

## Ochranná funkcia pracovného práva a aktuálne problémy vzťahu zamestnanca a zamestnávateľa<sup>1</sup>

### Protective Function of Labour Law and Current Problems of Employee-Employer Relationship

Helena Barancová

**Abstract:** *The protective function is the dominant function of the labour law. It is of great importance not only for the creation and further development of the labour law, but also for its correct interpretation. The protective function of the labour law implies that, in contrast to other branches of the private law, the employer has substantially more obligations towards his/her employee. The employee “pays” for his/her above-standard social status in the employment relationship by the obligation of subordination. Therefore, the labour-law relations are not characterised by equality of subjects, as in other branches of the private law. Also the principle of freedom in the form of contractual freedom is significantly more tightened in the labour law than in other branches of the private law. In the second part of the paper, the author analyses practical current problems of the labour law which arise especially in connection with the introduction of new digital forms of work and suggests also ways of their solution in legislative practice.*

**Key Words:** *Labour Law; Protective Function; Mandatory Nature of Legal Regulation; Dispositive Nature of Legal Regulation; Digital Era; New Technologies; Protection of Weaker Party; Self-Employed Person; Employee; Traditional Labour-Law Relations; Flexible Work; Definition of Worker in the European Union Law; Rights Guaranteed by Law to Employees.*

**Abstrakt:** *Ochranná funkcia je dominantnou funkciou pracovného práva. Má veľký význam nielen pre tvorbu a ďalší rozvoj pracovného práva, ale aj pre jeho správnu interpretáciu. Z ochranej funkcie pracovného práva vy-*

---

<sup>1</sup> Príspevok bol pripravený v rámci riešenia výskumného projektu financovaného Agentúrou na podporu výskumu a vývoja č. APVV-18-0443 s názvom „Prieniky pracovného práva do iných odvetví súkromného práva (a vice versa)“, zodpovedný riešiteľ prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

plýva, že zamestnávateľ má voči svojmu zamestnancovi, na rozdiel od iných odvetví súkromného práva, podstatne viac povinností. Za svoje nadštandardné sociálne postavenie v pracovnoprávnom vzťahu „platí“ zamestnanec povinnosťou subordinácie. Pracovnoprávne vzťahy sa preto nevyznačujú rovnosťou subjektov tak, ako v iných odvetviach súkromného práva. Aj princíp slobody v podobe zmluvnej slobody je v pracovnom práve podstatne viac zúžený než v iných odvetviach súkromného práva. V druhej časti príspevku autorka analyzuje praktické aktuálne problémy pracovného práva, ktoré vznikajú najmä v súvislosti so zavádzaním nových digitálnych foriem práce, a navrhuje aj spôsoby ich riešenia v legislatívnej praxi.

**Kľúčové slová:** Pracovné právo; ochranná funkcia; kogentnosť právnej úpravy; dispozitívnosť právnej úpravy; digitálna doba; nové technológie; ochrana slabšej strany; samostatne zárobkovo činná osoba; zamestnanec; tradičné pracovnoprávne vzťahy; flexibilná práca; definícia pojmu pracovník v práve Európskej únie; právom garantované práva zamestnancov.

## Všeobecná charakteristika

Ochranná funkcia pracovného práva je jeho dominantnou funkciou. Je zameraná na ochranu zamestnanca aj v situáciách, keď si sám zamestnanec neželá takúto ochranu. Ochranná funkcia pracovného práva ochraňuje zamestnanca ako slabšiu stranu vo vzťahu k zamestnávateľovi, čo sa významným spôsobom prejavuje i v jeho procesnoprávnom postavení v zmysle Civilného sporového poriadku, ktorý pre pracovnoprávne spory ustanovuje určité osobitosti v prospech zamestnanca.

Sloboda v podobe zmluvnej slobody a rovnosť v podobe zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu zamestnávateľa a zamestnanca v súčasnosti nie sú, a ani v budúcnosti nemôžu byť v rovnovážnom postavení. Z hľadiska súčasného aj budúceho vývoja pracovného práva môžu viac alebo menej smerovať k určitému zrovnováženiu medzi právnym postavením zamestnanca a právnym postavením zamestnávateľa.

Základným právnym korektívom rovnosti účastníkov pracovnoprávnych vzťahov, vychádzajúc z právnej povahy pracovného pomeru ako právneho vzťahu závislej práce, je podriadenosť zamestnanca zamestnávateľovi. Deficit rovnosti medzi zamestnancom a zamestnávateľom sa prejavuje za celú dobu trvania pracovného pomeru. Slobodu v podobe zmluvnej slobody nemožno v súčasnosti, ale ani do budúcnosti plne rozvinúť do takej miery, ako je rozvinutá v občianskom práve alebo obchod-

nom práve. Právom limitovaná zmluvná sloboda je v pracovnom práve i naďalej potrebná, pretože chráni zamestnanca súladne s ochrannou funkciou pracovného práva. A v súčasnosti, pri zavádzaní digitálnych foriem a spôsobov práce, by sa mala ochranná funkcia pracovného práva v obsahu pracovnoprávných vzťahov prejavovať ešte intenzívnejšie.

Uvedené však neznamená, že vo všetkých systematických častiach pracovného práva je miera ochrannej funkcie pracovného práva zo strany zákonodarcu optimálne zvolená. V niektorých obsahových častiach pracovného pomeru by ju bolo potrebné posilniť a v niektorých častiach pracovného pomeru by zase nemusela byť natoľko intenzívna, ak ide napríklad o aktivity zamestnávateľa, ktoré nepôsobia ako riziko ohrozenia subjektívnych práv a oprávnených záujmov zamestnanca.

Je prirodzené, že zamestnávateľ sa usiluje o zodpovedné ekonomické správanie. Aj keď počíta so skutočnosťou, že v pracovnom pomere spočíva ťažisko povinností na ňom, očakáva súčasne, že zákonodarca vytvorí elementárne právne podmienky pre zrovnováženie práv a povinností zamestnávateľa aj zamestnanca tak, aby sa zabezpečili rovnaké konkurenčné podmienky pre voľnú hospodársku súťaž. V praxi stála požiadavka zamestnávateľov smeruje k rozšíreniu flexibility pracovnoprávných vzťahov, a tým i k zúženiu kogentnosti pracovnoprávných predpisov, a súčasne k rozšíreniu ich dispozitívnosti. Zúženie kogentnosti pracovnoprávných predpisov v prospech ich dispozitívnosti je právne legitímne. Otázkou zostáva, v ktorých systematických častiach pracovného pomeru by bolo žiaduce zúženie kogentnosti pracovnoprávných predpisov a v ktorých by bolo vhodné a užitočné rozšíriť zmluvnú voľnosť v záujme oboch účastníkov pracovnoprávneho vzťahu.

Pri riešení problému kogentnosti a dispozitívnosti predpisov pracovného práva musia byť v prvom rade rešpektované Základné zásady pracovného práva, ktoré sú na jednej strane konkretizáciou ústavných sociálnych práv v pracovnom práve a na strane druhej majú podstatný právny význam nielen pre právnu interpretáciu aktuálneho pracovného práva, ale zohrávajú podstatnú rolu aj pri smerovaní pracovného práva do budúcnosti. V oblastiach, ktoré sú pre život a zdravie zamestnanca a jeho elementárne existenčné podmienky veľmi dôležité, je kogentnosť existujúcej pracovnoprávnej úpravy náležitá nielen v súčasnosti, ale aj v budúcnosti. Na druhej strane, v niektorých oblastiach pracovného pomeru často neprimerane administratívne zaťažuje zamestnávateľa a v konečnom dôsledku poškodzuje kvalitu pracovnoprávneho vzťahu.

Ide hlavne o oblasť podnikovej sociálnej politiky a iných aktivít, ktoré majú v pracovnoprávnom vzťahu vo vzťahu k zamestnancovi napríklad motivačný charakter.

### **Zrovnováženie práv a povinností zamestnanca a zamestnávateľa v digitálnej dobe**

Výkon práce pre iný subjekt sa pod vplyvom nových technológií veľmi podstatným spôsobom individualizuje. Zamestnanci pracujúci napríklad prostredníctvom digitálnych platforiem nepracujú v kolektíve zamestnancov. Individualizácia výkonu práce vedie vo svojich sociálnoprávnych dôsledkoch aj ku zmenám v doterajšom nazeraní na právne povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa, a tým i na celý obsah pracovného pomeru. Ukazuje sa, že ochrana slabšej strany v pracovnom práve je mimoriadne dôležitá aj s nastupujúcou digitálnou dobou s novými druhmi a spôsobmi práce, ktoré v dostatočnej miere nezabezpečujú ochranu zamestnanca, lebo ho dostávajú do stále väčšej neistoty výkonu práce, a tým taktiež do nestability pracovného príjmu pre zabezpečenie jeho elementárnych životných podmienok. Výkonom nových druhov a spôsobov práce sa neustále znižuje počet štandardných pracovných pomerov na plný pracovný úväzok a zvyšuje sa počet rôznych neštandardných foriem práce bez akejkoľvek sociálnoprávnej ochrany alebo s veľmi nízkou sociálnoprávnu ochranou, ktorá existenčne ohrozuje nielen samotných zamestnancov, ale aj ich rodiny.<sup>2</sup>

Digitalizácia ako megatrend v hospodárskom aj spoločenskom živote si vyžaduje nové definičné rozhraničenie medzi prácou vykonávanou na základe pracovnej zmluvy a prácou vykonávanou na inom právnom základe. Z práce prostredníctvom online pôsobiacich digitálnych platforiem významne profitujú zamestnávateľa, pretože tieto alternatívne formy práce im šetria náklady na pracovné sily, pričom digitalizáciou pracovných procesov posúvajú zamestnanca do statusu samostatne zárobkovo činné osoby zodpovednej samej za seba, bez toho, aby odberateľ práce niesol určitú ťarchu rizika vykonávanej práce.

---

<sup>2</sup> Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. Zmeny pracovného práva a digitalizácia pracovného života. In: H. BARANCOVÁ, ed. *Nové technológie a ochrana zamestnanca*. 1. vyd. Praha: Leges, 2019, s. 9-36. ISBN 978-80-7502-367-4.

## Nové vymedzenie pojmu zamestnanec

Základom pre najbližšiu budúcnosť, i v nadväznosti na nové digitálne druhy a spôsoby práce, je správne vymedzenie pojmu zamestnanec, ktoré by korešpondovalo s pracovným právom aj v digitálnej dobe. V aplikačnej praxi je sporné, do akej miery možno individuálne pracovné právo použiť na niektoré nové digitálne formy práce. Decentralizácia pracovného života prostredníctvom najmä platformovej práce kladie pred najbližšiu budúcnosť hlavnú požiadavku, aby tieto nové formy práce, aj keď plne nezodpovedajú pojmu závislá práca, prislúchali do predmetu pracovného práva, a nie do predmetu občianskeho práva či obchodného práva. Z doterajšieho výskumu vyplynula potreba sociálnoprávnej ochrany jednej pracovnej medzikatégorie, ktorá doteraz chýba, pretože aktuálne nespĺňa ani všetky právne charakteristiky pojmu zamestnanec, ani všetky právne charakteristiky pojmu osoba samostatne zárobkovo činná. Sú ňou ekonomicky aktívni zamestnanci. Nebolo by dobré dopustiť, aby fyzické osoby pracujúce prostredníctvom rôznych typov digitálnych platforiem zostali „stratenou generáciou“, bez pracovnoprávnej a sociálnoprávnej ochrany.<sup>3</sup> V súčasnosti pracovné právo Európskej únie kladie na národných zákonodarcov kvalitatívne nové požiadavky pri zabezpečovaní sociálnoprávnej ochrany všetkých foriem zamestnania, bez ohľadu na skutočnosť, na akom právnom základe vznikli.

Zo strany zákonodarcu by bolo nesprávne ponechať ďalší vývoj neštandardných foriem práce vlastnému vývoju, a tým ich nechať bez primeranej sociálnoprávnej ochrany. Doterajšia prax ukazuje, že sa neustále rozširuje kategória fyzických osôb vykonávajúcich rôzne digitálne spôsoby práce, ktoré nemožno celkom dobre vtesnať do pojmu zamestnanec tak, ako ho podľa právneho stavu *de lege lata* vymedzuje § 11 ods. 1 Zákonníka práce,<sup>4</sup> z dôvodu nesplnenia podmienok osobnej závislosti a podriadenosti. Nové digitálne formy práce nenapĺňajú ani pojem osoba samostatne zárobkovo činná pre absenciu základných znakov podnikania. Digitalizáciou pracovných procesov a postupov sa stiera rozdiel medzi pojmom zamestnanec na jednej strane a pojmom samostatne zárobkovo činná osoba na strane druhej. Aj preto sa v odborných kruhoch uvažuje, či by nebolo potrebné rozšíriť a zreformovať pojem zamestnanec a s ním súvisiaci pojem závislá práca, alebo rozšíriť pojem podnikanie,

<sup>3</sup> Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. Zmeny pracovného práva a digitalizácia pracovného života. In: H. BARANCOVÁ, ed. *Nové technológie a ochrana zamestnanca*. 1. vyd. Praha: Leges, 2019, s. 9-36. ISBN 978-80-7502-367-4.

<sup>4</sup> Bližšie pozri *Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov*.

aby sa doň vtesnali tiež osoby, ktoré nevyhovujú existujúcemu legálne vymedzenému pojmu podnikanie, ani pojmu zamestnanec, ako ani pojmu osoba samostatne zárobkovo činná. Tým, že takéto fyzické osoby vykonávajú prácu prostredníctvom digitálnych platforiem sú v prevažnej miere osobne nezávislé, ale ekonomicky závislé, nevlastnia kapitál a prácu nevykonávajú za účelom zisku, nezodpovedajú ani základným právnym charakteristikám pojmu osoba samostatne zárobkovo činná, a často nie sú ani zamestnancami pre absenciu základných indikátorov závislej práce.<sup>5</sup>

Dynamický vývoj digitalizácie pracovných procesov súčasne kladie kvalitatívne nové požiadavky na právny poriadok, aby na jednej strane podporoval ďalší rozvoj digitalizácie výrobných procesov a na druhej strane zabezpečil dostatočnú sociálnoprávnu ochranu nielen zamestnancov v štandardných pracovných pomeroch, ale aj v atypických zamestnaniach, a zároveň garantoval sociálnoprávnu ochranu taktiež pre osoby samostatne zárobkovo činné. Pretože rozvoj digitalizácie pracovných procesov nemožno zastaviť, je namieste otázka prípadného legislatívneho určenia právneho statusu „digitálneho pracovníka“, respektíve ekonomicky závislej osoby buď prostredníctvom reformy doterajších pojmov pracovného práva alebo ich doplnením o novú kategóriu zamestnancov na pomedzí medzi pracovným právom a obchodným právom. V súvislosti s nárastom digitálnych foriem a spôsobov práce sa stretávame aj s pojmom „virtuálny zamestnanec“ alebo „virtuálny zamestnávateľ“, respektíve s pojmom „virtuálne miesto výkonu práce“.<sup>6</sup>

### **Rozšírenie vecnej a osobnej pôsobnosti pracovného práva**

Výskum poukázal na potrebu rozšírenia predmetu osobnej a vecnej pôsobnosti pracovného práva i na iné neštandardné formy práce. Ich právna povaha sčasti pozostáva z prvkov statusu zamestnanec a sčasti z prvkov ekonomicky závislých zamestnancov a sčasti z prvkov osôb samostatne zárobkovo činných. Je žiaduce do blízkej budúcnosti dbať o rovnaké východiskové predpoklady pre voľnú hospodársku súťaž, aby nedochádzalo k diskriminácii medzi rôznymi formami zárobkovej činnosti fy-

<sup>5</sup> Bližšie pozri DOLOBÁČ, M. Spoločenská a priemyselná revolúcia 5.0 – zánik alebo vzostup pracovného práva?. In: H. BARANCOVÁ, ed. *Nové technológie a ochrana zamestnanca*. 1. vyd. Praha: Leges, 2019, s. 37-45. ISBN 978-80-7502-367-4.

<sup>6</sup> Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. Zmeny pracovného práva a digitalizácia pracovného života. In: H. BARANCOVÁ, ed. *Nové technológie a ochrana zamestnanca*. 1. vyd. Praha: Leges, 2019, s. 9-36. ISBN 978-80-7502-367-4.

zických osôb. Na osoby podobné zamestnancom by mala platiť najmä úprava minimálnej mzdy, minimálnej dovolenky, ochrany osobných údajov, antidiskriminácie, prístupu k súdnej ochrane, bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, podnikovému dôchodkovému poisteniu. Ich status by nebol kvalitou identický so statusom zamestnanca, ale ani so statusom osoby samostatne zárobkovo činnnej. K tomu, aby prevažná časť neštandardných foriem práce bola pod právnym režimom pracovného práva, aj keď s nižšou mierou sociálnoprávnej ochrany, bude žiaduce v najbližšej budúcnosti rozšíriť pôsobnosť pracovného práva tak, aby predmetom pracovného práva bola nielen práca, ktorá zodpovedá všetkým právnym znakom závislej práce tak, ako ju vymedzuje § 1 ods. 2 Zákonníka práce,<sup>7</sup> ale i práca, ktorá sa napríklad neuskutočňuje v osobnej závislosti voči zamestnávateľovi, avšak fyzická osoba ju uskutočňuje v situácii ekonomickej závislosti. Z vyššie uvedeného vyplýva potreba rozšíriť predmet pracovného práva nad rámec závislej práce a pojať do osobnej pôsobnosti pracovného práva i ekonomicky závislých zamestnancov, čo by mohlo významnou mierou riešiť nielen doterajšiu absenciu regulácie rôznych foriem digitálnej práce, ale aj právne postavenie členov štatutárnych orgánov obchodných spoločností. V uvedenej súvislosti by bolo potrebné zaoberať sa tiež otázkou koncepcnej zmeny pojmu závislá práca v zmysle jeho doterajšieho vymedzenia, a tým i pojmu zamestnanec podľa § 11 ods. 1 Zákonníka práce<sup>8</sup> v smere redukcie doterajšieho počtu znakov závislej práce, respektíve aj prostredníctvom domnienky existencie pracovného pomeru, využívanej v mnohých právnych poriadkoch štátov Európy.

Podstatným sa javí, aby právny status fyzických osôb vykonávajúcich prácu vo forme ekonomickej, nie však osobnej závislosti aj do budúcnosti prislúchal do predmetu pracovného práva. Systematické začlenenie takejto medzikategórie ekonomicky závislých zamestnancov do Zákonníka práce<sup>9</sup> by aj samotným zamestnancom poskytovalo vyššiu a bezpečnejšiu úroveň sociálnoprávnej ochrany než v rámci obchodnoprávných vzťahov.

Jedným z právnych modelov riešenia uvedenej situácie na trhu práce spojenej s digitalizáciou výroby je možnosť, aby súčasné pracovné právo ponúklo vedľa pracovného pomeru aj voľnejší pracovnoprávny vzťah s nižšou mierou sociálnoprávnej ochrany, než ktorá platí pre zamestnan-

<sup>7</sup> Bližšie pozri *Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov*.

<sup>8</sup> Bližšie pozri *Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov*.

<sup>9</sup> Bližšie pozri *Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov*.

cov v pracovnom pomere, alebo ďalej tiež model spružnenia doterajšieho vymedzenia pojmu zamestnanec, ako i pojmu závislá práca.<sup>10</sup>

Ukazuje sa, že by bolo žiaduce rozšíriť predmet a osobnú pôsobnosť pracovného práva a osobnú či vecnú pôsobnosť Zákonníka práce<sup>11</sup> napríklad i na crowdworkerov. Podľa súčasného právneho stavu väčšina z nich nezodpovedá pojmu zamestnanec. Ich právna povaha sčasti pozostáva z prvkov statusu zamestnanec a sčasti z prvkov ekonomicky závislých zamestnancov a sčasti z prvkov osôb samostatne zárobkovo činných.

V závere tejto časti nášho príspevku sa opätovne žiada pripomenúť, že pracovné právo Európskej únie už kladie na národných zákonodarcov kvalitatívne nové požiadavky pri zabezpečení sociálnoprávnej ochrany všetkých foriem zamestnania, bez ohľadu na to, na akom právnom základe vznikli.<sup>12</sup>

### **Virtualizácia pracovných podmienok a obsah pracovnej zmluvy**

Medzi určujúce prvky flexibility pracovnoprávných vzťahov patria flexibilné podmienky pracovnej zmluvy. Pracovná zmluva ako určujúci právny nástroj a základný právny úkon v pracovnom práve často na veľmi dlhý čas zakladá úroveň a kvalitu pracovných podmienok zamestnanca. V priebehu trvania pracovného pomeru je centrálnym prvkom zvýšenia flexibility pracovnoprávných vzťahov samotný obsah pracovnej zmluvy, jej nevyhnutné, pravidelné a náhodilé obsahové náležitosti. Ide napríklad o problém pracovného času, iných flexibilných zmluvných vzťahov, neustáleho zvyšovania kvalifikácie zamestnancov, liberalizácie podmienok jednostranného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, reštrukturalizácie podnikov ako nevyhnutného prvku zvýšenia dynamiky výroby, ako aj nových výziev na európsky sociálny dialóg.

Do kategórie flexibilných podmienok práce by v obsahu pracovnej zmluvy bolo možné (až na určité osobitné kategórie zamestnancov) za-

<sup>10</sup> Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. *Zamestnanec, štatutár a spoločník v pracovnom práve*. 1. vyd. Praha: Leges, 2018. 136 s. ISBN 978-80-7502-300-1; a Záverečnú správu k výskumnému projektu Agentúry na podporu výskumu a vývoja č. APVV-15-0066 s názvom „*Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca*“, zodpovedný riešiteľ prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

<sup>11</sup> Bližšie pozri *Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov*.

<sup>12</sup> Bližšie pozri *Odporúčanie Komisie (EÚ) 2017/761 z 26. apríla 2017 týkajúce sa Európskeho piliera sociálnych práv*. Ú.v. EÚ L 113, 2017-04-29, s. 56-61; a *Uznesenie Európskeho parlamentu z 19. januára 2017 o európskom pilieri sociálnych práv (2016/2095(INI))*. Ú.v. EÚ C 242, 2018-07-10, s. 24-40.



hrnúť i dohodu účastníkov o možnosti jednostrannej zmeny organizácie pracovného času zo strany zamestnávateľa, ak by to vyplývalo z potrieb uplatnenia flexikonta. Ak vychádzame z predpokladu, že pri digitálnych formách práce môže zamestnanec pracovať z akéhokoľvek pracovného miesta, nielen z územia príslušného štátu, ale aj z iného štátu či svetadiela, bude potrebné sa zamýšľať tiež nad doterajšou pracovnoprávnou úpravou obsahu pracovnej zmluvy a jej nevyhnutných obsahových náležitostí. Pokiaľ ide o dohodnuté miesto výkonu práce, malo by byť zmluvnými stranami pri digitálnych formách práce dojednané veľmi flexibilne.<sup>13</sup>

Virtualizácia pracovných podmienok umožňuje tiež riešenie problémov vo sfére zamestnanosti v takých oblastiach, ktoré neprislúchajú v súčasnosti do predmetu pracovného práva. Musia sa však do väčšej pozornosti zákonodarcu dostať najmä osoby hospodársky závislé a drobní podnikatelia. V digitálnej dobe sa podstatným spôsobom mení vzťah zamestnanca k pracovným prostriedkom, ktoré používa pri výkone práce. V súčasnosti už existujú nové variabilné modely rozdelenia úloh medzi človekom a pracovným prostriedkom, v ktorých pracovný prostriedok preberá na seba podstatnú časť úloh, ktoré predtým vykonával sám zamestnanec. Týmito vzájomnými procesmi už teraz dochádza k integrácii skutočnej a virtuálnej reality, ktorá prekračuje tradičné koncepty interakcie človeka a techniky. Uvedené systémy sú v porovnaní s predchádzajúcimi obdobiami zo strany zamestnávateľa podstatne lepšie kontrolovateľné. Z interakcií medzi technickými prostriedkami a zamestnancom vzniká nemálo nových problémov, ktoré sa dotýkajú hlavne zodpovednostných právnych vzťahov, napríklad pri posudzovaní otázky, či ide ešte o ľudskú prácu, respektíve zodpovednosť, alebo ide o zodpovednosť dodávateľa technických prostriedkov na výkon práce. Uvedená základná právna a etická otázka sa v súčasnosti diskutuje hlavne v súvislosti s nasadením do výroby autonómnych dopravných prostriedkov, ale taktiež iných pracovných robotických prostriedkov.

### Právna úprava pracovného času

Právna úprava pracovného času má z hľadiska ochrany zamestnanca dominantný význam. Od dĺžky pracovného času priamo závisí miera odpočinku zamestnanca. Reálna dĺžka pracovného času priamo vplýva na

---

<sup>13</sup> Bližšie pozri KOZAK, W. Hrsg. *Globales Arbeiten: Wiener Arbeitsrechtsforum 2017*. 1. Aufl. Wien: Manz Verlag, 2018. 89 s. ISBN 978-3-214-16357-0.

kvalitu osobného a rodinného života zamestnanca a pozitívne alebo negatívne ovplyvňuje spájanie pracovného a rodinného života zamestnanca. Pracovný čas tvorí súčasne podstatný obsahový prvok flexibility pracovnoprávných vzťahov. Existujúce pracovné právo Slovenskej republiky sa vyznačuje relatívne vysokou mierou liberalizácie právnej úpravy pracovného času a v úprave odpočinku po vykonanej práci je na niektorých miestach Zákonníka práce<sup>14</sup> v rozpore so Smernicou 2003/88/ES<sup>15</sup> a aktuálnou judikatúrou Súdneho dvora Európskej únie. Z hľadiska práce nadčas, práce v noci či práce v sobotu a nedeľu má Slovenská republika nelichotivý primát medzi všetkými členskými krajinami Európskej únie. Pracovnoprávna úprava pracovného času má v prevažnej miere kogentnú povahu, čím je z podstatnej časti vyňatá zo zmluvnej autonómie účastníkov pracovného pomeru. Stále väčší počet zamestnancov pracuje v priebehu pracovného času s informačnými technológiami, čo vyvoláva nové riziká nedodržiavania maximálnych limitov pracovného času a času odpočinku, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ale aj riziká porušovania práva na súkromný život, osobitne práva na ochranu osobných údajov. Zamestnanec pracujúci s digitálnymi prostriedkami, napríklad prostredníctvom internetu, pracuje, kde chce a kedy chce, skoro ráno, neskoro večer, ako aj v noci. Vychádza otázka, či ho zamestnávateľ môže v takejto jeho „prílišnej“ pracovnej aktivite obmedzovať. Z najnovšej judikatúry Súdneho dvora Európskej únie vyplýva, že zamestnávateľ disponuje takýmto právom.<sup>16</sup>

Vychádzajúc z hlavných tendencií rozvoja digitálnych foriem práce možno v budúcnosti predpokladať legislatívne zmeny i v oblasti pracovného času. Pretože požiadavky kapitálu tendujú k stále vyššej flexibilita pracovného času, vedú vo svojich dôsledkoch k zmiešavaniu a spájaniu pracovného času a času odpočinku na strane zamestnanca.<sup>17</sup> Ak vychá-

<sup>14</sup> Bližšie pozri Zákon č. 311/2001 Z.z. *Zákonník práce v znení neskorších predpisov*.

<sup>15</sup> Bližšie pozri *Smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času*. Ú.v. EÚ L 299, 2003-11-18, s. 381-391.

<sup>16</sup> Bližšie pozri KRIŽAN, V. *Nové formy práce a sociálna ochrana*. In: H. BARANCOVÁ, ed. *Európsky pilier sociálnych práv a spoločnosť 5.0*. 1. vyd. Praha: Leges, 2018, s. 127-144. ISBN 978-80-7205-325-4; a LACKO, M. *Úroveň sociálnej ochrany podľa piliera sociálnych práv Európskej únie*. In: H. BARANCOVÁ, ed. *Európsky pilier sociálnych práv a spoločnosť 5.0*. 1. vyd. Praha: Leges, 2018, s. 42-78. ISBN 978-80-7205-325-4.

<sup>17</sup> Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. *Vplyv digitalizácie pracovných procesov na základné pojmy pracovného práva*. In: H. BARANCOVÁ a A. OLŠOVSKÁ, eds. *Priemysel 4.0 a pracovné podmienky*. 1. vyd. Praha: Leges, 2018, s. 9-34. ISBN 978-80-7502-312-4; a KRIŽAN, V. *Pracovný čas zamestnancov pracujúcich s informačnými a komunikačnými prostriedkami*.

dzame z predpokladu, že pri digitálnych formách práce by sa vyššia flexibilita pracovného času žiadala aj do budúcnosti, odpoveďou na uvedený problém je najnovší vývoj judikatúry Súdneho dvora Európskej únie. Kľúčové miesto má rozsudok Súdneho dvora Európskej únie C-55/18<sup>18</sup> zo dňa 14. mája 2019, ktorý vyžaduje povinnosť zamestnávateľa evidovať rozsah pracovného času bez ohľadu na formy výkonu práce, s tým, aby bolo možné pre všetkých zamestnancov zabezpečiť aspoň minimálne doby odpočinku. V opačnom prípade by došlo k nežiaducemu zmiešavaniu pracovného času a doby odpočinku po vykonanej práci. Je v záujme zamestnancov, aby sa rozsah nadčasovej práce, práce v noci či práce v sobotu a nedeľu udržal v rozumnej miere, aby tak celkový reálny týždenný pracovný čas nebol v rozpore s právom Európskej únie a súčasne neohrozoval zdravie zamestnancov a ich ľudskú dôstojnosť pri výkone práce.<sup>19</sup>

### Zmena funkcií a úloh zástupcov zamestnancov

Nástup digitálnej doby a s ňou geneticky späté nové druhy a spôsoby práce relatívne nepriaznivo pôsobia na doterajšiu úroveň kolektívnych pracovných vzťahov. Zo skúmania pracovnoprávnej úpravy *de lege lata* vyplýva, že ingerencia zástupcov zamestnancov do oblasti pracovnoprávných vzťahov nadobudla taký robustný rozsah, že zamestnávateľovi na jednej strane reálne prekáža a na druhej strane zase jednoznačne ukazuje, že zástupcovia zamestnancov neplnia všetky svoje úlohy, a to najmä v oblastiach, ktoré zamestnancov existenčne ohrozujú (napríklad pri obmedzovaní zamestnávateľa v jeho snahe o obsadzovanie stálych pracovných miest len agentúrnymi zamestnancami).

Je zrejmé, že v pracovnom práve možno identifikovať aj oblasti, v ktorých by vyššia aktivita zástupcov zamestnancov v prospech zamestnancov neuškodila a pomohla by nielen individuálnemu zamestnancovi, ale i významnému počtu či už existujúcich, ako aj potenciálnych zamestnancov (napríklad vyššia miera kontrolnej činnosti prostredníctvom kolektívnych zmlúv, ktorú by zástupcovia zamestnancov mali vykonávať

---

In: H. BARANCOVÁ a A. OLŠOVSKÁ, eds. *Priemysel 4.0 a pracovné podmienky*. 1. vyd. Praha: Leges, 2018, s. 69-83. ISBN 978-80-7502-312-4.

<sup>18</sup> Bližšie pozri *Case of Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank SAE* [2019-05-14]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2019, C-55/18.

<sup>19</sup> Bližšie pozri *Case of Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank SAE* [2019-05-14]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2019, C-55/18.

nad mierou využívania pracovných síl z tretích krajín, často na úkor uchádzačov o zamestnanie z pracovného trhu Slovenskej republiky).

K vyššie uvedenému je potrebné pridať i nevyhnutnosť zmien funkcií zástupcov zamestnancov v čase zavádzania a rozširovania nových digitálnych foriem práce, v ktorom funkcie zástupcov zamestnancov, ich formy a spôsoby práce vyžadujú podstatnú zmenu. Existujúci rozsah ingerencie zástupcov zamestnancov do pracovnoprávných vzťahov je tak rozsiahly, že zamestnávateľ má často oprávnený pocit ohrozenia výkonu svojej pracovnoprávnej subjektivity. Ide hlavne o oblasti, pri ktorých by znížená ingerencia zástupcov zamestnancov alebo jej absencia nijako neohrozovala oprávnené záujmy zamestnancov, napríklad pri plneniach zamestnávateľa v oblasti podnikovej sociálnej politiky, ktoré vo vzťahu k zamestnancovi pôsobia ako benefity, „odmeny“ za lojalitu a vernosť zamestnávateľovi, ako aj pri plneniach povinností nad rámec určený zákonom, kolektívnou zmluvou či pracovnou zmluvou.

Nové druhy a spôsoby práce v digitalizovanej spoločnosti pôsobia tiež na doterajšie klasické modely zastupovania zamestnancov prostredníctvom odborových organizácií a zamestnaneckých rád. Individualizácia práce vedie k podstatne nižšej spolupatričnosti a solidarite zamestnanca s ostatnými zamestnancami. U individuálneho zamestnanca znižuje potrebu vstupovať do koalícií. Individualizácia práce najmä prostredníctvom rôznych digitálnych platforiem či klasickej telepráce vo svojich právnych dôsledkoch v mnohých prípadoch zásadným spôsobom zasahuje do pracovného pomeru a aktuálneho právneho vymedzenia pojmu zamestnanec či chápania pojmu pracovný pomer.

## Záver

Optimalizácia princípov súkromného práva – slobody a rovnosti – má v pracovnom práve odlišný charakter ako v iných odvetviach súkromného práva. Uvedené princípy nie sú v pracovnom práve rovnocenné, a nie sú ani vo vzájomnej symbióze, pretože sú ovládané ochrannou funkciou pracovného práva. Tomu zodpovedá aj vzťah ochrannej funkcie pracovného práva k iným funkciám, najmä k regulačnej funkcii pracovného práva. Popri potrebe udržať a posilňovať ochrannú funkciu pracovného práva je potrebné súčasne vo viacerých inštitútoch pracovného práva posilniť regulačnú funkciu pracovného práva, ktorá je v súčasnosti značne zanedbávaná, aj keď by viac než doteraz mohla prispievať k zrovnováženiu práv a povinností zamestnanca a zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch.

Rozsah kogentnosti a dispozitívnosti súčasnej pracovnoprávnej úpravy je žiaduce optimalizovať tak, aby sa pri každom individuálnom pracovnoprávnom inštitúte prioritizovala buď dominancia kogentnosti, alebo dominancia dispozitívnosti pracovnoprávnych vzťahov.

Alternatívne formy práce sa digitalizáciou pracovných procesov rozvíjajú veľmi dynamicky, avšak ich právna úprava výrazne zaostáva za potrebami aplikačnej praxe. V zahraničných právnych úpravách existujú už v súčasnosti viaceré moderné modely ich pracovnoprávnej regulácie, s cieľom, aby všetky formy výkonu práce boli bez ohľadu na právny základ ich vzniku pod primeranou sociálnoprávnou ochranou a prislúchali vo svojej prevažnej miere do predmetu pracovného práva.

### Zoznam bibliografických odkazov

- BARANCOVÁ, H. Vplyv digitalizácie pracovných procesov na základné pojmy pracovného práva. In: H. BARANCOVÁ a A. OLŠOVSKÁ, eds. *Prie-myseľ 4.0 a pracovné podmienky*. 1. vyd. Praha: Leges, 2018, s. 9-34. ISBN 978-80-7502-312-4.
- BARANCOVÁ, H. *Zamestnanec, štatutár a spoločník v pracovnom práve*. 1. vyd. Praha: Leges, 2018. 136 s. ISBN 978-80-7502-300-1.
- BARANCOVÁ, H. Zmeny pracovného práva a digitalizácia pracovného života. In: H. BARANCOVÁ, ed. *Nové technológie a ochrana zamestnanca*. 1. vyd. Praha: Leges, 2019, s. 9-36. ISBN 978-80-7502-367-4.
- Case of Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank SAE* [2019-05-14]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2019, C-55/18.
- DOLOBÁČ, M. Spoločenská a priemyselná revolúcia 5.0 – zánik alebo vzostup pracovného práva?. In: H. BARANCOVÁ, ed. *Nové technológie a ochrana zamestnanca*. 1. vyd. Praha: Leges, 2019, s. 37-45. ISBN 978-80-7502-367-4.
- KOZAK, W. Hrsg. *Globales Arbeiten: Wiener Arbeitsrechtsforum 2017*. 1. Aufl. Wien: Manz Verlag, 2018. 89 s. ISBN 978-3-214-16357-0.
- KRIŽAN, V. Nové formy práce a sociálna ochrana. In: H. BARANCOVÁ, ed. *Európsky pilier sociálnych práv a spoločnosť 5.0*. 1. vyd. Praha: Leges, 2018, s. 127-144. ISBN 978-80-7205-325-4.
- KRIŽAN, V. Pracovný čas zamestnancov pracujúcich s informačnými a komunikačnými prostriedkami. In: H. BARANCOVÁ a A. OLŠOVSKÁ, eds.

*Priemysel 4.0 a pracovné podmienky*. 1. vyd. Praha: Leges, 2018, s. 69-83. ISBN 978-80-7502-312-4.

LACKO, M. Úroveň sociálnej ochrany podľa piliera sociálnych práv Európskej únie. In: H. BARANCOVÁ, ed. *Európsky pilier sociálnych práv a spoločnosť 5.0*. 1. vyd. Praha: Leges, 2018, s. 42-78. ISBN 978-80-7205-325-4.

*Odporúčanie Komisie (EÚ) 2017/761 z 26. apríla 2017 týkajúce sa Európskeho piliera sociálnych práv*. Ú.v. EÚ L 113, 2017-04-29, s. 56-61.

*Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času*. Ú.v. EÚ L 299, 2003-11-18, s. 381-391.

*Uznesenie Európskeho parlamentu z 19. januára 2017 o európskom pilieri sociálnych práv (2016/2095(INI))*. Ú.v. EÚ C 242, 2018-07-10, s. 24-40.

*Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov*.

Prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

Právnická fakulta  
Trnavská univerzita v Trnave  
Kollárova 10  
917 01 Trnava  
Slovenská republika  
[helena.barancova@truni.sk](mailto:helena.barancova@truni.sk)