, s. 271 a n.; HAVEL, B.: Výkon funkce člena statutárního orgánu, včetně smlouvy o výkonu funkce v prolnutí ZOK a ObčZ, In: sborník XXII. Karlovarské právnícké dny, Praha: Leges, 2014, s. 412 a n.; CSACH, K.: Sůbeh výkonu funkcie člena štatutárneho orgánu a pracovného pomeru – revolúcia na obzore? (k nálezu Ústavného súdu ČR z 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15), Súkromné právo 1/2017, s. 2 –8, DRÁPAL, L.: O „souběhu“ aneb jiné činnosti než závislá práce v základních pracovněprávních vztazích, Právní rádce, 1/2017, s. 50 a n.

Aj z týchto dôvodov je potrebné správne analyzovať problémy súvisiace s výkonom funkcie štatutárneho orgánu aj zo širších právnoteoretických hľadísk.

Ústavný súd Českej republiky v náleze pod sp. zn. I. ÚS 190/15 zo dňa 13. 9. 2016 spochybnil doterajšiu ustálenú judikatúru všeobecných súdov v ČR vo veci právneho statusu člena štatutárneho orgánu pri výkone funkcie štatutárneho orgánu a vyhodnotil ju ako nedostatočne argumentačne zvládnutú. Argumenty českých všeobecných súdov odôvodňujúce, prečo nemôže byť člen štatutárneho orgánu pri výkone funkcie štatutárneho orgánu v pracovnom pomere, Ústavný súd ČR nepovažoval za dostačujúce, čím však zásadne nepoprel správnosť doterajšej judikatúry všeobecných súdov. Za právne významný zo záverov Ústavného súdu ČR považujeme časť, v ktorej ÚS ČR vyslovil, že: *„ustanovenia ZP definujú síce právne vzťahy, ktoré sa vždy spravujú Zákonníkom práce, ale súčasne nebránia ani tomu, aby si aj v iných prípadoch zmluvné strany zvolili režim Zákonníka práce.“* Inými slovami podľa Ústavného súdu ČR právne vzťahy závislej práce sú vždy podriadené právnemu režimu Zákonníka práce, resp. iného osobitného zákona z oblasti pracovného práva, ale na druhej strane tento fakt sám osebe ešte neznamená, že by na základe vôle zmluvných strán nebolo možné a prípustné podriaďiť právnemu režimu Zákonníka práce aj iné právne vzťahy, v rámci ktorých nejde o výkon závislej práce. Ústavný súd ČR v tejto súvislosti uložil všeobecným súdom povinnosť predovšetkým náležite odôvodniť a vyargumentovať, prečo si členovia štatutárneho orgánu nemôžu vzájomné práva a povinnosti upraviť napr. zmluvou o výkone funkcie, a podriaďiť túto zmluvu právnemu režimu Zákonníka práce.

Reakcia na uvedený nález Ústavného súdu ČR nedala na seba dlho čakať nielen v právnej teórii, ale aj v následnej rozhodovacej praxi NS ČR.⁹⁷

V januári 2017 došlo k prijatiu rozsudku Najvyššieho súdu ČR, ktorý už reaguje na spomínaný nález Ústavného súdu ČR a NS ČR zotrváva na svojej doterajšej judikatúre v uvedenej veci. Argumentačne podstatne viac vylepšuje svoje doterajšie závery, podľa ktorých funkciu člena štatutárneho orgánu nemožno vykonávať v pracovnom pomere.⁹⁸

Najvyšší súd Českej republiky vo svojom rozhodnutí sa teda opäť zaoberal otázkou, či môže člen štatutárneho orgánu vykonávať činnosť štatutárnemu

⁹⁷ Rozsudok NS ČR 31 Cdo 4831/2017.

⁹⁸ Nález Ústavného súdu ČR z 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15.

orgánu v pracovnom pomere.⁹⁹ Po podrobnej právnej analýze NS ČR opäť potvrdil záver, že člen štatutárneho orgánu nemôže byť pri výkone funkcie člena štatutárneho orgánu v pracovnom pomere. Na uvedené rozhodnutie reagoval svojím rozhodnutím Veľký senát NS ČR v občianskoprávných veciach sp. zn. 31 Cdo 4831/2017 zo dňa 13. 4. 2018. Aj keď konštatuje, že zmluvné strany pri dojednávaní napr. manažérskej zmluvy, zmluvy o výkone funkcie alebo iného nepomenovaného zmluvného typu môžu dojednať benefity z právneho režimu Zákonníka práce, konštatuje súčasne, že tento vzťah nie je závislou prácou, preto nie je pracovnoprávnym vzťahom, ale obchodnoprávnym vzťahom (pozri bod 38 a nasl. citovaného rozhodnutia).

Pri formulovaní správnej odpovede na vyššie uvedenú otázku z právno-teoretických hľadísk zisťujeme, že správne riešenie uvedeného právneho problému nie je možné bez odpovedí na zásadné otázky pracovného práva, akou je otázka *predmetu pracovného práva*, *vecnej pôsobnosti Zákonníka práce*, *otázka predmetu pracovnoprávných vzťahov*, *predpokladov vzniku pracovnoprávných vzťahov*, *pojmu závislá práca*, *pojmu zamestnanec tak, ako aj otázka rozsahu zmluvnej voľnosti v pracovnom práve*.

Právne relevantnou vo vyššie uvedenej súvislosti je aj otázka, či zmluvná voľnosť strán v obchodnom práve je rozhodujúca, resp. postačujúca pre určenie, že príslušný právny vzťah je pracovnoprávnym vzťahom alebo obchodnoprávnym vzťahom.

3 PREDMET PRACOVNÉHO PRÁVA

Pracovné právo je samostatným právnym odvetvím právneho systému Slovenskej republiky. Charakteristikou samostatnosti právneho odvetvia je osobitný predmet právnej úpravy v porovnaní s inými právnymi odvetviami, ako aj osobitná metóda regulácie právneho odvetvia. Pracovné právo popri občianskom aj obchodnom práve má osobitný predmet úpravy.¹⁰⁰

⁹⁹ Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 19. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3613/2015, rozsudok NS ČR zo dňa 13. 4. 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017.

¹⁰⁰ BARANCOVÁ, H.: K niektorým problémom postavenia pracovného práva v systéme právneho poriadku. Právnik 4/1998, s. 290–299; BARANCOVÁ, H.: Rekodifikácia Občianskeho zákonníka a optimalizácia vzťahu občianskeho a pracovného práva, Justičná revue 3/2008, s. 374–382.

Pojem a predmet pracovného práva nemožno odvodiť len zo sémantického spojenia pojmov právo a práca. Predmetom pracovného práva nie je akákoľvek ľudská práca. K tomu, aby bola práca právne spôsobilým predmetom pracovného práva, musí spĺňať určité právne charakteristiky. *Predmetom pracovného práva sú len právne vzťahy späté s výkonom závislej práce a vzťahy, ktoré súvisia s výkonom závislej práce.*¹⁰¹

Do osobnej pôsobnosti pracovného práva patrí okruh subjektov, na ktoré sa vzťahujú normy pracovného (nie obchodného) práva. Vecnú pôsobnosť pracovného práva tvorí rozsah spoločenských vzťahov regulovaných normami pracovného práva.

Vecná pôsobnosť Zákonníka práce podľa § 1 sa vzťahuje na pracovnoprávne vzťahy, alebo ak tak ustanovuje osobitný zákon, aj na obdobné pracovné vzťahy. Z hľadiska osobnej pôsobnosti Zákonníka práce Zákonník práce reguluje právne postavenie zamestnanca a zamestnávateľa pri výkone závislej práce.

Pracovné právo ako prejav svojej samostatnosti má na rozdiel od občianskeho a obchodného práva špeciálnu metódu právnej regulácie. Nie je ňou metóda rovnosti účastníkov, aká je charakteristická pre oblasť občianskoprávných vzťahov, ani metóda nadriadenosti a podriadenosti, aká je charakteristická pre oblasť administratívnoprávnych vzťahov. Pracovnému právu dominuje špecifická metóda právnej regulácie, ktorá je symbiózou metódy občianskeho práva a administratívneho práva. Aj z pohľadu špecifickej metódy právnej regulácie je pracovné právo hybridným právnym odvetvím, ktoré nevykazuje všetky právne charakteristiky súkromného práva, aj keď z hľadiska právneho významu pracovné právo je vo svojej ťažiskovej časti súkromným právom. Existujúca početnosť verejnoprávných prameňov pracovného práva charakterizuje pracovné právo ako právne odvetvie s významným zastúpením verejného práva.

Pri právnej analýze možnosti výkonu práce člena štatutárneho orgánu v pracovnoprávných vzťahoch je právne významná predovšetkým otázka, čo je predmetom pracovnoprávných vzťahov. Ak predmetom pracovnopráv-

¹⁰¹ Pozri tiež BĚLINA, M. – PICHRT, J. a kol.: Pracovní právo, 7. vydání, Praha: C. H. Beck, 2017, s. 55; HŮRKA, P. a kol.: Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 22; ŽULOVÁ, J. – BARINKOVÁ, M. – DOLOBÁČ, M.: Pracovní právo v poznámkách s příklady, 2. vydání. Bratislava: Wolter Kluwer, 2017, s. 67; BARANCOVÁ, H. – SCHRÖNK, R.: Pracovní právo, Bratislava: Sprint 2, 2016, s. 27; GALVAS, M. a kol.: Pracovní právo, Brno: MU, 2015, s. 18 a n.

nych vzťahov je výkon závislej práce, jeho predmetom súčasne nemôže byť aj výkon „nezávislej“ práce.

K pracovnému právu ako odvetviu so špeciálnym predmetom svojej úpravy sa z času na čas vo svojej rozhodovacej činnosti vyjadruje aj Súdny dvor EÚ, ako aj Európsky súd pre ľudské práva. Napríklad Veľká komora Európskeho súdu pre ľudské práva v jednom zo svojich najnovších rozhodnutí prijatom v právnej veci Bărbulescu proti Rumunsku z 5. septembra 2017 v bode 117 konštatuje, že: *„Pracovné právo má osobitné črty, ktoré je potrebné zohľadniť. Vzťah zamestnávateľ a zamestnanec je zmluvným vzťahom s osobitnými právami a povinnosťami každej zmluvnej strany a je charakterizovaný právnou podriadenosťou. Riadi sa svojimi vlastnými predpismi, ktoré sa značne odlišujú od pravidiel, ktoré sa všeobecne vzťahujú na iné druhy právnych vzťahov v medzi jednotlivcami.“*¹⁰²

Obdobné konštatácie sa vyskytujú v rozsudku ESEP v právnej veci Saumier proti Francúzsku z 12. januára 2017.¹⁰³

Aj Súdny dvor EÚ v súvislosti s rozhodovaním o dočasnom vysielaní zamestnancov do krajín Európskej únie v právnej veci Manpower konštatuje: *„Okolnosťami svedčiacimi o existencii pracovnoprávneho vzťahu je najmä princíp podriadenosti a nadriadenosti medzi vysielajúcim zamestnávateľom a dočasne vyslaným zamestnancom, vyplácanie mzdy, právo skončenia pracovnoprávneho vzťahu pri porušení pracovných povinností a ďalšie charakteristiky.“*¹⁰⁴

Právnym dokumentom EÚ, ktorý sa dotýka aj otázky právnej povahy pracovného pomeru je oznámenie Európskej komisie o Európskej agende pre kolaboratívne hospodárstvo z roku 2016. Usmerňuje členské štáty vo veci identifikácie pracovného pomeru v rámci rozvíjajúcej sa kolaboratívnej ekonomiky. Európska komisia odporúča členským štátom rôzne druhy atypických právnych vzťahov, ktoré sú na rozmedzí pracovného práva a obchodného práva posudzovať vykonaním testu podriadenosti a nadriadenosti, testu povahy vykonávanej práce a testu odmeňovania za prácu, a týmto spôsobom správne identifikovať existenciu či neexistenciu pracovného pomeru.¹⁰⁵

¹⁰² Rozsudok ESEP č. 61496/08, právna vec Bărbulescu proti Rumunsku zo dňa 5. 9. 2017, bod 17.

¹⁰³ Rozsudok ESEP č. 74734/14, právna vec Saumier proti Francúzsku zo dňa 12. 1. 2017.

¹⁰⁴ C-35/70 (Manpower) zo dňa 17. 12. 1972.

¹⁰⁵ Oznámenie Európskej komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a výboru regiónov pod názvom: „Európska agenda pre kolaboratívne hospodárstvo“, COM (2016)356 final zo dňa 2. 6. 2016.

Podľa Najvyššieho súdu ČR z 19. januára 2017 ak má byť vzťah medzi dvoma subjektmi považovaný za pracovnoprávny vzťah, musí ísť o vzťah medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ktorého predmetom je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, výlučne osobne zamestnancom pre zamestnávateľa podľa jeho pokynov, v jeho mene za mzdu, plat alebo odmenu za prácu v pracovnom čase alebo inak stanovenom alebo dohodnutom čase na pracovisku zamestnávateľa, poprípade na inom dohodnutom pracovnom mieste, na náklady zamestnávateľa a na jeho zodpovednosť.¹⁰⁶ Člen štatutárneho orgánu pri výkone svojej funkcie štatutárneho orgánu nenapĺňa tieto znaky, preto túto svoju činnosť nemôže vykonávať v pracovnom pomere.¹⁰⁷

4 PREDPOKLADY A PRVKY VZNIKU PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV

Podľa učebnicovej literatúry pracovného práva základným predpokladom vzniku pracovnoprávných vzťahov je existencia noriem pracovného práva, ktoré určujú, kto môže byť subjektom pracovného práva, resp. účastníkom pracovnoprávných vzťahov.¹⁰⁸

Kto môže byť subjektom pracovného práva (účastníkom pracovnoprávných vzťahov) nemôže určovať obchodné právo ani občianske právo a ani výlučne zmluvná autonómia strán, ktorá je v obchodnom práve v porovnaní s pracovným právom široká s možnosťou uzatvárania nepomenovaných zmluvných typov.¹⁰⁹

Okrem existencie noriem pracovného práva ďalším predpokladom vzniku pracovnoprávných vzťahov sú právne skutočnosti. Výlučne normy pracovného práva určujú, na základe akých právnych skutočností pracovnoprávne vzťahy vznikajú, menia sa alebo zanikajú. Vznik pracovnoprávných vzťahov, ale aj zmena a zánik pracovnoprávných vzťahov závisia od právnych skutoč-

¹⁰⁶ Rozhodnutie NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 3613/2015 zo dňa 19. 1. 2017.

¹⁰⁷ Tamtiež.

¹⁰⁸ LÖSCHNIGG, G.: Arbeitsrecht, 13. Auflage, OGB Verlag, 2017, s. 158 a n.; BARANCOVÁ, H. – SCHRÖNK, R.: Pracovné právo. Bratislava: Sprint 2, 2016, s. 127 a n.; BĚLINA, M. – PICHRT, J. a kol.: Pracovní právo. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 55; GALVAS, M. a kol.: Pracovní právo. Brno: MU, 2015, s. 15 a n.

¹⁰⁹ Tamtiež.

ností určených normami pracovného práva pri výkone závislej práce samotným výkonom závislej práce alebo v súvislosti s výkonom závislej práce medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Podľa existujúceho právneho stavu žiadna norma pracovného práva v súčasnosti neumožňuje, aby vznik pracovnoprávnych vzťahov závisel a bol determinovaný len vôľou zmluvných strán, pokiaľ ide o výber zmluvnej formy. Obdobne žiadna norma pracovného práva doposiaľ neumožňuje, aby bolo možné právny úkon obchodného práva považovať za právny základ pracovnoprávneho vzťahu. Napríklad právnym základom vzniku funkcie členovi predstavenstva akciovej spoločnosti je právne účinné rozhodnutie dozornej rady o jeho voľbe za splnenia právnych predpokladov podľa Obchodného zákonníka. Právny vzťah člena štatutárneho orgánu teda nevznikne dňom, ktorý si zmluvné strany dohodli ako deň nástupu do práce. Aj v prípade, žeby si zmluvné strany dohodli, že výkon funkcie člena štatutárneho orgánu sa bude realizovať v pracovnoprávnom vzťahu, ak fyzická osoba aspirujúca na člena štatutárneho orgánu nespĺní predpoklady podľa Obchodného zákonníka práce (voľba dozornou radou), nestane sa členom štatutárneho orgánu (bod 41 R 31 Cdo 4831/2017). Obdobne platí aj pri zániku funkcie člena štatutárneho orgánu. Zánik funkcie člena štatutárneho orgánu sa spravuje Obchodným zákonníkom bez ohľadu na druh uzatvorenej zmluvy. Zmluva o výkone funkcie štatutárneho orgánu musí bez ohľadu na zmluvne dojednaný právny režim byť schválená valným zhromaždením.

Naopak, ustanovenie § 18 Zákonníka práce SR je právnym vyjadrením uzavretosti zmluvných typov v pracovnom práve bez toho, aby sme posudzovali, či je to správne legislatívne riešenie aj do budúcnosti. Podľa ustanovenia § 18 Zákonníka práce zmluva podľa tohto zákona alebo iných pracovnoprávnych predpisov je uzatvorená, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu.

5 POJEM PRACOVNÝ POMER

Pojem pracovný pomer, ako aj pojem zamestnanec bol v predchádzajúcich rokoch v centre záujmu slovenskej pracovnoprávnej literatúry. Pracovnoprávna literatúra pracovný pomer vždy považovala za základnú pracovnoprávnu kategóriu, za centrálny právny pojem pracovného práva. Aplikačná prax už v priebehu deväťdesiatich rokov minulého storočia, ale aj celé desaťročie tohto storočia vytvárala početné situácie, ktoré bolo treba analyzovať aj

z teoretickoprávneho hľadiska.¹¹⁰ Predmetom pracovného pomeru ako základného pracovnoprávneho vzťahu je výkon závislej práce. Aj zahraničná pracovnoprávna literatúra vychádza z rovnakého vymedzenia pracovného pomeru ako základného druhu pracovnoprávneho vzťahu, ktorého predmetom je výkon závislej práce. Napríklad podľa Löschnigga a mnohých ďalších zahraničných autorov z oblasti pracovného práva pracovný pomer je právny vzťah závislej práce, ktorý je založený na základe pracovnej zmluvy.¹¹¹

Z bohatej literatúry o pracovnom pomere, jeho právnej povahe a obsahu sa na území bývalej Československej republiky najviac vyníma dielo Márie Kálenskej, ktoré významne prispelo k správne mu vymedzeniu pojmu pracovný pomer a je aktuálne aj v súčasnosti.¹¹²

Práca vykonávaná v pracovnom pomere má určité právne charakteristiky, ktoré ju odlišujú v porovnaní s prácou vykonávanou v rámci iných druhov právnych vzťahov.

Pri pracovnom pomere zamestnanec zakladá záväzkový právny vzťah, ktorý nie je založený na princípe rovnosti. Prvky rovnosti subjektov prevlá-

¹¹⁰ BARANCOVÁ, H.: Pracovný pomer ako pojem v pracovnoprávnej literatúre a súdnej praxi, Bulletin slovenskej advokácie 5/2008, s. 12–19; BARANCOVÁ, H.: K vymedzeniu pojmu pracovného pomeru. Pracovný pomer alebo obchodnoprávny vzťah? Právny obzor 1/2004, s. 28–44; BARANCOVÁ, H.: K pojmu pracovného pomeru. Právni rozhledy 7–8/1991, s. 73–78; BARANCOVÁ, H.: Pojem závislá práca – pojem zamestnanec a pojem pracovný pomer, Pracovní právo 2012, sborník z mezinárodní vědecké konference: Zámecký hotel Třešť, Masarykova univerzita, 2012, s. 117–131; BARANCOVÁ, H.: Reformné prístupy k legálnej definícii pojmu zamestnanec a pojmu pracovný pomer. Právny obzor 4/2013, s. 354–372; BARANCOVÁ, H.: Možno výkon závislej činnosti uskutočňovať zmluvnými typmi obchodného práva? Ekonomický a právny poradca podnikateľa 14/1997, s. 97–101; BARANCOVÁ, H.: Atypické zmluvy v pracovnom práve. Práca a mzda 7–8/1998, s. 21–24; BARANCOVÁ, H.: Problém manažérskych zmlúv. Justičná revue 9/1998, s. 23–29; BARANCOVÁ, H.: K prípustnosti atypických zmlúv v pracovnom práve. Právny obzor 6/1998, s. 533–538; BARANCOVÁ, H.: Uzavrieť mandátnu alebo pracovnú zmluvu? Ekonomický a právny poradca podnikateľa 15/1999, s. 121–126; BARANCOVÁ, H.: Výkon závislej práce vo vzťahu k zmluvným typom pracovného a obchodného práva. Bulletin advokácie 5/1999, s. 18.

¹¹¹ LÖSCHNIGG, G.: Arbeitsrecht, 13. Auflage, Wien: OGB Verlag, 2017, s. 158 a n.; REINFELDER, W.: Arbeitnehmer-Gesellchafter-Geschäftsführer, Recht der Arbeit, Heft 2, 2016, s. 87–98; KLIEMT, M.: Altersgrenze für Vorstandsmitglieder – noch rechtskonform? Recht der Arbeit, Heft 4, 2015, s. 232–239; BRAMMSEN, J.: Der Arbeitnehmer Begriff, Recht der Arbeit, Heft 5, 2010, s. 267–274.

¹¹² KALENSKÁ, M.: Pracovní poměr. Praha: Academia, 1996; KALENSKÁ, M.: Některé charakteristické rysy pracovněprávního poměru. In: Acta Universitatis Carolinae Iuridica, č. 3, 1996; KOVÁŘÍK, J.: Podstata pracovního práva a pracovního poměru, Praha: Práce, 1965; HUECK, A. – NIPPERDEY, H. C.: Lehrbuch des Arbeitsrecht, 7. Auflage. Frankfurt am Main, 1963.

dajú len pri založení pracovného pomeru. V priebehu trvania pracovného pomeru prevládajú prvky podriadenosti zamestnanca voči svojmu zamestnávateľovi. *Princíp osobnej závislosti a podriadenosti zamestnanca voči svojmu zamestnávateľovi (subordinačný princíp) najviac charakterizuje pracovný pomer ako záväzkový právny vzťah a súčasne ho odlišuje od iných druhov právnych vzťahov, najmä od občianskoprávných a obchodnoprávných vzťahov, ovládaných princípom rovnosti.* Dôkazom určitej zníženej autonómie v rozhodovaní zamestnanca je skutočnosť, že zamestnanec sám nemôže bez zamestnávateľa celkom samostatne rozhodovať o priebehu práce. Zamestnávateľ riadi priebeh pracovného pomeru a znáša aj hospodárske riziko výkonu práce. Pri vykonávaní niektorých funkcií zamestnanec má síce možnosť samostatného rozhodovania, ale ani táto možnosť nie je neobmedzená.

Aj z normatívneho vymedzenia pojmu „závislá práca“ tak, ako ho vymedzuje § 1 ods. 4 Zákonníka práce SR celkom jednoznačne vyplýva, že závislá práca je práca vykonávaná v podriadenosti zamestnanca zamestnávateľovi. Túto črtu pojmu závislej práce považuje za najdominantnejší znak závislej práce aj právna literatúra nielen v Európskej únii, ale aj v širšom európskom či svetovom priestore. Len závislá práca môže byť predmetom pracovnoprávných vzťahov. Obdobný záver vyplýva aj z legálneho vymedzenia pojmu zamestnanec, ako ho zakotvuje § 11 Zákonníka práce SR. *Fyzickú osobu, ktorá nevykonáva závislú prácu, nemožno považovať za zamestnanca.*

V prípade výkonu funkcie štatutárneho orgánu sa zmluvné strany v praxi často usilujú len „schovať“ pod právnu ochranu pracovného práva.

Snahy o čo objektívnejšiu identifikáciu pojmu zamestnanec a s ním súvisiaceho pojmu pracovný pomer majú podstatný právny význam nielen pre zamestnancov, ale aj pre zamestnávateľov. Na jednej strane majú zabrániť snahám zamestnávateľov redukovať počty svojich zamestnancov pri výkone závislej práce a nevnučovať im status živnostníkov a na druhej strane majú súčasne pomôcť praxi pri identifikácii právnych vzťahov, ktoré nemožno podriaďovať pod právny režim Zákonníka práce o pracovnom pomere, ako je to v prípade výkonu funkcie člena štatutárneho orgánu.

Simulované právne úkony v súčasnosti, ako aj v najbližšej budúcnosti môžu v aplikačnej praxi viesť aj k početným a veľmi komplikovaným súdnym sporom o určenie právnej povahy právneho vzťahu pri výkone práce. Súdne rozhodnutia, na základe ktorých napríklad dôjde s účinkami ex tunc k prekvalifikácii obchodnoprávneho vzťahu na pracovný pomer alebo k prekvalifikácii pracovnoprávneho vzťahu na obchodnoprávny vzťah, môžu spôsobiť nepredvídané vážne hospodárske dôsledky pre samotné podnikateľské

subjekty. Z predchádzajúcich rokov je odbornej verejnosti známy súdny spor zo Spojených štátov amerických, v ktorom súd v spore proti firme Microsoft rozhodol, že tzv. nezávislí zamestnanci, ktorí vo firme už dlhšie pracovali, mali mať právny status zamestnancov. Po prehratom súdnom spore firma zmenila svoju dovtedajšiu personálnu prax vo vzťahu k ďalším cca 3 000 zamestnancom.¹¹³ Tento známy súdny spor sa v nasledujúcich rokoch priaznivo dotkol aj mnohých zamestnancov iných amerických firiem.

Právna identifikácia povahy, druhu a obsahu príslušného právneho vzťahu, ktorá zásadným spôsobom determinuje názov a právnu formu právneho vzťahu, by sa mala podľa odporúčania Európskej komisie o kolaboratívnej ekonomike uskutočňovať tak, že sa obsah vzťahu medzi subjektmi 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.

6 POJEM ZAMESTNANEC A POJEM ZÁVISLÁ PRÁCA

Pojem zamestnanec sa podľa právneho stavu *de lege lata* nepoužíva jednotne v celom právnom poriadku. Inak tento pojem sa vymedzuje pre účely práva sociálneho zabezpečenia a inak ho vymedzuje daňové právo alebo pracovné právo.

Pre účely pracovného práva je nevyhnutné vychádzať z existujúcej legálnej definície zamestnanec tak, ako ho zakotvuje § 11 ods. 1 Zákonníka práce. V práve EÚ doposiaľ neexistuje legálna definícia pojmu „pracovník“ (zamestnanec) a aj v zmysle aktuálnej judikatúry Súdneho dvora EÚ sa tento pojem vymedzuje pre rôzne účely rôzne.¹¹⁴

Preto základnou otázkou, či môže člen štatutárneho orgánu vykonávať funkciu štatutárneho orgánu v rámci pracovnoprávneho vzťahu, je legálne vymedzenie pojmu zamestnanec tak, ako ho zakotvuje § 11 Zákonníka prá-

¹¹³ VIZCAINO / Microsoft Corporation, 173 F 3d 713, ako aj Dohoda o urovnaní skupinovej žaloby zo dňa 8. 12. 2000 a rozhodnutie odvolacieho súdu USA č. 01_35494 zo dňa 15. 5. 2002.

¹¹⁴ Právo EÚ v článku 45 ZFEÚ na rozdiel od slovenskej pracovnoprávnej úpravy používa širší pojem pracovník, z ktorého vychádza aj judikatúra Súdneho dvora EÚ.

ce, ktoré podľa právneho stavu de lege lata neumožňuje, aby výkon funkcie člena štatutárneho orgánu bolo možné podriaďiť pod pojem zamestnanec.

Pojem zamestnanec, aj keď nie je jednotne vymedzený vo všetkých štátoch, v ostatnom čase sa stále častejšie stáva predmetom pozornosti zahraničnej pracovnoprávnej teórie.¹¹⁵ Naproti tomu mnoho štátov Európy a sveta podľa údajov Medzinárodnej organizácie práce obsahujú vo svojich vnútorných právnych poriadkoch legálnu definíciu pojmu zamestnanec, alebo pojmu pracovný pomer, či pojmu závislá práca.¹¹⁶

Podstatnou je okolnosť, že len normy pracovného práva ustanovujú, aké právne charakteristiky musí spĺňať fyzická osoba, aby ju bolo možné z hľadiska pracovného práva považovať za zamestnanca. Zamestnancom nie je fyzická osoba, ktorá vykonáva „nezavislú“ prácu ani v prípadoch, že si zmluvné strany výkon takejto nezávislej práce podriaďia pod právny režim Zákonníka práce. Ani vtedy vzťah medzi nimi nie je pracovnoprávnym vzťahom, ale obchodnoprávnym vzťahom.¹¹⁷

Rozlišovanie medzi pojmom zamestnanec a pojmom samostatne zárobkovo činná osoba akceptuje nielen právo EÚ, ale aj zahraničná literatúra (self-employed a employed persons).¹¹⁸ Toto rozlišovanie medzi uvedenými kategóriami má v hospodárskom systéme štátov centrálny význam. Zahraničná literatúra uvedené rozlišovanie medzi pojmom zamestnanec a pojmom samostatne zárobkovo činné osoby považuje za „binárny kód zárobkovej činnosti“.¹¹⁹

Pre vzťah medzi zamestnancami a osobami samostatne zárobkovo činnými platia veľmi rozdielne pravidlá, rozdielne daňové právo, rozdielne pravi-

¹¹⁵ GAGAWCZUK, W.: Arbeitsnehmerbegriff – Blick über die Grenzen. Das Recht der Arbeit, Heft 7, 2007, s. 522 a n.; REBHACH, R.: Der Arbeitnehmerbegriff in vergleichender Perspektive. Recht der Arbeit, Heft 3, 2009, s. 154–175; LÖSCHNIGG, G.: Arbeitsrecht, 8. Auflage. Wien: ÖGB Verlag, 2011, s. 158; TOMANDL, T.: Welchen Nutzen bringt ein neuer Dienstnehmerbegriff, Zeitschrift für Arbeitsrecht und Sozial Recht, 2008, s. 100 a n.; LÖWISCH, M.: Abgrenzung des Arbeitnehmerbegriffes im Einzelnen. Arbeitsrecht, 8. Auflage, Freiburg: Werner Verlag, 2007, s. 1–5.

¹¹⁶ Príloha k Odporúčaniu Medzinárodnej organizácie práce 197/2006 o pracovnom pomere.

¹¹⁷ Rozhodnutie NS ČR zo dňa 5. 4. 2016.

¹¹⁸ REBHACH, R.: Der Arbeitnehmerbegriff in vergleichender Perspektive. Recht der Arbeit, Heft 3, 2009.

¹¹⁹ BRAMMSEN, J.: Der Arbeitnehmerbegriff – Versuch einer einheitlichen Neubestimmung, Recht der Arbeit, Heft 5, 2010, s. 27–274; REBHACH, R.: Der Arbeitnehmerbegriff in vergleichender Perspektive. Recht der Arbeit, Heft 3, 2009; LÖWISCH, M.: Abgrenzung des Arbeitnehmerbegriffes im Einzelnen. Arbeitsrecht, 8. Auflage, Freiburg: Werner Verlag, 2007.

dlá v práve sociálneho zabezpečenia, čo vyplýva z veľmi rozdielného rozdelenia rizík a s tým spojených nákladov vyplývajúcich z rozdielných právnych základov práce.

6.1 Základné indikátory pojmu zamestnanec a pojmu závislá práca

Tak ako k základným indikátorom pracovného pomeru patrí princíp subordinácie, podriadenosti zamestnanca zamestnávateľovi, k základným indikátorom pojmu zamestnanec, resp. aj pojmu závislá práca patrí podriadenosť zamestnanca zamestnávateľovi a výlučný osobný výkon práce.

V prípade štatutárneho orgánu právnickej osoby niet iného orgánu, ktorý by mu bol nadriadený a súčasne z tejto pozície bol oprávnený mu dávať pokyny týkajúce sa konania právnickej osoby navonok a dovnútra. Ako uvádza Najvyšší súd ČR vo vyššie citovanom rozhodnutí z 19. januára 2017: „*Na tom nic nemění skutečnost, že toto (všeobjmající) oprávnění statutárního orgánu může být rozmělněno (rozptýleno, rozvolněno) tím, že stanovy, případně rozhodnutí samotného statutárního orgánu přenesou některá oprávnění (jejich části) na další orgány právnické osoby nebo na konkrétní fyzické osoby (zaměstnance).*“¹²⁰

Aj podľa najnovšej súdnej judikatúry Spolkovej republiky Nemecko členovia štatutárneho orgánu sú vo vzťahu k obchodnej spoločnosti právne viazaní na základe voľnej služobnej zmluvy, nie pracovnej zmluvy z dôvodu absencie znaku podriadenosti inému orgánu. Nepovažujú sa za zamestnancov vykonávajúcich závislú prácu a nie sú viazaní k obchodnej spoločnosti na základe pracovnej zmluvy.¹²¹

¹²⁰ Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 19. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3613/2015.

¹²¹ Pozri rozhodnutia Spolkového súdneho dvora zo dňa 29. 1. 1981 – II ZR 92/80, rozhodnutie zo dňa 10. 9. 2001 – II ZR 14/00, rozhodnutie z 8. 1. 2007 – II ZR, 267/05, rozhodnutie z 23. 1. 2003 – DK ZR 39/02, rozhodnutie z 10. 5. 2010 – II ZR 70/09, rozhodnutie z 11. 10. 2010 – II ZR 70/09, rozhodnutie z 11. 10. 2010 – II ZR 266/08, REINFELDER, W.: Arbeitnehmer-Gesellschafter-Geschäftsführer. Recht der Arbeit, Heft 2, 2016, s. 87 a n.

6.2 Chápání pojmu pracovník (zamestnanec) v judikatuře SD EÚ

Aktuálna judikatúra SD EÚ vychádza zo širokého ponímania pojmu „pracovník“ bez toho, aby spochybňovala vymedzenia tohto pojmu vo vnútornom zákonodarstve členských krajín EÚ. Preto v niektorých rozhodnutiach SD EÚ nielen v súvislosti s čl. 45 ZFEÚ pre účely voľného pohybu pracovníkov, ale aj pri niektorých smerniciach s cieľom naplnenia ich základného účelu (napr. zákazu diskriminácie) Súdny dvor EÚ vychádza zo širokého vymedzenia pojmu pracovník tak, ako sa tento pojem používa pre účely práva EÚ, nie pre účely práva príslušného členského štátu (napr. právna vec Dita Danosa či právna vec Balkaya). Príliš úzke vymedzenie pojmu zamestnanec v národnej legislatíve členských štátov by hrozilo rizikom zúženej osobnej pôsobnosti voľného pohybu pracovníkov ako jednej zo štyroch základných slobôd EÚ, resp. aj niektorých smerníc o ochrane zamestnancov. Naopak príliš široké vymedzenie pojmu zamestnanec v právnych úpravách členských štátoch by mohlo zužovať slobodu voľného poskytovania služieb, tiež jednej zo základných slobôd EÚ.

O osobnej závislosti možno hovoriť za situácie, ak ide o prácu na cudzí nie vlastný účet a fyzická osoba, ktorá vykonáva prácu, nenesie hospodárske riziko tohto výkonu, nemá celkom voľne určený pracovný čas¹²² a táto práca sa vykonáva podľa pokynov zamestnávateľa.¹²³

Podľa rozhodnutia SD EÚ v právnej veci Dita Danosa Súdny dvor EÚ uznal za zamestnanca (pracovníka) aj konateľku kapitálovej spoločnosti.¹²⁴ Priznanie statusu zamestnanca (pracovníka) bolo však pre účel jej sociálnoprávnej ochrany v tehotenstve podľa článku 10 smernice 92/85/EHS o ochrane matiek, ktorá národným zákonodarcom prikazuje vychádzať z národného pojmu zamestnanec (prepustenie konateľky kapitálovej spoločnosti počas jej tehotenstva).¹²⁵ Opačným prístupom by došlo k priamej diskriminácii z dôvodu pohlavia, ako aj ku diskriminácii medzi zamestnancami a fyzickými osobami stojacimi mimo oblasti pracovného pomeru. V právnej veci Dita Danosa SD EÚ výslovne vyjadril, že: „Právna povaha pracovnoprávneho

¹²² C-3/87 (Agegate) zo dňa 14. 12. 1989, bod 32.

¹²³ C-36/74 (Walrare) zo dňa 12. 12. 1974, bod 4 a 10, C-13/76 (Dona) zo dňa 14. 7. 1976, bod 16, C-53/81 (Levin) zo dňa 23. 3. 1982, bod 24.

¹²⁴ C-232/09 (Dita Danosa) zo dňa 11. 11. 2010.

¹²⁵ FUCHS, M. – MARHOLD, F.: Europäisches Arbeitsrecht, 3. Auflage. Wien: Verlag Österreich, 2014, s. 491.

vzťahu z hľadiska vnútroštátneho práva nemôže mať žiadny dosah na postavenie pracovníka v zmysle práva EÚ. Cieľ smernice 92/85/EHS, ako aj smernice 76/207/EHS by nemohol byť dosiahnutý, ak by ochrana pred prepustením, ktorú priznáva právo EÚ tehotným ženám závisela od formálnej kvalifikácie ich pracovnoprávneho vzťahu v zmysle vnútroštátneho práva alebo od voľby zmluvného typu zmluvy pri ich prijímaní do práce“ (body 68, 70, 74).

Obdobne rozhodnutie Súdneho dvora EÚ v právnej veci Balkaya za pracovníka pre účely počtu zamestnancov potrebných pre hromadné prepúšťanie Súdny dvor EÚ deklaruje, že do uvedeného počtu treba započítať aj konateľa kapitálovej spoločnosti.¹²⁶ Pritom smernica 9/ES o ochrane pracovníkov pri hromadnom prepúšťaní prikazuje národným zákonodarcom vychádzať z pojmu zamestnanec podľa vnútroštátneho práva.

Súdny dvor EÚ vytvoril autonómny pojem pracovník (zamestnanec) predovšetkým pre účely voľného pohybu, protidiskriminačného práva a bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, pracovného času, ako aj hromadného prepúšťania.

7 O POVAHE A OBSAHU PRÁVNEHO VZŤAHU ROZHODUJE LEN ZMLUVNÁ AUTONÓMIA STRÁN?

Domnievame sa, že ani v občianskom či obchodnom práve nemožno autonómiu zmluvných strán chápať tak široko, že len od vôle zmluvných strán závisí, aký druh právneho vzťahu založia. Aj keby si zmluvné strany nazvali konkrétny zmluvný typ akokoľvek, názov zmluvy ako dvojstranného právneho úkonu musí byť determinovaný jeho obsahom. Vo vzťahu k členom štatutárnych orgánov pri výkone ich funkcie štatutárneho orgánu sa javí ako najviac právne korektné, ak napr. v manažérskej zmluve či zmluve o výkone funkcie v rámci zmluvnej voľnosti v obchodnom práve sa zmluvné strany obsahom sčasti priblížia ochrane, akú poskytuje pracovné právo (napr. dohoda zmluvných strán o dovolenke, dohoda o čerpaní pracovného voľna pri prekážkach v práci a pod.).

Posúdenie, či určitý právny úkon je simulovaným alebo disimulovaným právnym úkonom nezáleží na tom, čo konajúce osoby prejavili alebo ako svoj právny úkon označili, ale závisí od obsahu právneho úkonu a jeho skutočnej

¹²⁶ C 232/09 (Dita Danosa) z 11. 11. 2010, C-229/14 (Balkaya) z 9. 7. 2015.

povahy. Podľa názoru NS ČR nemôže obstať zmluva, v ktorej strany prejavili vôľu byť si zamestnávateľom a zamestnancom, keď týmto úkonom len zastierali to, že si v skutočnosti zmluvne upravujú podmienky, za ktorých bude vykonávaná funkcia štatutárneho orgánu. Ochrana autonómneho a slobodného prejavu vôle zmluvných strán nemôže byť zásterkou toho, aby legálnym robila protiprávne konanie subjektov súkromného práva.¹²⁷

8 AKTUÁLNE (SPORNÉ) OTÁZKY SÚČASNEJ PRACOVNOPRÁVNEJ ÚPRAVY DE LEGE LATA

Ako už bolo vyššie spomenuté Zákonník práce nevylučuje, aby člen štatutárneho orgánu mohol byť aj v pozícii zamestnanca, ak popri svojej funkcii člena štatutárneho orgánu vykonáva napríklad pre obchodnú spoločnosť aj závislú prácu. Ak by teda išlo o odlišnú prácu, než ktorú člen štatutárneho orgánu vykonáva ako člen štatutárneho orgánu, táto by sa mohla vykonávať aj v rámci pracovnoprávnych vzťahov.¹²⁸

Práve na tieto prípady myslí ustanovenie § 7 ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého ide o súbeh obchodnoprávneho vzťahu s pracovnoprávnym vzťahom a ktoré treba posudzovať samostatne, aj keď ich vykonáva tá istá fyzická osoba. Ak oddelíme výkon člena štatutárneho orgánu od výkonu závislej práce, len za týchto okolností možno konštatovať, že člen štatutárneho orgánu môže byť v pracovnom pomere, ak vykonáva aj závislú prácu. Podľa ustanovenia § 7 ods. 3 Zákonníka práce *so zamestnancom, ktorý je „aj“ štatutárnym orgánom alebo členom štatutárneho orgánu, dohodne podmienky pracovnej zmluvy v pracovnom pomere orgán alebo právnická osoba, ktorá ho ako štatutárny orgán ustanovila*. Už z použitého právneho viazania „aj“ vyplýva, že príslušná fyzická osoba môže fungovať v dvoch súbežných právnych vzťahoch a má dva tomu zodpovedajúce právne statusy. Jedným z týchto vzťahov je obchodnoprávny vzťah a druhým je pracovnoprávny vzťah. Nemožno nespomenúť, že ustanovenie § 7 ods. 3 Zákonníka práce SR v aplikačnej praxi často pôsobí zmätočným až zavádzajúcim spôsobom a aplikačná prax z jeho formulácie výlučne pri gramatickom výklade vyvodzuje nesprávne právne

¹²⁷ Pozri rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 19. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3613/2015.

¹²⁸ Pozri rozsudok NS ČR zo dňa 24. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 496/2014, alebo rozsudok NS ČR zo dňa 5. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2310/2015.

závery, vrátane toho, že člen štatutárneho orgánu môže byť pri výkone svojej funkcie štatutárneho orgánu v pracovnom pomere.

Zo súdnej praxe máme poznatky, že pri súdnych sporoch z takýchto vedľa seba existujúcich právnych vzťahov, pracovnoprávneho vzťahu a obchodnoprávneho vzťahu vznikajú nemalé problémy, keď súd má napríklad posudzovať, či došlo ku škode pri výkone funkcie člena štatutárneho orgánu alebo pri výkone závislej práce, ak účastníkom jedného aj druhého právneho vzťahu je jedna a tá istá fyzická osoba a keď zodpovednosť v pracovnom práve a v obchodnom práve má celkom odlišné právne pravidlá.

Druhým z ustanovení Zákonníka práce, ktoré vo vzťahu k aplikačnej praxi pôsobí zavádzajúcim spôsobom, je ustanovenie § 42 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní. Ak by sme použili aj historickoprávnu metódu výkladu, uvedené ustanovenie Zákonníka práce sa stalo jeho obsahovou súčasťou v čase, keď sa zo Zákonníka práce vypustila možnosť vymenovania do funkcie ako právotvornej skutočnosti založenia pracovného pomeru. Právny inštitút vymenovania do funkcie ako základ pracovného pomeru zamestnávateľom veľmi chýbal hlavne vzhľadom na ľahkú možnosť skončenia pracovného pomeru odvolaním z funkcie. Zástupcovia zamestnávateľov v tomto čase presadili, aby hlavne pri skupine vrcholových manažérov obchodných spoločností sa mohol pracovný pomer pracovnou zmluvou založiť až po tom, čo budú do funkcie vymenovaní na základe osobitného predpisu (Obchodného zákonníka práce). Bolo by správne, ak by sa ustanovenie § 42 ods. 2 Zákonníka práce vzťahovalo len na manažérov – vedúcich zamestnancov najvyššej úrovne, kvalita práce ktorých reálne ovplyvňuje aj úspešnosť firmy, v ktorej pracujú. Tým, že Zákonník práce v § 42 ods. 2 pojal do uvedeného právneho modelu aj štatutárny orgán, sa myslelo najmä na štatutárne orgány verejného práva, štatutári ktorých sú aj napriek právnej subjektivite organizácie, ktorú reprezentujú vo veľkej závislosti od nadriadeného orgánu či zriaďovateľa.

Treba vo vyššie uvedenej súvislosti striktne oddelovať výkon funkcie štatutárneho orgánu podľa obchodného práva a záväzkový právny vzťah člena štatutárneho orgánu k príslušnej obchodnej spoločnosti. V pracovnoprávnej literatúre Spolkovej republiky Nemecko existuje k uvedenému problému „teória oddelovania.“ Obidva právne vzťahy existujú nezávisle vedľa seba. Skončenie funkcie člena štatutárneho orgánu nevedie automaticky ku skončeniu

pracovnoprávného vzťahu. To platí nielen v prípade odvolania z funkcie štatutárneho orgánu, ale aj v prípade vymenovania do funkcie štatutárneho orgánu obchodnej spoločnosti.¹²⁹

9 ZÁVERY A VÝCHODISKÁ DO BUDÚCNOSTI

Člen štatutárneho orgánu pri výkone svojej funkcie štatutárneho orgánu nemôže vykonávať svoju funkciu v pracovnom pomere, pretože práca, ktorú vykonáva pri tejto funkcii, nie je charakteristická subordinačným princípom, princípom podriadenosti a nadriadenosti.

Člen štatutárneho orgánu pri výkone funkcie štatutárneho orgánu je na vrchole hierarchie právnickej osoby a jej orgánov a jeho reálne postavenie nevykazuje podstatný znak pracovného pomeru, ktorým je podriadenosť zamestnanca zamestnávateľovi.

Ustanovenie § 1 Zákonníka práce podľa doterajšieho právneho stavu zakotvuje svoju pôsobnosť len na právne vzťahy vznikajúce pri výkone závislej práce tak, ako vymedzujú svoju pôsobnosť Občiansky zákonník, ako aj Obchodný zákonník, resp. iné právne predpisy.

Predmetom Zákonníka práce nie sú právne vzťahy, predmetom ktorých je výkon nezávislej práce. Zákonník práce je samostatným právnym kódexom, ktorým sa spravujú právne vzťahy podľa § 1 súvisiace s výkonom závislej práce.

Na základe vyššie uvedených úvah možno súhlasiť s názorom Najvyššieho súdu ČR z januára 2017, podľa ktorého *„úpravu zákoníku práce tedy nelze nabízet k volnému užití každému, komu se jeho režim líbí (použít ji podle potřeb jednajících)“*.¹³⁰

Na druhej strane aplikačná prax nie po prvýkrát a celkom odôvodnene poukazuje na to, že v súčasnej pracovnoprávnej úprave SR chýba medzikategória medzi pojmom zamestnanec a pojmom osoby samostatne zárobkovo činné, ktorá by nevykonávala prácu v rámci pracovného pomeru, ale v rámci voľnejšieho pracovného vzťahu a práca ktorej by mohla byť založená napríklad aj voľnou služobnou zmluvou tak, ako právne postavenie tejto

¹²⁹ WANK, R.: Arbeitnehmer und Selbständige. München: C. H. Beck Verlag, 1996, WANK, R.: Abhängigkeit, NJW 11/2002, BRAMMSEN, J.: Der Arbeitnehmerbegriff – Versuch einer einheitlichen Neubestimmung, Recht der Arbeit, Heft 5, 2010, s. 267 a n.

¹³⁰ Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR zo dňa 19. 1. 2017.

pracovnej kategórie zakotvujú pracovnoprávne úpravy Nemecka, Rakúska a iných štátov. Do tejto medzikategórie ekonomicky závislých zamestnancov by mohli patriť aj členovia štatutárnych orgánov obchodných spoločností. Uvedená pracovná kategória na pomedzí medzi pracovným právom a obchodným právom by si zaslúžila určitý stupeň pracovnoprávnej ochrany, aj keď nižšej, aká prislúcha zamestnancom v pracovnom pomere založenom na základe pracovnej zmluvy.

Súčasne s perspektívou optimalizácie existujúcej pracovnoprávnej úpravy Zákonníka práce by do uvedenej kategórie mohli prislúchať za určitých okolností aj spoločníci obchodných spoločností, pokiaľ by v príslušnej spoločnosti nemali rozhodujúci vplyv vzhľadom na svoju majetkovú účasť.

III. ODDIEL

PRÁVNE POSTAVENIE KONATEĽOV A SPOLOČNÍKOV OBCHODNÝCH SPOLOČNOSTÍ

1 KONATELIA AKO ZAMESTNANCI?

Právny status konateľa je po desaťročia sporný, aj keď judikatúra slovenských aj českých súdov kontinuálne viac ako dve desaťročia odmietala upraviť právny vzťah konateľa k obchodnej spoločnosti s r. o. ako pracovnoprávny vzťah. Obdobne sa rozvíjala súdna judikatúra nemeckých a rakúskych súdov.¹³¹

Rovnako ako pojem zamestnanec, interpretačný spor o správnosť právneho postavenia konateľa presahuje podstatným spôsobom oblasť pracovného práva. Napr. pre účely sociálneho poistenia alebo daňového práva je práca konateľa závislou prácou.

Aj keď doposiaľ v zahraničnej odbornej právnej literatúre prevláda názor, že člen štatutárneho orgánu súkromných právnických osôb (obchodných spoločností) by nemal byť pri výkone funkcie štatutárneho orgánu v pracovnom pomere, v menšine sa vyskytujú aj názory, že v určitých individuálnych prípadoch, ak konateľ s. r. o. či člen predstavenstva akciovej spoločnosti spĺňa znak podriadenosti, je riadený pokynmi iného orgánu spoločnosti, môže byť podľa okolností individuálneho prípadu aj v právnej pozícii zamestnanca viazaný k obchodnej spoločnosti voľnejším pracovnoprávnym vzťahom než je pracovný pomer. Toto sa vzťahuje predovšetkým na prípady, v ktorých je daná kompetencia EÚ (t. j. povinnosť postupovať pri vymedzení pojmu pracovník širšie než je národná práva úprava. Ide o prípady cudzích konateľov obchodnej spoločnosti, ktorí nie sú súčasne v pozícii spoločníka obchodnej spoločnosti s väčšinovým majetkovým vkladom, plnia úlohy podľa rozhodnutia valného zhromaždenia alebo predstavenstva či dozornej rady a svojím

¹³¹ HOLTHAUSER, J. – STEINKRAUS, T.: Arbeitnehmerbegriff, Neue Zeitschrift für Arbeit, 2002, s. 281, 282, ako aj SCHAUB, G.: Arbeitsrecht-HB, 10. Auflage, 2002, GROß, B.: Der Betrieb, 1984, s. 1447–1452.

reálnym postavením nemajú podstatný vplyv na vytváranie vôle obchodnej spoločnosti.

Centrálnym predpokladom pre aplikáciu pracovnoprávných predpisov pri vymedzení statusu konateľa je existencia pracovnoprávneho vzťahu ako právneho vzťahu závislej práce, resp. splňanie náležitostí pojmu zamestnanec.

Spolkový ústavný súd Nemecka vo svojej doterajšej ustálenej judikatúre súladne s literatúrou o obchodných spoločnostiach zastáva názor, že konateľ spoločnosti s r. o. nie je zamestnancom na základe pracovnej zmluvy. Voči spoločnosti je konateľ vo vzťahu nezávislého pracovníka na základe voľnej služobnej zmluvy (*freier Dienstverhältnis*) podľa § 611 a nasl. Občianskeho zákonníka. Uvedený názor Spolkový ústavný súd odôvodňuje argumentom, že konateľ s. r. o. zastáva postavenie štatutárneho orgánu, čím sa podieľa na vytváraní názoru spoločnosti a zo zákona zastupuje spoločnosť. S týmto postavením orgánu je nezlučiteľný status zamestnanca. Konateľ nepodlieha podľa Spolkového súdneho dvora pokynom, ktoré sú v zmysle pracovného práva rozhodujúce pre určenie statusu zamestnanca, resp. konateľa spoločnosti. Skôr on sám vykonáva funkcie zamestnávateľa.

Preto pracovnoprávne predpisy podľa Spolkového ústavného súdu Nemecka sa nemajú (priamo) aplikovať na konateľa spoločnosti s r. o. Len vo výnimočných prípadoch sa pripúšťa analogické použitie jednotlivých čiastkových pracovnoprávných úprav (inštitútov). Pritom Občiansky zákonník odôvodňuje čiastkové použitie niektorých úprav pracovného práva v prípade, že konateľ vykonáva činnosť osobne ako svoje hlavné povolanie. Ide o prípady, ak konateľ ako zamestnanec spoločnosti dáva svoju pracovnú silu k dispozícii spoločnosti ako svoju hlavnú pracovnú činnosť a jeho živobytie je rozhodujúcou mierou určené pracovnými príjmami spoločnosti, takže je viac alebo menej od spoločnosti ekonomicky závislý. To sa spravidla predpokladá pri cudzom konateľovi, ako aj pri konateľovi, ktorý je súčasne v pozícii spoločníka s menšinovým majetkovým podielom.

Podľa aktuálnej judikatúry Spolkového pracovného súdu Nemecka a zatiaľ menšinového názoru nemeckej pracovnoprávnej literatúry môže byť konateľ spoločnosti s r. o. v individuálnom prípade aj zamestnancom. Rozhodujúce je, aby bol voči obchodnej spoločnosti v konkrétnom individuálnom prípade vo vzťahu závislosti a vykonával svoju činnosť podľa pokynov spoločnosti. Preto sa predpokladá pracovnoprávny vzťah v prípadoch, v ktorých konateľ podlieha pokynovému právu spoločnosti v zmysle práva obchodných spoločností, resp. podnikateľského práva, ale popri tom spoločnosť môže voči konateľovi udeľovať aj pokyny sprevádzajúce prácu a orientované na postup,

a týmto aj na konkrétne modalities uskutočňovania výkonu práce. Pritom nezáleží na rozsahu oprávnenia konateľa zastupovať vo vnútornom vzťahu obchodnej spoločnosti.

Argumenty v prospech možnosti viazania konateľa v pracovnoprávných vzťahoch zintenzívnili najmä po prijatí rozhodnutí Súdneho dvora EÚ v právnej veci Danosa a v právnej veci Balkaya.¹³² Týmto rozhodnutiami Súdneho dvora EÚ právo EÚ prinieslo nové impulzy pri zvažovaní postavenia konateľa tak, že konateľ by mohol byť za určitých okolností v právnom postavení pracovníka v zmysle práva EÚ, ak pri posúdení individuálneho prípadu je zjavné, že vykonáva službu pre iného podľa jeho pokynov. Pri posudzovaní konkrétneho reálneho postavenia konateľa sa skúma, do akej miery sa na konateľa obchodnej spoločnosti vzťahuje pokynové právo iných orgánov obchodnej spoločnosti nielen vzhľadom na výkon práce ako taký, ale aj na spôsob výkonu práce, na čas výkonu práce, ako aj miesto výkonu práce, prípadne aj iné ukazovatele, ktoré by nasvedčovali tomu, že konateľ vykonáva závislú prácu.

Väčšia časť konateľov obchodných spoločností tieto predpoklady nespĺňa, o čom svedčí najmä zahraničná judikatúra obchodného práva.¹³³

Optimálne by bolo, ak by konateľ obchodnej spoločnosti bol vo vzťahu k príslušnej obchodnej spoločnosti právne viazaný voľnou služobnou zmluvou (Anstellungsvertrag) zakladajúcou voľnejší pracovnoprávny vzťah (freier Dienstverhältnis), nie pracovnou zmluvou zakladajúcou pracovný pomer, pretože je orgánom spoločnosti a spoluutvára jej vôľu.¹³⁴

Na uvedené právne riešenie, ktoré by akceptovalo voľnejší pracovnoprávny vzťah v porovnaní s pracovným pomerom môže Zákonník práce v blízkej budúcnosti vytvoriť potrebný právny priestor.

Ako z uvedeného vyplýva, nemecká súdna judikatúra pripustila v ostatných rokoch aj výnimky z pravidla, že člen štatutárneho orgánu pri výkone svojej funkcie štatutárneho orgánu nemá byť právne viazaný pracovnou zmluvou pre absenciu potrebného definičného znaku závislej práce - osobnej podriadenosti, ktorá sa najviac prejavuje plnením pokynov zo strany zamestnávateľa.¹³⁵ Išlo o právne situácie, keď konateľ vykonával svoju funkciu

¹³² C-232/09 (Danosa) z 11. 11. 2010, C-229/14 (Balkaya) z 9. 7. 2015.

¹³³ HOLTHAUSER, J. – STEINKRAUS, T.: Arbeitnehmerbegriff, Neue Zeitschrift für Arbeit, 2002, s. 281, 282, BGH z 11. 7. 1953 – II. ZR 126/52, BGH z 9. 2. 1978 – II. ZR 189/76, BGH z 8. 12. 1977 – II. ZR 219/75, BGH z 29. 1. 1981 – II. ZR 92/80, BGH z 26. 3. 1984 – II. ZR 120/83, BGH II. ZR 132/86, BGH z 25. 7. 2002 – III. ZR 207/01.

¹³⁴ BGH z 26. 8. 1984 – II. ZR 120/83.

¹³⁵ BGH z 25. 7. 2002 – III. ZR 207/01.

ako svoje hlavné zamestnanie, takže bol vo vzťahu k zamestnávateľovi ekonomicky závislý. Ide v prevažnej miere o tzv. cudzieho konateľa, ktorý nie je spoločníkom, ale aj o konateľa – spoločníka, ktorý má vo vzťahu k príslušnej obchodnej spoločnosti menšinový podiel, a tým nemôže rozhodujúcim spôsobom ovplyvniť rozhodovanie spoločnosti.¹³⁶

Ak by konateľ bol súčasne spoločník s väčšinovým obchodným podielom, právne postavenie zamestnanca by bolo absolútne vylúčené nielen podľa vnútroštátneho práva, ale aj podľa práva Európskej únie.¹³⁷

Podľa nemeckej súdnej judikatúry je pri posudzovaní právneho statusu konateľa spoločnosti s ručením obmedzeným rozhodujúcim stupeň, ako aj rozsah účasti konateľa na rozhodovaní spoločnosti, a tým aj jeho osobná účasť na utváraní jej vôle.¹³⁸

Právnu pozíciu konateľa nachádzajúceho sa kvalitou svojho postavenia na rozmedzí pracovného práva a obchodného práva možno posudzovať nielen podľa majetkovej účasti konateľa – spoločníka, ale aj podľa miery ekonomickej závislosti od konkrétnej obchodnej spoločnosti. Ak napríklad má konateľ – spoločník vyššiu ako 50 % kapitálovú účasť, podľa nemeckej judikatúry treba postavenie zamestnanca vždy odmietnuť. Rovnako by bolo treba postupovať aj v situácii, ak by konateľ – spoločník mal kapitálovú účasť v spoločnosti nižšiu ako 50 %, ale mohol by blokovat rozhodovanie obchodnej spoločnosti.¹³⁹

V prípade, žeby bol konateľ už podľa súčasného právneho stavu len v pracovnoprávnom vzťahu na základe pracovnej zmluvy a okrem výkonu pozície konateľa by nevykonával závislú prácu, vznikla by právne zložitá situácia. Ako zamestnanec by mal mať podľa pracovnoprávnych predpisov všetky práva a povinnosti ako ostatní zamestnanci. Musel by byť viazaný všetkými kogentným predpismi pracovného práva ako iní zamestnanci (napr. kogentné predpisy Zákonníka práce o zodpovednosti) a ako štatutárny orgán (člen štatutárneho orgánu) by bol súčasne viazaný kogentnými ustanoveniami Obchodného zákonníka. Dodržaním kogentných predpisov pracovného práva by porušil kogentné predpisy obchodného práva. Ak by sa pri výkone tejto pozície mali dodržať kogentné ustanovenia Obchodného zákonníka

¹³⁶ BGH z 9. 3. 1987 – II.ZR 132/86, tiež BGH z 29. 1. 1981 – II. ZR 92/80, BGH II. ZR 120/83.

¹³⁷ BGH z 9. 3. 1987 – II.ZR 132/86, BGH z 26. 3. 1984 – II. ZR 120/83.

¹³⁸ BGH z 29. 1. 1981 – II. ZR 92/80, BGH z 26. 3. 1984 – II.ZR 120/83, BGH II. ZR 132/86, BGH z 26. 5. 1999 – 664/98, BAG 5 AZB z 26. 5. 1999, BAG 10 AZB 43/14 z 17. 9. 2014, BAG 5 AZB 22/98 z 6. 5. 1999, BAG 5 AZR 664/98.

¹³⁹ Tamtiež.

o zodpovednosti, nemohli by súčasne platiť kogentné ustanovenia o zodpovednosti podľa Zákonníka práce. Obdobné rozdielnosti platia nielen pre spôsob ustanovenia do funkcie, ktorý je odlišný od vzniku pracovného pomeru viazaného na deň, kedy si zmluvné strany dohodli ako deň nástupu do práce a zániku pozície štatutárneho orgánu. Zánik funkcie člena štatutárneho orgánu obchodnej spoločnosti je viazaný na splnenie iných právnych predpokladov podľa Obchodného zákonníka na rozdiel od jednostranného skončenia pracovného pomeru výpoveďou zamestnávateľa viazanou na taxatívne výpovedné dôvody, ako aj na príslušnú dĺžku výpovednej doby. Ak by vo vzťahu ku konateľovi ako k zamestnancovi sa neaplikovali kogentné ustanovenia Zákonníka práce, pretože by boli v rozpore s kogentnými predpismi Obchodného zákonníka, išlo by taktiež o nesprávne právne protiprávne riešenie, pretože by bolo v rozpore s vecnou pôsobnosťou Zákonníka práce vyjadrenou v § 1 ods. 1, ako aj definičným vymedzením pojmu závislá práca v zmysle § 1 ods. 4 Zákonníka práce. Rozpor s kogentnými ustanoveniami Obchodného zákonníka by nastal dodržaním kogentných ustanovení Zákonníka práce.

V zmysle pracovného práva ani do budúcnosti nie je možné zakotviť pojem zamestnanec tak, že jeden zamestnanec má menej práv, resp. viac práv ako druhý zamestnanec. Ak ide o kogentné ustanovenia Zákonníka práce, všetci zamestnanci sú za každých okolností povinní v pracovnom pomere dodržiavať všetky kogentné ustanovenia Zákonníka práce, včítane zodpovednostných právnych vzťahov. Sekundárny právny následok uvedeného postupu by spočíval aj v porušení zásady rovnakého zaobchádzania medzi zamestnancami. Nie je právne prípustné, aby sa na časť zamestnancov vzťahovali všetky kogentné ustanovenia Zákonníka práce a na ďalšiu (menšiu časť) len časť týchto ustanovení.

Okrem vyššie uvedeného na jeden a ten istý právny vzťah nemožno v plnej miere aplikovať súčasne dva právne režimy dvoch koncepcie odlišných právnych kódexov, Zákonníka práce a súčasne Obchodného zákonníka práce. Pritom sa nevylučuje čiastočné podriadenie konateľa právnomu režimu Zákonníka práce v tom zmysle, že v rámci obchodnoprávneho vzťahu si zmluvné strany v rámci zmluvnej voľnosti dohodnú uplatniť niektoré práva ako je právo na minimálnu dovolenku, prekážky v práci a ďalšie.

Riešením by bolo, ak by obchodná spoločnosť uzatvorila s konateľom zmluvu o výkone funkcie v zmysle § 66 Obchodného zákonníka a účastníci by si po vzájomnej dohode obohatili jej obsah o niektoré benefity, aké platia pre zamestnancov v pracovnom pomere. Keďže ide o zmluvu, ktorá nemá pevne určené obsahové náležitosti, konateľ ako štatutárny orgán by bol viazaný k spoločnosti

obchodnoprávnym zmluvným typom rozšíreným o ďalšie právne nároky konateľa, ktoré sú síce predmetom pracovného pomeru, ale ktoré by neboli v rozpore s jeho právnym postavením štatutárneho orgánu podľa Obchodného zákonníka. Uvedený postup pokladáme za súčasného právneho stavu najschodnejším a najmenej sporným právnym riešením.

Súbeh obchodnoprávneho vzťahu s pracovnoprávnym vzťahom

Ďalším variantom právneho postavenia konateľa obchodnej spoločnosti je súbeh obchodnoprávneho vzťahu s pracovnoprávnym vzťahom v prípade, že konateľ popri výkone svojej funkcie štatutárneho orgánu vykonáva pre túto spoločnosť aj závislú prácu. Vtedy by bolo nevyhnutné posudzovať tieto vedľa seba existujúce právne vzťahy autonómne. Ak by konateľ spôsobil obchodnej spoločnosti škodu, v prípade súdneho sporu by bolo potrebné skúmať, pri akej práci došlo k spôsobeniu škody, či pri práci konateľa ako štatutárneho orgánu, kedy by bol viazaný nahradiť celú škodu, alebo pri práci konateľa ako zamestnanca, kde platí pri škode spôsobenej z nebanlivosti právny limit štvornásobku priemerného mesačného zárobku. Doterajšie skúsenosti z aplikačnej praxe napovedajú, že koexistencia pracovnoprávneho vzťahu s obchodnoprávnym vzťahom a ich osobitné a oddelené posudzovanie je síce správnym riešením aj v zmysle Zákonníka práce, ale je súčasne veľmi náročné pri posudzovaní takýchto prípadov v súdnej praxi.

Ak by sa do blízkej budúcnosti zmenil doterajší právny stav a vytvoril by sa pre túto pracovnú kategóriu nový zmluvný typ, napríklad manažérska zmluva alebo voľná služobná zmluva, viazanie konateľa voľnou služobnou zmluvou či manažérskou zmluvou by postačovalo pre konateľa, ktorý by bol vo vzťahu k obchodnej spoločnosti len v ekonomickej závislosti, ak by napr. konateľ z príjmu tejto pracovnej pozície v prevažnej miere pokrýval svoje existenčné potreby. Takýto nový zmluvný typ by zakladal pracovnoprávny vzťah s určitými špecifikami, na ktorý by nebolo potrebné aplikovať všetky kogentné ustanovenia Zákonníka práce, t. j. konateľ v tomto vzťahu by nebol tak chránený ako zamestnanec v bežnom pracovnom pomere, a na druhej strane uvedený pracovnoprávny vzťah by umožnil vylúčiť aplikáciu tých ustanovení Zákonníka práce, ktoré by boli v rozpore s kogentnými ustanoveniami Obchodného zákonníka. Na pracovnú kategóriu členov štatutárnych orgánov vykonávajúcich svoju funkciu vo voľnejšom pracovnoprávnom vzťahu by sa napr. nemuseli vzťahovať ani ustanovenia o právnych limitoch pracovného času a doby odpočinku. Uvedené legislatívne riešenie by bolo tiež súladné

so smerovaním práva EÚ, ktoré konateľov spoločností s ručením obmedzeným pre účely viacerých smerníc (ale aj nariadení) považuje za pracovníkov v zmysle práva EÚ (napr. antidiskriminačné smernice, smernice upravujúce oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci včítane ochrany matiek alebo smernice o hromadnom prepúšťaní).

Pri konkrétnom posúdení právneho statusu konateľa obchodnej spoločnosti podľa okolností konkrétneho prípadu by sa mal zohľadňovať aj rozsah pracovného času, ktorý konateľ venuje práci pre obchodnú spoločnosť. Ak konateľ venuje príslušnej obchodnej spoločnosti viac než 50 % svojho disponibilného pracovného času, teoreticky by spĺňal požiadavku pre status pracovníka podľa práva EÚ, ak by súčasne jeho pracovný príjem k tejto obchodnej spoločnosti prevyšoval 50 % jeho celkového pracovného príjmu.¹⁴⁰

*Podľa zahraničných právnych úprav, napríklad úpravy Spolkovej republiky Nemecko, ak je fyzická osoba jediným konateľom spoločnosti s ručením obmedzeným, nemôže byť v právnej pozícii zamestnanca, obdobne ak je spoločníkom s majetkovým podielom v spoločnosti vyšším ako 50 %. Ani vtedy nemôže byť zamestnancom, ak je síce jedným z viacerých spoločníkov, ale má vo vzťahu k spoločnosti väčšinový majetkový podiel. Zamestnancom nemôže byť ani konateľ – spoločník s minoritným podielom, ak má právo blokovať utváranie vôle spoločnosti.*¹⁴¹

Právna kvalifikácia takéhoto konateľa by nezodpovedala nielen pojmu zamestnanec, ako je zakotvený v ZP, ale ani širšie koncipovanému pojmu pracovník podľa práva EÚ.¹⁴² Konateľ súčasne musí byť minimálne v hospodárskej závislosti, ak jeho pracovná činnosť voči príslušnej obchodnej spoločnosti je jeho hlavnou profesijnou činnosťou.¹⁴³

Cudzí konateľ, ktorý nie je súčasne v pozícii spoločníka, je podľa nemeckej judikatúry k príslušnej obchodnej spoločnosti právne viazaný na základe voľnej služobnej zmluvy (Anstellungsvertrag), ktorá prislúcha do predmetu pracovného pomeru.¹⁴⁴

Správne skutkové posúdenie určenia pozície konateľa fungujúceho buď v obchodnoprávnom vzťahu, alebo pracovnoprávnom ešte viac „komplikuje“ široko koncipovaný pojem pracovník podľa práva EÚ, ktorý v niektorých prípadoch umožňuje, aby členovia štatutárneho orgánu obchodnej spoloč-

¹⁴⁰ BAG 10 AZB 13/14 z 17. 9. 2014, BAG 10 AZB 43/14 z 17. 9. 2014.

¹⁴¹ Tamtiež.

¹⁴² BAG 10 AZB/14, z 17. 9. 2014.

¹⁴³ Tamtiež.

¹⁴⁴ Tamtiež.

nosti mohli byť považovaní za pracovníkov v zmysle práva EÚ, aj keď na druhej strane niektoré smernice EÚ pre oblasť pracovného práva výslovne ustanovujú, že treba v konkrétnom právnom vzťahu použiť pojem zamestnanec podľa vnútorného zákonodarstva členského štátu.

Preto pri posudzovaní správneho právneho viazania konateľa k príslušnej obchodnej spoločnosti je už na základe právneho stavu *de lege lata* podstatné, či uvedený pojem treba aplikovať ako pojem podľa vnútroštátneho práva, alebo treba na uvedený pracovnoprávny vzťah aplikovať pojem pracovník podľa práva EÚ. Práve vnútroštátne právne predpisy členských štátov pojem zamestnanec vymedzujú užšie ako právo EÚ.

Právo EÚ z hľadiska aktuálnej judikatúry Súdneho dvora EÚ vychádza z širšieho pojmu pracovník tak, ako to SD vyjadril v právnej veci Danosa, ako aj v právnej veci Balkaya.

Napriek rôznorodosti právnych úprav členských štátov EÚ pri vymedzení pojmu zamestnanec na jednej strane a vymedzení pojmu pracovník, aké predstavuje právo EÚ, fyzická osoba môže byť v pozícii pracovníka len vtedy, ak podlieha pokynovému právu príslušnej obchodnej spoločnosti. *Toto spoločné kritérium pri posudzovaní právneho postavenia konateľa spoločnosti s ručením obmedzeným by podľa práva EÚ rovnako ani podľa právnych úprav členských štátov nemohol spĺňať konateľ – spoločník, ktorý má väčšinový majetkový podiel v obchodnej spoločnosti, ale ani minoritný spoločník – konateľ, ktorý je vybavený právom blokácie rozhodnutí obchodnej spoločnosti a ani jediný spoločník.*

Pri posudzovaní statusu konateľa treba vždy prihliadať k okolnostiam konkrétneho prípadu, pričom otázku danosti pracovného pomeru alebo obchodnoprávneho vzťahu je potrebné vyriešiť podľa kritérií ohraničujúcich závislú prácu od nezávislej práce.

Ak konateľ – spoločník súčasne vlastní väčšiu časť obchodných podielov, chýba podriadenosť a závislosť od pokynov až v dvojakom ohľade, nielen pokiaľ ide o pozíciu konateľa, ale aj o pozíciu spoločníka vzhľadom na jeho reálne postavenie v obchodnej spoločnosti. Pri väčšinovom spoločníkovi-konateľovi a pri menšinovom spoločníkovi – konateľovi, ktorý má určujúci vplyv na utváraní vôle obchodnej spoločnosti, jeho práca pre obchodnú spoločnosť nemôže byť základom pracovného pomeru

Z vyššie uvedeného vyplýva, že pri pojme zamestnanec je nutné rozlišovať medzi pojmom zamestnanec podľa vnútroštátneho práva a pojmom pracovník podľa práva EÚ.

Pre určenie správnej právnej kvalifikácie konateľa spoločnosti s r. o. sa preto musí vždy osobitne určiť, či má spĺňať predpoklady národného pojmu zamestnanec alebo pojmu pracovník v zmysle práva EÚ.

2 AKO POSTUPOVAŤ, KEĎ SA Z RADOVÉHO ZAMESTNANCA V PRACOVNOM POMERE STANE KONATEĽ

V aplikačnej praxi je nemálo prípadov, keď sa z radového zamestnanca alebo zamestnanca strednej manažérskej úrovne zamestnanec vymenuje za člena štatutárneho orgánu. Vymenovaním do funkcie člena štatutárneho orgánu sa súčasne skončí jeho doterajší pracovný pomer? Časť právnej teórie zastáva názor, že pracovný pomer vymenovaním do funkcie štatutára skončí už samotným vymenovaním (kedy by sa dohoda o skončení pracovného pomeru prezumovala), alebo pracovný pomer môže skončiť na základe vzájomnej dohody, buď výslovnej alebo konkludentnej. Samotné vymenovanie do funkcie možno je jednostranným právnym úkonom s konštitutívnymi právnymi účinkami, ktorý sám osebe nenahradzuje dohodu o skončení pracovného pomeru podľa ustanovenia § 60 Zákonníka práce. Argumentom je, že už predtým, než zamestnanec bol vymenovaný za „štatutára“, medzi ním a obchodnou spoločnosťou prebehla vzájomná komunikácia, z ktorej bolo zjavné, že tým, že zamestnanec súhlasí s vymenovaním za člena štatutárneho orgánu, tým súčasne súhlasí so skončením jeho doterajšieho pracovného pomeru. Podľa názoru časti odborníkov z obchodného práva môže byť tento súhlas vyjadrený výslovne alebo konkludentne. Tento právny model, podľa ktorého zrejme postupuje aplikačná prax, by bol pre obchodné spoločnosti veľmi výhodný, lebo pri odvolaní z funkcie štatutára by obchodná spoločnosť už nemusela právne riešiť pracovný pomer, aj keď takýto nástroj v Zákonníku práce existuje ako jeden z výpovedných dôvodov v § 63 Zákonníka práce.

Zaiste, vyššie uvedené právne riešenie je podstatne jednoduchšie, pretože odvolaním z funkcie sa skončí obchodnoprávny vzťah a so skončením pracovného pomeru sa už netreba zaoberať, lebo ten už neexistuje, skončil samotným vymenovaním za štatutára alebo súčasne s vymenovaním. Nepovažujeme tento názor za správny.

Za správnejšie právne riešenie vyššie uvedenej situácie považujeme riešenie, ak sa zamestnanec, ktorého hodlá obchodná spoločnosť vymenovať do pozície konateľa, výslovne s obchodnou spoločnosťou dohodne na skončení pracovného pomeru dohodou. „Prezumpciu“ konkludentnej dohody o skončení pracovného pomeru by bolo treba v prípade súdneho sporu preukázať a nebolo by to jednoduché zvlášť v prípadoch, ak zamestnanec, ktorý mal postúpiť funkčne vyššie za štatutára, nemal v úmysle skončiť doterajší pracovný pomer. Obchodná spoločnosť by neuniesla dôkazné bremeno, ak by napríklad pred vymenovaním do funkcie štatutára zamestnanec výslovne ústne alebo písomne prejavil záujem, aby popri právnej pozícii štatutára mu naďalej trval pracovný pomer, aj keď s takýmto návrhom zamestnanca obchodná spoločnosť nesúhlasila. Takúto právnu situáciu nemožno vyhodnotiť ako skončenie pracovného pomeru na základe dohody o skončení pracovného pomeru podľa § 60 Zákonníka práce. Záujem zamestnanca udržať si pracovný pomer aj po vymenovaní za člena štatutárneho orgánu vyplýva buď z toho, že sa zamestnanec chce zabezpečiť pre prípad odvolania z funkcie a niekedy aj z dôvodu, že funkčne postupujúci zamestnanec sa chce reálne popri obchodnoprávnom vzťahu „štatutára“ pracovne realizovať aj v doterajšom pracovnoprávnom vzťahu, ktorého predmetom je výkon závislej práce.

Častým právnym riešením v týchto situáciách je dohoda účastníkov, že počas výkonu funkcie člena štatutárneho orgánu bude trvať pracovný pomer ako spočívajúci pracovný pomer bez výkonu práce a bez odmeňovania a odvolaní z funkcie by bolo možné takýto spočívajúci pracovný pomer oživiť. Takýto postup je správnejší, aj keď právne komplikovanejší, zložitejší, zvlášť pre obchodnú spoločnosť, ktorá odvolaním z funkcie člena štatutárneho orgánu často už nechce s ním mať nič spoločné a „chce sa ho zbaviť“. Ak by sme vychádzali z ostatne uvedeného právneho modelu, tak po odvolaní z funkcie štatutárneho orgánu by bola obchodná spoločnosť povinná ho vrátiť na pôvodnú pracovnú pozíciu, ktorú zastával pred vymenovaním (známe prípady zatiaľ nejednotnej súdnej praxe v Slovenskej republike pri odvolaní riaditeľov škôl).

Ak by v rámci rokovaní o vymenovaní za člena štatutárneho orgánu skutočne zamestnanec trval na ďalšej existencii pracovného pomeru a obchodná spoločnosť by to neakceptovala, pracovný pomer by trval naďalej aj počas výkonu funkcie člena štatutárneho orgánu a pri prípadnom súdnom spore by súd žalobcovi priznal trvanie pracovného pomeru, pretože tento neskončil žiadnym zo spôsobov, ktoré kogentne ustanovuje Zákonník práce. Popri tom by súd priznal aj náhradu mzdy za čas trvania pracovného pomeru v li-

mitoch ustanovených v Zákonníku práce. Túto situáciu by bolo možné kvalifikovať ako prekážku v práci na strane zamestnávateľa.

Obchodná spoločnosť je však slobodná v tom, či ho za uvedených okolností vymenuje za konateľa spoločnosti, čo sa dá celkom ľahko zistiť ešte pred vymenovaním do funkcie štatutárneho orgánu.

3 OSOBA PODOBNÁ ZAMESTNANCOVI (*ARBEITNEHMERÄHNLICHE PERSON*)

V nemeckej literatúre v súčasnosti prebiehajú diskusie, či konateľ spoločnosti s r. o., ktorý je podľa všeobecných zákonných kritérií samostatne zárobkovo činnou osobou, môže byť za určitých okolností zaradený ako osoba podobná zamestnancovi. V takomto prípade by mohli byť aplikované jednotlivé pracovnoprávne úpravy aj bez existencie pracovného pomeru (ustanovenia o rovnakom zaobchádzaní, o minimálnej dovolenke). Pre podobnosť zamestnancovi by postačovala ekonomická závislosť.

Ekonomická závislosť vzniká, ak je zamestnaná osoba odkázaná na zhodnotenie svojej pracovnej sily na zabezpečenie svojich existenčných podmienok. O takýto prípad spravidla ide vtedy, ak fyzická osoba vykonáva činnosť pre objednávateľa (zadávatela). Ak by však vykonávala činnosť pre viacerých zadávateľov, potom je ekonomická závislosť daná len vtedy, ak sa práca vykonáva prevažne jedným zadávateľom, alebo ak príslušný zadávateľ v priemere poskytuje konateľovi viac ako polovicu jeho celkovej odmeny (predpoklad, že konateľ pracuje pre viaceré obchodné spoločnosti). Ekonomická závislosť naopak nie je daná v prípadoch, v ktorých konateľ pre jednu spoločnosť nevykonáva viac ako polovicu disponibilného týždenného pracovného času.

4 KONATELIA – OVLÁDAJÚCI SPOLOČNÍCI

Ovládajúci spoločník – konateľ vo forme jediného, väčšinového alebo menšinového spoločníka – konateľa s blokujúcou menšinou nie je zamestnancom ani osobou podobnou zamestnancovi pre absenciu ekonomickej závislosti. Ekonomická závislosť od iného subjektu nutne predpokladá rozdielne práv-

ne identity. Síce spoločnosť s r. o. ako spoločnosť a ovládajúci spoločník – konateľ predstavujú v zásade rozdielne právne subjekty, v tomto prípade ide o ekonomickú identitu. Tá sa predpokladá vtedy, ak konateľ ovláda spoločnosť tak, že jej úkony sú výlučne ním určované. V súvislosti s jediným a väčšinovým konateľom nie je ani možné nesamostatné a konateľom neovládané vytváranie vôle obchodnej spoločnosti. To platí aj pre prípady menšinových spoločníkov s blokovacou právomocou.

Činnosť ovládajúceho spoločníka – konateľa a menšinového spoločníka s blokovacou minoritou sa určuje vlastnými podnikateľskými cieľmi. Napriek právnemu rozlišovaniu právnych subjektov bude ovládajúci spoločník – konateľ, resp. spoločník – konateľ s blokovacou menšinou vykonávať prácu pre svoju vlastnú spoločnosť tým, že sám rozhodujúcim spôsobom určuje aj rozsah svojho oprávnenia ako konateľ.

5 KONATELIA V POZÍCII MENŠINOVÝCH SPOLOČNÍKOV

Konatelia – menšinoví spoločníci môžu byť podľa nemeckej právnej úpravy na rozdiel od väčšinových spoločníkov zásadne osobami podobnými zamestnancom, pretože na rozdiel od ovládajúceho spoločníka – konateľa spravidla nemajú zásadný vplyv na rozhodnutia valného zhromaždenia alebo aj iných orgánov. Skôr sa predpokladá, že môžu len za súčinnosti ostatných spoločníkov ovplyvňovať vôľu spoločnosti. Osobne bez vlastných zamestnancov vykonávajú svoju činnosť konateľa, čím sa ich reálne právne postavenie podobá postaveniu vedúcich zamestnancov. Z tohto dôvodu si vyžadujú primeranú sociálnoprávnu ochranu. V ich reálnom právnom postavení nie je úplne vylúčená ekonomická závislosť. Ekonomická identita k spoločnosti s r. o. nevzniká v prípade menšinového spoločníka. Ekonomickú závislosť od spoločnosti s r. o. možno identifikovať v prípadoch, v ktorých činnosť konateľa predstavuje hlavnú zamestnaneckú činnosť. Ak ide len o vedľajšiu činnosť, v prípade takéhoto konateľa spoločnosti nie je daná ani ekonomická závislosť.¹⁴⁵

¹⁴⁵ BOEMKE, B.: Aktuelle zum GmbH-Geschäftsführer aus arbeitsrechtlicher Sicht. Recht der Arbeit, Heft 1, 2018, s. 1 a n.

Ako osobu podobnú zamestnancovi možno zaradiť aj cudzieho konateľa, ktorý osobne vykonáva svoje konateľské oprávnenie a sám touto činnosťou nesleduje vlastné podnikateľské ciele a účely. Takýto konateľ je tiež podobný pozícii zamestnanca. Ekonomická závislosť je daná, ak je činnosť konateľa hlavným zamestnaním.

6 SPOLOČNÍK SPOLOČNOSTI S R. O.

Podstatná miera jednotnosti v teoretickom zmysle slova v porovnaní s posudzovaním obsahu pojmu zamestnanec je pri posudzovaní pojmu spoločník s. r. o. Relevantným pre správne posúdenie uvedenej otázky z pracovnoprávného hľadiska je okolnosť, do akej miery spoločník obchodnej spoločnosti podlieha pokynovému právu obchodnej spoločnosti a do akej miery môže takýto spoločník reálne vytvárať vôľu spoločnosti. Spoločník spoločnosti s ručením obmedzeným by mohol mať status zamestnanca len za predpokladu, ak by voči nemu konateľ mal právo udeľovania pokynov. *Na druhej strane jediný spoločník spoločnosti ani podľa práva EÚ nemôže byť v právnej pozícii pracovníka, pretože nevykonáva svoju činnosť ako závislú prácu, hlavne pre absenciu podriadenosti inému.*

Aj v prípade viacerých spoločníkov, ak má spoločník ako vlastník kapitálu taký rozsah vplyvu na vedenie spoločnosti, že svojím postavením v konečnom dôsledku reálne disponuje silou viesť obchodnú spoločnosť, nemôže mať status zamestnanca. V tomto reálnom postavení by spoločník nepodliehal povinnosti plniť pokyny zo strany konateľa obchodnej spoločnosti. Otázka posudzovania reálneho vplyvu spoločníka na vedenie spoločnosti a prakticky aj na vytváranie vôle spoločnosti sa obvykle posudzuje podľa jeho podielu na hlasovacích právach, podľa stanov spoločnosti. Aj podľa zahraničných právnych úprav spoločník spoločnosti, ktorému patrí viac ako 50 % hlasovacích práv, nemôže byť zároveň zamestnancom tejto obchodnej spoločnosti. V pozícii zamestnanca by nemal byť ani v prípade, že by bol menšinovým spoločníkom a mal právo blokácie rozhodnutí obchodnej spoločnosti, čím by svojím postavením dokázal fakticky zabrániť relevantným rozhodnutiam spoločnosti, lebo by mal fakticky moc viesť obchodnú spoločnosť.

Komplikovanejšia situácia by vznikla v prípade, ak zamestnanec v pracovnom pomere, alebo menšinový vlastník, ktorý je v pracovnom pomere nadobudne v priebehu trvania pracovnoprávného vzťahu taký rozsah vlast-

nických podielov spoločnosti, že týmto získa väčšinu hlasovacích práv, teda situácia, keď sa z menšinového spoločníka stane väčšinový spoločník. Právne korektnou v tejto situácii je otázka, aký osud bude mať jeho pracovný pomer k spoločnosti? Existuje právny nástroj v situácii, ak sa závislá práca fyzickej osoby zmení na nezávislú prácu a naopak? Ideálnym sa javí dobrovoľné skončenie doterajšieho pracovného pomeru dohodou alebo spočívanie pracovného pomeru do času, dokedy spoločník bude mať v spoločnosti väčšinový podiel.

Možno si predstaviť, žeby pracovný pomer mohol skončiť aj výslovným alebo konkludentným spôsobom.

Ak závislá práca spoločníka prestane byť závislou, možno si predstaviť v podmienkach pracovného práva SR, že by mohol pracovný pomer zamestnanca počas výkonu „nezávislej práce“ spočívať a teoreticky aj prakticky by ho bolo možné „oživiť“, keď bude možné jeho výkon práce pre spoločnosť považovať za závislú prácu.

IV. ODDIEL

K NIEKTORÝM PRACOVNOPRÁVNÝM DÔSLEDKOM UPLATŇOVANIA POJMU PRACOVNÍK PODĽA PRÁVA EÚ A POJMU ZAMESTNANEC PODĽA ZÁKONNÍKA PRÁCE

1 VŠEOBECNÁ CHARAKTERISTIKA

Prevažujúca obsahová časť pracovného práva SR je pod normatívmi smerníc EÚ, časť ktorých výslovne ukladá členským štátom vychádzať z pojmu zamestnanec podľa vnútroštátneho práva a nad obsahový rámec týchto smerníc upravujúcich jednotlivé systematické časti pracovného práva treba vychádzať zo širšie koncipovaného pojmu pracovník podľa práva EÚ. Použitie pojmu pracovník podľa práva Únie prichádza do úvahy v prípadoch, ak konkrétna pracovnoprávna úprava spočíva na príslušných právnych prameňoch práva EÚ. V takýchto prípadoch sa musia zohľadniť požiadavky práva Únie na určenie oblasti aplikácie pracovnoprávnych predpisov.

Diferencované používanie pojmu zamestnanec podľa Zákonníka práce a pojmu pracovník ako autonómneho pojmu práva EÚ má z hľadiska pracovného práva závažné sociálnoprávne dopady, najmä pokiaľ ide o osobný rozsah príslušných „ochranárskych“ ustanovení Zákonníka práce, ktoré musia vychádzať zo širšieho pojmu pracovník podľa práva EÚ. To má z hľadiska osobnej pôsobnosti jednotlivých systematických častí Zákonníka práce zásadný význam.

Pojem zamestnanec v zmysle vnútroštátneho práva sa použije na tie systematické časti vecnej pôsobnosti tých smerníc, ktoré výslovne ukladajú použitie vnútroštátneho pojmu zamestnanec, ako aj tých systematických častí pracovného práva, ktoré nemajú žiadnu právnu väzbu na právo EÚ a v ktorých nie je daná kompetencia práva EÚ.

Širší pojem pracovník v zmysle práva EÚ treba použiť v ostatných systematických častiach pracovného práva, ktoré majú väzbu na právo EÚ a jed-

notlivé smernice neodkazujú na použitie pojmu zamestnanec podľa vnútroštátneho práva.

Ide hlavne o tie systematické časti pracovného práva, na jednotnej aplikácii ktorých Európskej únii mimoriadne záleží s cieľom, aby sa vzťahovali na tých istých adresátov (pracovníkov) bez ohľadu na šírku vymedzenia pojmu zamestnanec podľa vnútroštátneho práva. Medzi takéto mimoriadne významné oblasti patrí oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci včítane pracovného času, ako aj ochrany matiek, oblasť antidiskriminačného práva, ako aj oblasť právnej úpravy hromadného prepúšťania.

Nutnosť rozdielného používania pojmu pracovník podľa práva EÚ a pojmu zamestnanec podľa Zákonníka práce má už za súčasného právneho stavu veľmi rozdielne právne následky. Nižšie uvádzame vybrané rozdielne právne dopady aplikácie pojmu pracovník podľa práva EÚ a pojmu zamestnanec podľa Zákonníka práce.

2 ZÁKAZ DISKRIMINÁCIE V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH

V zmysle práva EÚ sa pri uplatňovaní zákazu diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch vychádza zo širšieho pojmu pracovník podľa práva EÚ. Pod zákaz diskriminácie v oblasti pracovnoprávných vzťahov by prislúchali nielen zamestnanci podľa Zákonníka práce, ale prípadne tá časť členov štatutárnych orgánov, ktorí za určitých podmienok môžu mať právny status pracovníkov podľa práva EÚ. Išlo by o takých konateľov, ktorí sú v pozícii cudzích konateľov, ale aj konateľov spoločníkov bez ovládajúceho vplyvu na spoločnosť.

Posudzovanie konateľa ako pracovníka v zmysle práva EÚ zakotvujú niektoré smernice EÚ, ktoré vychádzajú z pojmu pracovník podľa práva Únie. Nepochybne ňou je aj Rámcová smernica 2000/78/ES. Článok 3 ods. 1 písm. c) citovanej smernice platí pre všetkých pracovníkov. Táto smernica v zmysle v článku 3 ods. 1 2 písm. c) nerozlišuje medzi pracovníkom a samostatnou či nesamostatnou pracovnou činnosťou.

Uvedená smernica, keďže sa zakladá na pojme pracovník podľa práva EÚ, platí na všetkých pracovníkov v zmysle pojmu pracovník podľa práva EÚ. Do

tejto kategórie by prislúchali aj cudzí konatelia alebo konatelia v pozícii neovládajúcich spoločníkov.

V článku 3 smernice 2000/78/ES nie je vecná oblasť pôsobnosti smernice formulovaná s vylúčením členov štatutárnych orgánov obchodnej spoločnosti. Tým, že sa podľa článku 3 ods. 1 2 písm. c) smernica aplikuje pre všetkých pracovníkov v zmysle práva Únie, aj keď sú členmi orgánov obchodných spoločností, to by sa malo odzrkadľovať aj vo vnútornom zákonodarstve členských krajín EÚ, ktoré by malo zákaz diskriminácie v oblasti pracovnoprávných vzťahov vzťahovať aj na tú časť konateľov obchodnej spoločnosti, ktorí spĺňajú podmienky pojmu pracovník v zmysle práva EÚ.

V súvislosti s ovládajúcim konateľom spoločnosti s r. o. je možné aplikovať zákaz diskriminácie v zmysle smernice 2000/78/ES len pre prístup k zárobkovej činnosti, ako aj k profesijnému postupu. Pritom sa znak „prístup k zárobkovej činnosti“ spravidla vykladá v širokom význame slova.

2.1 Problém dôkazného bremena

Iný relatívne zložitejší problém pri posudzovaní pôsobnosti citovanej smernice je problém dôkazného bremena. Z ustanovenia článku 10 smernice 2000/78/ES vyplýva, že členské štáty sú povinné vytvoriť priaznivú úpravu o dôkaznom bremene pre osoby, ktoré prislúchajú pod osobnú pôsobnosť smernice. Podľa zahraničnej právnej literatúry platí ochrana smernice aj vzhľadom na podmienky nielen pre prístup k závislej práci, ale aj prístup k samostatnej zárobkovej činnosti, nezávisle od oblasti činnosti a profesijnej pozície, vrátane profesijného postupu.

3 NÁROKY SÚVISIACE S DOVOLENKOU

Ak by sme vychádzali z predpokladu, že sa smernica 2003/88/ES vzťahuje len na zamestnancov, ktorí majú status zamestnanca podľa vnútroštátneho práva, na dovolenku by mali právny nárok len zamestnanci podľa národnej právnej úpravy. Smernica však ako jedna z čiastkových smerníc Rámcovej smernice 89/391/EHS o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci vychádza zo širšieho pojmu pracovník podľa práva EÚ. Z vyššie uvedeného vyplýva, že v zmysle smernice 2003/88/ES o určitých aspektoch organizácie pracovného

času na minimálnu dovolenku v trvaní 4 týždňov by mali mať právo nielen zamestnanci v pracovnom pomere, ale aj zamestnanci pracujúci na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a za splnenia určitých podmienok aj členovia štatutárnych orgánov obchodných spoločností.

Hlavne ako reakcia na rozhodnutie Súdneho dvora v právnej veci „Danoša“ sa presadzuje názor, že na minimálnu dovolenku majú nárok nielen zamestnanci v pracovnom pomere, ktorých za zamestnancov považuje vnútroštátny právny poriadok členského štátu EÚ, ale aj tí konatelia spoločnosti s r. o., ktoré spĺňajú pojem pracovník podľa práva Únie.

Je to tak preto, že konateľ s. r. o. je za určitých podmienok považovaný v zmysle práva EÚ za pracovníka. Smernica 2003/88/ES v článku 7 zakotvuje, že členské štáty majú prijať potrebné opatrenia, aby každý pracovník v zmysle smernice (t. j. pracovník podľa práva EÚ) mal platenú ročnú dovolenku minimálne štyri týždne podľa podmienok pre jej čerpanie a poskytovanie, ktoré sú stanovené v právnych predpisoch jednotlivých štátov a/alebo podľa zvyklostí jednotlivých štátov. Odchýlky a výnimky z článku 7 smernice nie sú prípustné (porovnaj k tomu čl. 17 a nasl. smernice). Tým je smerodajný pojem pracovník podľa práva Únie. Širší výklad pojmu pracovník podľa práva EÚ sa vyžaduje aj zo strany vnútroštátneho práva členského štátu, s cieľom správnej implementácie smernice 2003/88/ES. V opačnom prípade sa obchádza základný účel smernice. Tým by právny nárok na minimálnu ročnú dovolenku v zmysle citovanej smernice mali mať aj cudzí konatelia a konatelia – spoločníci s menšinovým podielom v spoločnosti, nie však konatelia v pozícii jediného spoločníka alebo menšinoví spoločníci s ovládajúcim vplyvom na spoločnosť.

4 BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Aj pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci platí únijný pojem pracovník. Preto by sa mali pracovnoprávne predpisy o BOZP vzťahovať na všetky formy a spôsoby práce, ktoré zodpovedajú širšie koncipovanému pojmu pracovník podľa práva EÚ včítane tých členov štatutárneho orgánu, ktorí môžu za splnenia určitých podmienok byť v pozícii pracovníka v zmysle práva EÚ.

Týmito pravidlami by sa mali spravovať všetky čiastkové smernice, napr. aj smernica 92/85/EHS o ochrane matiek, o čom svedčí rozhodnutie Súdneho dvora EÚ v právnej veci Danosa.

Okrem konateľov spĺňajúcich podmienky pre pozíciu pracovník v zmysle práva EÚ do osobnej pôsobnosti smernice 89/391/EHS prislúchajú všetky osoby, ktoré zamestnávateľ zamestnáva bez určenia druhu právneho vzťahu a právneho základu takejto práce, praktikanti a učni, s výnimkou domácich zamestnancov. Čo sa chápe pod zamestnávaním je doteraz otvorenou otázkou. Podľa čl. 3 písm. b) smernice je zamestnávateľom každá fyzická alebo právnická osoba, ktorá ako zmluvná strana zamestnáva pracovníkov v zmysle práva EÚ a podľa článku 3 písm. a) smernice nesie zodpovednosť za spoločnosť, resp. podnik. Podľa článku 5 ods. 1 smernice sa má zamestnávateľ postarať o bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov vo vzťahu ku všetkým aspektom, ktoré sa týkajú práce. Do okruhu fyzických osôb prislúchajúcich pod ochranu smernice preto prislúchajú aj cudzí konatelia a konatelia – spoločníci bez ovládajúceho vplyvu na spoločnosť, čo však neplatí pre konateľov v pozícii jediného spoločníka alebo minoritného spoločníka s ovládajúcim vplyvom na spoločnosť.

5 DOČASNÉ PRIDELENIE – DOČASNÁ AGENTÚRNA PRÁCA

Podľa smernice 96/71/ES o dočasnom vysielaní pracovníkov do krajín EÚ a krajín EHP, ako aj presadzovacej smernice 2014/67/EÚ je pri aplikácii uvedenej smernice potrebné vychádzať z pojmu zamestnanec podľa národných právnych predpisov členských štátov. Najmä pri dočasnom vysielaní zamestnancov do členských štátov EÚ a štátov EHP rozdielne pojmy zamestnanca v jednotlivých štátoch, vysielajúceho a prijímajúceho štátu môžu z hľadiska právnych následkov spôsobiť nemalé problémy. Pojem zamestnanec sa má používať podľa hostiteľskej krajiny, do ktorej vysielajúci subjekt dočasne vysiela svojich zamestnancov. To platí aj pri dočasnom pridelení zamestnancov agentúrou dočasného zamestnávania. Právny status zamestnanca podľa práva hostiteľského štátu musia mať vysielaní zamestnanci počas celej doby trvania dočasného vyslania.

Osobitne to platí pri dočasnom vysielaní zamestnancov, pri ktorom sa musí pracovnoprávny vzťah spravovať v podstatnej miere podľa práva hostiteľského štátu. Preto slovenský zamestnávateľ by pri dočasnom vysielaní napríklad do Francúzska musel rešpektovať pojem zamestnanec podľa francúzskeho pracovného práva.

Dočasné pridelenie jediného spoločníka – konateľa užívateľskému zamestnávateľovi neprislúcha pod dočasné pridelenie v zmysle pracovného práva podľa smernice 96/71/ES. Odôvodňuje sa to tým, že medzi spoločnosťou s r. o. ako vysielajúcim zamestnávateľom a prideleným jediným spoločníkom – konateľom nemôže existovať pracovný pomer. Pritom pracovný pomer je nevyhnutným predpokladom pre aplikovateľnosť pracovnoprávných predpisov o dočasnom vysielaní zamestnancov alebo o dočasnom pridení zamestnancov. Výnimočne sa aplikácia predpisov o dočasnom pridení môže vzťahovať aj na postavenie štatutárneho orgánu za predpokladu, že dočasne pridelený konateľ je v pracovnom pomere ku svojej vlastnej obchodnej spoločnosti, ktorá je v právnej pozícii vysielajúceho zamestnávateľa, čo je prípad cudzieho konateľa a menšinového spoločníka – konateľa. Súčasne by musel konateľ vysielajúcej spoločnosti podliehať pokynovému právu užívateľského zamestnávateľa.

Aj smernica o dočasnej agentúrnej práci odkazuje na pojem zamestnanec podľa vnútroštátneho právneho poriadku členského štátu. Ďalším podstatným predpokladom je, aby bol dočasný zamestnanec pridelený na výkon práce, ktorá má charakter závislej práce. Mal by sa začleniť do organizácie užívateľského zamestnávateľa a podliehať jeho pokynom.

Dočasné pridelenie konateľa v zmysle smernice o dočasnej agentúrnej práci by obstálo, ak by bol konateľ vo vnútroštátnom právnom poriadku považovaný za zamestnanca (cudzí konateľ alebo konateľ – spoločník bez ovládajúceho vplyvu na spoločnosť) a tento bol dočasne pridelený k užívateľskému zamestnávateľovi na výkon závislej práce.

Pokiaľ sa konateľ spoločnosti s r. o. v zmysle vnútroštátneho práva nepokladá za zamestnanca, nie je dočasné pridelenie konateľa možné v zmysle pracovnoprávných predpisov. Aplikácia dočasného pridenia podľa pracovného práva konateľa by bola možná v prípadoch, v ktorých dočasne pridelený cudzí konateľ alebo menšinový spoločník – konateľ je v pracovnom pomere k vysielajúcej obchodnej spoločnosti a u užívateľského zamestnávateľa vykonáva závislú prácu.

Obdobne ako v prípade dočasného vyslania, aj v prípade dočasného pridenia agentúrou dočasného zamestnávania ak môže byť konateľ spoloč-

nosti s r. o. podľa vnútroštátneho práva v pozícii zamestnanca, môže dôjsť k dočasnému prideleniu zamestnancov podľa smernice o dočasnej agentúrnej práci.

6 PREVOD PODNIKU ALEBO ČASTI PODNIKU

Pri výklade sociálnoprávných dopadov prevodu podniku alebo časti podniku je potrebné vychádzať z vnútroštátneho pojmu zamestnanec, čo má výrazne nielen pozitívne, ale aj negatívne dôsledky. Negatívne dôsledky aplikácie vnútroštátneho pojmu zamestnanec sa prejavujú najmä pri cezhraničných prevodoch podniku alebo časti podniku. Nadnárodné spoločnosti často zneužívajú fakt, že citovaná smernica prikazuje vychádzať z úzkeho pojmu zamestnanec podľa vnútroštátneho práva, ak napr. ide o pracovné zákonodárstvo krajiny, ktorá má úzko vymedzený pojem zamestnanec a lacnú pracovnú silu a do ktorej sa prevádza podnik alebo časť podniku. Pritom náklady na prechod pracovnoprávných vzťahov tvoria veľmi významnú nákladovú položku prevodu podniku, čo vo svojich právnych dôsledkoch vedie k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania so zamestnancami pri prevode podniku alebo časti podniku v rámci Európskej únie.

7 PRACOVNÝ POMER NA URČITÚ DOBU A PRACOVNÝ POMER NA KRATŠÍ TÝŽDENNÝ PRACOVNÝ ČAS (ČIASTOČNÝ PRACOVNÝ ÚVÄZOK)

Smernica 70/ES o pracovnom pomere na určitú dobu, ako aj smernica 81/ES výslovne zakotvujú, že pri ich uplatňovaní v legislatívnej praxi členských krajín EÚ treba používať pojem zamestnanec podľa vnútroštátneho práva. Obidve smernice premietnuté do právneho poriadku Slovenskej republiky zakotvujú zákaz diskriminácie medzi zamestnancami v plnom pracovnom úväzku a čiastočnom pracovnom úväzku, ako aj medzi zamestnancami v pracovnom pomere na určitý čas v porovnaní so zamestnancami v pracovnom pomere na neurčitý čas. Zásada nediskriminácie však platí len v rámci

príslušnej členskej krajiny EÚ. Pri nadnárodných spoločnostiach to má závažné negatívne sociálnoprávne dôsledky, keď zásada nediskriminácie sa nebude používať vo všetkých zahraničných pobočkách nadnárodnej firmy, ale len v pobočkách v rámci tej istej krajiny. Akoby európskemu zákonodarcovi do takej miery nezáležalo, aby zásada nediskriminácie medzi jednotlivými druhmi pracovnoprávnymi vzťahov (pracovných pomeroch) platila rovnako v celej Európskej únii tak, ako platí zákaz diskriminácie z určitých diskriminačných dôvodov podľa osobitných antidiskriminačných smerníc.

8 INFORMAČNÉ POVINNOSTI ZAMESTNÁVATEĽA PRI VZNIKU A ZMENE PRACOVNÉHO POMERU

Smernica 533/ES o informačnej povinnosti zamestnávateľa pri vzniku a zmene pracovného pomeru je implementovaná do ustanovenia § 44 Zákonníka práce. Smernica vychádza z pojmu zamestnanec v zmysle vnútroštátneho práva. V priebehu účinnosti uvedenej smernice za posledné desaťročia sa však ukázalo, že nedostatočne chráni všetkých zamestnancov. V súvislosti s prípravou novej smernice o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach za najväčší nedostatok doterajšej smernice Európska komisia uviedla aj dôvod, že zakotvovala príkaz vychádzať z vnútroštátneho pojmu zamestnanec, čo vo svojich právnych následkoch spôsobovalo diskrimináciu medzi zamestnancami. Návrh novej smernice o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach vypracovaný Európskou komisiou predvída, že členské štáty majú vychádzať z pojmu pracovník ako z autonómneho pojmu práva Európskej únie. Návrh smernice v porovnaní s doteraz platnou smernicou týmto spôsobom mení aj osobnú a vecnú pôsobnosť budúcej smernice. Tým, že vychádza z jednotného pojmu pracovník ako autonómneho pojmu práva Európskej únie, sa zabezpečí rovnaká právna ochrana pre pracovníkov bez ohľadu na právny základ výkonu ich práce. Zákonodarca Európskej únie to odôvodňuje tým, že viazaním pojmu zamestnanec na národné právne úpravy sa stalo, že veľká časť pracovníkov sa z hľadiska osobnej pôsobnosti smernice dostala mimo jej osobnej pôsobnosti, čo pôsobilo diskriminačne voči časti fyzických osôb vykonávajúcich závislú prácu.

Návrh smernice o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach je jedným z hlavných legislatívnych opatrení EÚ z oblasti pracovného práva, ktorá nadväzuje na Európsky pilier sociálnych práv. Podľa pripravovanej smernice všetci pracovníci vrátane tých, ktorí majú krátkodobé a nestále pracovnoprávne vzťahy už od začiatku výkonu práce by mali mať jasnú predstavu o svojich pracovných podmienkach a úrovni svojej minimálnej ochrany.

Na rozdiel od doterajších smerníc sa Návrh smernice nezameriava na konkrétny druh zamestnania ako napr. smernica o práci na kratší pracovný čas, smernica o práci na dobu určitú alebo smernica o dočasnej agentúrnej práci, ale zabezpečuje základnú úroveň všeobecnej ochrany nielen všetkých existujúcich, ale aj budúcich zmluvných foriem zamestnania, čím sa predpokladá stanoviť aj právny rámec pre budúci priaznivý vývoj nových pružných foriem zamestnania.

Záver

Posledné dokumenty Európskej únie, ktoré sa dotýkajú sociálnych práv dostávajú jednoznačným spôsobom vytyčujú smer rozvoja pracovného práva a sociálnych práv do nasledujúcich rokov. Európsky parlament, ako aj Európska komisia nájstojčivo požadujú pomocou právnej regulácie chrániť všetky formy zamestnania.¹⁴⁶

To platí o to viac v digitálnej dobe, keď v posledných desiatich rokoch má vyše polovica všetkých nových pracovných miest „neštandardný“ charakter. Digitalizácia uľahčuje vytváranie nových foriem zamestnania, keďže demografické zmeny viedli k rozmanitejšiemu zloženiu pracujúcich. Flexibilita spolu s novými formami zamestnania je hlavnou hnacou silou vytvárania pracovných miest a rastu trhu práce. Od roku 2014 vzniklo viac ako päť miliónov pracovných miest, z čoho takmer 20 % v nových formách zamest-

¹⁴⁶ Uznesenie Európskeho parlamentu o Európskom pilieri sociálnych práv z roku 2017, Správa o verejnej konzultácii – sprievodný dokument k oznámeniu Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Vytvorenie Európskeho piliera sociálnych práv, SWD(2017)206 final; uznesenie Európskeho parlamentu z 19. januára 2017 o Európskom pilieri sociálnych práv, uznesenie Európskeho parlamentu zo 4. júla 2017 o pracovných podmienkach a neistých pracovných miestach, stanovisko SOC/542 Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru z 25. januára 2017, Výbor regiónov, stanovisko o Európskom pilieri sociálnych práv, z 11. októbra 2017, 2611 final a C(2017)6121 final.

Výberové zisťovanie pracovných síl v EÚ (EÚ28, 2016).

naní. Keďže nové formy práce sa dokážu prispôsobovať zmenám v hospodárskej situácii, vznikajú aj také nové obchodné modely, a to najmä aj v kolaboratívnom hospodárstve. Tým sa poskytol vstup na trh práce aj ľuďom, ktorí by z neho v minulosti boli bývali vylúčení. Úroveň zamestnanosti v EÚ dosahuje historické maximum. Tieto trendy však vedú aj k nestabilite a nedostatočnej predvídateľnosti v určitých pracovných vzťahoch, najmä pokiaľ ide o pracovníkov v najneistejších situáciách. Nedostatočné právne rámce môžu pre pracovníkov v neštandardných zamestnaniach predstavovať riziko nejasných alebo nekalých praktík a sťažovať im presadzovanie práv. Približne 4 až 6 miliónov pracovníkov pracuje na zmluvy na vyžiadanie či občasné zmluvy a mnohí majú len slabé záruky, kedy a ako dlho budú pracovať. Iba štvrtina dočasných pracovníkov prechádza do trvalého zamestnania a objem nedobrovoľnej práce na kratší pracovný čas v roku 2016 dosiahol zhruba 28 %. Pružnejšie formy organizácie práce môžu spôsobiť neistotu, pokiaľ ide o uplatniteľné práva.¹⁴⁷ Tým sa zvyšuje riziko hospodárskej súťaže založenej na znižovaní sociálnych noriem, čo má škodlivé následky aj pre zamestnávateľov, ktorí čelia neudržateľnému konkurenčnému tlaku, a pre členské štáty, ktoré prichádzajú o príjmy z daní a príspevky na sociálne zabezpečenie. Výzvou je zabezpečiť, aby dynamické inovačné trhy práce podporujúce konkurencieschopnosť EÚ boli navrhnuté tak, aby ponúkali základnú ochranu pre všetkých pracovníkov, dlhodobý rast produktivity pre zamestnávateľov a uľahčovali konvergenciu smerom k lepším životným a pracovným podmienkam v celej EÚ.¹⁴⁸

Európsky parlament vo svojom uznesení o Európskom pilieri sociálnych práv z januára 2017 požadoval rozšírenie existujúcich minimálnych noriem o nové druhy pracovnoprávných vzťahov, účinnejšie presadzovanie práva EÚ, zvýšenie právnej istoty na jednotnom trhu a predchádzanie diskriminácii doplnením existujúcich právnych predpisov Európskej únie a zabezpečiť bez ohľadu na typ zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu sociálnoprávnu ochranu.

Pri úvahách o možných normatívnych zmenách právnej kategórie zamestnanec, 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 práv-

¹⁴⁷ Návrh smernice o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach, SWD (2017) 478 final – SWD (2017) 479 final.

¹⁴⁸ Návrh smernice o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach, SWD (2017) 478 final – SWD (2017) 479 final.

ných dokumentov, hlavne Uznesenia Európskeho parlamentu z januára 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.

Európsky parlament vo svojom uznesení 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 stávala 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 pracovného práva.

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 pripravila návrh rámcovej smernice o Európskom pilieri sociálnych práv, 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 len vo forme odporúčania Komisie týkajúce sa Európskeho piliera sociálnych práv.¹⁴⁹

Európsky pilier sociálnych práv potvrdzuje a zdôrazňuje doterajšiu úroveň sociálnych práv zakotvenú v doterajších normách práva EÚ, ale súčas-

¹⁴⁹ Uznesenie Európskeho parlamentu o Európskom pilieri sociálnych práv, 2017 z 19. 1. 2017 (COM) 2016/127, odporúčanie Komisie EÚ 2017/76 z 26. apríla 2017 týkajúce sa Európskeho piliera sociálnych práv, oznámenie Komisie na tému „Európska agenda pre kolaboratívne hospodárstvo“, COM(2016)356 final.

ne pridáva nové zásady, ktoré reagujú na výzvy vyplývajúce zo sociálneho, technologického a hospodárskeho rozvoja. Pritom neprináša rozšírenie právomoci EÚ, ako sú vymedzené v doterajších zmluvách, ale zmeny vyžaduje uskutočniť v medziach uvedených právomoci EÚ.

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.

Úsilie najmä nadnárodných korporácií stále viac flexibilizovať prácu fyzických osôb a súčasne nebyť viazaní 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 tým, ktorí napr. vykonávajú prácu len ad hoc, prácu na zavolanie a iné druhy príležitostných prác ani elementárne podmienky na prežitie ich samých, ako aj ich rodín.

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 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 v konečnom dôsledku by nebol správny, morálny a odporoval by aj súčasným snahám Európskej únie o humanizáciu pracovnoprávných vzťahov a s tým spojených snáh o dôstojnú prácu aj na začiatku 3. tisícročia.

RESUMÉ

Súčasný ekonomický vývoj a dynamicky sa rozvíjajúca digitalizácia výroby prináša so sebou nové druhy a spôsoby výkonu prác, ktoré podľa právneho stavu *de lege lata* nezodpovedajú potrebných právnym charakteristikám závislej práce. Tieto nové druhy prác nie sú ani podnikaním a osoba, ktorá ich vykonáva nemá charakteristiky osoby samostatne zárobkovo činnnej.

Zamestnanci pracovne angažovaní v nových pracovných modeloch nemajú doteraz potrebnú právnu ochranu ani ako zamestnanci, ani ako osoby samostatne zárobkovo činné.

Rozšírenie nových pracovných modelov pod vplyvom digitalizácie stávajú pred pracovné právo otázky zásadného charakteru smerujúce aj k prehodnoteniu doterajšieho legálneho vymedzenia pojmu zamestnanec či legálneho vymedzenia pojmu závislá práca.

Potreba prehodnotenia súčasného pojmu zamestnanec sa nastoľuje aj s ohľadom na najnovšiu judikatúru Súdneho dvora, ktorá pojem pracovník vymedzuje podstatne širšie ako § 1 Zákonníka práce.

Z analýzy vyplýva, že z hľadiska úvah *de lege ferenda* by bolo potrebné obsahovo rozšíriť pojem zamestnanec podľa Zákonníka práce, ako aj pojem závislá práca. Druhou alternatívou by bolo popri pojme zamestnanec podľa Zákonníka práce, ako aj pojme závislá práca samostatne upraviť status ekonomicky aktívnych zamestnancov, ktorí by patrili do predmetu úpravy Zákonníka práce, ich vzťah by bol voľnejší ako pracovný pomer a s nižšou mierou ochrany v porovnaní so zamestnancami v pracovnom pomere.

Digitálna doba so stálym rozširovaním nových druhov a spôsobov prác nastoľuje potrebu, aby sa pracovnoprávna teória vrátila k prehodnoteniu základných právnych kategórií akou je pojem zamestnanec. Nové druhy a spôsoby práv v začínajúcej digitálnej dobe nie sú uspokojivo riešené primeranou sociálnoprávnou ochranou. Význam pojmu zamestnanec presahuje rámec pracovného práva. Je dôležitý aj pre obchodné právo, daňové právo, právo hospodárskej súťaže, ako aj pre oblasť sociálneho zabezpečenia. Význam pojmu zamestnanec je dôležitý aj z dôvodu správneho rozlišovania medzi právnym statusom zamestnanca a právnym statusom osoby samostatne zárobkovo činnnej. Novými rozhodnutiami Súdny dvor EÚ uznal za pracovníka v zmysle práva EÚ aj člena štatutárneho orgánu obchodnej spoločnosti, čo v právnej teórii podnietilo živú diskusiu o tom, či Zákonník práce správne vymedzuje pojem zamestnanec, ako aj pojem závislá práca. Diskusie smeru-

jú hlavne k tomu, či by nebolo správne namiesto úzko vymedzeného pojmu zamestnanec v zmysle Zákonníka práce vo vnútroštátnej legislatíve vymedziť pojem zamestnanec rovnako ako ho vymedzuje právo EÚ.

Autorka sa zameriava na analýzu pojmu zamestnanec podľa Zákonníka práce, ale aj pojmu pracovník podľa práva EÚ. Analýzou týchto pojmov prichádza k záveru, že uvedené pojmy nie sú obsahovo identické. Právnu prax usmerňuje v tom, v ktorých prípadoch pri aplikácii pracovnoprávných predpisov treba vychádzať z pojmu zamestnanec podľa Zákonníka práce a v ktorých prípadoch treba uplatniť pojem pracovník podľa práva EÚ.

V súvislosti s posudzovaním právneho postavenia člena štatutárneho orgánu pri výkone funkcie štatutárneho orgánu autorka analyzuje základné pojmy pracovného práva, ktoré zásadným spôsobom determinujú správny právny náhľad právnej teórie aj aplikačnej praxe na právne postavenie štatutárnych orgánov pri výkone funkcie štatutárneho orgánu. Najmä pri určení obsahových kontúr pojmu pracovný pomer autorka prichádza k záveru, že pracovný pomer je predmetom pracovného práva, ktorého obsahom je výkon závislej práce na zmluvnom základe pracovnej zmluvy. Pri právnej analýze pojmu pracovný pomer a pojmu zamestnanec autorka konštatuje, že správny výber príslušnej zmluvnej formy výkonu práce najviac determinuje obsah príslušného právneho úkonu a následne obsah právneho vzťahu. Ak obsahom právneho vzťahu je výkon práce, ktorá je závislou prácou, vyžaduje založenie pracovného pomeru a naopak, ak obsahom právneho vzťahu je výkon „nezávislej“ práce, nemožno túto prácu uskutočňovať v rámci pracovnoprávných vzťahov. Takáto „nezávislá“ práca, ktorú vykonáva člen štatutárneho orgánu pri výkone funkcie štatutárneho orgánu podľa právneho stavu *de lege lata* nie je predmetom Zákonníka práce a nemožno ju z pracovnoprávných hľadísk považovať za pracovnoprávny vzťah.

Kolaboratívne hospodárstvo vytvára nové pracovné príležitosti, pričom vytvára nové právne vzťahy, ktoré presahujú rámec bežných pracovnoprávných vzťahov a umožňuje ľuďom pracovať za veľmi 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 pracovnoprávny vzťah. Takáto situácia môže vyvárať 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 vy-

konávajú 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.

SUMMARY

The current economic development and the dynamically evolving digitization of production bring about new types and ways of performing work, which, according to the status *de lege lata*, do not correspond to the necessary legal characteristics of the wage labour. These new types of work are neither entrepreneurial nor the person performing them can be characterised as self-employed.

Persons working in new work models do not yet have the necessary legal protection either as employees or as self-employed workers.

The emergence of new working models under the influence of digitization challenge the labour law with essential issues, which also lead to a re-evaluation of the existing legal definition of the employee or the legal definition of wage labour.

The need to re-evaluate the current concept of employee is also raised in the light of the most recent case-law of the Court of Justice, which defines the term worker in a much broader sense than it is defined by the Section 1 of the Slovak Labour Code.

It follows from the analysis that, from the point of view of the considerations *de lege ferenda*, it would be necessary to extend the concept of employee as defined by the Slovak Labour Code as well as the concept of wage labour. The second alternative would be to define, in addition to the existing concepts of employee and wage labour under the Labour Code, the status of economically active employees, which would fall under the scope of the Labour Code, their relationship would be more flexible than the employment relationship and would be characterised by a lower level of protection compared to employees engaged in a typical employment.

The digital age with the constant emergence of new types and ways of work raises the need for labour law theory to review the basic legal categories such as the term – employee. New types and means of rights in the onset of digital age are not satisfactorily addressed by adequate social protection. The meaning of an employee exceeds the scope of labour law. This term is also important for commercial law, tax law, and competition law as well as for the area of social security. The meaning of an employee is also important because of the correct distinction between the legal status of an employee and the legal status of a self-employed person. By new judgments the Court of Justice has recognized a member of the statutory body of a trade company

as a worker according to the EU law, which in the legal theory has prompted a lively debate on whether the Slovak Labour Code correctly defines the term employee as well as the concept of wage labour. The discussion is mainly about whether it would be correct to define in the national legislation the term employee as defined by EU law, instead of using the narrowly defined term employee within the meaning of the Slovak Labour Code.

The author focuses on the analysis of the concept of employee according to the Slovak Labour Code but also on the concept of a worker under EU law. The analysis of these concepts concludes that the terms are not identical in content. The author suggests cases for the legal practice in which when applying labour law we should be based on the concept of employee under the Slovak Labour Code, and in which cases we should rather apply the concept of worker under the EU law.

The protective function of labour law includes the proper definition of dependent work and the term of the employee, the basic concepts of labour law in each country. Despite the importance of these concepts, the literature does not pay adequate attention to their legal recognition, although their definition correctly binds significant practical legal implications affecting the economic system of the state and its financial stability.

The author analyzes the concept of dependent work in the amendment of Labour Code, which entered into effect from 1. 1. 2013 and draws the conclusion that the reduction of indicators of work depends on the employer facilitate proper choice of contractual forms in the performance of work and at the same time will eliminate circumvent the law by law enforcement coverage dependent work contractual forms of civil law and commercial law.

In determining the substantive contours of employment author emphasizes that employment relationship is subject of Labour law, which implies the performance of dependent work on a contract basis employment contract. For legal analysis of the author concludes that the correct choice of contractual forms of work determines most of its contents. If content of employment relationship is performance of dependent work, the performance of work which is dependent work is required to establish a contract of employment, does not establish civil or commercial relationship.

In connection with the analysis of employee author compares this definition in the Labour Code with EU law, including the current case-law of the EU as well as national legislation of the Member and non-EU countries.

The author follows the previous level of legal knowledge in the legal theory and the current decision-making activity of the Slovak and Czech courts,

and in her expert analysis she concludes that the performance of the statutory body does not meet the basic legal characteristics of dependent work, therefore this function is not to be performed in the employment relationship. The subject of the Labour Code cannot be independent work. Neither the contractual autonomy of the parties in commercial law can be understood so broadly that it depends only on contractual will, what kind of legal relationships they will base. The type of legal act depends on its content and its actual legal nature.

The legal status of a member of the statutory body as a statutory body is still a current issue not only for legal theory but also for application practice. The author of the study analyses the nature and content of the performance of the statutory body by means of basic legal labour law categories, such as the concept of employment, the subject of labour law and labour relations, the concept of dependent employment and the concept of employee.

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.

POUŽITÁ LITERATÚRA

Knihy

1. BARANCOVÁ, H. et al.: Pracovné právo v európskej perspektíve. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009.
2. BARANCOVÁ, H.: Európske pracovné právo. Flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie, Bratislava: Sprint 2, 2010.
3. BARANCOVÁ, H.: Pracovné právo Európskej únie. Bratislava: Sprint 2, 2015.
4. BARANCOVÁ, H.: Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca. Praha: Leges, 2016.
5. DÄUBLER, W.: Internet und Arbeitsrecht, 5. Auflage. Frankfurt am Main: Bund Verlag, 2015.
6. DÄUBLER, W.: Digitalisierung und Arbeitsrecht, 6. Auflage. Frankfurt am Main: Bund Verlag, 2018.
7. FUCHS, M. – MARHOLD, F.: Europäisches Arbeitsrecht, 3. Auflage. Wien: Verlag Österreich, 2014.
8. KALENSKÁ, M.: Pracovní poměr. Praha: Academia, 1996.
9. KOZAK, W.: Globales Arbeiten, Wien: Manz Verlag, 2018.
10. LÖSCHNIGG, G.: Arbeitsrecht, 13. Auflage. Wien: ÖGB Verlag, 2017.
11. LÖWISCH, M.: Abgrenzung des Arbeitnehmerbegriffes im Einzelnen. Arbeitsrecht, 8. Auflage, Freiburg: Werner Verlag, 2007.
12. MARHOLD, F. – FRIEDRICH, M.: Österreichisches Arbeitsrecht, 2. Auflage. Wien New York: Springer, 2012.
13. RIESENHUBER, K.: Europäisches Arbeitsrecht, Heidelberg: C. H. Müller, 2009.
14. RUNGGALDIER, U. – SCHIMA, G.: Manager-Dienstverträge. Wien: Manz, 2014.
15. WANK, R.: Arbeitnehmer und Selbständige. München: C. H. Beck Verlag, 1996.
16. WANK, R.: Der Arbeitnehmerbegriff und Teilzeitarbeit. In: Neue Beschäftigungsformen, Baden-Baden, 2002, s. 1 a n.

Časopisy

1. BEZOUŠKA, P.: Závislá práce. Právní rozhledy 16/2008.
2. BIČÁKOVÁ, O.: Závislá práce nebo podnikatelská činnost. Právo pro podnikání a zaměstnání č. 7–8/2008.
3. BOEMKE, B.: Aktuelle zum GmbH-Geschäftsführer aus arbeitsrechtlicher Sicht. Recht der Arbeit, Heft 1, 2018.
4. BRAMMSEN, J.: Der Arbeitnehmerbegriff – Versuch einer einheitlichen Neubestimmung, Recht der Arbeit, Heft 5, 2010.
5. BUKOVJAN, P. – ŠUBRT, B.: Nelegální práce a prokazování pracovněprávního vztahu, Práce a mzda 5/2012.

6. BURZLOVÁ, L.: Pracovní poměr v Dánsku. Právo pro podnikání a zaměstnání 10/2008.
7. GERHARTL, A.: Grundlagen für eine Reform des Arbeitnehmerbegriffes. Das Recht der Arbeit, Heft 1, 2009.
8. GAGAWCZUK, W.: Arbeitsnehmerbegriff – Blick über die Grenzen. Das Recht der Arbeit, Heft 7, 2007.
9. HESSE, G.: Vermutung der Arbeitnehmereigenschaft. Das Recht der Arbeit Heft 5, 2007.
10. FORST, G.: Zum Begriff des abhängigen Unternehmens im europäischen Arbeitsrecht. ZESAR 4/2010.
11. CHLÁDKOVÁ, A.: Diskuze k prokazování pracovněprávního vztahu. Práce a mzda 6/2012.
12. KALENSKÁ, M.: Některé charakteristické rysy pracovněprávního poměru, In: Acta Universitatis Carolinae Iuridica, č. 3, 1996.
13. KLIEMT, M.: Altersgrenzen für Vorstandsmitglieder – noch rechtskonform? Recht der Arbeit, Heft 4, 2015.
14. LINNEWEBER, A.: Aktuelle Entwicklungen im Europäischen Arbeitsrecht 2006/2007, Recht der Arbeit 1/2007.
15. REBHAHN, R.: Der Arbeitnehmerbegriff in vergleichender Perspektive. Recht der Arbeit, Heft 3, 2009.
16. REINFELDER, W.: Arbeitnehmer-Gesellschafter-Geschäftsführer. Recht der Arbeit, Heft 2, 2016.
17. ŠUBRT, B. – TREZZLOVÁ, D.: Závislá práce, nelegální práce a „švarcsystém“ od 1. 1. 2012. Práce a mzda 12/2011.
18. ŠUBRT, B.: Souběžný výkon manažerských pozic v pracovněprávním a obchodněprávním vztahu. Práce a mzda 9/2010.
19. TOMANDL, T.: Welchen Nutzen bringt ein neuer Dienstnehmerbegriff, Zeitschrift für Arbeitsrecht und Sozial Recht, 2008.
20. WALTERMANN, R.: Welche arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen empfehlen sich im Hinblick auf die Zunahme Kleiner Selbstständigkeit? Recht der Arbeit, Heft 3, 2010.