

Statusové otázky platformovej práce¹

Status Issues of Platform Work

Helena Barancová

Abstract: *The subject of the author's analysis is the performance of work for digital platforms, which is currently developing very dynamically and is significantly ahead of legal regulation. The first legal regulation of work performed for digital platforms at the level of the European Union will be the upcoming directive on improving the working conditions of persons working through digital platforms. The author examines the draft of the aforementioned directive, especially its legal consequences for the legislation of the Slovak Republic. Since the work for digital platforms with algorithmic management often does not meet either the legal characteristics of "dependent work" or the legal characteristics of "independent work", the author de lege ferenda proposes a legislative solution to the status issues of persons working for digital platforms also by means of a reassessment of the current normative definition of the term "dependent work" as well as the term "employee" which, according to the legal status de lege lata, is defined significantly narrower compared to the personal scope of the proposed directive. In this way, it would be realistically possible to ensure the social protection of natural persons working for digital platforms in the near future.*

Key Words: *Labour Law; Digital Labour Platforms; Employee; Employer; Employment Relationship; Employment Status; Self-employed Status; Subordination; Legal Presumption of Employment Relationship; Control of Work for Platforms; the Slovak Republic.*

Abstrakt: *Predmetom analýzy autorky je výkon práce pre digitálne platformy, ktorá sa v súčasnosti veľmi dynamicky rozvíja a má výrazný predstih pred právnou reguláciou. Prvou právnou reguláciou práce vykonávanej pre digitálne platformy na úrovni Európskej únie bude pripravovaná smernica o zlepšení pracovných podmienok osôb pracujúcich prostrední-*

¹ 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 Oľšovská, PhD.

tvom digitálnych platformách. Autorka skúma návrh uvedenej smernice, osobitne jej právne následky na zákonodarstvo Slovenskej republiky. Keďže práca pre digitálne platformy s algoritmickým riadením nenapĺňa často právne znaky „závislej práce“, ani právne znaky „nezávislej práce“, autorka de lege ferenda navrhuje legislatívne riešenie statusových otázok osôb pracujúcich pre digitálne platformy aj pomocou prehodnotenia doterajšieho normatívneho vymedzenia pojmu „závislá práca“, ako aj pojmu „zamestnanec“, ktorý je podľa právneho stavu de lege lata pojatý podstatne užšie v porovnaní s osobnou pôsobnosťou navrhovanej smernice. Týmto spôsobom by bolo do blízkej budúcnosti reálne možné zabezpečiť sociálnoprávnu ochranu fyzických osôb pracujúcich pre digitálne platformy.

Kľúčové slová: Pracovné právo; digitálne pracovné platformy; pracovník; zamestnávateľ; pracovný pomer; status pracovníka; status osoby samostatne zárobkovo činné; subordinácia; právna prezumpcia pracovného pomeru; kontrola práce pre platformy; Slovenská republika.

Všeobecná charakteristika

Digitalizácia mení svet práce, pracovnoprávne vzťahy, ako aj existujúce trhy práce. Zvyšuje flexibilitu a zároveň prináša určité riziká v oblasti zamestnanosti a pracovných podmienok fyzických osôb pracovne činných pre digitálne platformy. Nové technológie založené na algoritmoch, vrátane automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémov, umožňujú osobitné spôsoby organizácie práce a vo svojich dôsledkoch spôsobujú veľmi dynamický nárast počtu digitálnych pracovných platformách. Prácu pre platformy vykonávajú fyzické osoby v menšej alebo väčšej miere kontroly výkonu práce zo strany samotnej platformy, a to buď výlučne online spôsobom, alebo aj hybridným spôsobom, spojením online komunikácie s následnou pracovnou činnosťou, takpovediac na mieste.

Podstatné zvyšovanie počtu digitálnych pracovných platformách urýchlila aj pandémia ochorenia Covid-19. Podľa nedávnych dokumentov Európskej únie sa príjmy hospodárstva založeného na digitálnych pracovných platformách v Európskej únii v posledných rokoch niekoľkonásobne zvýšili. V roku 2025 sa očakáva zvýšenie počtu fyzických osôb pracujúcich prostredníctvom digitálnych platformách na cca 43 miliónov.²

² Bližšie pozri *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Improving Working Conditions in Platform Work* [2021-12-09]. COM (2021) 762 final.

Dynamicky postupujúcou digitalizáciou pracovného života vzniká fenomén „hybridného zamestnanca“, pričom sa súčasne znižuje počet tzv. „klasických zamestnancov“ s určitou, po celé desaťročia budovanou sociálnoprávnou ochranou, a to nielen podľa právneho poriadku Slovenskej republiky, ale i podľa medzinárodných prameňov, dohovorov Medzinárodnej organizácie práce, ako aj právnych prameňov práva Európskej únie. Ide nielen o Chartu základných práv Európskej únie, ale aj o celú oblasť sekundárneho práva Európskej únie, ťažiskovo zameranú na ochranu pracovnoprávných vzťahov.

Individualizácia práce uskutočňovaná cez rôzne digitálne platformy vo svojich právnych dôsledkoch zásadným spôsobom zasahuje do doterajšieho právneho vývoja pracovného práva, osobitne do existujúceho trhu práce. Automatizácia širokej škály pracovných procesov pôsobí na stálu redukciu zamestnancov, čím sa zamestnanie v pracovnom pomere stáva menej stabilné, menej isté a menej predvídateľné.

Vznik nových druhov a spôsobov práce pod vplyvom digitálnych platforiem naberá v súčasnosti tak vysokú dynamiku, že právna regulácia výrazne zaostáva, osobitne v ich úprave právneho statusu tak odberateľa práce, ako aj právneho statusu fyzických osôb pracujúcich pre platformy. Tieto nové modely pracovných vzťahov sú, žiaľ, stále mimo oblasť právnej regulácie. Vzťah medzi osobou pracujúcou pre platformy a platformami nemusí napĺňať znaky a požiadavky pre pracovnoprávny vzťah v súlade s jeho vymedzením vo vnútroštátnom práve členského štátu Európskej únie, s prihliadnutím na existujúcu judikatúru Súdneho dvora Európskej únie, aj keď digitálna pracovná platforma v istej miere kontroluje výkon práce.

V prípade platformovej práce ide o také nové druhy a spôsoby práce, ktoré fyzická osoba vykonáva s vysokým stupňom samostatnosti a s výrazným oslabením subordinačného princípu, čím často nenapĺňa zákonné požiadavky pre status „zamestnanec“ („pracovník“), ale ani pre status „samostatne zárobkovo činná osoba“.³

³ Bližšie pozri TKADLEC, M. Závislá práce v dobe moderných technológií a koronaviru. *Právní rozhledy*. 2021, roč. 29, č. 5, s. 161-167. ISSN 1210-6410; a BARANCOVÁ, H. *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká)*. 1. vyd. Praha: Leges, 2016. 202 s. Teoretik. ISBN 978-80-7502-176-2.

Práca pre platformy stiera hranice medzi pracovnoprávnym vzťahom a samostatnou zárobkovou činnosťou.⁴ Nesprávna právna klasifikácia fyzických osôb pracujúcich pre platformy má závažné sociálno-právne dôsledky vo vzťahu k možnosti prístupu k sociálnym právam osôb vykonávajúcich platformovú prácu, ktoré by im prislúchali, ak by mali status „zamestnanec“, respektíve status „pracovník“ podľa práva Európskej únie. Ide hlavne o fyzické osoby pracujúce pre také platformy, kde majú platformy určitú mieru kontroly výkonu ich práce a odmeňovania.

Platformová práca bude v budúcnosti významným spôsobom ovplyvňovať tiež celý zodpovednostný systém pracovného práva.⁵ V čase umelej inteligencie by mal zamestnávateľ znášať hmotnú zodpovednosť za nesprávne výstupy umelej inteligencie, aj keď sa nedá vylúčiť ani hmotná zodpovednosť zamestnanca, napríklad ak zamestnanec zamestnávateľovi zavinené spôsobí škodu chybnými pracovnými postupmi.⁶ Sociálnoprávne riziká spojené s umelou inteligenciou nie sú komplexne regulované ani v rámci práva Európskej únie, hoci v súčasnosti sa už pripravuje nariadenie o umelej inteligencii, ktoré má riešiť riziká spojené s používaním určitých systémov umelej inteligencie aj v oblasti pracovnoprávných vzťahov.⁷ V navrhovanom nariadení o umelej inteligencii sa upravuje zoznam systémov umelej inteligencie používaných v oblastiach zamestnanosti, riadenia zamestnancov a prístupu k samostatnej zárobkovej činnosti, ktoré sa považujú za vysoko rizikové. Európsky zákonodarca predpokladá stanoviť osobitné požiadavky na transparentnosť týchto systémov a umožnenie dohľadu vykonávaného človekom, najmä pokiaľ ide o oblasť základných sociálnych a ľudských práv.

Popri pozitívach stále flexibilnejšie pracovné modely práce nezabehpečujú zamestnancom, na rozdiel od štandardných pracovných pomerov, dostatočnú pracovnoprávnu ochranu. Najmä práca uskutočňovaná cez digitálne platformy vyžaduje flexibilných dodávateľov a je často sporné

⁴ Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. a A. OLŠOVSKÁ, eds. *Priemysel 4.0 a pracovné podmienky*. 1. vyd. Praha: Leges, 2018. 128 s. Teoretik. ISBN 978-80-7502-312-4.

⁵ Bližšie pozri FIALOVÁ, E. a J. MATEJKA. Právo umělé inteligence jako problém efektivního propojení technologie a lidské práce. *Právní rozhledy*. 2022, roč. 30, č. 6, s. 200-206. ISSN 1210-6410.

⁶ Bližšie pozri FIALOVÁ, E. a J. MATEJKA. Právo umělé inteligence jako problém efektivního propojení technologie a lidské práce. *Právní rozhledy*. 2022, roč. 30, č. 6, s. 200-206. ISSN 1210-6410.

⁷ Bližšie pozri *Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council Laying Down Harmonised Rules on Artificial Intelligence (Artificial Intelligence Act) and amending Certain Union Legislative Acts* [2021-04-21]. COM (2021) 206 final.

v súčasnosti určiť správny právny status fyzickej osoby vykonávajúcej takúto prácu. Problémom je, že faktický status takýchto fyzických osôb sa pohybuje na rozhraní závislej práce a nezávislej práce a nezodpovedá podľa právneho stavu *de lege lata* ani súčasnému vymedzeniu pojmu „závislá práca“, ani pojmu „zamestnanec“, respektíve pojmu „osoba samostatne zárobkovo činná.“ Tým, že sa práca uskutočňovaná prostredníctvom digitálnych platforiem stále viac individualizuje, fyzická osoba je pri jej výkone často zodpovedná len sama za seba, aj keď nie je podnikateľom, lebo nespĺňa prevažnú väčšinu znakov podnikania, napríklad nepracuje vo vlastnom mene za účelom zisku, nemá kapitál a je vo vzťahu k odberateľovi práce v ekonomickej závislosti.

Priamo pred našimi očami sa otvára celkom nový, iný, vysoko dynamický svet práce, aký sme doteraz nepoznali. Nové digitálne formy práce, osobitne platformová práca, búrajú doterajšie tradičné predstavy o spôsoboch výkonu závislej práce, ako aj o spôsoboch výkonu nezávislej práce.

Automatizované riadenie pracovných procesov (algoritmické riadenie) zo strany platformy (zamestnávateľa) oslabuje tradičné poňatie pracovného pomeru ako osobno-právneho záväzkového vzťahu. Pri automatizovanom monitorovaní a riadení pracovných procesov bez prítomnosti ľudského prvku je fyzická osoba vykonávajúca prácu identifikovateľná, pričom platforma a jej manažéri zostávajú často v anonymite, čo spôsobuje vysoký stupeň zneistenia na strane osoby pracujúcej pre platformu. Ide hlavne o garantovanie ochrany osobných údajov osôb vykonávajúcich prácu pre platformy. Právne úpravy ohľadne ochrany osobných údajov priznávajú zamestnancom len individuálne práva a nedotýkajú sa kolektívneho pracovného práva, vrátane úlohy zástupcov zamestnancov v oblastiach poskytovania informácií a konzultácií a úlohy inšpektorátov práce pri presadzovaní ich konkrétnych práv. Ide najmä o algoritmické rozhodnutia, ktoré významným spôsobom ovplyvňujú právne postavenie osôb pracujúcich pre platformy.

Návrh novej smernice Európskeho parlamentu a Rady o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy⁸ (ďalej len „návrh smernice“) je primárne adresovaný kategórii pracujúcich nachádzajúcich sa na rozhraní pracovnoprávneho vzťahu a obchodnoprávneho vzťahu a vo svojich právnych dôsledkoch sa zásadne nedotýka tých, ktorí sú

⁸ Bližšie pozri *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Improving Working Conditions in Platform Work* [2021-12-09]. COM (2021) 762 final.

„pravými“ zamestnancami, a ani tých, ktorí sú „pravými“ živnostníkmi. Návrh smernice vychádza z relatívne širokého vymedzenia pojmu „pracovník“ v zmysle doterajšej judikatúry Súdneho dvora Európskej únie. Za nepravú samostatne zárobkovú činnosť návrh smernice považuje činnosť, ktorú vykonáva fyzická osoba len formálne samostatne zárobkovo činná, pričom spĺňa podmienky pre status „zamestnanec“ („pracovník“), a teda mala by byť vo vzťahu k príslušnej platforme v pracovnoprávnom vzťahu.

Primárne je cieľom vyššie uvedenej novej smernice ochrana tých osôb, ktoré sú nepravými živnostníkmi, ktoré nemajú založený pracovný pomer, aj keď ich práca vykazuje právne črty pracovného pomeru. Európsky zákonodarca návrhom smernice prejavil úmysel poskytnúť zvýšenú ochranu pomocou zákonnej prezumpcie existencie pracovného pomeru.

Je správne, že zmienená pripravovaná smernica o ochrane zamestnancov pri výkone platformovej práce hodlá právne „uchopiť“ tento neštandardný svet práce, v ktorom sa právny status fyzickej osoby vykonávajúcej prácu bude zásadne odvodzovať z povahy a skutočného obsahu vykonávanej práce, a to bez ohľadu na právnu formu, ktorú si zvolili zmluvné strany. Nemožno, na druhej strane, od európskeho zákonodarcu ani pri právnej úprave platformovej práce očakávať, že presne a detailne určí kritériá z hľadiska príslušnosti práce do pracovného práva alebo obchodného práva pre všetky prípady všeobecne, bez ohľadu na okolnosti konkrétneho prípadu. Ide skôr o určenie jasnejších hraníc medzi pojmom „závislá práca“ a pojmom „nezávislá práca“.

Problém prezumpcie pracovného pomeru nie je novou právnou myšlienkou. Zakotvujú ju i v súčasnosti viaceré zahraničné úpravy a akceptuje sa aj v dokumentoch Medzinárodnej organizácie práce.⁹

1 Podoby platformovej práce

Práca uskutočňovaná pre pracovné platformy je charakteristická neexistenciou spoločného pracoviska, na ktorom pracujú viacerí zamestnanci,

⁹ Bližšie pozri *Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce č. 198 o pracovnom pomere z roku 2006*; ŠTEFKO, M. *Vymezení závislé a nelegální práce*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013, s. 255-256. *Studie z lidských práv*, č. 2. ISBN 978-80-87146-72-9; a tiež BARANCOVÁ, H. *Nové technologie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká)*. 1. vyd. Praha: Leges, 2016. 202 s. Teoretik. ISBN 978-80-7502-176-2.

ktorí si navzájom voči sebe vytvárajú vzájomné vzťahy, ale aj vzťahy so svojimi zástupcami zamestnancov za účelom ochrany svojich záujmov vo vzťahu k zamestnávateľovi. Pri práci pre digitálne pracovné platformy v súlade s dohodnutou organizáciou práce sa vytvárajú digitálne komunikačné kanály.

Nie všetky platformy pracujú ako online systémy. Niektoré v rôznych odvetviach hospodárstva pracujú ako „služby na mieste“, napríklad jazdy na zavolanie, donášky, doručovateľské služby, upratovacie služby, služby sociálnej starostlivosti. Možno pozitívne hodnotiť, že platformová práca je výhodná nielen pre podniky z hľadiska širšieho prístupu k spotrebiteľom, ale má významné benefity aj pre spotrebiteľov z hľadiska lepšieho prístupu napríklad k službám, ktoré by boli inak ťažšie dostupné. Na druhej strane, práca uskutočňovaná prostredníctvom digitálnych platform má tak významné špecifické formy organizácie práce, že vytvára odôvodnené pochybnosti o existencii či úrovni sociálnoprávnej ochrany tých, ktorí ju vykonávajú.¹⁰ Najmä algoritmické riadenie pracovných procesov bez zásahu a dozoru človeka má potenciál ohroziť osobu vykonávajúcu platformovú prácu pri jednostrannom skončení právneho vzťahu s platformou a vymkyna sa tým zo všeobecnej, historicky akceptovanej ochrany zamestnanca pred neodôvodneným jednostranným prepustením z práce. To sa dotýka aj iných problémov výkonu platformovej práce so zásadným vplyvom na faktické právne postavenie osôb vykonávajúcich závislú prácu.

Za prototypy nových druhov a spôsobov práce pomocou digitálnych platform sa považujú v praxi najmä platformy Uber a rôzne druhy crowdworkingu.

Základným účelom príslušnej digitálnej platformy je mať čo najviac zákazníkov (hospodárskych subjektov), a tiež čo najviac dodávateľov služieb (crowdworkerov). V niektorých prípadoch aj samotná digitálna platforma má podstatne aktívnejšiu úlohu v trojuholníku zadávateľ, platforma, dodávateľ. Ak je jej úloha vysoko aktívna, napríklad ak platforma kontroluje výkon práce, určuje alebo inak ovplyvňuje spôsob výkonu práce, využíva subordinačný princíp pri výkone platformovej práce, môže byť v pozícii zamestnávateľa a osoba vykonávajúca v jej prospech práce zase v pozícii zamestnanca. Digitálna platforma nemusí mať pritom

¹⁰ Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. Crowdworking a perspektívy digitálnej práce v budúcnosti alebo (Crowdworking – práca budúcnosti)? *Právny obzor*. 2019, roč. 102, č. 4, s. 291-302. ISSN 0032-6984.

žiadnu fyzickú infraštruktúru; môže mať len minimálny počet zamestnancov, ktorí organizujú výmenu medzi anonymným davom ľudí súčasťujúcich sa na plnení jej zákaziek.

Medzi samotnými online pôsobiacimi platformami sú rozdiely. Niektoré z nich kontrolujú svojich dodávateľov menej, iné viac. Platformy poskytujú svojim klientom relatívne široké spektrum možností výberu hlavne dodávateľov. Týmto spôsobom im (často aj veľkým a prosperujúcim hospodárskym subjektom) uľahčujú napríklad výber konkrétneho dodávateľa.

Niektoré digitálne platformy, aj keď nie sú v pozícii zamestnávateľa, v existujúcej praxi uskutočňujú taktiež aktivity, ktoré tradične prislúchajú zamestnávateľovi v pracovnom pomere, napríklad pri dojednávaní odmeny za vykonávanú prácu, ale aj v predzmluvných pracovnoprávných vzťahoch.

Ak digitálna platforma plní len funkciu sprostredkovateľa, nie je vo vzťahu k vykonávateľovi práce v právnej pozícii zamestnávateľa a fyzická osoba vykonávajúca prácu nie je v pozícii zamestnanca. Ak príslušná digitálna platforma nad rámec sprostredkovania kontroluje a vyhodnocuje napríklad aj priebeh výkonu práce fyzickej osoby, je v právnej pozícii zamestnávateľa.

Na rozdiel od iných foriem neštandardných zamestnaní, akými sú čiastočný pracovný úväzok alebo telepráca, crowdworking sa neuskutočňuje v hierarchickej organizačnej štruktúre zamestnávateľského subjektu, napríklad v podniku, ale prebieha mimo rámca existujúcich podnikových štruktúr. Crowdworke sa nezačleňuje výkonom svojej práce do podnikových organizačných štruktúr svojho zmluvného partnera, odberateľa práce. Decentralizované formy organizácie práce uskutočňované prostredníctvom informačných technológií sú charakteristické veľmi nízkymi mzdovými nákladmi, nízkymi nákladmi na dopravu cez internet, nižšou potrebou kontroly výrobného procesu s dôrazom na konečný výsledok práce. Takto uskutočňovaná práca je pre podnikateľa veľmi efektívna, nízko nákladová, aj napriek tomu, že jednotliví dodávatelia práce sa môžu nachádzať vo veľkej geografickej vzdialenosti, pretože môžu pracovať z rôznych krajín či svetadielov.

2 Platformová práca ako závislá práca alebo nezávislá práca?

Z pracovnoprávneho hľadiska je zásadnou otázkou, aký právny status majú mať fyzické osoby vykonávajúce prácu pre príslušné platformy. Správ-

ne pracovné zaradenie fyzických osôb pracujúcich pre platformy do príslušného právneho režimu je podstatne determinované správnym právnym vymedzením pojmu „závislá práca“, ako aj pojmu „nezávislá práca“, respektíve pojmu „podnikanie“.

V súčasnosti existujú rôzne prístupy, či a ako právne regulovať výkon práce pre platformy. Podľa doterajšieho právneho stavu v právnom poriadku Slovenskej republiky sa osobám vykonávajúcim platformovú prácu (prácu pre platformy) v priestore Európskej únie prisudzuje vo väčšine prípadov status „samostatne zárobkovo činných osôb“. Podľa odhadov z doterajšej praxe až 9 z 10 platforiem prisudzuje tejto kategórii osôb status „samostatne zárobkovo činnnej osoby“. Na druhej strane, existuje viac než 100 zahraničných súdnych rozhodnutí s rôznymi výsledkami, týkajúcich sa posudzovania práce pre platformy. Časť týchto súdnych rozhodnutí posudzuje predmetnú prácu v prospech jej preklasifikovania na závislú prácu.¹¹

Jedno z najnovších rozhodnutí Súdneho dvora Európskej únie v právnej veci posudzovania platformovej práce YODEL (C-692/19) zo dňa 22. apríl 2020 formuluje kritériá pre posudzovanie správneho právneho statusu osôb vykonávajúcich platformovú prácu.¹² Uvedené rozhodnutie Súdneho dvora Európskej únie v prvom rade poukazuje na vymedzenie pojmu „pracovník“ podľa práva Európskej únie, ktorý je koncipovaný podstatne širšie ako je koncipovaný pojem „zamestnanec“ podľa zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“).

Keďže uvedené rozhodnutie Súdneho dvora Európskej únie sa dotýkalo uplatňovania smernice 2003/88/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času,¹³ Súdny dvor Európskej únie v ňom konštatuje, že citovaná smernica neobsahuje vlastný pojem „pracovník“ pre účely pracovného práva.¹⁴

¹¹ Bližšie pozri HIESSL, Ch. The Classification of Platform Workers in Case Law: A Cross-European Comparative Analysis. *Comparative Labor Law & Policy Journal* [online]. 2022, vol. 42, no. 2, s. 465-517 [cit. 2023-07-24]. ISSN 1095-6654. Dostupné na: <https://doi.org/10.2139/ssrn.3982738>.

¹² Bližšie pozri *Case of B v. Yodel Delivery Network Ltd* [2020-04-22]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2020, C-692/19.

¹³ Bližšie pozri *Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning Certain Aspects of the Organisation of Working Time*. OJ EU L 299, 2003-11-18, s. 9-19.

¹⁴ Bližšie pozri *Case of Holterman Ferho Exploitatie BV and Others v. F.L.F. Spies von Büllsheim* [2015-09-10]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2015, C-47/14,

Konkrétne pri posudzovaní právneho statusu kuriéra Súdny dvor Európskej únie posúdil, že fyzická osoba vykonávajúca túto činnosť môže byť aj v pozícii pracovníka (zamestnanca), ak samostatnosť výkonu jej práce je len fiktívna, ak jej práca je viazaná na osobný výkon bez možnosti zastúpenia a ak sloboda – právo prijať alebo odmietnuť určité pracovné úlohy je minimálna.

Podľa Súdneho dvora Európskej únie nemožno považovať za pracovníka fyzickú osobu, ak:

- ✚ vykonáva prácu samostatne a nezávisle a má širokú škálu slobody rozhodovania, napríklad aj pri jej odmietnutí;
- ✚ jej nezávislosť pri výkone práce nie je len fiktívna a chýba v ňom znak subordinácie;
- ✚ môže uskutočňovať prácu nielen osobne, ale aj prostredníctvom tretieho subjektu;
- ✚ je vysoko autonómna pri určovaní svojho pracovného času (bod 45 citovaného rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie).

Vyššie uvedené rozhodnutie Súdneho dvora Európskej únie nadväzuje na uznesenie Európskeho parlamentu z roku 2019, ktorý vyzval Európsku úniu k prijatiu razantných opatrení v oblastiach riešenia nesprávneho klasifikovania postavenia osôb v zamestnaní a zlepšenia transparentnosti pri používaní algoritmov, a to aj vo vzťahu k zástupcom zamestnancov.

V súčasnosti podľa údajov Európskej únie môže ísť až o 5 a pol miliónov ľudí, ktorí sú, napriek znakom závislosti vykonávania práce pre príslušnú platformu, bez potrebnej sociálnoprávnej ochrany podľa pracovného práva. Ide nielen o právo na minimálnu mzdu, ale aj o právo na dovolenku, právo na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, právo na pracovný čas, právo na nemocenské poistenie, právo na starobné poistenie a iné druhy poistení.¹⁵ Poistenie v oblasti sociálneho zabezpečenia ustanovuje výlučne členský štát Európskej únie.

bod 42, ako aj *Case of Union syndicale Solidaires Isère v. Premier ministre and Others* [2010-10-14]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2010, C-428/09.

¹⁵ Bližšie pozri WARTER, J. Zur Qualifikation plattformbasierter Arbeit. *Das Recht der Arbeit*. 2021, Nr. 2, s. 127-134. ISSN 1028-4656.

3 Návrh novej smernice o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy

Najvýznamnejším právnym prameňom výkonu platformovej práce bude v krátkom časovom horizonte už spomínaná smernica Európskeho parlamentu a Rady o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy (ďalej len „smernica“), ktorá je v komplexnom znení predložená do Európskeho parlamentu. Ako vyplýva zo samotného názvu smernice, smernica má zásadný ochranný účel v oblasti práce pre platformy. Hoci zásadne pripúšťa výkon takejto práce formou závislej práce i nezávislej práce, cieľom návrhu smernice je, aby fyzické osoby pracujúce pre platformy vykonávali platformovú prácu v správnom právnom režime, a to buď v právom stave „samostatne zárobkovo činná osoba“ alebo v právnom stave „zamestnanec“. Predmetná smernica jednoznačne neustanovuje, že práca vykonávaná fyzickými osobami sa musí vždy vykonávať v právnej pozícii samostatne zárobkovo činnnej osoby alebo v právnej pozícii zamestnanca.

Prirodzene, že hlavne podnikatelia by veľmi uvítali, ak by nová smernica výslovne ustanovila kritériá pre určenie, kedy je fyzickú osobu nutné považovať za samostatne zárobkovo činnú osobu a kedy za zamestnanca, kedy ide o závislú prácu a v ktorých prípadoch vykonávaná práca vykazuje znaky nezávislej práce, presné rozlíšenie ktorých chýba i v doterajšej legislatíve. Aj keď návrh smernice presne neustanovuje tieto diferenčné znaky, bude do blízkej budúcnosti veľkou oporou pre zvýšenie ochrany práce vykonávanej pre rôzne druhy platforiem (najmä s ohľadom na tzv. „nepravých živnostníkov“) a jej správne zaradenie pod právny režim zamestnanca (pracovníka) alebo pod právny režim osoby samostatne zárobkovo činnnej. Právna domnienka existencie pracovného pomeru u platformových zamestnancov sa má uplatniť v rámci súdneho konania či správneho konania, alebo aj v oboch konaniach.

Osobitným cieľom návrhu smernice je garantovať, aby osoby pracujúce pre platformy získali správne právne postavenie v zamestnaní podľa svojho skutočného vzťahu s pracovnou platformou, a tým i prístup k pracovným právam a k širšej sociálnoprávnej ochrane (primát reality pred zmluvným dojednaním strán). Návrh smernice vychádza zo zásady prednosti obsahu pred formou právneho vzťahu, ako aj zo zásady prezumpcie existencie pracovného pomeru, ktorá by sa uplatňovala pri všetkých súdnych konaniach a správnych konaniach pred vnútroštátnymi orgánmi členských krajín Európskej únie.

4 Právny status osoby pracujúcej pre platformy

Právne významná časť fyzických osôb vykonávajúcich pracovnú činnosť v Slovenskej republike pre platformy je v pozícii samostatne zárobkovo činnej osoby, aj keď ich práca pre príslušnú platformu často vykazuje právne charakteristiky vzťahu podriadenosti a nadriadenosti.

Jednou z významných osobitostí práce vykonávanej pre digitálne platformy je skutočnosť, že platformy ako odberatelia práce používajú „algoritmické“ riadenie, za ktorým sa skrýva tiež podriadenosť, ako aj kontrola osôb vykonávajúcich prácu pre platformy. Tieto automatizované monitorovacie a rozhodovacie systémy sú často nedostatočne transparentné a osoby vykonávajúce prácu pre platformy nemajú prístup k prostriedkom ochrany práva a k možnosti odvolať sa proti rozhodnutiam, ktoré platformy prijímajú.

Samotnú povahu konkrétneho vzťahu medzi príslušnou platformou a poskytovateľom služby predurčujú najmä okolnosti, ktoré obsahuje návrh smernice, napríklad či poskytovateľ služby sám znáša riziko jej poskytovania a či znáša aj ostatné náklady spojené s jej poskytovaním – napríklad akou formou sa uskutočňuje odmeňovanie. Podstatnou okolnosťou pri právnej identifikácii vzťahu medzi poskytovateľom služby a príslušnou pracovnou platformou je tiež okolnosť, kto z týchto subjektov, poskytovateľ alebo platforma, rozhoduje napríklad o spôsobe výkonu poskytovanej služby, o cene služby či o čase, kedy sa bude vykonávať služba. Členské štáty Európskej únie sú povinné zaviesť vhodné postupy na overovanie a zabezpečovanie správneho určenia postavenia osôb pracujúcich pre platformy – či by sa mali považovať za osoby v pracovnom pomere v súlade s ich vnútroštátnym vymedzením, a ak áno, je potrebné ich preklasifikovať na zamestnancov (pracovníkov). Tým by sa malo zabezpečiť, aby nepravé samostatne zárobkovo činné osoby mali možnosť získať prístup k pracovným podmienkam podľa pracovného práva.

Existujú aj staršie súdne rozhodnutia, na základe ktorých došlo s účinkami *ex tunc* k prekvalifikácii obchodnoprávneho vzťahu na pracovný pomer a súčasne k prekvalifikácii právneho statusu osôb samostatne zárobkovo činných na zamestnancov, čo by vo svojich právnych následkoch mohlo do budúcnosti spôsobiť nepredvídané vážne hospodárske dôsledky pre samotné podnikateľské subjekty – platformy, vrátane ohrozenia ich ďalšej existencie.

Ako jedno z relatívne najstarších súdnych rozhodnutí je odbornej verejnosti známy súdny prípad zo Spojených štátov amerických, v ktorom

súd v spore proti firme Microsoft rozhodol, že tzv. nezávislí pracovníci, ktorí vo firme už dlhšie pracovali, majú podľa obyčajového práva právny status zamestnancov. Súdny spor trval približne osem rokov a v jeho závere sa dosiahol zmier, na základe ktorého firma Microsoft vyplatila takto zamestnávaným fyzickým osobám vo forme odškodného okolo 97 miliónov USD. Súdne rozhodnutie v tejto veci malo viacero pozitívnych efektov. Následne firma zmenila svoju dovedejšiu personálnu prax vo vzťahu k cca ďalším 3 000 pracovníkom a preklasifikovala im právny status na status „zamestnanec“.¹⁶ Tento i širšej odbornej verejnosti známy súdny spor sa v nasledujúcich rokoch priaznivo dotkol aj tisícov zamestnancov iných amerických firiem.

Aj v Slovenskej republike, nadväzne na pripravované prijatie vyššie uvedenej smernice, môže v najbližšej budúcnosti dôjsť k početným a veľmi komplikovaným súdnym sporom o určenie právnej povahy vzťahu pri výkone platformovej práce.

Správne určenie postavenia v zamestnaní by malo byť podľa návrhu citovanej smernice založené na zásade prednosti obsahu pred formou právneho úkonu zakladajúceho príslušný vzťah fyzickej osoby k príslušnej platforme (primát reality pred dohodnutou právnou formou). Pri určení tohto právneho statusu sa má vychádzať zo skutočného výkonu práce a odmeňovania. Pritom by sa malo zohľadňovať používanie algoritmov pri práci pre platformy. Pri takomto posudzovaní, respektíve určení právneho statusu by sa účastníci právneho vzťahu nemali teda posudzovať len podľa toho, aký konkrétny vzťah si vzájomne zmluvne dohodli.¹⁷

¹⁶ Bližšie pozri *Case of Vizcaino v. United States District Court for the Western District of Washington* [1999-05-12]. Opinion of the United States Court of Appeals, 1999, No. 98-71388, ako aj *Case of Donna Vizcaino, et al. v. Microsoft Corporation, et al.; Rebecca Hughes, et al. v. Microsoft Corporation, et al.* [2000-12-08]. Class Action Settlement Agreement of the United States Court of Appeals, 2000; a *Case of Vizcaino v. Microsoft Corporation* [2002-05-15]. Opinion of the United States Court of Appeals, 2002, No. 01-35494.

¹⁷ Bližšie pozri TINTĚRA, T. Domněnka existence pracovního poměru v souvislostech tzv. digitálních pracovních platform. *Societas et iurisprudentia* [online]. 2022, roč. 10, č. 4, s. 71-88 [cit. 2023-07-24]. ISSN 1339-5467. Dostupné na: <https://doi.org/10.31262/1339-5467/2022/10/4/71-88>.

5 Vyvrátiteľná právna domnienka existencie pracovného pomeru¹⁸

Prezumpcia pracovného pomeru pri výkone platformovej práce, popri skúmaní skutočného právneho statusu osoby vykonávajúcej platformovú prácu, patrí medzi dominantné myšlienky návrhu predmetnej smernice. Podľa navrhovaného článku 4 bod 1 smernice zmluvný vzťah medzi digitálnou platformou a fyzickou osobou sa z právneho hľadiska považuje za pracovný pomer. Uvedená domnienka by sa mala uplatňovať vo všetkých správnych konaniach a súdnych konaniach. Na právnu domnienku o existencii pracovného pomeru sa môžu odvolávať všetky príslušné orgány, ktoré kontrolujú a overujú dodržiavanie príslušných právnych predpisov.

Členské štáty Európskej únie sú povinné zákonom garantovať možnosť vyvrátiť právnu domnienku pracovného pomeru v súdnom konaní alebo v správnom konaní, či súbežne v oboch, tak, že sa preukáže, že predmetný pracovný vzťah nie je pracovným pomerom.

Presun dôkazného bremena na digitálne pracovné platformy je odôvodnený skutočnosťou, že pracovné platformy majú úplný prehľad o všetkých skutkových prvkoch určujúcich príslušný pracovný vzťah, najmä o algoritmoch, pomocou ktorých riadia svoju činnosť. To znamená, že súdne konanie či správne konanie by malo byť iniciované pracovnou platformou s cieľom vyvrátiť právnu domnienku, ktorá by nemala mať odkladný účinok.

Domnienka existencie pracovného pomeru sa predpokladá, ak je splnený predpoklad „kontroly práce“. Uvedený predpoklad je podľa návrhu smernice daný, ak práca pre platformu spĺňa aspoň dve z piatich výslovne určených kritérií.

Podľa článku 4 návrhu smernice samotná kontrola výkonu práce je daná, ak táto spĺňa aspoň dve z kritérií, ktorými sú:

- a) faktické stanovenie výšky odmeny za prácu alebo určenie hornej hranice výšky odmeny;
- b) požiadavka, aby osoba pracujúca pre platformy dodržiavala osobitne záväzné pravidlá týkajúce sa vzhľadu, správania sa voči príjemcovi služby alebo výkonu práce;

¹⁸ Bližšie pozri TINTĚRA, T. Domněnka existence pracovního poměru v souvislostech tzv. digitálních pracovních platform. *Societas et iurisprudentia* [online]. 2022, roč. 10, č. 4, s. 71-88 [cit. 2023-07-24]. ISSN 1339-5467. Dostupné na: <https://doi.org/10.31262/1339-5467/2022/10/4/71-88>.

- c) dozor nad výkonom práce alebo overovanie kvality výsledkov práce, a to aj elektronickými prostriedkami;
- d) faktické obmedzovanie slobody, a to aj pomocou sankcií, pokiaľ ide o organizáciu vlastnej práce – najmä o možnosť zvoliť si pracovný čas alebo čas neprítomnosti v práci, možnosť prijať alebo odmietnuť pracovné úlohy alebo využiť subdodávateľov či náhradníkov výkonu práce;
- e) faktické obmedzovanie možnosti vybudovať si vlastnú klientsku základňu alebo vykonávať prácu pre akúkoľvek tretiu osobu.

Právna formulácia vyššie uvedených kritérií je relatívne extenzívna. Kritériá uvedené pod písmenami a), c) a e) sú pritom formulované alternatívne, teda pre naplnenie predmetného kritéria stačí len jedna z možností daného predpokladu. Napríklad pri odmeňovaní za prácu vykonávanú pre platformu nemusí byť odmena za vykonanú prácu presne dohodnutá ako konkrétna suma odmeny za vykonanú prácu, ale stačí, aby boli určené horné limity takejto odmeny. Na druhej strane, celkom jednostranné určenie výšky odmeny (mzdy) za prácu vykonanú pre digitálnu platformu poukazuje skôr na subordinačný vzťah, na závislú prácu, a tým aj na pracovný pomer.

Požiadavka dodržiavania osobitných záväzných pravidiel je v návrhu smernice formulovaná relatívne extenzívne, aj keď, na druhej strane, by nemalo ísť len o všeobecné právne pravidlá, ale o osobitné pravidlá určene príslušnou platformou. Príslušná platforma môže tiež všeobecné pravidlá výkonu práce preveteliť do formy osobitných pravidiel (príkladom sú etický kódex, ochrana osobných údajov a ďalšie).

Tretou požiadavkou svedčiacou o existencii kontroly práce, a tým i o existencii pracovného pomeru, je požiadavka dozoru nad výkonom práce či overovania kvality práce, a to aj elektronickými prostriedkami. Aj táto požiadavka určujúca kontrolu výkonu práce zo strany príslušnej platformy je formulovaná relatívne flexibilne (trend pestovania kultúry spätnej väzby a rozvoj nástrojov supervízie, overovanie výsledkov práce, napríklad rozosielaním dotazníkov spokojnosti).

Štvrtou požiadavkou pre určenie atribútu kontroly práce, a tým i existencie závislej práce, respektíve nezávislej práce, je faktické obmedzenie slobody osoby vykonávajúcej platformovú prácu, vrátane sankcií – možnosť, respektíve nemožnosť osoby určiť si pracovný čas, jeho rozvrhnutie či dobu odpočinku, určiť si dobu neprítomnosti v práci, rovnako tiež obmedzenie možnosti využívať subdodávateľov či iných ná-

hradníkov pri výkone práce, čím sa zdôrazňuje osobný výkon práce alebo výkon práce s možnosťou zastúpenia. Pre existenciu pracovného pomeru, ktorý sa viaže výlučne na osobný výkon práce, by svedčila domnienka danosti pracovného pomeru, pretože zamestnanec v pracovnom pomere nemôže svoju prácu vykonávať v zastúpení, len výlučne osobne. Možnosť dojednania sankcií na vynútenie plnenia pracovných povinností skôr svedčí o existencii závislej práce, a tým aj o existencii pracovného pomeru, i keď možnosť ukladania určitých sankcií za porušenie zmluvných podmienok je charakteristická nielen pre pracovný pomer.

Pokiaľ ide o dojednávanie zmluvných pokút v pracovnom pomere, na základe právneho stavu *de lege lata* to Zákonník práce umožňuje len v súvislosti s výkonom konkurenčnej činnosti (§ 83 a § 83a Zákonníka práce). Iné zmluvné pokuty Zákonník práce neumožňuje.¹⁹

Faktické obmedzenie možnosti budovať si vlastnú klientelu alebo vykonávať prácu pre akúkoľvek tretiu zmluvnú stranu je podľa návrhu smernice piatou požiadavkou dosvedčujúcou splnenie predpokladu kontroly práce, čo by nasvedčovalo existencii pracovného pomeru (pozri § 83 a § 83a Zákonníka práce). V prípade nezávislej práce obmedzenie fyzickej osoby byť pracovne činnou pre tretiu stranu existuje napríklad v prípade obchodného zastúpenia.

Pri analýze uvedených piatich kritérií (požiadaviek) vidno, že ide o relatívne voľné formulácie pre splnenie predpokladu kontroly práce zo strany odberateľa práce, a tým tiež pre klasifikovanie vykonávanej práce ako závislej práce.

Riadenie a kontrola osoby vykonávajúcej prácu, faktická a právna podriadenosť fyzickej osoby predstavujú aj v doterajšej judikatúre Súdneho dvora Európskej únie základný prvok danosti pracovného pomeru, napríklad ak platforma jednostranne určuje pracovné podmienky či odmeňovanie alebo dáva pokyny k práci.

6 Vyvrátenie domnienky existencie pracovného pomeru

Podľa návrhu smernice existuje možnosť vyvrátenia domnienky existencie pracovného pomeru. Možnosť vyvrátenia uvedenej právnej domnienky má predovšetkým príslušná platforma, pretože sa odôvodnene predpokladá, že platformy majú najlepší prehľad o všetkých skutkových prv-

¹⁹ Bližšie pozri *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 10. 2020, sp. zn. 21 Cdo 4451/2018; R 64/2021.*

koch určujúcich príslušný právny vzťah, najmä o algoritmoch, prostredníctvom ktorých riadia svoju činnosť.

Legálne legitímnym subjektom vyvrátenia domnienky o existencii pracovného pomeru je v zmysle článku 5 návrhu smernice ktorákoľvek zo strán, ktorá môže vyvrátiť právnu domnienku o existencii pracovného pomeru. V prípade, že digitálna pracovná platforma tvrdí, že predmetný vzťah nie je pracovným pomerom podľa právnych predpisov členského štátu Európskej únie či kolektívnych zmlúv s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora Európskej únie, dôkazné bremeno je na strane pracovnej platformy. Ak samotná fyzická osoba pracujúca pre platformu tvrdí, že predmetný zmluvný vzťah nie je pracovným pomerom, v takejto situácii je pracovná platforma povinná podporovať riadny priebeh a ukončenie konania najmä poskytnutím všetkých právne relevantných informácií.

S prezumpciou pracovného pomeru pre vyššie uvedené účely môže mať aplikačná prax v krátkom čase nemalé interpretačné a aplikačné problémy. Široko koncipovaná prezumpcia pracovného pomeru má potenciál podstatným spôsobom presmerovať do právneho režimu závislej práce aj také právne vzťahy, pri ktorých nie je potrebné zakladať pracovný pomer a u ktorých bude nutné v súdnom konaní alebo v správnom konaní vyvrátiť domnienku pracovného pomeru. Účelom uvedených postupov orgánmi presadzovania práva členského štátu Európskej únie je zistenie pracovného pomeru. Ak takýto vzťah existuje, prislúcha fyzickej osobe pracujúcej pre príslušnú pracovnú platformu plná sociálnoprávna ochrana podľa pracovného práva. Viazanie vyvrátenia uvedenej domnienky existencie pracovného pomeru na súdne konanie alebo správne konanie bude v praxi viesť platformy k tomu, aby z dôvodu opatrnosti považovali za zamestnancov tiež tých, ktorých výkon práce nezodpovedá definičným znakom závislej práce. V súvislosti s vyvrátením právnu domnienku existencie pracovného pomeru otvorenými zostávajú aj otázky, akým spôsobom bude prebiehať proces vyvrátenia domnienky existencie pracovného pomeru a či a ako budú v takýchto procesných konaniach participovať zástupcovia zamestnancov, respektíve orgány inšpekcie práce.

Právny model „vyviazania“ sa z pracovného pomeru je preto zásadnou koncepčnou zmenou v porovnaní so súčasnou legálnou definíciou

závislej práce, ako aj v porovnaní s doterajším vymedzením pojmu „zamestnanec“ v zmysle § 11 Zákonníka práce.²⁰

V súčasne prebiehajúcom pripomienkovom procese smerujúcom k prijatiu novej smernice Európskym parlamentom sa zo strany viacerých subjektov ingerujúcich do uvedeného procesu zdôrazňuje nevyhnutnosť, aby sa algoritmické riadenie vykonávalo osobne (pod dozorom človeka) minimálne v tých fázach riadenia procesu práce prostredníctvom algoritmov, ktoré môžu smerovať k ukončeniu právneho vzťahu medzi príslušnou platformou a osobou vykonávajúcou prácu, ale aj v iných dôležitých otázkach pracovných podmienok. Obdobne sa navrhuje viac garantovať zákaz diskriminácie či právo na ochranu osobných údajov (hlavne ohľadne možnosti platforiem získavať osobné biometrické údaje od osoby vykonávajúcej prácu pre platformy).

Vyššie uvedeným postupom by sa malo zabezpečiť, aby pracovníci platforiem mali právo na preskúmanie všetkých významných rozhodnutí, ktoré má vykonať, respektíve dozorovať človek. Osoby vykonávajúce prácu pre platformy majú právo žiadať od digitálnej platformy vysvetlenie akéhokoľvek rozhodnutia prijatého automatizovaným rozhodovacím systémom, ktoré významne ovplyvňuje ich pracovné podmienky, najmä prístup k pracovným úlohám a ich hodnotenie, odmeňovanie za prácu, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, pracovný čas, respektíve otázky profesijného postupu. Platformy nesmú spracovávať žiadne osobné údaje týkajúce sa osôb pre ne pracujúcich, ktoré nesúvisia s formou, respektíve obsahom ich zmluvného záväzku a s povinnosťami z toho vyplývajúcimi, a súčasne nie sú pre digitálne platformy nevyhnutne potrebné, s určitými, výslovne uvedenými výnimkami, a ďalšie. Digitálne platformy nesmú spracovávať ani žiadne osobné údaje v súvislosti so súkromnými rozhovormi, vrátane komunikácie so zástupcami zamestnancov, čím by mohli zasiahnuť do práva na súkromný život zamestnancov.

Osoby pracujúce pre platformy majú právo získať od digitálnej platformy vysvetlenie akéhokoľvek rozhodnutia prijatého alebo podporovaného automatizovaným rozhodovacím systémom, ktoré významne ovplyvňuje ich pracovné podmienky. Pre vyššie uvedený účel je pracovná platforma povinná určiť kontaktnú osobu na objasnenie skutočností,

²⁰ Bližšie pozri TINTĚŘA, T. Domněnka existence pracovního poměru v souvislostech tzv. digitálních pracovních platform. *Societas et iurisprudencia* [online]. 2022, roč. 10, č. 4, s. 71-88 [cit. 2023-07-24]. ISSN 1339-5467. Dostupné na: <https://doi.org/10.31262/1339-5467/2022/10/4/71-88>.

okolností a dôvodov, ktoré viedli k rozhodnutiu, a vydat' písomné odôvodnenie akéhokoľvek rozhodnutia prijatého alebo podporovaného automatizovaným rozhodovacím systémom, akéhokoľvek rozhodnutia o zamietnutí odmeny za prácu alebo iného rozhodnutia s podobnými účinkami. Ak osoby pracujúce pre platformy nie sú spokojné so získaným vysvetlením alebo písomným odôvodnením, majú právo požiadať platformu o jeho preskúmanie, na čo má pracovná platforma reagovať bez zbytočného odkladu, najneskôr do jedného týždňa od prijatia žiadosti, a ak náprava nie je možná, ponúknuť primeranú náhradu.

V prípade vyššie uvedeného procesného postupu je osoba pracujúca pre príslušnú digitálnu platformu chránená pred nepriaznivým zaobchádzaním alebo inými nepriaznivými dôsledkami. Osobe pracujúcej pre príslušnú digitálnu platformu sa má poskytnúť v zákonodarstve členského štátu Európskej únie aj právna ochrana pred prepustením, vrátane príprav predchádzajúcich prepusteniu osoby pracujúcej pre príslušnú pracovnú platformu z dôvodu, že sa vykonávali práva ustanovené v smernici. Dôkazné bremeno o tom, že prepustenie nie je v príčinnej súvislosti s uplatňovaním práv osoby pracujúcej pre platformu, spočíva na digitálnej platforme.

Rovnako sa zo strany viacerých orgánov pripomína nevyhnutnosť určenia právneho modelu ochrany osôb pracujúcich pre pracovné platformy prostredníctvom zástupcov zamestnancov, riešenia kolektívnych pracovných vzťahov, možnosti realizácie práva na zhromažďovanie a plného garantovania koaličnej slobody.

Záver

Ďalší rozvoj nových právnych modelov výkonu práce pre digitálne platformy vytvára náročné právne prostredie pri právnej identifikácii právneho statusu fyzickej osoby ohľadne toho, či táto osoba spĺňa právne charakteristiky zamestnanca alebo právne charakteristiky samostatne zárobkovo činnej osoby. Súčasne kladie kvalitatívne nové požiadavky na právny poriadok členských štátov Európskej únie, aby, na jednej strane, podporovali ďalší rozvoj digitalizácie výrobných procesov a, na druhej strane, zabezpečili dostatočnú sociálnoprávnu ochranu nielen zamestnancov, ale taktiež osôb, ktorých práca nevykazuje definičné znaky závislej práce. Členské štáty Európskej únie by sa mali s uvedenými problémami vysporiadať spôsobom, ktorý by bol súladný s požiadavkami digitálnej doby a ktorý by súčasne ustanovil právne limity a podmienky rozvoja nových právnych modelov digitálnej ekonomiky v súlade s pravid-

lami voľnej hospodárskej súťaže. Ako ukazujú doterajšie skúsenosti z praxe, zásadným pre skutočné právne postavenie platformových zamestnancov je ich posúdenie – či sú v právnom statuse osoby samostatne zárobkovo činné alebo im prislúcha právny status zamestnanca (pracovníka). Až prax v nasledujúcich rokoch ukáže, či nejde o špecifickú skupinu pracovníkov, ktorí nevykazujú ani status zamestnanca, ani status osoby samostatne zárobkovo činné. Pri tejto dileme, v snahe pokryť určitou sociálnoprávnu ochranou všetky pracovné kategórie pracujúce pre digitálne platformy, by právna veda mala podstatne viac ako doteraz pomôcť i primeranejším, a súčasne presnejším vymedzením pojmu „závislá práca“, ako aj pojmu „nezávislá práca“, aby následne bolo možné správne smerovať legislatívnu prax pri právnej úprave sociálnoprávnej ochrany všetkých fyzických osôb pracujúcich pre digitálne pracovné platformy.

Zoznam bibliografických odkazov

- BARANCOVÁ, H. a A. OLŠOVSKÁ, eds. *Priemysel 4.0 a pracovné podmienky*. 1. vyd. Praha: Leges, 2018. 128 s. Teoretik. ISBN 978-80-7502-312-4.
- BARANCOVÁ, H. *Crowdworking a perspektívy digitálnej práce v budúcnosti alebo (Crowdworking – práca budúcnosti)?*. *Právny obzor*. 2019, roč. 102, č. 4, s. 291-302. ISSN 0032-6984.
- BARANCOVÁ, H. *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká)*. 1. vyd. Praha: Leges, 2016. 202 s. Teoretik. ISBN 978-80-7502-176-2.
- Case of B v. Yodel Delivery Network Ltd* [2020-04-22]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2020, C-692/19.
- Case of Donna Vizcaino, et al. v. Microsoft Corporation, et al.; Rebecca Hughes, et al. v. Microsoft Corporation, et al.* [2000-12-08]. Class Action Settlement Agreement of the United States Court of Appeals, 2000.
- Case of Holterman Ferho Exploitatie BV and Others v. F.L.F. Spies von Büllenheim* [2015-09-10]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2015, C-47/14.
- Case of Union syndicale Solidaires Isère v. Premier ministre and Others* [2010-10-14]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2010, C-428/09.

Case of Vizcaino v. Microsoft Corporation [2002-05-15]. Opinion of the United States Court of Appeals, 2002, No. 01-35494.

Case of Vizcaino v. United States District Court for the Western District of Washington [1999-05-12]. Opinion of the United States Court of Appeals, 1999, No. 98-71388.

Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning Certain Aspects of the Organisation of Working Time. OJ EU L 299, 2003-11-18, s. 9-19.

FIALOVÁ, E. a J. MATEJKA. Právo umělé inteligence jako problém efektivního propojení technologie a lidské práce. *Právní rozhledy*. 2022, roč. 30, č. 6, s. 200-206. ISSN 1210-6410.

HISSL, Ch. The Classification of Platform Workers in Case Law: A Cross-European Comparative Analysis. *Comparative Labor Law & Policy Journal* [online]. 2022, vol. 42, no. 2, s. 465-517 [cit. 2023-07-24]. ISSN 1095-6654. Dostupné na: <https://doi.org/10.2139/ssrn.3982738>.

Charta základných práv Európskej Únie.

Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce č. 198 o pracovnom pomere z roku 2006.

Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Improving Working Conditions in Platform Work [2021-12-09]. COM (2021) 762 final.

Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council Laying Down Harmonised Rules on Artificial Intelligence (Artificial Intelligence Act) and amending Certain Union Legislative Acts [2021-04-21]. COM (2021) 206 final.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 10. 2020, sp. zn. 21 Cdo 4451/2018; R 64/2021.

ŠTEFKO, M. *Vymezení závislé a nelegální práce*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. 279 s. Studie z lidských práv, č. 2. ISBN 978-80-87146-72-9.

TINTĚRA, T. Domněnka existence pracovního poměru v souvislostech tzv. digitálních pracovních platform. *Societas et iurisprudencia* [online]. 2022, roč. 10, č. 4, s. 71-88 [cit. 2023-07-24]. ISSN 1339-5467.

Dostupné na: <https://doi.org/10.31262/1339-5467/2022/10/4/71-88>.


TKADLEC, M. Závislá práce v době moderních technologií a koronaviru. *Právní rozhledy*. 2021, roč. 29, č. 5, s. 161-167. ISSN 1210-6410.

WARTER, J. Zur Qualifikation plattformbasierter Arbeit. *Das Recht der Arbeit*. 2021, Nr. 2, s. 127-134. ISSN 1028-4656.

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

 <https://orcid.org/0009-0002-0613-7254>

