

## Hranice občianskoprávnej a pracovnoprávnej zodpovednosti za škodu pri vykonávaní práce v digitálnych platformách<sup>1</sup>

### Limits of Civil and Labour Liability for Damage when Performing Work in Digital Platforms

Matúš Ridzoň

**Abstract:** *The paper deals with the issue of the civil liability and the labour liability in connection with the performance of work in digital platforms. The author offers an overview of the presented issue after having taken into account the general principles of the phenomenon called the collaborative economy. However, he does not assess the collaborative economy as an isolated phenomenon, but analyses it in relation to the controversies it creates in legal relations, with a special emphasis laid on the nature of the liability relationships that arise in connection with it. The correct assessment of the nature of the liability relationships arising in connection with the performance of work in digital platforms has a fundamental impact on whether the resulting relationships will be assessed in accordance with the intentions of the Civil Code or the Labour Code, as well as on the fact of which subjects will be responsible for the damage, to whom they will be responsible and to what extent they will be responsible for the damage caused. The paper results in reflections on the possibilities of improving the current legal regulation in the subject area.*

**Key Words:** *Civil Law; Labour Law; Collaborative Economy; Liability; Employee; Worker; Employer; Dependent Work; Subordination; Nature of Work; the Slovak Republic.*

**Abstrakt:** *Príspevok sa zaoberá problematikou občianskoprávnej zodpovednosti a pracovnoprávnej zodpovednosti v nadväznosti na vykonávanie práce v digitálnych platformách. Autor ponúka náhľad na predkladanú problematiku po zohľadnení všeobecných východísk fenoménu nazývaného*

---

<sup>1</sup> Príspevok bol spracovaný v rámci riešenia grantovej úlohy projektu VEGA č. 1/0790/20 s názvom „Ochrana zamestnanca v kontexte priemyselnej revolúcie 5.0 – východiská, možnosti a riziká“, zodpovedný riešiteľ doc. JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.

*kolaboratívna ekonomika. Kolaboratívnu ekonomiku však neposudzuje ako izolovaný jav, ale analyzuje ju vo vzťahu k polemikám, ktoré v právnych vzťahoch vytvára, a to s osobitným akcentom kladeným na povahu zodpovednostných vzťahov, ktoré v súvislosti s ňou vznikajú. Správne posúdenie povahy zodpovednostných vzťahov vznikajúcich v súvislosti s výkonom práce v digitálnych platformách má zásadný vplyv na skutočnosť, či vznikajúce vzťahy budú posudzované v intenciách Občianskeho zákonníka alebo Zákonníka práce, a tiež na skutočnosť, aké subjekty budú za škodu zodpovedať, komu budú zodpovedať a v akom rozsahu budú zodpovedať za spôsobenú škodu. Príspevok vyúsťuje do úvah o možnostiach zlepšenia aktuálnej právnej úpravy v predmetnej oblasti.*

**Kľúčové slová:** *Občianske právo; pracovné právo; kolaboratívna ekonomika; zodpovednosť; zamestnanec; pracovník; zamestnávateľ; závislá práca; subordinácia; povaha práce; Slovenská republika.*

## Úvod

Zrodenie a rozhraničenie jednotlivých právnych odvetví súkromnoprávnej povahy sa vyvíjalo v prúde času, až nakoniec najmä v posledných storočiach došlo k ich osamostatneniu za pomoci legislatívneho zakotvenia základných právnych kódexov. K odčleneniu jednotlivých súkromnoprávných odvetví od občianskeho práva napomohla i postupná dominancia prameňov práva, ktoré boli vyjadrené v písomnej forme. Aj napriek uvádzaným faktorom nebolo ani v oných časoch možné v akejkolvek situácii nepochybné určiť, či je namieste, aby sme aplikovali občianskoprávnu úpravu, obchodnoprávnu úpravu alebo pracovnoprávnu úpravu. Neisté zatriedenie povahy právnych vzťahov, ako aj neisté vymedzenie skutočných hraníc medzi právnymi odvetviami súkromného práva však nebolo iba doménou staršej právnej úpravy, ale i v súčasnosti sa s príchodom moderných technológií, ako aj nových spôsobov vykonávania práce objavujú miesta neistoty, do ktorých sa snažia vniesť svetlo právna teória i decízna prax súdov. Súčasný stav odrzkadľuje dynamiku doby, na ktorú spravidla dostatočne rýchlo nereflektuje ani samotná normotvorba.

S prihliadnutím na skutočnosť, že právna teória, ako i rozhodovacia prax sa realizuje prostredníctvom prezentovania myšlienok konkrétnych osôb, ktoré aj pri uplatňovaní najlepšieho vedomia a svedomia môžu dospieť k odlišným právnym záverom, je zrejmé, že názory prezentované pri vymedzovaní hraníc medzi občianskym právom a pracovným právom

nebudú jednotné, a i keď to nie je žiaduce, nebudú vždy jednotné ani pri skutkovo podobných prípadoch. Nebude tomu inak ani pri posudzovaní zodpovednostných vzťahov, ktorých zakategorizovanie medzi občianskoprávne či pracovnoprávne môže mať zásadný vplyv nielen na ne/uplatnenie zákonnej limitácie výšky škody, ale najmä na vymedzenie subjektu, ktorý bude zodpovedať za vzniknutú škodu, a subjektu, ktorému bude zodpovedať.

Práve povaha zodpovednostných vzťahov, ktoré môžu vzniknúť počas vykonávania práce v digitálnych platformách, môže v spoločnosti vyvolávať mnohé otázky, ktoré vnášajú do právnych vzťahov neistotu. Neistota môže spočívať vo vymedzení zodpovedného subjektu, vo výške nárokov, ktoré možno od osoby zodpovednej za škodu požadovať, ako i v otázke, naplnenie ktorých predpokladov je nevyhnutné pre vyvodzovanie zodpovednosti za škodu preukázať.

Uvádzané skutočnosti sú kľúčové pre posúdenie obsahu zodpovednostného vzťahu. Určujúcim tak bude zistiť, ktoré parametre a skutočnosti sú spôsobilé vymedziť hranice občianskoprávnej zodpovednosti a pracovnoprávnej zodpovednosti za škodu spôsobenú pri vykonávaní prác v digitálnych platformách, a následne vymedziť situácie, kedy bude aplikované posudzovanie občianskoprávnej zodpovednosti za škodu a kedy pracovnoprávnej zodpovednosti za škodu.

Za účelom naplnenia stanovených cieľov sme sa tak rozhodli započat' písanie jadra príspevku s vymedzením základných znakov a prienikových pojmov digitálnych platforiem, v rámci ktorých môže byť vykonávaná práca a prostredníctvom realizácie ktorých môže dochádzať k vzniku zodpovednostných vzťahov z titulu spôsobenej škody. Pokračovať budeme vymedzením základných pojmov, ktorých obsah, ako i rozsah budú koniec-koncov určujúcimi tiež pre vymedzenie hraníc zodpovednostných vzťahov, ktoré kategorizujeme do samostatných právnych odvetví. Predmetná problematika v previazaní s meritom príspevku tvorí zakončenie jadra príspevku.

## **1 Kolaboratívna ekonomika – prameň neistoty v zodpovednostných vzťahoch**

Ústredným pojmom vykonávania prác v rámci digitálnych platforiem je *kolaboratívna ekonomika/hospodárstvo*. Tento fenomén definuje Komisia Európskej únie, ktorá uvádza: „Pod pojmom „kolaboratívne hospodárstvo“ sa rozumejú obchodné modely, v rámci ktorých sú obchodné činnosti pod-

porené kolaboratívnymi platformami vytvárajúcimi otvorený trh pre dočasné využívanie tovarov a služieb, ktoré sú často poskytované súkromnými osobami.<sup>2</sup>

Komisia Európskej únie uvádza i účastníkov kolaboratívnej ekonomiky/hospodárstva: „Kolaboratívne hospodárstvo zahŕňa tri kategórie relevantných aktérov: i) poskytovateľov služieb, ktorí sa spoločne delia o svoje aktíva, zdroje, čas alebo schopnosti – môže ísť o súkromné osoby, ktoré príležitostne ponúkajú svoje služby (tzv. „peers“), alebo poskytovateľov služieb v rámci ich odbornej spôsobilosti (profesionálni poskytovatelia služieb); ii) používateľov týchto služieb; a iii) sprostredkovateľov, ktorí – prostredníctvom online platformy – spájajú poskytovateľov s používateľmi a zjednodušujú ich vzájomné transakcie („kolaboratívne platformy“).“<sup>3</sup>

Aj napriek skutočnosti, že uvedené vymedzenie pojmu kolaboratívna ekonomika či kolaboratívne hospodárstvo je v zásade rešpektovaným a existuje mnoho ekvivalentných pomenovaní, ako sú „sharing economy“, „gig economy“ alebo „peer-to-peer economy“, v českej právnej teórii sa vyskytol názor, že zmienené pojmy úplne neodzrkadľujú spôsob prezentovanej interakcie medzi uvádzanými subjektmi v rámci digitálnych platforiem. Tento názor je zdôvodnený tým, že pôvodné ponímanie zdieľanej ekonomiky či zdieľania ako takého spočívalo v poskytnutí služby, ku ktorému zvyčajne dochádzalo medzi osobami, ktoré sa poznali, a bez toho, aby sa za takúto službu poskytovala odmena. Zdieľanie tak nebolo realizované za účelom generovania zisku. Z uvedeného dôvodu tak bolo na spôsob vykonávania činnosti za účelom tvorby zisku pri činnostiach definovaných v predchádzajúcich odsekoch príspevku odporúčané skôr pomenovanie „ekonomika platforiem“, ktoré lepšie odzrkadľuje skutočnosť, že dominantnými ekonomickými hráčmi sa stali digitálne platformy.<sup>4</sup>

Odhliadnuc od celkom zrejmeého vymedzenia pojmu kolaboratívna ekonomika/hospodárstvo alebo pojmu ekonomika platforiem je nevyhnutné presmerovať pozornosť na skutočnosť, kde sa tieto pojmy uplat-

<sup>2</sup> Bližšie pozri *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – A European Agenda for the Collaborative Economy* [2016-06-02]. COM (2016) 356 final.

<sup>3</sup> Bližšie pozri *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – A European Agenda for the Collaborative Economy* [2016-06-02]. COM (2016) 356 final.

<sup>4</sup> Bližšie pozri MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L. Průmysl 4.0 a pracovní právo – vybrané aspekty. In: H. BARANCOVÁ a A. OLŠOVSKÁ, eds. *Přemysel 4.0 a pracovní podmínky*. 1. vyd. Praha: Leges, 2018, s. 103. ISBN 978-80-7502-312-4.

ňujú a aké výhody či nevýhody výkonu prác prostredníctvom nich prinášajú.

Výkon činností pomocou aplikácií digitálnych kolaboratívnych platforiem predstavuje pre poskytovateľa služby (zamestnanca) mnoho výhod. Častokrát proklamovanou výhodou je flexibilita, ktorá poskytovateľa služieb neviaže na pevne určený časový úsek – pracovný čas, a tak je iba na poskytovateľovi služby, kedy bude činnosť vykonávať. Do výkonu činností pomocou aplikácií digitálnych platforiem sa môžu zapojiť špecifické kategórie osôb, ako sú tehotné ženy, ženy a muži starajúci sa o neploleté deti či zdravotne postihnutí zamestnanci, ktoré by inak mali sťažený výkon či prístup k zamestnaniu. V širšom zmysle sú pomocou aplikácií digitálnych kolaboratívnych platforiem poskytovateľom služieb sprístupnené také druhy činností, na ktoré by inak (bez použitia aplikácie) nemali reálny dosah.<sup>5</sup> V súčasnej dobe medzi tieto platformy môžeme zaradiť platformy, ktoré fungujú cez aplikácie Bolt: Taxi a E-kolo-bežky, Bolt Food, Wolt, foodpanda – donáška jedla, Bistro.sk, Uber, Airbnb, Autostop, BlaBlaCar, TaskRabbit alebo Fancy Hands.

Možno však uviesť, že takéto digitálne platformy majú aj mnoho nevýhod, ktoré sa premietajú najmä do ne/istôt poskytovateľov služieb. Postavenie poskytovateľov služieb sa nápadne podobá postaveniu zamestnancov vykonávajúcich závislú prácu, no aj napriek tomu tieto osoby nemajú garancie smerujúce k existencii istôt sociálneho zabezpečenia či garanciu minimálnej mzdy za vykonanú prácu. V neposlednom rade môžu absentovať i iné prejavy ochrannej funkcie pracovného práva, spočívajúce napríklad aj v limitácii rozsahu zodpovednosti za škodu pri neďbanlivostnom zavinení jej vzniku. Klúčovým bude i posúdenie existencie zodpovednosti za škodu, a teda, či zaťažuje iba sprostredkovateľa ako „zamestnávateľa“, ktorý zodpovedá za škodu priamo používateľovi služby – tretej osobe, a to tak, že je bezprostredne vylúčená občianskoprávna zodpovednosť poskytovateľa služby, alebo nie. Za danej situácie je tak namieste, aby sme sa zamysleli nad pracovnoprávnou zodpovednosťou prevádzkovateľa služby jej sprostredkovateľovi.

Práve ako posledné uvádzané skutočnosti majú zásadný význam pre postavenie poskytovateľa služby. Postavenie poskytovateľa služby sa

---

<sup>5</sup> Bližšie pozri DOBROVIČ, L. Kolaboratívna (zdieľaná) ekonomika a jej vplyv na ochranu duševného zdravia v oblasti služieb dopravy. In: M. SANGRETOVÁ, ed. *Vplyv moderných technológií na právo*. 1. vyd. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta, 2019, s. 25-26. ISBN 978-80-8152-728-9.

však môže zásadne líšiť s prihliadnutím na digitálnu platformu, cez ktorú vykonáva svoju prácu. Pri vymedzení postavenia poskytovateľa služieb, a v previazaní s tým aj vo vzťahu k vymedzeniu hraníc občianskoprávnej zodpovednosti a pracovnoprávnej zodpovednosti za škodu, bude rozhodujúcim posúdenie pojmov závislá práca, zamestnanec a zamestnávateľ, ktorých obsah bude zásadne determinovať povahu zodpovednostných vzťahov. Uvedenými pojmami a ich vplyvom na povahu zodpovednostných vzťahov sa zaoberáme v nasledujúcej časti príspevku.

## **2 Závislá práca, zamestnanec, pracovník, pracovný pomer – kľúčové pojmy, ktoré môžu priniesť istotu do určenia povahy zodpovednostných vzťahov**

Pri posudzovaní možností subsumpcie skutkového stavu veci pod konkrétnu právnu normu bude spravidla rozhodujúce, či skutkový stav veci bude zapadať do koncepcie právneho odvetvia, ktoré je prezentované prostredníctvom základných legislatívnych definícií. Osobitne budeme mať možnosť predmetné skutočnosti vnímať v rámci vymedzenia rozsahu pôsobnosti pracovného práva či jeho základného kódexu – Zákonníka práce.<sup>6</sup>

Práve základné pojmy Zákonníka práce, ako sú závislá práca, zamestnanec či pracovný pomer, budú mať moc odlíšiť pracovnoprávne vzťahy od iných súkromnoprávných vzťahov, ktoré sa im nápadne podobajú tým, že spočívajú vo vykonávaní práce, a to na základe osobitných zmluvných typov zakotvených v Občianskom zákonníku<sup>7</sup> alebo Obchodnom zákonníku.<sup>8</sup>

Po poznaní skutočnosti, že v rámci záväzkového vzťahu vystupujú ako jeho účastníci zamestnanec a zamestnávateľ, bude zrejmé, že ak tento zamestnanec v príčinnej súvislosti s vykonávaním pracovných úloh či v priamej súvislosti s nimi spôsobí tretej osobe škodu, stane sa tak účastníkom záväzkového vzťahu pracovnoprávnej povahy, posudzovaného v intenciách ustanovení ôsmej časti Zákonníka práce, a hoci zaviní aj vznik občianskoprávneho vzťahu, nebude jeho účastníkom. Naopak, ak nenaplní uvedené predpoklady, bude viac než pravdepodobné, že sa naše

<sup>6</sup> Bližšie pozri *Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov* (ďalej len „Zákonník práce“).

<sup>7</sup> Bližšie pozri *Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov* (ďalej len „Občiansky zákonník“).

<sup>8</sup> Bližšie pozri *Zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov* (ďalej len „Obchodný zákonník“).

myšlienky pri posudzovaní povahy záväzkového vzťahu musia opierať iba o právne normy občianskeho práva a obchodného práva, a to najmä o šiestu časť Občianskeho zákonníka a ustanovenia § 373 a nasl. Obchodného zákonníka.

V previazaní na problematiku vykonávania práce prostredníctvom digitálnych platforiem je však skúmanie naplnenia základných pojmov pracovného práva, ktoré by predurčovali povahu zodpovednosti za škodu, značne zaťažkávajúce. Práve špecifickosť vykonávania takejto práce a osobitosti postavenia vystupujúcich subjektov môžu spôsobiť, že nebudú „zapadať“ do koncepcie právneho vymedzenia pojmov zamestnanec, zamestnávateľ, závislá práca alebo pracovný pomer, hoci by sme to mohli považovať za jedinou rozumnú možnosť.

Helena Barancová k predmetnej problematike uvádza, že podstatnou okolnosťou pri právnej identifikácii vzťahu medzi poskytovateľom služby a príslušnou platformou je to, *kto z týchto subjektov, poskytovateľ alebo sprostredkovateľ, rozhoduje o spôsobe výkonu poskytovanej služby, o cene služby či o čase, kedy sa bude vykonávať táto služba*. Okrem toho uvádza, že podstatným indikátorom je i vymedzenie toho, *kto z týchto subjektov znáša náklady na realizáciu služby*.<sup>9</sup> Naplnenie či nenaplnenie vyššie uvádzaných skutočností do výraznej miery predznamenáva povahu záväzkových vzťahov vzniknúcich pri vykonávaní činnosti v súlade so Zákonníkom práce alebo podľa Občianskeho zákonníka či Obchodného zákonníka.

Vo vzťahu k predkladanej problematike však má osobitný význam najmä rozhodovacia prax najvyšších súdnych autorít. Osobité postavenie má najmä Súdny dvor Európskej únie, ktorý, hoci neposudzuje legislatívne pojmy slovenského právneho poriadku, predkladá svoj pohľad na pojmy práva Európskej únie majúce významný vplyv na posudzovanie povahy záväzkovoprávnych vzťahov. Z pohľadu práva Európskej únie bude rozhodujúcim zafinovanie pojmu *pracovník*.

Základ vo veci súdneho definovania pojmu pracovník ponúklo rozhodnutie vo veci Lawrie-Blum, v ktorom Súdny dvor Európskej únie považuje za pracovníka toho, kto v podriadenosti k inému osobne preňho

---

<sup>9</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. 12. ISBN 978-80-7502-312-4.

vykonáva závislú prácu za odmenu.<sup>10</sup> Pojem závislá práca uvedený v tejto definícii pracovníka je však opäť nutné vykladať autonómne a vonkom nemožno dospieť k záveru, že definícia pracovníka je stanovená rigidnejšie ako definícia zamestnanca podľa Zákonníka práce. Predmetnú tézu potvrdzuje decízna prax Súdneho dvora Európskej únie.

Ak si rozoberieme vyššie uvádzanú definíciu pracovníka „na drobné“, dospejeme k záveru, že predmetná definícia sa skladá z troch podstatných znakov. Prvým znakom je *existencia subordináčného vzťahu*, druhým znakom zase *povaha práce*, ktorá je vykonávaná osobne, a tretím znakom je prítomnosť *odmeny* za vykonanú prácu.

K takému istému záveru dospela aj Komisia Európskej únie (predpokladáme, že sa inšpirovala rozhodovacou praxou Súdneho dvora Európskej únie), ktorá pre identifikáciu pracovného pomeru v súvislosti s vykonávaním prác v rámci digitálnych platforiem odporúča uskutočniť trojkrokový test spočívajúci v teste podriadenosti a nadriadenosti, teste povahy vykonávanej práce a teste odmeňovania.<sup>11</sup> V kontexte s uvádzaným v nasledujúcom texte preskúmame všetky rozhodujúce kritériá pre posúdenie existencie pracovného pomeru, ktoré zásadne ovplyvňujú hranice občianskoprávnej zodpovednosti a pracovnoprávnej zodpovednosti za škodu.

### Ad 1)

Ak preskúmavame povahu vzájomného vzťahu sprostredkovateľa služby a jej poskytovateľa, každý takýto vzťah musíme posudzovať individuálne. Subordinačnej povahy vzájomného vzťahu týchto subjektov môže nasvedčovať oprávnenie sprostredkovateľa rozhodovať o základných otázkach výkonu práce poskytovateľa služby, a teda ak sprostredkovateľ služby aspoň do významnej miery rozhoduje o tom, ako sa bude organizovať pracovný čas, určuje spôsob vykonávania práce či spôsob odmeňovania, pracovné a mzdové podmienky,<sup>12</sup> je viac než pravdepodobné, že tento vzťah bude mať bez ohľadu na svoju formálnu podobu pracovnoprávnú povahu. Ak by počas vykonávania práce prostredníctvom digitál-

<sup>10</sup> Bližšie pozri *Case of Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg* [1986-07-03]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 1986, C-66/85.

<sup>11</sup> Bližšie pozri *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – A European Agenda for the Collaborative Economy* [2016-06-02]. COM (2016) 356 final.

<sup>12</sup> Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. *Nové technológie v pracovnoprávných vzťahoch*. 1. vyd. Praha: Leges, 2017, s. 24. ISBN 978-80-7502-253-0.



nej platformy poskytovateľ služby spôsobil škodu, za túto by v zmysle ustanovenia § 420 ods. 2 Občianskeho zákonníka nezodpovedal podľa občianskoprávných predpisov ako samostatný poskytovateľ služieb, ale zodpovedal by len v zmysle pracovnoprávných predpisov podľa ôsmej časti Zákonníka práce svojmu zamestnávateľovi.

Možno tak dospieť k záveru, že bez ohľadu na skutočnosť, či je vzájomný zmluvný vzťah medzi sprostredkovateľom služby a poskytovateľom služby označený ako pracovný pomer alebo iný pracovnoprávny vzťah, alebo sa „tvári“ ako občianskoprávny vzťah či obchodnoprávny vzťah, hoci je zrejmé, že napĺňa podstatné predpoklady pre jeho zakategorizovanie medzi pracovnoprávne vzťahy, tento sa, s prihliadnutím na obsah záväzkového vzťahu, bude považovať za pracovnoprávny vzťah. Uvedenú tézu navyše potvrdzuje i ustanovenie § 1 ods. 3 Zákonníka práce, ktoré normuje: *„Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo, výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone, aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.“*

Na druhej strane sa žiada poznamenať, že nie každá digitálna platforma, ktorá sprostredkúva služby, bude zároveň i zamestnávateľom, a to spravidla z dôvodu, že medzi sprostredkovateľom a poskytovateľom služby nebude splnená podmienka subordinačnej povahy vzťahu. Za účelom rozlíšenia situácií, kedy bude postavenie sprostredkovateľa zodpovedať postaveniu zamestnávateľa a kedy zase nie, možno jednotlivé digitálne platformy rozkategorizovať podľa povahy poskytovanej služby.

Podľa povahy poskytovanej služby kategorizujeme digitálne platformy na také, ktoré sa zameriavajú na:<sup>13</sup>

1. zdieľanie majetku (napríklad Airbnb, Autostop, BlaBlaCar);
2. zdieľanie služieb založených na zdieľaní majetku (napríklad Bolt: Taxi a E-kolobežky, Bolt Food, Wolt, foodpanda – donáška jedla, Bistrot.sk, Uber);

---

<sup>13</sup> Bližšie pozri TIPPETT, E. Employee Classification in the United States. In: N. M. DAVIDSON, M. FINCK a J. J. INFRANCA, eds. *The Cambridge Handbook of the Law of the Sharing Economy* [online]. 1<sup>st</sup> ed. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 2018, s. 291-303 [cit. 2022-11-28]. ISBN 978-1-108-25588-2. Dostupné na: <https://doi.org/10.1017/9781108255882.022>.

3. zdieľanie služieb spočívajúcich v remeselných schopnostiach poskytovateľa (napríklad TaskRabbit, Fancy Hands).

Prvá skupina platforiem je zrejme najfrekvencovanejšie považovaná za takú, ktorá medzi sprostredkovateľom služieb a ich poskytovateľom zakladá výlučne občianskoprávny vzťah alebo obchodnoprávny vzťah, pretože s prihliadnutím na typických predstaviteľov digitálnych platforiem tohto zamerania je zrejme, že nepôjde o zastretý pracovnoprávny vzťah. Náš názor odôvodňujeme povahou realizácie poskytnutých služieb, kedy sprostredkovateľ zasahuje do poskytovania služieb v minimálnom rozsahu a poskytovateľom služieb ponecháva široký rozsah voľby frekvencie poskytovania služieb, výšky odplaty za poskytované služby a stanovuje iba rámcové kritériá pre poskytovanie služieb. Častokrát sprostredkovateľ služieb nepožaduje ani žiadnu odmenu, pretože niektoré z platforiem sú založené za účelom dosahovania verejnoprospešných cieľov.

Za takejto situácie tak možno poznamenať, že záväzkové vzťahy v rámci digitálnych platforiem, prostredníctvom ktorých sa zdieľa majetok, spravidla nemôžu tvoriť podklad pre vznik pracovnoprávnej zodpovednosti poskytovateľa služieb, a tento tak bude za škodu spôsobenú pri poskytovaní služby zodpovedať sám podľa noriem občianskeho práva či obchodného práva.

Inak tomu však bude pri dvoch ďalších kategóriách služieb poskytovaných prostredníctvom digitálnych platforiem. Pri týchto už nebude jednoznačne isté, či za škodu budú zodpovedať poskytovateľ služby podľa Zákonníka práce a sprostredkovateľ služby podľa Občianskeho zákonníka alebo Obchodného zákonníka ako jeho zamestnávateľ, alebo za škodu bude zodpovedať výlučne poskytovateľ služby podľa občianskoprávných predpisov alebo obchodnoprávných predpisov. Dané tvrdenie je odôvodnené tým, že pri zdieľaní služieb založených na zdieľaní majetku, ako i pri zdieľaní služieb spočívajúcich v remeselných schopnostiach poskytovateľa bude oveľa frekvencovanejším direktívnejšie vymedzenie poskytovania služieb, kde už bude badateľný subordinačný vzťah medzi sprostredkovateľom služieb a ich poskytovateľom. Predmetná skutočnosť, za splnenia ďalších podmienok, môže predznamenávať existenciu pracovnoprávneho vzťahu medzi sprostredkovateľom a poskytovateľom služieb.

Dobrym príkladom pre vymedzenie digitálnej platformy, ktorá spočíva v zdieľaní služieb založených na zdieľaní majetku a ktorá zakladá

medzi sprostredkovateľom služieb a ich poskytovateľom vzťah, ktorý môžeme považovať za pracovnoprávny vzťah, je právne nastavenie fungovania platformy Uber.

Aj napriek skutočnosti, že sa predmetná spoločnosť vo viacerých súdnych konaniach pred súdmi viacerých štátov bránila tým, že svojim „klientom“ – poskytovateľom služieb iba sprostredkovala možnosť zabezpečovať poskytovanie prepravných služieb, táto argumentácia neobstála. Argumentácia spoločnosti neobstála najmä z dôvodu, že Uber bol v čase rozhodovania v predmetných konaniach držiteľom kľúčových informácií o pasažieroch a jazdách, ku ktorým vodiči ako poskytovatelia služieb nemali prístup; Uber požadoval nízku mieru zrušenia prijatých jász a vysoký stupeň prijímania jász pre aktivizáciu účtu a okrem toho penalizoval vodičov, ktorí tieto požiadavky nespĺňali; vodič neovplyvňoval výber trasy, pretože ju určovala aplikácia, a podobne tak neovplyvňoval ani výšku cien za poskytované služby, pretože ich fixne určoval Uber.<sup>14</sup> Všetky uvádzané skutočnosti podporujú vysokú mieru subordinácie poskytovateľa služieb voči sprostredkovateľovi služieb, čo predznamenáva, že poskytovateľ služby vykonával svoju prácu ako zamestnanec a sprostredkovateľ služby vystupoval v postavení zamestnávateľa.

Obdobný záver vo vzťahu k uvádzanej platforme zaujal aj Generálny advokát Súdneho dvora Európskej únie, a to i napriek tomu, že posudzovanie povahy činnosti spoločnosti Uber nebolo meritom sporu v konaní pred Súdnym dvorom Európskej únie, v ktorom poskytoval svoje stanovisko. Závety z predmetného stanoviska možno zhrnúť nasledovne. Vodiči, ktorí jazdia v rámci platformy Uber, nevykonávajú vlastnú činnosť, ktorá by existovala nezávisle od platformy Uber, a teda ich činnosť môže existovať iba v rámci platformy, bez ktorej by nemala žiadny zmysel. Uber taktiež stanovuje predbežné podmienky prístupu k činnosti a jej ďalšieho vykonávania, finančne odmeňuje vodičov za dosiahnutie veľkého počtu ciest a oznamuje im miesta a časy, v ktorých sa môžu spolaahnúť na veľký počet jász a výhodné tarify, čím bez formálneho tlaku na vodičov zabezpečuje svoje potreby. S prihliadnutím na skutočnosti uvádzané v posledných odsekoch je zrejmé, že zmienená platforma nemôže byť považovaná za obyčajného sprostredkovateľa medzi poskytovateľmi služieb a ich používateľmi. Vzhľadom na dané závery možno opäť dospieť

---

<sup>14</sup> Bližšie pozri *Case of Uber B.V. and Others (Appellants) v. Aslam and Others (Respondents)* [2018-12-19]. Judgement of the Supreme Court of the United Kingdom, 2018, [2018] EWCACiv 2748.

ku konštatovaniu, že spoločnosť Uber v čase rozhodovania pred Súdny dvorom Európskej únie pôsobila ako zamestnávateľ.<sup>15</sup>

*Vychádzajúc z vyššie uvedeného je zrejmé, že množstvo digitálnych platforiem aj napriek skutočnosti, že svoju činnosť prezentujú ako výlučne sprostredkovateľskú, pôsobí v postavení zamestnávateľov. Za tejto situácie tak vo vzťahu k podstate nášho príspevku možno poznamenať, že sa na poskytovateľov služieb fakticky vystupujúcich v postavení zamestnancov bude vzťahovať ochranná funkcia pracovného práva a z tohto dôvodu sa budú zodpovedať za škodu len svojim zamestnávateľom, ktorí sú formálne označení ako sprostredkovatelia služieb. Zásadný vplyv to bude mať napríklad na limitáciu výšky škody spôsobenej nedbanlivostným konaním poskytovateľa služby, a to maximálne v rozsahu štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku pred spôsobením škody. Občianskoprávnu zodpovednosť alebo obchodnoprávnu zodpovednosť za spôsobenú škodu tak bude znášať výlučne zamestnávateľ – sprostredkovateľ služby.*

## **Ad 2)**

V zmysle judikatúry Súdneho dvora Európskej únie a názoru Komisie Európskej únie budú rozhodujúcimi i povaha a obsah vykonávanej činnosti, ktorá nesmie mať iba malý, respektíve nepatrný rozsah. Pre vymedzenie rozsahu, ktorý má v zmysle judikatúry Súdneho dvora Európskej únie skúmať vnútroštátny súd, bude kľúčovým skúmanie frekvencie vykonávanej činnosti, limitu obratu.<sup>16</sup>

Pre posúdenie uvedeného parametra nebude rozhodujúce, aký má význam hospodárska činnosť zamestnávateľa, ale rozhodujúcimi budú výlučne charakter, povaha a obsah práce zo strany fyzickej osoby, ktorá ju vykonáva. Predmetná skutočnosť však nevyklučuje existenciu pracovnoprávneho vzťahu za situácie, že osoba vykonáva prácu s nízkou produktivitou práce, no je zrejmé, že túto prácu vykonáva v pracovnom pomere. Výkon takejto práce je nutné zásadne odlišiť od činností, ktoré majú len okrajový, prípadne vedľajší charakter, a teda nemajú pracovnoprávnu povahu.<sup>17</sup>

<sup>15</sup> Bližšie pozri KRIŽAN, V. Uber v rozhodovacej činnosti orgánov aplikácie práva. In: H. BARANCOVÁ a A. OLŠOVSKÁ, eds. *Pracovné právo v digitálnej dobe*. 1. vyd. Praha: Leges, 2017, s. 119. ISBN 978-80-7502-259-2.

<sup>16</sup> Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. *Nové technológie v pracovnoprávnych vzťahoch*. 1. vyd. Praha: Leges, 2017, s. 25. ISBN 978-80-7502-253-0.

<sup>17</sup> Bližšie pozri *Case of I. Bettray v. Staatssecretaris van Justitie* [1989-05-31]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 1989, C-344/87.

Súdny dvor Európskej únie vo veci Kempf poznamenáva, že za nepatrnú či vedľajšiu činnosť, ktorá nenapĺňa rámec pracovnoprávneho vzťahu, nemožno považovať pracovné pomery na dobu určitú.<sup>18</sup> Za takúto nemožno považovať ani prerušovanú prácu, pri ktorej je daná taká úroveň flexibility práce, že zamestnanec pri nepriaznivej hospodárskej situácii zamestnávateľa určitú časť roku prácu nevykonáva a nedostáva tak ani príslušnú mzdu, ak takúto situáciu vyslovene predpokladá pracovná zmluva či iná zmluva majúca povahu pracovnoprávneho kontraktu.<sup>19</sup> Relevanciu pre vznik pracovného pomeru v zmysle judikatúry Súdneho dvora Európskej únie budú mať aj krátkodobé pracovné pomery,<sup>20</sup> ktoré predstavujú riadnu realizáciu pracovnoprávnych vzťahov spočívajúcich v opakovaných, a nie príležitostných činnostiach nepatrnej povahy.

### Ad 3)

Posledným krokom uvádzaného testu je odmeňovanie zamestnanca. Odmeňovanie je v zmysle judikatúry Súdneho dvora Európskej únie vnímané ako znak, ktorý determinuje postavenie osoby v rámci kategorizácie záväzkových vzťahov. Absencia odmeňovania môže výrazne ovplyvňovať vymedzenie povahy záväzkového vzťahu, no je nevyhnutné poznamenať, že tento parameter bude naplnený bez ohľadu na skutočnosť, aká je výška poskytovanej odmeny, a aj za situácie, ak je odmena poskytovaná v inom ako peňažnom plnení (naturálna mzda).<sup>21</sup>

Žiada sa poznamenať, že podmienku odmeňovania spĺňajú aj tí zamestnanci, ktorých odmena je taká nízka, že zamestnanec popri nej poberá sociálne dávky, prípadne jeho odmena nedosahuje ani výšku minimálnej mzdy, a to z dôvodu, že osoba vykonáva prácu na kratší ustanovený týždenný pracovný čas.<sup>22</sup>

*Za situácie, ak bude naplnený trojkrokový test, bude zrejmé, že osoba vykonávajúca prácu ako poskytovateľ služby v rámci digitálnej platformy*

<sup>18</sup> Bližšie pozri *Case of R. H. Kempf v. Staatssecretaris van Justitie* [1986-06-03]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 1986, C-139/85.

<sup>19</sup> Bližšie pozri *Case of V. J. M. Raulin v. Minister van Onderwijs en Wetenschappen* [1992-02-26]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 1992, C-357/89.

<sup>20</sup> Bližšie pozri *Case of Franca Ninni-Orasche v. Bundesminister für Wissenschaft, Verkehr und Kunst* [2003-11-06]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2003, C-413/01.

<sup>21</sup> Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. *Nové technológie v pracovnoprávnych vzťahoch*. 1. vyd. Praha: Leges, 2017, s. 26. ISBN 978-80-7502-253-0.

<sup>22</sup> Bližšie pozri *Case of R. H. Kempf v. Staatssecretaris van Justitie* [1986-06-03]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 1986, C-139/85.

*bude vystupovať v postavení zamestnanca, a teda za škodu bude zodpovedať výlučne podľa pracovnoprávných predpisov, a občianskoprávna zodpovednosť či obchodnoprávna zodpovednosť bude ťažiť sprostredkovateľa služieb digitálnej platformy, ktorý bude vystupovať v postavení zamestnávateľa. Naopak, ak nebude splnený čo i len jeden z krokov uvádzaného testu, bude nevyhnutné prihliadať na poskytovateľa služby ako na škodcu, ktorý zodpovedá za škodu v zmysle ustanovení Občianskeho zákonníka či Obchodného zákonníka priamo používateľovi služby.*

## Záver

Cieľom príspevku bolo vymedziť a zhodnotiť legislatívny stav posudzovania povahy záväzkových vzťahov vzniknúcich pri realizácii činností digitálnych platforiem a zodpovednosti za škodu, ktorá vznikla pri výkone práce prostredníctvom týchto platforiem. Posudzovanie predmetného stavu sa zameriavalo primárne na pohľady z oblasti práva Európskej únie prezentované cez decíznu prax Súdneho dvora Európskej únie, a to z dôvodu, že ani právna úprava Slovenskej republiky, ani rozhodovacia prax najvyšších súdnych autorít v Slovenskej republike sa predmetnej problematike podrobnejšie nevenuje.

V nadväznosti na uvedené myšlienky možno poznamenať, že pre vhodné nastavenie jednoznačných záverov stanovujúcich hranice občianskoprávnej zodpovednosti a pracovnoprávnej zodpovednosti za škodu spôsobenú pri vykonávaní práce v rámci digitálnych platforiem by bolo žiaduce, aby slovenská legislatíva reflektovala na značné posuny v oblastiach rozvoja a vzniku nových foriem vykonávania práce prostredníctvom novelizácie Zákonníka práce a prijala takú právnu úpravu, ktorá bude osobitne zakotvovať vhodnú právnu úpravu práce prostredníctvom digitálnych platforiem.

Uvedené postoje odôvodňujeme skutočnosťou, že pre jednoznačné vymedzenie povahy vzťahu medzi sprostredkovateľom služby a poskytovateľom služby je jedným z mála zdrojov poznania rozhodujúcich skutočností decízna prax najvyšších súdnych autorít, ktorá vo vzťahu k predkladanej problematike na úrovni všeobecných súdov Slovenskej republiky absentuje, hoci vo vzťahu k rozhodovacej praxi Súdneho dvora Európskej únie síce zastúpená je, no nie v postačujúcom rozsahu.

Adresátovi práva tak zostáva výlučne skúmanie naplnenia základných definícií a pojmov Zákonníka práce, ako sú závislá práca, zamestnanec, zamestnávateľ alebo pracovný pomer, ktoré však nezodpovedajú po-

trebám súčasného vývoja trhu práce a ponechávajú účastníkov vzťahov v rámci digitálnych platforiem v neistote. Posúdenie povahy zodpovednostného vzťahu môže byť pre poskytovateľa služby, s prihliadnutím na rozsah spôsobenej škody, aj existenčnou otázkou.

Je zrejmé, že pracovnoprávna definícia pojmu zamestnanec v zmysle vnútroštátneho práva a pojmu pracovník v zmysle práva Európskej únie nie sú totožné. Predmetná skutočnosť môže spôsobovať pri vymedzovaní ochrany poskytovateľov služieb rôzne problémy. Podobne to bude aj s relatívne rigidným výkladom pojmu závislá práca, ktorý umožňuje realizáciu činností tvoriacich šedú zónu pracovného trhu, ktoré by si inak zaslúžili pracovnoprávnu ochranu. Súhlasíme s názorom, že by mohli byť nápomocnými teleologický výklad a logický výklad zmieneneho pojmu, nevyžadujúce kumulatívne naplnenie všetkých definičných znakov závislej práce.<sup>23</sup> Ak však do dnešného dňa takýto prístup nezískal dostatočnú podporu, nápomocným môže byť iný prístup.

V predmetnej veci by sme teda *de lege ferenda* navrhovali minimálne úpravu definície pojmu závislá práca ako takého, ako i pojmu zamestnanec v súlade s vymedzením pojmu pracovník na účely práva Európskej únie (nápomocná je judikatúra Súdneho dvora Európskej únie). Lepšou možnosťou by však bolo zakomponovanie osobitnej novelizácie Zákonníka práce odzrkadľujúcej existenciu vykonávania práce prostredníctvom digitálnych platforiem. Predmetná novelizácia by však nemala byť kauzistická a nemala by sa obmedzovať iba na pracovnoprávnu úpravu práce vykonávanej prostredníctvom digitálnych platforiem, ale mala by akcentovať na viacero nových foriem vykonávania práce, ktoré dostatočne nevystihuje súčasná právna úprava, a preto ich nevie podriaďiť pracovnoprávnej regulácii. Za zamyslenie stojí aj úvaha o samostatnej právnej úprave nových foriem vykonávania práce, na ktorú by sa delegované vzťahoval Zákonník práce.<sup>24</sup> Navrhnuté postupy by v značnej časti prípadov napomohli k tomu, aby bola poňatá rozhodujúca časť poskytovateľov služieb pod výlučne alebo aspoň kvázi pracovnoprávny režim zodpovednosti za škodu. Takýto status by im priznával účinnú ochranu nielen čo do limitácie výšky náhrady škody spôsobenej nedbanlivostným konaním, ale i čo do ich dôkazného postavenia, kedy by sa ich zavinenie neprezu-

<sup>23</sup> Bližšie pozri DOLOBÁČ, M. *Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve*. 1. vyd. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, s. 26 a nasl. ISBN 978-80-8152-574-2.

<sup>24</sup> Bližšie pozri DOLOBÁČ, M. a M. SEILEROVÁ. *Ochrana (duševného) zdravia zamestnanca v informačnom veku*. 1. vyd. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta, 2018, s. 48. ISBN 978-80-8152-689-3.

movalo (opierajúc sa o ustanovenie § 420 ods. 3 Občianskeho zákonníka), ale muselo by byť preukázané poškodeným (vychádzajúc z ustanovenia § 179 Zákonníka práce).

### Zoznam bibliografických odkazov


- BARANCOVÁ, H. *Nové technológie v pracovnoprávných vzťahoch*. 1. vyd. Praha: Leges, 2017. 191 s. ISBN 978-80-7502-253-0.
- 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.
- Case of Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg* [1986-07-03]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 1986, C-66/85.
- Case of Franca Ninni-Orasche v. Bundesminister für Wissenschaft, Verkehr und Kunst* [2003-11-06]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2003, C-413/01.
- Case of I. Bettray v. Staatssecretaris van Justitie* [1989-05-31]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 1989, C-344/87.
- Case of R. H. Kempf v. Staatssecretaris van Justitie* [1986-06-03]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 1986, C-139/85.
- Case of Uber B.V. and Others (Appellants) v. Aslam and Others (Respondents)* [2018-12-19]. Judgement of the Supreme Court of the United Kingdom, 2018, [2018] EWCA Civ 2748.
- Case of V. J. M. Raulin v. Minister van Onderwijs en Wetenschappen* [1992-02-26]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 1992, C-357/89.
- Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – A European Agenda for the Collaborative Economy* [2016-06-02]. COM (2016) 356 final.
- DOBROVIČ, L. Kolaboratívna (zdieľaná) ekonomika a jej vplyv na ochranu duševného zdravia v oblasti služieb dopravy. In: M. SANGRETOVÁ, ed. *Vplyv moderných technológií na právo*. 1. vyd. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta, 2019, s. 22-41. ISBN 978-80-8152-728-9.



- DOLOBÁČ, M. a M. SEILEROVÁ. *Ochrana (duševného) zdravia zamestnanca v informačnom veku*. 1. vyd. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta, 2018. 167 s. ISBN 978-80-8152-689-3.
- DOLOBÁČ, M. *Hranice zmluvnej slobody v pracovnom práve*. 1. vyd. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017. 209 s. ISBN 978-80-8152-574-2.
- KRIŽAN, V. Uber v rozhodovacej činnosti orgánov aplikácie práva. In: H. BARANCOVÁ a A. OLŠOVSKÁ, eds. *Pracovné právo v digitálnej dobe*. 1. vyd. Praha: Leges, 2017, s. 112-127. ISBN 978-80-7502-259-2.
- MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L. Průmysl 4.0 a pracovní právo – vybrané aspekty. In: H. BARANCOVÁ a A. OLŠOVSKÁ, eds. *Priemysel 4.0 a pracovné podmienky*. 1. vyd. Praha: Leges, 2018, s. 100-112. ISBN 978-80-7502-312-4.
- TIPPETT, E. Employee Classification in the United States. In: N. M. DAVIDSON, M. FINCK a J. J. INFRANCA, eds. *The Cambridge Handbook of the Law of the Sharing Economy* [online]. 1<sup>st</sup> ed. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 2018, s. 291-303 [cit. 2022-11-28]. ISBN 978-1-108-25588-2. Dostupné na: <https://doi.org/10.1017/9781108255882.022>.
- Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov.*
- Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.*
- Zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov.*

Mgr. Matúš Ridzoň

Právnická fakulta  
Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach  
Kováčska 26  
040 75 Košice  
Slovenská republika  
[matus.ridzon@student.upjs.sk](mailto:matus.ridzon@student.upjs.sk)

 <https://orcid.org/0000-0002-5388-5688>