

Ochrana zamestnanca perspektívou priemyselnej revolúcie

4.0

Milena Barinková (ed.)



Z B O R N Í K P R Í S P E V K O V

**UNIVERZITA PAVLA JOZEFA ŠAFÁRIKA V KOŠICIACH
PRÁVNICKÁ FAKULTA**



**Ochrana zamestnanca perspektívou
priemyselnej revolúcie 4.0**

Milena Barinková (ed.)

ZBORNÍK PRÍSPEVKOV

zo IV. ročníka študentského sympózia z pracovného práva konaného v dňoch
5. – 6. apríla 2019 v Danišovciach

Košice 2019

Vzor citácie:

BARINKOVÁ, M. (ed.): *Ochrana zamestnanca perspektívou priemyselnej revolúcie 4.0*. Košice: Vydavateľstvo ŠafárikPress UPJŠ v Košiciach, 2019, 90 s.

Zborník je výstupom študentského vedeckého sympózia z pracovného práva konaného v dňoch 5. – 6. apríla 2019 v Danišovciach a je financovaný v rámci riešenia projektu APVV-16-0002 *Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca*

Editor:

doc. JUDr. Milena Barinková, CSc.

Právnická fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Recenzenti:

doc. JUDr. Regina Hučková, PhD.

Právnická fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

JUDr. Vladimíra Žofčinová, PhD.

Fakulta verejnej správy, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Všetky práva vyhradené. Toto dielo ani jeho žiadnu časť nemožno reprodukovat', ukladať do informačných systémov alebo inak rozširovať bez súhlasu majiteľov autorských práv.

Za odbornú a jazykovú stránku tohto zborníka zodpovedajú autori jednotlivých príspevkov. Rukopis neprešiel redakčnou ani jazykovou úpravou.

Umiestnenie: <https://unibook.upjs.sk>

Dostupné od: 1.10.2019

ISBN 978-80-8152-765-4 (tlačená publikácia)

ISBN 978-80-8152-766-1 (e-publikácia)

OBSAH

ÚVODNÉ SLOVO	5
Viktória TUMIDALSKÁ/PRIEMYSEL 4.0 A JEHO VPLYV NA TRH PRÁCE.....	7
Martin RUSNÁK/KOLABORATÍVNA EKONOMIKA A JEJ VPLYV NA POJEM ZÁVISLÁ PRÁCA.....	17
Lukáš MACKO/PRÁCA Z DOMU – MOŽNOSŤ, NEVYHNUTNOSŤ ČI VYHODA?.....	28
Zuzana BEŇADIKOVÁ/TELEPRÁCA A ZAISTENIE BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVIA PRI PRÁCI.....	49
Ivan VAŇA/UNIVERZÁLNY ZÁKLADNÝ PRÍJEM - NEGATÍVA A POZITÍVA ZAVEDENIA UNIVERZÁLNEHO ZÁKLADNÉHO PRÍJMU NA TRH PRÁCE A MOŽNOSTI JEHO PRÁVNEHO ZAKOTVENIA.....	68
RECENZNÉ POSUDKY	86

ÚVODNÉ SLOVO

Pojem priemyselná revolúcia 4.0 je v súčasnosti veľmi frekventovaný, pre väčšinu ľudí dosť tajomný a jeho obsah neznámy. Nepasujeme sa do roviny vševediacich, no v rámci pedagogického procesu na Právnickej fakulte Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach i vedeckého bádania členov katedry pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia sme sa zakusli do skúmania sprievodných znakov a možných očakávaných javov tejto novodobej priemyselnej revolúcie. S veľkou istotou sa dá povedať, že sa už dotýka a bude dotýkať tak výrobných procesov, radikálnych zmien ich štruktúry, nástupu prevratných technologických a komunikačných zariadení, ale celkom iste ovplyvní pracovnoprávne vzťahy. Nárast nových foriem a spôsobov práce založených na automatizácii, digitalizácii, uplatňovaných aj v nových modeloch pracovných vzťahov začína už pomaly ohrozovať pracovné miesta v niektorých segmentoch hospodárstva. Zvyšujú sa požiadavky na osobitné kvalifikácie a zručnosti ľudí najmä v oblasti informačných technológií s dôrazom na digitalizáciu procesov, spracovanie dát a vytváranie komunikačných sietí, ktorými sú prepojené objekty a ľudia. Tento inteligentný priemysel, pochopiteľne, diskvalifikuje množstvo pracovných miest bez potreby ich udržania v doterajšej štruktúre, čím u mnohých zamestnancoch zapríčini stratu práce. Analytici otvorene hovoria, že do roku 2030 roboty na svete nahradia až 20 miliónov pracovných miest v priemysle. Predstava, ktorých zamestnaní či povolání alebo pracovných podmienok v nich sa to dotkne, začína byť už pomaly konkrétna. Radikálna zmena bude vyžadovať radikálne riešenia, ale i dosiaľ nepoznané pohyby a nové prvky i opatrenia na trhu práce.

Teší nás, že o (ne)ďalekú budúcnosť pracovnoprávných vzťahov pod vplyvom priemyselnej revolúcie 4.0 javia záujem aj mladí ľudia - študenti práva, ktorí sa so svojimi učiteľmi pracovného práva stretli na študentskom sympóziu a počas dvoch aprílových dní roku 2019 v rekreačno-školiacom univerzitnom zariadení v Danišovciach diskutovali najmä o význame a úlohe ochrannej funkcie pracovného práva v digitálnej dobe. Zhodli sa na tom, že zásadné zmeny výrobných vzťahov, zodpovedajúce obdobiu štvrtej priemyselnej revolúcie musia byť vyvažované potrebnými normatívnymi opatreniami v oblasti spravodlivých pracovných podmienok vychádzajúcich z garantovaných subjektívnych práv,

najmä práva na ochranu zdravia pri práci (v najširšom slozmysle), rešpektujú právo na ľudskú dôstojnosť pri práci.

Na viaceré otvorené, nedoriešené, či zatiaľ i neriešené otázky spojené s novými výzvami výrobných i spoločenských vzťahov v období priemyselnej revolúcie 4.0 sa pokúsili študenti odpovedať, analyzovať ich a uvažovať s otvorenými očami uprenými smerom do budúcnosti. Výsledkom tohto ich snaženia je zborník vedeckých študentských príspevkov, ktorý čitateľovi predkladáme. Nádejame sa, že ho zaujme, dokáže ho na chvíľu zastaviť sa v každodennom tempe, a uvedomiť si, že doba sa mení, prináša javy, ktoré ovplyvnia pracovné zvyklosti, formy a spôsoby výkonu závislej práce viacerých súčasných generácií.

Organizátori podujatia, výsledkom ktorého je táto vedecká publikácia, vyjadrujú presvedčenie, že každý ďalší ročník študentského sympózia z pracovného práva prinesie – tak ako dosiaľ - nadšených a zanietených študentov so záujmom o nové témy, ktoré dokážu sklbiť poznatky teórie a vedy pracovného práva s potrebami praxe zamestnávateľských subjektov s požiadavkou vyváženej oprávnených záujmov oboch zmluvných strán pracovnoprávneho vzťahu a nevyhnutnosťou kontinuálneho zachovania ochrannej funkcie pracovného práva.

M. Barinková (ed.)

PRIEMYSEL 4.0 A JEHO VPLYV NA TRH PRÁCE

INDUSTRY 4.0 AND IT'S IMPACT ON LABOUR MARKET

Abstrakt

V dôsledku nástupu rozvoja éry digitalizácie stojíme na prahu 4. priemyselnej revolúcie, nazývanej Industry 4.0. Inteligentný priemysel predstavuje informačne náročnú transformáciu výrobných, ako aj iných odvetví, a to vo vzájomnom prepojení dát, procesov, služieb a v neposlednom rade aj ľudí. Predpokladom úspešného uplatnenia tohto inovatívneho pokroku bude predovšetkým dostatočná informovanosť o podstate a vízii inteligentného priemyslu, ako aj úzka súčinnosť štátu, škôl a podnikov.

Kľúčové slová: Industry 4.0, priemyselná revolúcia, digitalizácia, trh práce

Abstract

As a result of the development of the digitization era, we are on the threshold of the 4th Industrial Revolution, called Industry 4.0. The intelligent industry is an information-intensive transformation of both manufacturing and other industries, in the interconnection of data, processes, services and, last but not least, people. In particular, a sufficient knowledge of the essence and vision of the intelligent industry, as well as the close co-operation of the state, schools and companies, is a prerequisite for the successful implementation of this innovative progress.

Key words: Industry 4.0, industrial revolution, digitization, labor market

ÚVOD

V súčasnom storočí internetu, digitalizácie a modernizácie sa spoločnosti nastoľujú veľké výzvy. Tieto výzvy v podobe technicko-ekonomických zmien, ktoré priniesla svetová ekonomika sú tak rozsiahle a významné, že o nich možno hovoriť ako o predpokladoch vzniku ďalšej etapy priemyselnej revolúcie. V poradí štvrtá priemyselná revolúcia, označovaná ako Priemysel 4.0, predstavuje systematickú zmenu, ktorá preniká do všetkých oblastí spoločenského života, predovšetkým a vo veľkej miere do oblasti práce.¹ Už zo samotného významu

¹ FIFEKOVÁ, E. – NEMCOVÁ, E.: Priemysel 4.0 a jeho implikácie pre priemyselnú politiku. 2016. Dostupné na internete: http://www.prog.sav.sk/sites/default/files/201803http://www.prog.sav.sk/sites/default/files/201803/Priemysel.4.0.a.jeho_.implikacie.pre_.priemyselnu.politik.pdf

priemyselnej revolúcie vieme, že rovnako, ako predošlé priemyselné revolúcie, aj táto predstavuje zmenu výrobných technológií, ktorá sa má nie len líšiť od technológií predošlých, ale predovšetkým má predstavovať výrazný ekonomický pokrok prinášajúci efektívnejší postup a lepšie výsledky. Tak ako každá spoločenská zmena spočívajúca v inováčnom postupe, tak aj príchod Priemyslu 4.0 predstavuje prínos v rôznych sférach, ktorý sa však nezaobíde aj bez negatívnych dopadov. Rozhodujúca bude odpoveď na často pokladanú otázku, vyskytujúcu sa v tejto súvislosti: Prevládnu pozitíva?

1. PRIEMYSEL 4.0 A JEHO PODSTATA

1.1 Od prvej priemyselnej revolúcie po Priemysel 4.0

Prvá priemyselná revolúcia (1784) priniesla paru a mechanizáciu výroby, druhá (1870) bola známa začiatkom del'by práce, masovej výroby pomocou elektrickej energie a pásovej výroby, tretia, ako istý prienik k súčasnej už využila elektroniku a informačné technológie pre automatizáciu výroby. V súčasnosti sa nachádzame na prahu štvrtej priemyselnej revolúcie označovanej ako Priemysel 4.0, ktorý je charakterizovaný zlučovaním technológií stierajúcich hranice medzi fyzickými, digitálnymi a biologickými sférami.² Význam novej etapy priemyselnej revolúcie sa prejavuje už pri pohľade na historický kontext priemyselných revolúcií. Zatiaľ čo medzi prvou a druhou priemyselnou revolúciou prešlo vyše sto rokov, medzi treťou a štvrtou to boli len tri desaťročia. Možno deklarovať, že tempo vývoja a rýchlosť objavov súčasnej revolúcie je neporovnateľné s jej predchodcami.

1.2 Industrie 4.0 – pôvod a pojem.

Priemysel 4.0 predstavuje slovenský preklad pôvodného termínu Industrie 4.0, v ktorom možno spozorovať dve základné vedúce charakteristiky. Prvou je použitie číselného označenia 4.0, ktoré predstavuje už spomínanú, v poradí štvrtú etapu priemyselnej revolúcie. Druhým znakom je použitie nemčiny namiesto angličtiny (hoci sa rýchlo presadzuje aj pojem Industry), čo vo svete modernej techniky nie je zvykom.³ Týmto sa dostávame k pôvodu tohto pojmu, ktorý bol prvýkrát použitý na Hannoverском priemyselnom veľtrhu, v roku 2011, ako akási prvá vízia nemeckej vlády o ďalšom vývoji priemyslu. Industrie 4.0 označoval odporúčania týkajúce sa priemyslu predložené nemeckej vláde, ktoré boli vypracované skupinou odborníkov, na čele s Henningom Kagermannom a Siegfriedom Daisom. Nemecko sa tak stalo prvou krajinou, ktorá sformulovala vlastné požiadavky a spôsoby zavádzania Priemyslu 4.0. Na spracovaní ďalšej

² <http://vedanadosah.cvtisr.sk/anatomia-inteligentneho-priemyslu>

³ <http://www.quark.sk/tovarne-buducnosti/>

stratégie pracuje 5 pracovných skupín rozdelených do týchto oblastí: referenčná architektúra a štandardizácia, výskum a inovácia, bezpečnosť sieťami prepojených systémov, právny rámec, trh práce a vzdelávanie.⁴

Veľmi dôležitú úlohu v tomto procese malo aj Nemecké výskumné centrum pre umelú inteligenciu (DFKI) v Kaiserslauterne, ktoré už v roku 2013 podalo vyhlásenie o budúcom prínose: „*V budúcnosti, továrne budú pozostávať z inteligentných modulov. Istým spôsobom by sme ich mohli prirovnať k legu. Štandardizovali sme moduly, pri ktorých dúfame, že sa nám ich podarí pomerne ľahko vzájomne prepojiť a skombinovať. Každý z týchto modulov má vlastnú funkcionálnu a v budúcnosti by sme pomocou nich mohli vytvoriť internetovú sieť priamo v prevádzke.*“⁵

Následne sa tento koncept začal objavovať v programoch vlád rozvinutých krajín ako je napríklad Francúzsko, USA, Čína či Južná Kórea. V Slovenskej republike ho nachádzame v podobe akčného plánu Koncepcie inteligentného priemyslu. Podnetom na vznik tohto inovačného programu bol odchod výrobných firiem, resp. výrobných fabriek do východných krajín, na čo bolo potrebné reagovať. Riešením takejto situácie sú práve priemyselné inovácie.

Presná a jednotná definícia pojmu Priemysel 4.0 doposiaľ neexistuje, keďže ide o široký, rýchlo meniaci a vyvíjajúci sa koncept, reagujúci na nové technológie. Takisto zatiaľ možno len predpokladať výslednú podobu nových podnikov, ktoré z neho vstúpia.⁶ Ako príklad však možno uviesť definíciu Federálneho ministerstva pre vzdelávanie a výskum Spolkovej republiky Nemecko: „*Flexibilita, ktorá existuje v sieťach vytvárajúcich hodnotu, je znásobená aplikáciou kyber-fyzikálnych produkčných systémov (CPPS). Tento fakt umožňuje strojom a továrňam adaptovať ich správanie na základe meniacich sa príkazov a operačných podmienok použitím vlastnej optimalizácie a rekonfigurácie. Tento proces sa sústreďuje najmä na schopnosť systémov chápať informácie, dedič z nich pozorovania a na základe toho meniť svoje správanie. Sústreďuje sa na ukladanie znalostí nadobudnutých zo skúsenosti. Inteligentné produkčné systémy a procesy a taktiež vhodné inžinierske metódy a nástroje budú kľúčovým faktorom k úspešnej implementácii decentralizovaných a prepojených výrobných zariadení v budúcich Inteligentných Fabrikách.*“⁷

Priemysel 4.0. je založený na kyberneticko-fyzikálnych výrobných systémoch, medzi ktoré patria všetky objekty nachádzajúce sa v priemyselnom procese výroby, od budov až po vyrábanie fabriek. Zovšeobecnené povedané, Priemysel 4.0 spočíva najmä na komunikácii medzi strojmi a objektami nachádzajúcimi sa vo výrobnom procese a zahŕňa v sebe celý počet inovatívnych

⁴ MAŘÍK, V. et al.: Národní iniciativa –Průmysl 4.0. [online]. In Ministerstvo průmyslu a obchodu.2016.

⁵ <http://poleblog.sk/priemysel-4-0-svet-na-prahu-zmien-cast/>

⁶ <http://www.quark.sk/tovarne-buducnosti/>

⁷ <https://casopis.fit.cvut.cz/tema/priemysel-4-0/>

technológií. Hlavnými technológiami tejto novej priemyselnej revolúcie sa tak stali:

- Kyberneticko-fyzikálne systémy (CPS Cyber- Physical system)
- Komunikačná sieť
- Internet vecí (IoT)
- Komunikačný interface
- Big Data a Cloud computing
- Umelá inteligencia, robotika, sensorika, digitálny podnik, virtuálna realita, sensorické siete a pod.
- Virtuálna továreň
- Digitálna továreň

Pri bližšom oboznámení sa s týmito pojmami možno zaznamenať, že jednotlivé technológie nefungujú samostatne, naopak, vzájomne na seba nadväzujú či sa dokonca podmieňujú.

Kyberneticko-fyzikálne systémy predstavujú všetky objekty nachádzajúce sa vo výrobnom procese, ako sú budovy, výrobné stroje, jednotlivé výrobky, polotovary či materiál. Súhrn týchto objektov v jednotlivých podnikoch označujeme ako CSP systém. Vďaka progresu informačných technológií ich spája komunikačná sieť, a prostredníctvom internetu vecí medzi sebou komunikujú. Objekty CPS systému sú vybavené rôznymi senzormi, (najmä optické senzory, snímače polohy, kamery) skrze ktoré komunikujú či už s interným, alebo externým prostredím. Objekty nachádzajúce sa v systéme dokážu prijímať obrovské množstvo dát, ktoré sú uschovávané v tzv. „počítačovom centre“ nazývanom Big Data, predstavujúcom rozsiahle servery, ktoré nemusia byť umiestnené priamo v podniku, ale na tento účel sa zväčša využívajú externé podniky. Ďalším termínom nadväzujúcim na tento proces je Cloud computing slúžiaci na spracovanie týchto informácií. Podpora Cloud computingu spracúva rôzne výpočty, analýzy resp. predpovedá čo sa udeje, a ako sa má proces výroby upraviť, aby sa predchádzalo strate času, či určitým chybám vo výrobe. Vyššie spomenuté technológie možno opäť subsumovať pod pojmy ako sú umelá inteligencia, robotika a sensorika, ktoré pracujú s virtuálnymi dátami. Prijímaním a analyzovaním dát si vytvárajú virtuálnu továreň, v ktorej už vedú konkrétne procesy simulovať, čím si zabezpečujú redukciu rizika pri návrhoch nových procesov výroby. Spolu s digitálnou továrňou tak vzniká absolútne nové prostredie, príznačné pre Priemysel 4.0.⁸

⁸ Videoprednáška: Rastislav Tribula: Revolúcia v priemysle, Automatické logistické systémy, dostupné na: <http://vedanadosah.cvtisr.sk/stojime-na-prahu-dalsej-priemyselnej-revolucie>

1.3 Vízia Priemyslu 4.0 – výhody a nevýhody

Hlavná idea priemyselného pokroku väzí na úplnom prepojení výrobných strojov, spravovaných produktov a polotovarov, čím dochádza k zmene samotného výrobného procesu z centralizovaného na výrobný proces decentralizovaný. V praxi ide o situáciu, v ktorej už nebude stroj prispôsobený výrobku, ale výrobok zadá stroju príkazy, teda určí, čo má robiť. Tzv. „inteligentné produkty“ budú jednoznačne identifikované a lokalizované, budú poznať nie len svoju históriu a aktuálny stav, ale aj alternatívne cesty vedúce k finálnemu produktu. Vertikálne výrobné procesy budú horizontálne prepojené v rámci podnikových systémov, s cieľom okamžitej reakcie na meniaci sa dopyt po produktoch. Reakcia na individuálne požiadavky zákazníkov umožní produktu efektívnu výrobu, čím bude výrobný proces trvale optimalizovaný.

Úlohou bude splnenie nastolených cieľov, ktorými sú najmä zefektívnenie výroby, optimalizácia prevádzkových nákladov, zvýšenie kvality a zlepšenie flexibilitnosti podnikových procesov či redukcia chybovosti.

2. KONCEPCIA PRIEMYSLU 4.0 V SLOVENSKEJ REPUBLIKE – AKČNÝ PLÁN INTELIGENTNÉHO PRIEMYSLU

Priemysel sa pokladá za základný pilier európskeho hospodárstva. Spracovateľský priemysel poskytuje v rámci Európskej únie až 33 miliónov pracovných miest prostredníctvom 2 miliónov podnikov. Pre zachovanie konkurencieschopnosti európskeho priemyslu je potrebné sa prispôbiť inováciám a technickým pokrokom. Preto Európska komisia prijala v máji 2015 stratégiu s cieľom podporiť postavenie Európy v globálnom digitálnom hospodárstve cez vytvorenie skutočného jednotného digitálneho trhu. Dôležitosť digitalizácie priemyslu pochopila väčšina štátov Európskej únie, ktoré začali s iniciatívami na podporu tejto transformácie.

Na problematiku aplikácie nastupujúcej digitalizácie v priemysle v súčasnosti reagujú všetky vyspelé štáty. Tie si vytvorili akčný plán, pomocou ktorého sa pripraví na budúce prekážky a výzvy, ktorým bude čeliť ich priemysel a spoločnosť. Pre iniciatívu nového priemyslu existujú vo svete rôzne termíny, Slovenská republika prijala pomenovanie Inteligentný priemysel. Táto koncepcia sa prejavila prijatím Akčného plánu inteligentného priemyslu, schváleného vládou SR, ktorý bol pripravovaný v spolupráci so zástupcami rezortov, priemyslu, združení a akademickej sféry. Akčný plán poskytuje súbor 35 opatrení, ktoré by mali byť zrealizované do konca roku 2020, pričom tieto opatrenia by sa mali dotknúť takmer 24tisíc podnikov na Slovensku.

Tento koncept je adresovaný slovenským priemyselným podnikom, bez ohľadu na ich veľkosť a to vychádzajúc z cieľa akčného plánu. Slovom rezortu hospodárstva: „*Cieľom akčného plánu je podpora pre priemyselné podniky, podniky služieb a obchodu, bez ohľadu na ich veľkosť, zameraná na vytvorenie*

*lepších podmienok na implementáciu digitalizácie, inovatívnych riešení a zvýšenie konkurencieschopnosti znížením byrokratickej záťaže, úpravou legislatívy, definovaním štandardov, zmenou vzdelávacích programov a trhu práce, spolufinancovaním výskumu, či vytváraním Centier digitálnych inovácií a podobne.“*⁹ Teda naplnením akčného plánu by malo dôjsť k úspešnej transformácii slovenskej ekonomiky v reakcii na digitalizáciu priemyslu s predpokladom uplatnenia tohto konceptu vo väčšine podnikov. Rozvoj nových priemyselných procesov bude mať významný dopad na slovenský priemysel, ktorého výsledok sa prejaví v tvorbe pridanej hodnoty z inovácie produktov, vďaka ktorému bude hospodárstvo SR napredovať.

Je dôležité spomenúť strategické ciele navrhnuté vládou SR, ktorými sú:

1. Zvyšovať konkurencieschopnosť a ukotvenie kľúčových priemyselných odvetví prostredníctvom podmienok umožňujúcich úspešnú digitalizáciu podnikov.
2. Vytvárať podmienky pre rozvoj nových technológií, metód a aplikácií, smerovaných nielen na podporu domácich priemyselných odvetví, ale aj pre export. Rozvoj digitálneho priemyslu.
3. Prepojiť nadnárodné spoločnosti, veľké podniky a MSP s univerzitnými inkubátormi a vedeckými parkami na finančnej, technologickej a mentorskej báze s cieľom zvýšiť znalosti študentov a absolventov technických univerzít a tým zabezpečiť ich konkurencieschopnosť na trhu práce, resp. možnosť vlastného podnikania. Tieto firmy, resp. startupy sa stanú partnermi priemyselných odvetví a dokonale spoja automatizovaný hodnotový reťazec.
4. Zabezpečovať potrebnú kvantitu a kvalitu ľudských zdrojov pre digitalizovaný a digitálny priemysel.

S účelom naplniť tieto strategické ciele boli stanovené nasledovné prioritné oblasti :

1. Výskum, vývoj a inovácie,
2. Základné princípy IT bezpečnosti implementácie inteligentného priemyslu,
3. Trh práce a vzdelávanie,
4. Referenčná architektúra, štandardizácia a tvorba technických noriem, rámcové európske a národné právne podmienky,
5. Informovanie a propagácia.¹⁰

Rezort hospodárstva ďalej hovorí o štvrtej priemyselnej revolúcii ako o jedinečnom priestore na vytvorenie si dlhodobej konkurencieschopnosti

⁹ <https://www.mhsr.sk/uploads/files/8U6RKSS5.pdf>

¹⁰ <https://www.mhsr.sk/uploads/files/8U6RKSS5.pdf>

hospodárstva SR v globálnom konkurenčnom prostredí. Zakladajúci člen odbornej iniciatívy zástupcov priemyslu Industry4UM Martin Morháč na záver podotýka: „*Pre úspech projektu bude rozhodujúci, okrem vzájomnej interakcia rezortov, priemyselnej praxe, akademickej a vedeckej sféry, hlavne prenos koncepcných, metodických a realizačných návrhov z akčného plánu do praxe.*“ Z jednotlivých SWOT analýz však možno vyvodit', že najväčšími nedostatkami a súčasne výzvami zavedenia konceptu inteligentného priemyslu je nedostatočná informovanosť o víziách a možnostiach digitalizácie priemyslu.

3. VPLYV DIGITALIZÁCIE NA TRH PRÁCE

Štvrtá priemyselná revolúcia ponúka nový smer a jedinečné príležitosti pre rozvoj národných hospodárstiev. Táto rozsiahla spoločenská zmena značne ovplyvní trh práce, čo sa prejaví v tvorbe nových pracovných miest na strane jednej, avšak neoddeliteľným dôsledkom bude aj ohrozenie už existujúcich pracovných pozícií. Ohrozenie pracovných miest nemusí nevyhnutne znamenať ich stratu, v širšom ponímaní ide aj o ich transformáciu na pozície zatiaľ nepomenované. V súčasnosti sa objavujú rôzne výskumy a názory expertov percentuálne odhadujúce množstvo pracovných miest, ktoré majú v dôsledku digitalizácie zaniknúť. Druhá skupina názorov zastáva pozitívnejší prístup k tejto problematike a tvrdí, že moderné technológie ľuďom prácu nevezmú, len sa zmení jej charakter a podoba.¹¹

Ako príklad možno uviesť výsledky prezentácie spoločnosti ManpowerGroup vychádzajúce z ankety medzi 18 000 zamestnávateľmi v 43 rôznych krajinách, v ktorej sa skúmal vplyv automatizácie na zamestnanosť v budúcnosti.¹²

3. 1 Digitalizácia ako činiteľ tvorby pracovných miest

Vplyv digitalizácie a automatizácie na fungovanie spoločností predpokladá viac než 90% zamestnávateľov, a to už v najbližších 2-3 rokoch. V dôsledku toho, približne rovnaké percento zamestnávateľov očakáva, že sa počet ich zamestnancov buď vôbec nezmení, alebo sa zvýši. Čo značí, že len desatina respondentov očakáva, že sa zamestnanosť pod vplyvom digitalizácie zníži. K vízií zvýšenia počtu zamestnanosti sa prikláňa až 25% amerických firiem, pričom najoptimistickejší sú zamestnávatelia v Guatemale, Paname, Peru a USA, ktorí očakávajú nárast počtu zamestnancov od 21% až do 50%. v Európe očakávajú nárast najímania zamestnancov nemecké a holandské podniky, naproti

¹¹ https://sova.sk/wpcontent/uploads/2018/08/zisk_jul_2018.pdf?fbclid=IwAR25ed__qbjF_66OuAnAbQMa2rq5pWF3QrZS4LjrUVD6dSkcnElhU7ssNac

¹² <http://www.goodwill.eu.sk/clanky/item/159-digitalizacia-a-robotizacia-navzdy-zmenia-trh-prace>

tomu Severoeurópske a Východoeurópske podniky (vrátane slovenských) sa obávajú poklesu zamestnanosti.

3.2 (Ne)nahradenie ľudskej práce strojmi

Zavádzaním nových technológií v spoločnostiach dôjde k zmene charakteru práce a štruktúre povolania, čím sa výrazne mení aj hodnota zručností ľudí. Najviac budú ohrozené administratívne a kancelárske pozície a oblasť financií a účtovníctva, kde sa v nasledujúcich rokoch predpokladá pokles počtu zamestnancov až do 7%. Vo všeobecnosti možno hovoriť o ohrození pozícií, náplňou ktorých sú rutinné, opakované činnosti. Pôjde predovšetkým o menej kvalifikovaných zamestnancov, s nižšími digitálnymi zručnosťami, ale rizikovou skupinou sú aj zamestnanci nad 50 rokov. Spracovateľský priemysel, oblasť obchodu a starostlivosti o zákazníkov, a najmä oblasť IT predpokladá nárast počtu zamestnancov o 9%, pričom oblasť ľudských zdrojov sa pokladá za takmer neohrozenú. Ideálnym modelom v tzv. „revolúcii zručností“ bude kombinácia mäkkých zručností, technických zručností a digitálnych zručností.

Hrozba nahradenia ľudskej pracovnej sily automatizáciou sa znižuje osobnostnými silnými stránkami a zručnosťami. Silné stránky alebo „mäkké zručnosti“ predstavujú typické ľudské vlastnosti, u ktorých nie je možné ich nahradenie strojmi. Patrí sem komunikácia, spolupráca a kreativita, a najmä jedinečné ľudské rysy, ktorými sú empatia, kognitívne schopnosti, zvedavosť a túžba učiť sa.¹³

Z pohľadu zamestnávateľov patria medzi kľúčové zručnosti digitálneho veku komunikácia, spolupráca, riešenie problémov, organizácia, služby zákazníkom, vodcovstvo a manažment. Tieto sú najviac cenené a najťažšie získateľné. Komunikačné zručnosti (písomné či ústne) sú najcennejšími mäkkými zručnosťami, tie sú najdôležitejšie v oblasti IT (práca v tímoch, komunikácia so zákazníkmi). Spoločnosti majú preto dopyt po zamestnancoch, ktorí vedia čo najlepšie uspokojiť potreby zákazníkov a to práve cez komunikáciu, riešenie problémov a schopnosť orientovať sa v nových technológiách.

3.3 Vzdelávanie zamestnancov

Technický rozvoj a zmenu formy práce je potrebné nutne spájať so vzdelávaním. V tomto kontexte sa nemá na mysli len rekvalifikácia zamestnancov, ktorých pracovné pozície zaniknú a presunú sa do iných aktivít, ale hovoríme aj o samotnej reforme vzdelávacieho systému. Pre úspešné uplatnenie Inteligentného priemyslu bude nevyhnutné intenzívne prepojenie

¹³ https://www.manpower.sk/manpower/wp-content/uploads/2018/03SkillsRevolution_SK_bez-orezu.pdf

praxe so školami.¹⁴ So vzdelávacím procesom v oblasti digitalizácie a automatizácie sa preto odporúča začať už na najnižšom stupni vzdelávania. Doterajšie vzdelávanie bolo špecializované, zameriavalo sa na prípravu na zamestnanie v jednom odbore. V dobe priemyselného pokroku odbornosť rýchlo zastaráva a žiadané je celoživotné flexibilitné vzdelávanie zamerané na potreby trhu. Pri vzdelávaní zamestnancov, zvyšovaní ich kvalifikácie a ich rekvalifikácii bude dôležitú úlohu odohrávať nastavenie firemnej kultúry.¹⁵

3.4 Potreba súčinnosti štátu

Nepochybne aj štát je dôležitým prvkom pri spoluvytváraní podmienok pre rozvoj a rast priemyslu, má k dispozícii niekoľko nástrojov na podporu vytvárania nových pracovných miest. Vytvorenie mechanizmov na rekvalifikáciu a rozvoj zručností zamestnancov, zlepšenie dynamiky podnikania a trhu, poskytovanie finančnej pomoci pri prechode z pracovných pozícií ako aj úzka súčinnosť štátu, škôl a podnikov budú predstavovať základné úlohy štátu v tomto procese.¹⁶

Povinnosťou štátu bude aj potreba zaoberať sa pripravenosťou ekonomiky na nástup Inteligentného priemyslu. Jadrom novej éry priemyslu sú informačné a komunikačné technológie, preto sa pripravenosť jednotlivých štátov posudzuje na základe kvality internetového a digitálneho prostredia, teda ide o tzv. „TheNetworkedReadiness Index“, resp. NRI. NRI predstavuje súbor 53 indikátorov, rozdelených do 4 skupín (prostredie, pripravenosť, využitie a dopad), na základe ktorých sa posudzuje pripravenosť štátu.

NAMIESTO ZÁVERU

Slovami Zoltána Demjána, kouča a lektora v oblasti rozvoja jednotlivcov a firiem: „*Industry 4.0 nahrádza strojmi aktivity, ktoré sú pod ľudskú dôstojnosť. Človek tak získa čas a priestor pre seba a svoj rozvoj a to sa firme vráti späť.*“¹⁷ Táto myšlienka a vízia odzrkadľuje cieľ rozsiahlych inovatívnych technických postupov, ktoré so sebou prináša 4. priemyselná revolúcia. Paradigmy pochádzajúce z hlbokého informačného veku budú v blízkej budúcnosti nepoužiteľné, preto je v súčasnom modernom priemysle nevyhnutné prispôbiť

¹⁴ https://sova.sk/wpcontent/uploads/2018/08/zisk_jul_2018.pdf?fbclid=IwAR25ed__qbjF_66OuAnAbQMa2rq5pWF3QrZS4LjrUVD6dSkcnElhU7ssNac

¹⁵ https://sova.sk/wpcontent/uploads/2018/08/zisk_jul_2018.pdf?fbclid=IwAR25ed__qbjF_66OuAnAbQMa2rq5pWF3QrZS4LjrUVD6dSkcnElhU7ssNac

¹⁶ https://sova.sk/wpcontent/uploads/2018/08/zisk_jul_2018.pdf?fbclid=IwAR25ed__qbjF_66OuAnAbQMa2rq5pWF3QrZS4LjrUVD6dSkcnElhU7ssNac

¹⁷ https://sova.sk/wpcontent/uploads/2018/08/zisk_jul_2018.pdf?fbclid=IwAR25ed__qbjF_66OuAnAbQMa2rq5pWF3QrZS4LjrUVD6dSkcnElhU7ssNac

postupy hodnotám, z ktorých vychádza. Výrazné zmeny, spojené s Priemyslom 4.0 sa prejavia najmä v organizácii práce, štruktúre práce ale aj štruktúre podnikov a samotného priemyslu. V budúcnosti nie je vylúčený ani vznik nových foriem práce, doposiaľ legislatívne nedefinovaných. Rozvoj a napredovanie súčasného priemyslu bude do veľkej miery závisieť od spôsobu a rýchlosti, akou bude spoločnosť reagovať na neustále vyvstávajúce zmeny a inovácie.

POUŽITÉ PRAMENE

1. FIFEKOVÁ, E. – NEMCOVÁ, E. Priemysel 4.0 a jeho implikácie pre priemyselnú politiku 2016. Dostupné na internete: http://www.prog.sav.sk/sites/default/files/201803/Priemysel.4.0.a.jeho_impplikacie.pre_priemyselnu.politik.pdf
2. MAŘÍK, V. et al. 2016. Národní iniciativa –Průmysl 4.0. [online]. In Ministerstvo průmyslu a obchodu. 2016.
3. <https://casopis.fit.cvut.cz/tema/priemysel-4-0/>
4. <http://www.goodwill.eu.sk/clanky/item/159-digitalizacia-a-robotizacia-navzdy-zmenia-trh-prace>
5. https://www.manpower.sk/manpower/wp-content/uploads/2018/03/Skills_RevolutionSK_bez-orezu.pdf
6. <https://www.mhsr.sk/uploads/files/8U6RKSS5.pdf>
7. <http://poleblog.sk/priemysel-4-0-svet-na-prahu-zmien-cast/>
8. <http://www.quark.sk/tovarne-buducnosti/>
9. https://sova.sk/wpcontent/uploads/2018/08/zisk_jul_2018.pdf?fbclid=IwAR25ed__qbjF_66OuAnAbQMa2rq5pWF3QrZS4LjrUVD6dSkcnElhU7s_sNac
10. <http://vedanadosah.cvtisr.sk/anatomia-inteligentneho-priemyslu>
11. <http://vedanadosah.cvtisr.sk/stojime-na-prahu-dalsej-priemyselnej-revolucie>

KONTAKT NA AUTORA

viktoria.tumidalska@student.upjs.sk

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta

Kováčska 26

040 75 Košice

Slovenská republika

Martin Rusnák

KOLABORATÍVNA EKONOMIKA A JEJ VPLYV NA POJEM ZÁVISLÁ PRÁCA

COLLABORATIVE ECONOMY AND ITS IMPACT ON THE CONCEPT OF DEPENDENT WORK

Abstrakt

Predkladaný príspevok ponúka stručný pohľad na praktické problémy nového fenoménu Priemyselnej revolúcie 4.0. - kolaboratívnej ekonomiky, vo vzťahu k pojmu závislá práca. Cieľom autora je poukázať na možnosť subsumácie vybraných vzťahov v rámci digitálnych platforiem nazývaných kolaboratívnou ekonomikou, pod pojem závislá práca. Následný vplyv kolaboratívnej ekonomiky na pojem závislá práca je popísaný úvahami o možnostiach najvhodnejšieho spôsobu legislatívneho zakotvenia kolaboratívnej ekonomiky, za účelom predchádzania zastretým pracovným pomerom a s tým spojenými negatívnymi vplyvmi na duševné zdravie zamestnancov.

KLúčové slová: kolaboratívna ekonomika, zdieľaná ekonomika, závislá práca, digitálne platformy, Uber

Abstract

This presented report offers a brief outline of practical problems associated with a new phenomenon of The Industrial revolution 4.0. – collaborative economy in relation to a notion of „dependent work“ (in Slovak Labour Code). The author’s aim is to highlight the option of subsuming of selected relations in terms of digital platforms called collaborative economy under the notion of „dependent work.“ Resultant impact of collaborative economy on the „dependent work“ is expressed by considerations about the legislation concerned with the issue of collaborative economy – for the purpose of prevention from obscured labour relationship. Several negative influences on mental health of employees are connected with this issue.

Key words: collaborative economy, shared economy, dependent work, digital platforms, Uber

ÚVOD

Platformy ako Uber, Taxify, či Airbnb sa v nedávnej minulosti stali bežnou súčasťou života miliónov ľudí po celom svete. Okrem jednoduchej dostupnosti služieb, ktorá spočíva v povahe aplikácií a ich využiteľnosti zrejme každým smartfónom na svete, však nastali s postupným rozvojom týchto platforiem nové

otázky daňového práva, práva hospodárskej súťaže, či pracovného práva. Systém horeuvedených a im podobných aplikácií sa zvykne súhrnne nazývať kolaboratívnou ekonomikou. Cieľom tohto príspevku je posúdenie vplyvu kolaboratívnej ekonomiky na pojem závislá práca. V prvom rade je však potrebné vyriešiť otázku, čo je kolaboratívna ekonomika, či je kolaboratívna ekonomika chápaná v kontexte platforiem Uber, alebo Taxify naozajstnou kolaboratívnou ekonomikou, kedy možno na poskytovanie služieb v rámci kolaboratívnej ekonomiky nazerať ako na závislú prácu a prípadne ktoré znaky závislej práce ovplyvňuje tento nový fenomén v najväčšej miere.

1. POJEM KOLABORATÍVNA EKONOMIKA

Podstata kolaboratívnej ekonomiky (ďalej aj „zdieľanej ekonomiky“) nie je v spoločnosti žiadnou novinkou. *Prof. Pichrt* upriamuje pozornosť pri pátraní po pôvode princípov zdieľanej ekonomiky na inštitút družstevníctva.¹ Práve pri pohľade na družstevníctvo, či združovanie kupcov do obchodných spoločností v dávnejšej histórii je možné pozorovať snahu jednotlivcov spájať svoje sily, za účelom dosiahnutia priaznivejších hospodárskych výsledkov a zisku. V súčasnosti funguje zdieľaná ekonomika na princípe digitálnej platformy – častokrát mobilnej aplikácie, ktorej vlastníkom je (a) sprostredkovateľ služieb. Ten “združuje” (b) poskytovateľov služieb, zdieľajúcich svoje aktíva, zdroje, či čas a taktiež (c) užívateľov, ktorí si vyberajú z ponuky poskytovateľov.² Ak sa však pozrieme na korene zdieľanej ekonomiky v pravom slova zmysle, kedy sa v druhej polovici 20. storočia začali najmä v severnej Európe spájať malé komunity ľudí, ktorí spoločne zdieľali vybrané statky (napr. automobil),³ zistíme, že účelom zdieľanej ekonomiky, by malo byť na rozdiel od obchodných spoločností, či istých typov družstiev, primárne iba zdieľanie nákladov, nie dosahovanie zisku.⁴ Navyše, ďalším vybraným znakom, ktorý implicitne vyplýva z podstaty zdieľanej ekonomiky v pravom slova zmysle, je vysoká miera autonómie zúčastnených subjektov. Je však možné pozorovať tieto znaky u vodiča Uberu, či Taxify, pre

¹ PICHRT, P.: Problematika sdílené ekonomiky a ochrana výkonu závislé práce. Dostupné online: <https://www.pravni prostor.cz/clanky/ostatni-pravo/problematika-sdilene-ekonomiky-a-ochrana-vykonu-zavisle-prace>

² HUČKOVÁ R. – BONK, F. – RÓZENFELDOVÁ, L. Zdieľané hospodárstvo – otvorené problémy a diskusia (najmä s prihliadnutím na obchodnoprávne a daňovoprávne súvislosti). In: *STUDIA IURIDICA Cassoviensia, ročník 6.2018, číslo 2*. s. 127. ISSN 1339-3995.

³ CODAGONE, C. MARTENS, B.: Scoping the Sharing Economy: Origins, Definitions, Impact and Regulatory Issues. Institute for Prospective Technological Studies Digital Economy Working Paper 2016/01. JRC100369

⁴ Napriek skutočnosti, že zdieľanie, a teda zníženie nákladov de facto znamená dosahovanie lepšieho hospodárskeho výsledku.

ktorého je jazdenie jediným finančným príjmom a jeho vzťah so sprostredkovateľom je upravený pomerne podrobnou zmluvou? Je v súlade s princípmi zdieľanej ekonomiky, pokiaľ poskytovateľ ubytovania prostredníctvom platformy Airbnb, namiesto zdieľania izby vo svojom dome vlastní niekoľko nehnuteľností, ktoré prenajíma za účelom zisku? Ide teda pri všeobecne rozvinutej podobe chápania zdieľanej ekonomiky v súčasnosti, o zdieľanú ekonomiku v pravom slova zmysle, alebo iba úspešné (možno nie úmyselné) zastieranie pracovnoprávných vzťahov, v rámci ktorého sú poskytovatelia služieb vo vzťahu k sprostredkovateľom zbavení ochrannej funkcie pracovného práva?

Pri hľadaní odpovede na tieto otázky nie je možné generalizovať. V prvom rade je nutné vziať do úvahy podobu konkrétnej platformy. Z množstva existujúcich klasifikácií je možno najvhodnejšie uviesť delenie na platformy, ktoré zabezpečujú: (i) zdieľanie majetku (napr. Airbnb, BlablaCar), (ii) zdieľanie služieb založených na zdieľaní majetku (napr. Uber, Taxify), (iii) zdieľanie služieb spočívajúcich v „remeselných schopnostiach“ poskytovateľa (napr. TaskRabbit, Amazon MTurk).⁵ Prvá skupina platformí je zrejme najčistejším vyjadrením zdieľanej ekonomiky. Najmä v prípade platformy BlablaCar (vodiči automobilov, ktorí príležitostne cestujú na dlhé trasy s voľnými miestami pre pasažierov) de facto nemožno uvažovať o zastretí pracovnoprávneho vzťahu. Zmluvné podmienky⁶ sú nastavené spôsobom, pri ktorom poskytovatelia nemôžu požadovať zisk, iba rozdelenie cestovných nákladov. Navyše platba za tieto náklady prebieha iba medzi poskytovateľom a užívateľom a výšku ponúkanej sumy kontroluje samotný sprostredkovateľ. Účelom tejto platformy je podľa jej zakladateľov zodpovednejší prístup v otázke znečisťovania životného prostredia a vzájomná pomoc členov komunity BlablaCar.⁷ Možno teda konštatovať, že v tomto prípade nejde zo strany sprostredkovateľa o žiaden business produkt, avšak predovšetkým o dobročinnú činnosť. V prípade platformy Airbnb už síce nemožno hovoriť o čistej forme zdieľanej ekonomiky, poskytovateľ spoločne so zdieľaním nehnuteľnosti spravídla ponúka aj upratovacie služby, platba prebieha medzi užívateľom a sprostredkovateľom, ktorému patrí provízia ... avšak v prípade, že poskytovateľ služieb zdieľa svoje vlastné obydlie, bez ohľadu na skutočnosť, či má k nej vlastnícke právo a suma, ktorú by mal zaplatiť užívateľ sa nedá považovať za generovanie zisku, nemusíme o zastretom pracovnom

⁵ TIPPET, E.: Employee Classification in the Sharing Economy. [book chapter, Cambridge Handbook of Law and Regulation of the Sharing Economy]. 2017. Dostupné

online:https://www.researchgate.net/publication/318991119_Employee_Classification_in_the_Sharing_Economy

⁶ Článok 6 Všeobecných zmluvných podmienok platformy BlablaCar. Dostupné online: <https://blog.sk.blablacar.com/about-us/terms-and-conditions>

⁷ Pozri: <https://blog.sk.blablacar.com/about-us>

pomere uvažovať ani v prípade Airbnb. Za zmienku však stojí druhá a tretia, vyššie uvedená skupina platforiem. Tieto platformy sa nielen vymykajú nielen pôvodnému účelu zdieľanej ekonomiky⁸, avšak svojim nastavením zmluvných podmienok zastierajú obchodnoprávnym vzťahom vzťah, ktorý vykazuje znaky závislej práce.⁹

2. KOLABORATÍVNA EKONOMIKA A ZNAKY ZÁVISLEJ PRÁCE

V zmysle Zákonníka práce¹⁰ vykazuje pojem závislá práca nasledovné znaky:

- nadriadenosť zamestnávateľa a podriadenosť zamestnanca,
- osobný výkon práce
- výkon práce v mene zamestnávateľa
- výkon práce v pracovnom čase určenom zamestnávateľom
- výkon práce za mzdu alebo odmenu.

Ustanovenie o znakoch závislej práce má síce nesporne kogentnú povahu, na druhej strane však pre naplnenie pojmu závislá práca nemožno vyžadovať kumulatívne naplnenie všetkých uvedených znakov.¹¹ V našom prípade podrobíme činnosť sprostredkovateľov a poskytovateľov digitálnych platforiem úvahám o naplnení vybraných znakov.

Priestor pre tieto úvahy pomohla vytvoriť aj judikatúra v mnohých krajinách, či judikatúra SDEÚ, vyplývajúca z konaní, kde spravidla záujmové združenie taxikárov, žalovalo platformu Uber pre nekalosúťažné konanie. Argumentácia Uberu, ako žalovaného spočívajúca v považovaní sa za poskytovateľa informačných technológií neuspela, a bol teda označený za poskytovateľa dopravných služieb.¹² Okrem lepšieho priestoru pre naše úvahy, táto judikatúra spôsobila zmenu vnútroštátnych predpisov, konkrétne v prípade SR novelizáciu zákon č. 56/2012 Z. z. o cestnej doprave, a to s účinnosťou od 1. apríla 2019. Toto legislatívne riešenie síce istým spôsobom zakotvuje postavenie platforiem

⁸ Judikatúra indikuje rozpory v účele zdieľanej ekonomiky a faktickej činnosti platforiem. Pozri napríklad: Rozhodnutia SDEÚ: C-320/16, C-434/15.

⁹ TIPPETT, E.: Using Contract Terms to Detect Underlying Litigation Risk: An Initial Proof of Concept, 20 EWIS & CLARK L. REV. 548, 560-562 (2016) (only one of the 25 sampled sharing companies classified workers as employees) p. 273.

¹⁰ § 2 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce, v platnom znení.

¹¹ BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce – Komentár*. Bratislava. C. H. Beck SK, 2016. s. 76.

¹² TKADLEC, M.: *Sdílená ekonomika a digitalizace: Výzva pro komplexní úpravu pracovního práva? – Diplomová práce*. 2018. Univerzita Karlova – Právnická fakulta. s.46

zdieľanej ekonomiky,¹³ keďže vodič musí byť ako SZČO alebo zamestnanec vykonávať prevádzkovanie taxislužby, v súlade s príslušnými právnymi predpismi, na druhej strane však toto riešenie naráža na prezumovaný problém digitálnych platforiem, a to prinútenie fyzických osôb zabezpečiť si oprávnenie na prevádzkovanie taxislužby a tým znovuo tvorenie „švarc systému“.¹⁴

Ako judikát zásadného významu pre pracovnoprávny náhľad na problematiku zdieľanej ekonomiky však bude zrejme možno označiť rozhodnutie londýnskeho pracovnoprávneho tribunálu a odvolacieho tribunálu v konaní *Aslam, Farrar v. Uber B. V.* Zjednušene možno tento britský spor označiť ako konanie o určenie, či vzťah medzi vodičom digitálnej platformy a sprostredkovateľom (platformou Uber) je pracovným pomerom. Súd rozhodol o existencii pracovného pomeru, a teda o splnení znakov závislej práce. Mechanizmus, ktorý vytvoril Uber za účelom vytvorenia dojmu, že vodiči sú podnikateľmi, ktorí využívajú poskytovanú technológiu pre lepší prístup k podnikateľským príležitostiam súd považuje za pochybný. Platforme Uber teda nepomohla ani „armáda právnikov“, zmluvné fikcie, či prepracovaná terminológia, ktorá nepoužíva zaužívané pojmy.¹⁵

Z nasledovných trinástich skutočností:¹⁶

- Zmluvné podmienky Uberu sú v rozpore so skutočným stavom
- Existencia pracovného pohovoru s vodičmi Uberu
- Uber je držiteľom kľúčových informácií o pasažieroch a jazdách, ku ktorým vodiči nemajú prístup
- Uber požaduje nízku mieru zrušenia prijatých jász a vysoký stupeň prijímania jász pre aktivizáciu účtu. Zároveň penalizuje vodičov, ktorí túto požiadavku nespĺňajú.
- Vodič neovplyvňuje výber trasy – tú určuje aplikácia
- Uber stanovuje fixné ceny, ktoré vodič nemôže ovplyvňovať

¹³ V tomto prípade iba zdieľania prepravných služieb.

¹⁴ DOBROVIČ, L.: Kolaboratívna (zdieľaná) ekonomika a jej vplyv na ochranu duševného zdravia v oblasti služieb dopravy. In: SANGRETOVÁ, M.: *Vplyv moderných technológií na právo*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. *V tlači*. s. 21 - 39

¹⁵ FREEDLAND, M. PRASSL, J.: Employees, workers and the ‘sharing economy’ Changing practices. *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*. EISSN 2255-2081 29 N.o 1-2, Vol. 6, noviembre 2017, pp. 16-29. Dostupné online: <https://doi.org/10.20318/sllerj.2017.3922>

¹⁶ Rozsudok *Aslam, Farrar v. Uber B. V.*, bod 92. Dostupné online: <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf>

- Vodiči dostávajú veľké množstvo všeobecných interných inštrukcií
- Uber prevádzkuje hodnotiaci systém, z ktorého sa pre vodičov vyvodzujú dôsledky
- Uber rozhoduje samostatne a vrátení preplatku užívateľom, čo znižuje odmenu vodičov
- Uber vytvára schému odmien pre vodičov
- Uber preberá namiesto vodičov zodpovednosť za škody (v rozpore so zmluvnými podmienkami)
- Uber spravuje sťažnosti užívateľov aplikácie na vodičov
- Uber mení zmluvné podmienky, bez predchádzajúceho dojednania s vodičmi

... ktoré súd považuje za podstatné pre určenie pracovnoprávneho vzťahu medzi platformou Uber a jej vodičmi vyplýva, že rozhodujúcimi znakmi závislej práce boli v tomto prípade vzťah nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca a výkon práce v mene zamestnávateľa.

Čo sa týka pojmových znakov osobného výkonu závislej práce a výkonu práce za mzdu, skutočnosti vo vyššie uvedenom bode 92 rozsudku ich síce priamo nereflektujú, avšak možno ich implicitne, zo vzťahu medzi dopravnými platformami a ich vodičmi vyvodiť. Totižto v zmluvných podmienkach platformy Taxify ktorá pôsobí v súčasnosti aj na Slovensku, sa nachádza dojednanie, ktoré vylučuje prevod práv a povinností vyplývajúcich zo zmluvy, na tretie osoby.¹⁷ Tieto zmluvné podmienky teda jednoznačne vyžadujú osobný výkon práce. Otázka, či príjem vodiča je skôr mzdou, alebo obchodno-právnym protiplnením je pomerne náročná a kvôli absencii pracovnoprávných mzdových inštitútov nemožno jednoznačne hovoriť o naplnení znaku mzdy v pracovnoprávnom význame. Napriek tomu, pokiaľ vezmeme na zreteľ, že cena za služby podnikateľa ako obchodnoprávne plnenie a rovnako aj mzda ako pracovnoprávne protiplnenie majú podobnú podstatu, bolo by neprimerané očakávať od subjektu, ktorý má záujem zastierať pracovnoprávny vzťah, že do odmeny pre svojich vodičov zahrnie preňho nevýhodné pracovnoprávne mzdové inštitúty. Aj pokiaľ usúdime, že z pohľadu znakov závislej práce je znak „*pracovnoprávnej mzdy*“ výrazne oslabený, pravdou ostáva, že príjem vodičov digitálnych platformami *de facto* pochádza zo vzťahu, ktorý sa vyznačuje inými znakmi závislej práce a môže teda ísť o akúsi faktickú mzdu.

Požiadavku výkonu práce v pracovnom čase určenom zamestnávateľom v tomto prípade nebolo možné aplikovať. Túto požiadavku však nemožno

¹⁷ Článok 10. ods. 3 zmluvných podmienok Bolt (Taxify). Dostupné online: <https://bolt.eu/sk/legal/terms-for-drivers/>

aplikovať napríklad ani v prípade telepráce.¹⁸ Z nášho pohľadu ide o oslabenie (či v krajnom prípade o neexistenciu) znaku závislej práce z objektívnych dôvodov, spočívajúcich v povahe pracovného vzťahu. Takéto „objektívne oslabenie“ by potom nemalo vodiča digitálnej platformy zbaviť statusu zamestnanca, ale naopak premietnuť sa do modifikácie a špecifikácie pracovných podmienok jeho pracovného vzťahu, čím sa de facto zabezpečí jeho fungovanie v reálnych podmienkach za akceptovateľne nastavených zákonných podmienok aj naďalej v režime pracovného práva.¹⁹

Rozhodnutie v rámci ktorého však súd rozhodol o existencii pracovnoprávneho vzťahu aj napriek viac či menej výraznému oslabeniu niektorých znakov závislej práce možno považovať za liberalizačnú a pružnejšiu tendenciu výkladu pojmu závislá práca, ktorú možno pri modernizácii pracovnoprávnych vzťahov považovať za vítanú.

Na záver tejto kapitoly uvádzame ďalšiu zaujímavú skutočnosť - prítomnosť tzv. waiver clause, na základe ktorej sa vodiči vzdávajú akejkoľvek žaloby, ktorá by mohla mať za následok určenie pracovnoprávneho vzťahu.²⁰ Jednak je zakomponovanie tejto klauzuly, zo strany subjektu, ktorý si je istý, že pracovnoprávny vzťah nezastiera minimálne podozrivé a taktiež takáto zmluvná podmienka by bola s poukazom na § 17 ods. 1 Zákonníka práce neplatná.

3. KOLABORATÍVNA EKONOMIKA A JEJ BUDÚCNOSŤ V KONTEXTE PRACOVNÉHO PRÁVA

Momentálne nie je príliš reálne očakávať situáciu, pri ktorej by vlastníci digitálnych platforiem (spotrestredkovatelia služieb) začali dobrovoľne uzatvárať s „kvázi zamestnancami“ (poskytovateľmi služieb) pracovné zmluvy. Na druhej strane, výskyt zastretých pracovnoprávnych vzťahov a vyňatie „kvázi zamestnancov“ spod pracovnoprávnej ochrany možno považovať za negatívny

¹⁸ § 52 Zákonníka práce v platnom znení: „*Pracovný pomer zamestnanca, ktorý vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste (ďalej len „domácka práca“) alebo vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií (ďalej len „telepráca“) v pracovnom čase, ktorý si sám rozvrhuje, sa spravuje týmto zákonom...“*

¹⁹ ŽUJOVÁ, J.: Oslabovanie znakov závislej práce vo vybraných pracovných vzťahoch. In: *Pracovnoprávne elementy výkonu (závislej) práce – Kritika a deformácia práva*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach.2015 s. 154.

²⁰ Zmluvné podmienky Taxify – čl. 10 ods. 4

jav aj s prihliadnutím na ochranu ich duševného zdravia.²¹ Pracovnoprávna úprava, ktorá by pomohla zjednotiť skutočnosť, že poskytovatelia služieb sú ozajstnými zamestnancami, by možno s podporou Inšpekcie práce mohol v budúcnosti eliminovať existujúci švarc systém.

Z nášho prvotného pohľadu sa môže zákonodarca vydať tromi cestami. Prvou je cesta osobitného zákona, ktorý by okrem normatívnej úpravy pracovnoprávných vzťahov obsahoval aj nové legálne definície pojmov súvisiacich s digitálnymi platformami, či nepriame novelizácie iných oblastí práva – napr. predpisov správneho práva, či práva hospodárskej súťaže.²² Druhou cestou by mohla byť novelizácia Zákonníka práce, osobitnými ustanoveniami pojednávajúcimi o zamestnancoch digitálnych platformách, podobne ako tomu je pri telepráci, či agentúrnom zamestnávaní. Treťou je cesta ponechania problému vzťahov týkajúcich sa kolaboratívnej ekonomiky aplikačnej praxi.

Z nášho pohľadu by bolo azda najlepšie vydať sa druhou cestou. Riešenie spočívajúce vo vydaní osobitného zákona by síce možno upravilo predmetnú problematiku komplexnejšie, mohlo by však byť zdlhavé a vo vzťahu k iným odvetviam práva nie natoľko potrebné. Spoliehanie sa na aplikačnú prax môže vyvolať značnú mieru právnej neistoty, aj keď v prípade nečinnosti zákonodarcu by prichádzalo do úvahy ako jediné riešenie. Osobitné ustanovenia Zákonníka práce pojednávajúce o „zamestnancovi digitálnej platformy“ by mohli ošetriť objektívnu absenciu pracovného času ako znaku závislej práce, spočívajúcu v povahe takéhoto zamestnávania.

Pri zamýšľaní sa nad tým, ako by mohli takéto ustanovenia znieť, sa však možno dopracovať k štvrtému - azda najjednoduchšiemu riešeniu – subsumácii týchto vzťahov pod ustanovenie Zákonníka práce o telepráci. Spomínaný vodič digitálnej platformy spĺňa podmienku výkonu práce na inom dohodnutom mieste, a taktiež spĺňa podmienku využívania informačných technológií. V záujme právnej istoty a určitosti znenia zákona by však bolo vhodné nájsť spôsob, ktorým by Zákonník práce na vzťahy, ktoré sú predmetom tohto príspevku odkázal jednoznačnejšie.

Zaujímavý legislatívny posun ponúkajú právne poriadky niektorých európskych štátov, ktoré upravujú osobitnú kategóriu fyzických osôb

²¹ DAS, S.: *The sharing economy creates a Dickensian world for workers – it masks a dark problem in the labour market*. Independent UK. 2017. Dostupné online: <https://www.independent.co.uk/voices/sharing-economy-gig-economy-uber-airbnb-workers-rights-a7575856.html>

²² Pozri zákon č. 440/2015 Z.z. o športe a o zmene a doplnení niektorých zákonov

vykonávajúcich závislú prácu, jedná sa o tzv. osoby podobné zamestnancom. Osoby podobné zamestnancom neprislúchajú z hľadiska osobnej pôsobnosti ani do kategórie zamestnancov, ani do kategórie podnikateľov (samostatne zárobkovo činných osôb).²³

Pracovnoprávna úprava, bez ohľadu na jej formu, nakoniec možno nespĺní priamo svoj prvotný účel – poskytnutie pracovnoprávnej ochrany kvázi zamestnancom. Digitálne platformy nemusia mať záujem na zamestnávaní. Môže však nastať situácia, pri ktorej platformy s cieľom vyhnúť sa zastretému pracovnoprávnemu vzťahu upravujú svoje aplikácie spôsobom, aby poskytovatelia služieb boli aspoň ozajstnými podnikateľmi a mohli napríklad v rámci danej platformy budovať svoju značku, investovať do reklamy a postupne sa rozrastať. Pokiaľ by táto možnosť vlastnej značky v prípade prepravných služieb a následného vytvorenia akýchsi „flotíl“ fungovala v praxi, došlo by rozrastaním sa podnikov v rámci platformy určite aj k následnému vytváraniu pracovnoprávných vzťahov. Poskytovatelia služieb by sa teda stali ozajstnými podnikateľmi, ktorí by v rámci prostredia digitálnej platformy zamestnávali zamestnancov nezbavených ochrannou funkciou pracovného práva.

ZÁVER

Možno konštatovať, že vplyv pojmov kolaboratívna ekonomika a závislá práca nemusí byť chápaný a vyjadrený iba v jednom smere. Tento vplyv je vzájomný. Na jednej strane vzťahy, ktoré vznikajú na pôde kolaboratívnej ekonomiky sú modernými a dynamickými vzťahmi, odrážajúcimi vplyv priemyselnej revolúcie 4.0. a sú v istej miere budúcnosťou pracovnoprávných vzťahov – nie je teda správne vnímať ich ako nutne zlé obchádzanie systému. Ich vplyv na pojem závislá práca spočíva vo vnesení väčšej dispozitívnosti do chápania závislej práce, najmä prostredníctvom oslabenia, či neexistencie požiadavky výkonu práce v pracovnom čase určenom zamestnávateľom a nemožnosti aplikácie niektorých mzdových inštitútov.

Na druhej strane pojem závislá práca, aktivita zákonodarcu a dobré nastavenie pracovnoprávnej úpravy novovzniknutých vzťahov, môže prispieť k obsahovému „vyčisteniu“ pojmu kolaboratívna ekonomika spôsobom, aby bola znova chápaná ako prostriedok vzájomnej pomoci smerujúcej k rozdeleniu nákladov (napr. BlablaCar), nie generovaniu zisku - aby pod tento pojem nebolo možné skryť

²³ DOLOBÁČ, M.: Zastretý pracovný pomer. In: *Pracovnoprávne elementy výkonu (závislej) práce – Kritika a deformácia práva*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. 2015. s. 154.

business plán vlastníkov digitálnej platformy, v ktorom pracujú poskytovatelia služieb zbavení ochrany zamestnanca a zároveň zbavení slobody podnikateľa.

POUŽITÉ PRAMENE

1. BARANCOVÁ, H. a kol.: *Zákonník práce – Komentár*. Bratislava: C. H. Beck SK. 2016. ISBN 9788089603534
2. CODAGONE, C. MARTENS, B.: Scoping the Sharing Economy: Origins, Definitions, Impact and Regulatory Issues. Institute for Prospective Technological Studies Digital Economy Working Paper 2016/01. JRC100369
3. DAS, S.: *The sharing economy creates a Dickensian world for workers – it masks a dark problem in the labour market*. Independent UK. 2017. Dostupné online: <https://www.independent.co.uk/voices/sharing-economy-gig-economy-uber-airbnb-workers-rights-a7575856.html>
4. DOBROVIČ, L.: Kolaboratívna (zdieľaná) ekonomika a jej vplyv na ochranu duševného zdravia v oblasti služieb dopravy. In: SANGRETOVÁ, M.: *Vplyv moderných technológií na právo*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. ISBN 9788081527289. s 22-42
5. DOLOBÁČ, M.: Zastretý pracovný pomer. In: *Pracovnoprávne elementy výkonu (závislej) práce – Kritika a deformácia práva*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. 2015 s. 154. ISBN 978-80-8152-310-6
6. FREEDLAND, M. PRASSL, J.: Employees, workers and the ‘sharing economy’ Changing practices. *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*. EISSN 2255-2081 29 N.o 1-2, Vol. 6, noviembre 2017, pp. 16-29. Dostupné online: <https://doi.org/10.20318/sllerj.2017.3922>
7. HUČKOVÁ R. – BONK, F. – RÓZENFELDOVÁ, L. Zdieľané hospodárstvo – otvorené problémy a diskusia (najmä s prihliadnutím na obchodnoprávne a daňovoprávne súvislosti). In: *STUDIA IURIDICA Cassoviensia, ročník 6.2018, číslo 2*. s. 127. ISSN 1339-3995.
8. PICHRT, P.: Problematika sdílené ekonomiky a ochrana výkonu závislé práce. Právní prostor. Dostupné online: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/clanky/ostatni-pravo/problematika-sdilene-ekonomiky-a-ochrana-vykonu-zavisle-prace>
9. Rozsudok *Aslam, Farrar v. Uber B. V* - odôvodnenie, bod 92 – EMPLOYMENT TRIBUNAL – Spojené Kráľovstvo, sp. zn.: 2202550/2015
10. TIPPET, E.: Employee Classification in the Sharing Economy. [book chapter, Cambridge Handbook of Law and Regulation of the Sharing Economy]. 2017. Dostupné online:
11. https://www.researchgate.net/publication/318991119_Employee_Classification_in_the_Sharing_Economy

12. TKADLEC, M.: Sdílená ekonomika a digitalizace: Výzva pro komplexní úpravu pracovního práva? Diplomová práce. 2018. Univerzita Karlova – Právnická fakulta
13. ŽUĽOVÁ, J.: Oslabovanie znakov závislej práce vo vybraných pracovných vzťahoch. In: *Pracovnoprávne elementy výkonu (závislej) práce – Kritika a deformácia práva*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. 2015 s. 154. ISBN 978-80-8152-310-6

KONTAKT NA AUTORA

martin.rusnak1@student.upjs.sk

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta

Kováčska 26

040 75 Košice

PRÁCA Z DOMU – MOŽNOSŤ, NEVYHNUTNOSŤ ČI VYHODA?

HOMEWORKING - POSSIBILITY, NECESSITY OR ADVANTAGE?

Abstrakt

Príspevok autora sa vo významnej miere zameriava na výklad pojmov spojených s atypickými formami zamestnania. Časť príspevku približuje čitateľovi právny stav v podmienkach právneho systému Slovenskej republiky a porovnáva ho s právnym systémom iných krajín ako snahu poukázať na odzrkadlenie vývojového trendu a schopnosti adaptácie jednotlivých právnych systémov v novom informačnom veku. Vo všeobecnosti sa príspevok zameriava na poskytnutie celkového prehľadu o atypických formách zamestnávania a to v komparácii so samostatnou čoraz prudkejšie sa rozvíjajúcou sa formou a to prácou z domu (smart-working).

Kľúčové slová: práca z domu (homeworking), smartworking, agilná práca

Abstract

The article is trying to focus on the interpretation of some special notions connected with atypical forms of employing. The one part of article shows the actual legal system in Slovakia and it compares other legal systems in order to show the progress and skills of every legal systems to adapt on conditions. In global, the article is focusing on providing the overview about atypical forms of employing in comparison with smart-working.

Key words: Homework, telework, agile working

ÚVOD

V posledných rokoch sa svet dostáva do ďalšej etapy vývoja ovplyvneného informačnými technológiami ako aj rýchlym priebehom života spojeného s vytváraním flexibilných podmienok pre život jedinca, na ktoré sa dá rýchlo a dobre v tomto rušnom prostredí adaptovať.

Príliv čerstvého vzduchu možno pocítiť aj v oblasti samotného pracovného práva, ktoré vychádza so zaužívaného konceptu a dáva možnosť evolúcií, ktorá mení jeho podstatu každým dňom. Pod týmto rýchlym vývojom možno badať vznik nových atypických foriem zamestnania, ktoré reflektujú súčasný stav neustále sa rozvíjajúcej svetovej ekonomiky vplyvom nových trendov. Ak by sme

sa pozreli na vývojové tendencie technologického pokroku v oblasti revolúcie 4.0, musíme stroho konštatovať, že naprieč celým svetom poznačeným ekonomickým a technickým vývojom, nové formy zamestnanosti pomaly začínajú nahrádzať tradičné čo so sebou prináša istú dávku nutnej sebareflexie zákonodarcov v okolitých štátoch Európskej únie ako aj po celom svete. Pracovné právo ako súbor noriem upravujúcich pravidlá a povinnosti všetkých jedincov v týchto rokoch podlieha silnej retransformácii, ktorú možno badať na zmene vzťahov medzi zamestnávateľom a zamestnancami, vzniku nových pracovných pozícií či odklonov od zaužívaných zmluvných typov pracovných vzťahov. Podľa výskumnej štúdie Eurofoundu možno tento vznik pracovných pozícií chápať ako odozvu na čoraz striktnejšie manažovanie svojho pracovného času s cieľom dosiahnutia flexibility s ohľadom na stanovený pracovný čas. Okrajovo môžeme spomenúť tzv. *employee sharing*, *casual work* alebo *collaborative employment*, ktorý sa v posledných rokoch rozširuje aj v oblasti advokácie a vykonávania právnického povolania.¹

Poukazujúc na trendy, možno povedať, že technológie s podporou IKT do roku 2025 zmenia zariadenia, nástroje a systémy používané na organizovanie, riadenie a poskytovanie produktov, služieb a znalostí. S ohľadom na uvedené je nutné podľa výskumov Eurofoundu prihliadať na psychosociálne a organizačné faktory, ktoré môže táto evolúcia v sebe niesť keďže digitalizovaná práca poháňa zmeny, ako je zvýšené monitorovanie pracovníkov, predpoklad nepretržitej dostupnosti, častejšie zmeny pracovného miesta a riadenie práce a pracovníkov pomocou algoritmov. Cieľom výskumov zameriavajúcich sa na revolúciu 4. 0 a sektor IKT v oblasti pracovného práva je informovať tvorcov politík EÚ, vlády, odbory a zamestnávateľov o tom, ako môže digitalizácia z dlhodobého hľadiska vplývať na bezpečnosť a zdravie pracovníkov v EÚ, a podporiť návrh náležitého výskumu, politík a stratégií v oblasti BOZP aj s ohľadom na už prijatý *Dohovor o domácej práci C 177*, ktorý bol prijatý v roku 1996 Medzinárodnou organizáciou práce.

Príspevkom sa budeme snažiť upriamiť pohľad na vývojovú líniu jedného z mnohých sektorov expandujúcej problematiky pracovného práva a to hlavne práci z domu alebo tzv. *homeworkingu*. Článok možno rozdeliť do viacerých na seba nasledujúcich častí v ktorých možno nájsť pohľad ne celkovú problematiku, právne zakotvenie tejto formy výkonu práce ako aj jej negatívne a pozitívne faktory, ktoré v sebe nesie.

1. PRÁCA Z DOMU V SKRATKE

Čo to vlastne práca z domu je? Tento nový fenomén začal byť čoraz viac populárnejší v osemdesiatych rokoch 20. storočia s príchodom nových

¹ <https://www.eurofound.europa.eu/cs/new-forms-of-employment#case%20studies>

informačných technológií a s rýchlo expandujúcou ekonomikou. V závislosti na potrebe čoraz väčšej efektívnosti zamestnancov pri výkone práce s ohľadom na sklbenie ich životných potrieb je jednou z najviac rozšírených foriem atypických pracovných pomerov. Vznik nových, nestabilných foriem zamestnávania zamestnancov súvisí hlavne s pružnosťou pracovného času, resp. zmenami, ktoré sa uskutočňujú pri jeho organizácii.² Flexibilita pracovného práva sa prejavila hlavne na zavedení menej obmedzených a rýchlejších zmien základných pracovnoprávných vzťahov aby predovšetkým zamestnávateľom umožnila reagovať na čoraz rýchlejšie vyvíjajúce sa ekonomické podmienky.³ V súvislosti s uvedeným treba však medzi jednotlivými typmi rozlišovať či po stránke právnej ale aj po stránke efektívnosti, ktorú v sebe zahŕňajú. Revolúcia 4.0 prináša okrem silného rozvoja telekomunikačných prostriedkov aj extenzívny rast zamestnanosti, ktorý je vítaným výstupom tohto pomerne rýchlo rozvíjajúceho sa fenoménu. S takto nastavenou expandujúcou ekonomikou si možno všimnúť, že v Európe dosahuje zamestnanosť historické maximum čo je vyše 236 miliónov zamestnaných mužov a žien. Podľa výskumnej správy Eurofoundu do roku 2025⁴ porastie digitalizácia a vývoj umelej inteligencie na historické maximum v rámci pracovných odvetví čo z pohľadu viacerých môže značiť aj nepríjemné očakávania vzhľadom na možnosť nahrádzania existujúcej ľudskej pracovnej sily, ktorou bude tá „umelá“. V súvislosti s požiadavkou na flexibilitu pracovnoprávných vzťahov sa forma „typických“ pracovnoprávných vzťahov stáva menej efektívnou nakoľko neumožňuje reagovať na potreby trhu dostatočne rýchlo. Na základe toho vznikajú tzv. „atypické“ pracovnoprávne vzťahy, ktoré sú obsahovou modifikáciou typického pracovnoprávneho zmluvného vzťahu.⁵ Súčasná spoločnosť však pozná viacero moderných foriem výkonu práce, ktoré od seba treba nutne oddeliť, nakoľko sa môžu na prvý pohľad zdať podobné, ide o obsahovo odlišné druhy výkonu práce, síce založené na typickom obsahovom základe spočívajúcom na pracovnej zmluve, avšak samotná organizácia času a výkonu je od typických foriem odlišná. S touto špecifickou úpravou vzťahov je nutné prihliadať aj na ďalšie problémy ako je odmeňovanie zamestnanca, zabezpečenie požiadaviek na BOZP alebo zabezpečenie nástrojov potrebných na výkon práce vyžadovaných samotným Zákonníkom práce. Pracovnoprávny vzťah uzavretý „typickou“ cestou možno v podstate vymedziť ako uzatvorený na

² BARANCOVÁ, H.- SCHRONK, R.: Pracovné právo. Tretie prepracované a doplnené vydanie . Bratislava: Sprint 2, 2016. s. 216

³ HŮRKA, P.: Ochrana zamestnanca a flexibilita zamestnani: princíp flexijistoty v českém pracovním právu. Praha: Auditorium, 2009. s. 27

⁴ <https://osha.europa.eu/sk/about-eu-osha/press-room/working-digital-future-new-study-anticipates-safety-and-health-risks-lie>

⁵ OLŠOVSKÁ, A.: Atypické pracovnoprávne vzťahy v práve Európskej únie. In Pracovné právo v zjednotenej Európe- Das Arbeitsrecht im vereinigten Europa: sympóziu s medzinárodnou účasťou : Trenčianske Teplice- Omšenie 8.- 10. September 2004 Žilina : Poradca podnikateľa, 2004 . s. 157

neurčitý čas, zamestnanec pracuje na plný pracovný úväzok a je k dispozícii zamestnávateľovi počas celej pracovnej doby. Práva a povinnosti, ktoré vyplývajú z tohto vzťahu, sa vzťahujú bez obmedzenia na oboch účastníkov.⁶ Prípadná modifikácia spočívajúca vo vyjednaní osobitných podmienok výkonu práce ako využívanie telekomunikačných prostriedkov či delokalizácia pracovného miesta čo možno považovať za práve „atypické“ formy pracovnoprávných vzťahov.⁷ Atypické pracovnoprávne vzťahy však aj napriek tomu zostávajú naďalej pracovnoprávnymi vzťahmi, v rámci ktorých zamestnanci vykonávajú pre zamestnávateľa závislú prácu.⁸ Z ekonomického a sociálneho hľadiska je nahradenie typických pracovných pomerov atypickými výhodnejšie za účelom udržania sociálnej politiky zamestnanosti.

Práca z domu (homeworking), ako samostatný druh je spomedzi všetkých druhov atypických foriem pracovných pomerov jeden z najfrekvencovanejších atypických pracovných pomerov s ohľadom na teleprácu a agilnú prácu (smartwork), či iné rozvíjajúce sa formy. S ohľadom na uvedené treba hneď v úvode povedať, že sa nejedná o samotný druh pracovného pomeru (napr. trvalý pracovný pomer, etc.) ale ide iba o tzv. *formu organizovania práce*. Ako sme už spomenuli, zmluvný základ v podobe pracovnej zmluvy tak teda zostáva nemenný. Pri prvotnom zatriedení práce z domu do konceptuálnej platformy pracovnoprávných vzťahov ide podľa nášho názoru o hybrid. Pracovnoprávne vzťahy založené na atypickom prvku možno deliť na atypické a veľmi atypické (neštandardné).⁹ Práca z domu napĺňa tak charakteristické črty a to hlavne odlišný systém rozvrhovania pracovného času ako aj odmeňovania s ohľadom na flexibilitu kedy cieľom práce za použitia telekomunikačných prostriedkov ako aj vlastného manažovania času zamestnancom je výsledný produkt. Tvorba výsledného produktu je podľa súkromnej agentúry ACAS zameriavajúcej sa na prácu z domu jedným z hlavných faktorov, ktorý ovplyvňuje názorové stanoviská zamestnávateľov a ich ochotu uzatvárať so zamestnancami tento špecifický druh pracovného pomeru.¹⁰

⁶ Odkaz na poznámku č. 5

⁷ OLŠOVSKÁ, A.: Atypické formy zamestnávania . In Liberalizácia pracovného práva – možnosti a obmedzenia : zborník z vedeckého sympózia : Trnava 11. December 2006. Trnava : TYPI UNIVERSITATIS TYRNAVIENSIS, vydavateľstvo Trnavskej univerzity, spoločné pracovisko TU a SAV, 2007. s. 92.

⁸ GALVAS, M. a kol.: Pracovní právo. 2. Dopln. A přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 638

⁹ BELLAN, P.- OLŠOVSKÁ, A.: Flexibilné formy zamestnania v rámci Európskej Únie- možnosti a riziká ich uplatnenia v Slovenskej republike: Výskumný projekt. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2012. s. 20

¹⁰ ACAS: Homeworking- a guide for employers and employees. s. 12- dostupné tiež na www.acas.org.uk

V rámci obsahového vymedzenia gramatickým výkladom je tento fenomén častokrát zamieňaný s veľmi príbuznou telepracou, ktorá je však podľa právnej vedy vymedzená ako obsahovo širší druh, pod ktorý možno prácu z domu (homeworking) radiť ako obsahovo užšiu podkategóriu. Podľa nášho názoru však v pomeroch terajšej digitalizácie s ohľadom na výskumné správy Eurofoundu ako aj Medzinárodnej organizácie práce napĺňa viaceré formy agilnej práce (smartworkingu) čo sa v porovnaní s telepracou môže javiť zmätočne. Agilná práca ako samostatná kategória je zameraná na efektivitu a manažovanie času s ohľadom na konečný produkt a to tak, že samotnému zamestnancovi ponúka väčší priestor autonómie ako je to u štandardných pracovných pomerov vykonávaných v priestoroch pracoviska čím dochádza k celkovej zmene pracovnej kultúry, priestoru ako aj vzťahov medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Ak sa pozrieme na definíciu samotnej telepráce podľa § 52 Zákonníka práce, *ide formu výkonu práce, ktorú možno vykonávať aj na iných miestach než miesto, ktoré je dohodnuté v pracovnej zmluve za použitia moderných telekomunikačných prostriedkov*. Domnievame sa, že v ponímaní dnešnej formy práce z domu ako samostatného druhu ide o hybrid, ktorý v sebe nesie znaky telepráce ale aj tzv. inteligentnej (agilnej) práce zároveň. Hlavným rozdielom medzi uvedenými formami výkonu pracovného pomeru je frekvencia výkonu, ako aj obsahové náležitosti, ktoré si strany dohodnú medzi sebou v zmluve. Kým pri telepráci ide s ohľadom na ponímanie tohto konceptu o dočasný výkon, hlavne z časového hľadiska, ktorý si môžu strany v pracovnej zmluve dohodnúť, pri práci z domu hovoríme o sústavnom výkone práce z domu. S ohľadom na taliansku alebo filipínsku právnu úpravu možno povedať, že kým telepráca slúži na zefektívnenie pracovného výkonu zamestnancov za použitia telekomunikačných prostriedkov, práca z domu ide nad rámec tohto pojmového vymedzenia a približuje sa ku agilnej práci (smartworking) a to tak, že *slúži ako prostriedok na dosiahnutie inteligentnej práce*.¹¹ Vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom opomínajú subsidiaritu, dochádza k narušeniu pracovnej kultúry na pracovisku narušením vzťahov a samotnej delokalizácií pracovného miesta, to všetko pri maximálnej snahe o čo najvyššie dosiahnutie efektivity manažovania času zamestnancov s ohľadom na súkromný a pracovný život, ktorého výsledkom má byť zvýšenie kvality výsledného produktu ako výsledku práce.¹² Aj keď všetky atypické formy vedú k delokalizácií pracovného miesta s ohľadom na efektívne manažovanie času, tieto formy možno chápať odlišne a rozdiel tak nie je len v názve, ale príslušná regulácia pochádza z rôznych zdrojov s nevyhnutnými charakteristikami jedného typu vzhľadom na druhú. Pri práci z domu

¹¹ DOLOBÁČ, M. - SEILEROVÁ, M. Ochrana (duševného) zdravia zamestnanca v informačnom veku- Vedecká monografia. Univerzita Pavla Jozefa Šafárika. Košice: ŠafárikPress, 2018. s. 37

¹² Modern Work Forms- from Telework to Smart Work. Analysis, Estonian Advice Centre, 2012, s. 6.

(homeworking) je však potrebné hovoriť aj o oddelení od ďalšieho veľmi špecificky obsahovo blízkeho pojmu, a to *homeoffice* a taktiež o striktnom oddelení od tzv. *Švarc systému*. Ak sa pozrieme na obsahový výklad pojmu práca z domu (homeworking), pre ktorý je zaužívaný aj pojem *homeoffice*, tým prvým je súčasť anglického označenia pre segment drobných firiem, ktorý sa označuje ako *SoHo (Small Office Home Office)*, kde sa označením *homeoffice* poukazuje na fakt, že spoločnosť alebo živnostník vykonáva svoju podnikateľskú činnosť u seba doma. Takisto však možno výraz *homeoffice* využiť pre označenie pre označenie zamestnaneckého benefitu, kedy zamestnanec môže časť svojej pracovnej doby odpracovať z domova alebo o úplne iný typový druh pracovného pomeru kedy zamestnávateľ svoju prácu vykonáva zásadne z domáceho prostredia.¹³ Pri posudzovaní pracovnoprávných vzťahov ako aj rozlišovaní medzi uvedenými atypickými typmi je nutné rozlišovať medzi právnym postavením poskytovateľov služieb, ktorí môžu byť samostatne zárobkovými osobami ako sme spomenuli už vyššie alebo v pozícií zamestnancov a právnú povahu vzťahu či už pracovnoprávneho alebo obchodnoprávneho určí povaha modelu kolaboratívnej platformy a jej vzťah k poskytovateľovi danej služby.¹⁴ Z uvedeného nám teda vyplýva, že ak sa bude jednať o pracovnoprávny vzťah založený na pracovnej zmluve, ktorého stranami budú zamestnanec a zamestnávateľ, v tomto prípade možno určiť atypický typ výkonu a organizácie práce a to homeworking. V opačnom prípade založenom na obchodnoprávnej povahe pôjde o živnostníka vykonávajúceho prácu ako aj poskytovanie služieb u neho doma a to tzv. *homeoffice*. Pri následnom rozlišovaní s ohľadom na právny rámec regulácie v pomeroch Slovenskej republiky ako aj Európskej únie tak treba odlišovať fakt, či ide o agilnú (inteligentnú) prácu charakterizovanú v pracovnej zmluve ako závislú s trvalou delokalizáciou pracovného miesta (*upravené napríklad talianskym právnym predpisom č. 81/2017 z roku 2017*) alebo či ide len o dočasný výkon, nakoľko s uvedeným sa budú spájať odlišné právne účinky na odmeňovanie zamestnanca či rozvrhovanie pracovného času.

Prácu z domu možno tak teda charakterizovať ako „*všeobecnú kategóriu práce v neformálnom alebo neorganizovanom sektore, kde zamestnanci vykonávajú platené činnosti vo svojich domovoch alebo v okolitých oblastiach, ale nie v priestoroch zamestnávateľa.*“¹⁵ Ide tak o špecifický druh pracovného pomeru využívaný na dosahovanie maximálne efektívnych výsledkov pri práci, ktorý viedol k nárastu tohto atypického typu pracovnoprávných vzťahov. Za týmto nárastom stoja tri hlavné faktory. Po prvé, globalizácia zvýšila tlak na

¹³ Keď sa povie homeworking: <http://www.businessvize.cz/rozvoj/kdyz-se-rekne-homeworking>

¹⁴ BARANCOVÁ, H.: Pracovné právo v digitálnej podobe a rozvoj kolaboratívnej ekonomiky. In *Justičná Revue*, 2017, 69, č. 10, s. 114

¹⁵ Zamestnanci z domu, dostupné na: <https://prake.org/labour-law/domestic-work-in-cambodia/home-based-workers>

firmy, aby znížili náklady prostredníctvom subdodávateľskej výroby a podporili sa pružné pracovné zmluvy. Po druhé, informačné technológie umožnili zamestnancom, najmä profesionálnym a vysokokvalifikovaným pracovať z domova. Po tretie, nedostatok formálnych pracovných príležitostí, najmä v dôsledku oneskoreného hospodárskeho rastu, najmä v dôsledku finančnej krízy, viedol mnohých zamestnancov k samostatnej zárobkovej činnosti. Všetky tieto faktory viedli k zvýšeniu počtu zamestnancov pracujúcich z domu.

2. PRÁVNA ÚPRAVA NA ÚROVNI VNÚTROŠTÁTNEHO A MEDZINÁRODNÉHO PRÁVA

Pri reflektovaní súčasného stavu treba povedať, že na úrovni medzinárodného práva je samotná práca z domu z pohľadu vnútroštátnych predpisov krajín regulovaná veľmi osobitne. Na medzinárodnej úrovni je právna úprava práce z domu obsiahnutá hlavne v Dohovore Medzinárodnej organizácie práce o práci doma č. 177 z roku 1996. K samotnému dohovoru bolo taktiež prijaté odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce č. 184. Podľa čl. 1 dohovoru je *domácou prácou* práca vykonávaná osobou, ktorá sa označuje ako domáca osoba i) *vo svojom dome alebo v iných priestoroch podľa vlastného výberu, okrem pracoviska zamestnávateľa; ii) za odplatu; iii) ktorého výsledkom je výrobok alebo služba špecifikovaná zamestnávateľom, bez ohľadu na to, kto poskytuje zariadenie, materiál alebo iné použité vstupy.*

Ak sa pozrieme na právny režim telepráce, ktorý je obsiahnutý v Rámcovej dohode o telepráci (ETUC, UEAPME, UNICE a CEEP), medzi uvedeným môžeme nájsť výrazné rozdiely. Kým pri samotnej Rámcovej dohode je upravený hlavne postup zaistenia vyššieho stupňa bezpečnosti zamestnancov, ktorí vykonávajú teleprácu, samotný dohovor sa špecifikuje výraznejšie na úpravu vzťahov medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Obsahuje ustanovenia, ktorými upravuje zásadu rovnakého zaobchádzania, či mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas alebo vo sviatky. Rámcovou dohodou Európska únia zakotvila základné pracovné podmienky s cieľom zabezpečiť sociálnu bezpečnosť a tie isté benefity ako u bežných zamestnancov. Telepráca je v rámci dohody vymedzená ako forma činnosti. Ak však upriamime pohľad na samotný dohovor, oproti samotnej dohode, ktorej obsah bol do nášho vnútroštátneho poriadku implementovaný zákonnými ustanoveniami v podobe novely samotného Zákonníka práce č. 311/2001 Z. z. v zákonnom ust. § 52, ide podľa nášho názoru o nepresné ustanovenie, ktoré by sa žiadalo pozmeniť podľa samotného Dohovoru. Uvedené dávame do pozornosti hlavne z toho dôvodu, že pri poskytovaní BOZP podľa osobitných predpisov, ako aj vedenia počtu odpracovaných hodín častokrát dochádza k problému, že zamestnanci pracujúci doma majú problém preukázať, že v danom čase naozaj dochádzalo k výkonu práce.

Na úrovni vnútroštátnej právnej úpravy možno povedať, že inštitút domácej práce je upravený hlavne v § 52 Zák. č. 311/2001 Z. z., kde možno nájsť upravenú domácku prácu a teleprácu a odchýlky od právneho režimu platiaceho pre samotných zamestnancov. Na ochranu zamestnancov tak slúži ods. 4, ktorý ustanovuje, že pracovné podmienky zamestnancov pri telepráci alebo domácej práci musia byť rovnaké ako v prípade bežného zamestnanca. Telepráca a domácka práca je v Zákonníku práce upravená samostatne, avšak má rovnaký právny režim týkajúci sa kvality právneho postavenia zamestnanca. S ohľadom na uvedený zákonný článok by podľa nášho názoru bolo vhodné reflektovanie právneho režimu dohovoru MOP č. 177 a to tak, že do Zákonníka práce by sa transponovala samotná špecifická úprava domácej práce. Podľa nášho názoru by striktné vymedzenie obsahovo nevymedzeného hybridu konceptu práce z domu pomohlo pri uzatváraní atypických foriem pracovnoprávných vzťahov. Ako bolo podotknuté aj výskumnou monografiou Seilerovej a Dolobáča, koncept tzv. inteligentnej práce môže v sebe ukrývať určité problémy, na ktoré zákonodarca pri vytváraní zákonného textu neprikladal až takú dôležitosť. Ide hlavne o problémy spojené s odmeňovaním zamestnancov, rozvrhovaním pracovného času alebo hradením nákladov vzniknutých pri výkone práce.¹⁶ Uvedená problematika možného znevýhodnenia síce už bola s ohľadom na zavedenie telepráce ako nového inštitútu novelou č. 348/2007 Z. z. do Zákonníka práce samostatnou dôvodovou správou, ktorá teleprácu popisovala ako „*progresívny spôsob organizácie práce umožňujúci vo výrazne vyššej miere zladit' pracovné, súkromné a najmä rodinné potreby zamestnancov, pokiaľ má ísť o pracovné podmienky, navrhuje sa, že zamestnanec nesmie byť pri domácej práci a pri telepráci znevýhodnený oproti porovnateľnému zamestnancovi na pracovisku zamestnávateľa.*“¹⁷

K uvedenému sa žiada doplniť, že v čase prijímania zákonnej úpravy telepráce, fenomén tzv. inteligentnej práce nebol právne definovaný čo sa nestalo do dnešnej doby, avšak koncept, ktorý je zákonne upravený podľa nášho názoru nenapĺňa podmienky pre jasnú a právne vymedzenú úpravu inteligentnej práce a to z toho dôvodu, že pri výkone takéhoto druhu dochádza k viacerým obmenám pracovnej zmluvy, nie len prípadnému vymedzeniu pracovného miesta alebo rozvrhovania času. Pri zavedení možnosti práce z domu u zamestnávateľa je potrebné v každom prípade v praxi dodržiavať smernicu Rady č. 90/270/EHS o minimálnych požiadavkách na BOZP, ktorá bola prevzatá do nášho právneho poriadku ako nariadenie vlády č. 276/2006 o minimálnych požiadavkách na BOZP pri práci so

¹⁶ DOLOBÁČ, M. - SEILEROVÁ, M: Ochrana (duševného) zdravia zamestnanca v informačnom veku- Vedecká monografia. Univerzita Pavla Jozefa Šafárika. Košice: ŠafárikPress, 2018. s. 40

¹⁷ Bod 30 dôvodovej správy k zákonu č. 348/2007 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

zobrazovacími jednotkami. V súvislosti s uvedeným právnym riešením úpravy práce z domu dávame do pozornosti zákon č. 11165 alebo Telekomunikačný zákon prijatý v decembri 2018 na Filipínach¹⁸, ktorým sa zaviedla jednotná kompletná úprava s ohľadom na Dohovor MOP o práci z domu ako sa aj zrovnoprávnili práva zamestnancov pracujúcich doma. Tento zákon zaviedol komplexnú úpravu atypickej formy výkonu práce a to práce z domu, pričom zákonodarca sa snažil zákon koncipovať aj s ohľadom na stále rozvíjajúcejší fenomén a to smartworking a to tak, že do samotného právneho predpisu stanovil presné podmienky a výhody od ktorých sa nebude možno odchyliť zmluvným dojednaním strán.

Za zmienku stojí aj samotný pomerne nový právny predpis prijatý v Taliansku ako zákon č. 81/2017, účinný od roku 2017. V rámci talianskej právnej úpravy možno povedať, že ide o prelomový zákon, ktorý zaviedol do vnútroštátneho poriadku koncepciu smartworkingu s ohľadom na predtým už zaužívané formy teleworku. V rámci uvedeného je nutné zdôrazniť, že v Taliansku neexistuje samotná úprava teleworku, ktorý by v sebe zahŕňal aj prácu z domu tak ako je tomu na Slovensku, ale je upravená inštitútom kolektívneho vyjednávania.¹⁹ Samotný zákon vo svojich ustanoveniach rozoberá myšlienku smartworkingu ako nového fenoménu, ktorý je akýmsi nadstupňom pôvodného teleworku, a to hlavne s ohľadom na režime flexibility a autonómnosti zamestnanca. Efektívnou novinkou predmetného zákona je umožnenie formy organizácie práce podľa fáz a cyklov a bez presných časových alebo priestorových obmedzení. Zákon ako samotný sa zameriava na prekonanie koncepcie tradičného práva a to tak, že výkon práce zamestnávateľ nemá hodnotiť len z kvantitatívneho hľadiska ale hlavne z hľadiska kvalitatívneho.²⁰ Uvedené sa v praxi premietlo napríklad pri otázke náhrady nákladov a technologické vybavenie, ktoré je pri výkone takejto práce povinný platiť zamestnávateľ. Zamestnávateľ je takisto povinný s ohľadom na predpisy BOZP každoročne informovať takéhoto zamestnanca o rizikách a možných dôsledkoch výkonu takejto práce.²¹

Z výskumnej štúdie Observatória školy riadenia v Miláne vyplýva, že oproti roku 2013 sa zvýšil počet zamestnancov v sektore pracujúcim na inteligentnej báze až o 60% a oproti roku 2016 o 13%. Za tento prudký nárast svedčí fakt, že po prijatí uvedeného zákona došlo k zavedeniu viacerých výhod ako je mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok a cez víkend. Podľa výskumných správ o ktorých na začiatku roka 2018 informovala ministerka práce Talianska Mariana Madia sa očakáva, že v priebehu nasledujúcich 3 rokov dôjde až k 35% nárastu

¹⁸ Telekomunikačný zákon, dostupné na: <https://www.gmanetwork.com/news/nation/680990/duterte-signs-work-from-home-law/story/>

¹⁹ Odkaz v poznámke 16

²⁰ Smartworking vs. homeworking, dostupné na: <https://www.4clegal.com/opinioni/smart-working-vs-home-working>

²¹ Odkaz na poznámku č. 20

zamestnancov v tejto sfére, čo sa odzrkadlí aj na ekonomickej situácii. Zvyšovaním počtu pracovných miest založených na atypických formách výkonu práce možno vo všetkých ekonomikách podľa výskumných správ už uvedeného Observatória očakávať vzrast zisku z výsledného produktu až o 13,5 mld. eur každoročne. Prijatie vyspelého inteligentného pracovného modelu viedlo k menšej absencii a nižším nákladom pre podniky s nárastom produktivity približne o 15% na zamestnanca. Tento nárast možno vidieť hlavne u veľkých podnikov, kde došlo až k 36 % nárastu zamestnancov pracujúcich na báze smartworkingu založeného prevažne na práci z domu s využitím vyspelých telekomunikačných prostriedkov s ohľadom na myšlienku efektivity. Do pozornosti napríklad možno uviesť hodnotiace správy gigantu Siemens, ktorý od januára 2018 svoj model zamestnancov pracujúcich doma rozšíril až o 2000 takýchto zamestnancov.²² V súčasnosti možno badať v Taliansku po prijatí uvedeného zákona množstvo pripravovaných projektov na podporenie tejto formy organizácie práce. Jednou z veľkých výhod daného zákona bolo aj nasledujúce odzrkadlenie sa v daňovej sfére Talianska, a to prípravou právnych predpisov, ktoré majú viesť k daňovému zvýhodňovaniu takýchto pracovníkov. V súvislosti s právnou úpravou na medzinárodnej úrovni v komparácií s našou vnútroštátnou úpravou možno povedať, že oproti systémom v okolitých štátoch u nás absentuje úpravu vykonávať prácu z domu v iných zmluvných typoch než je trvalý pracovný pomer nakoľko podľa Zákonníka práce sú takéto formy zakázané. Pozornosť upriamujeme aj na nedostatočnú úpravu v rámci dojednania nákladov a možného vzniku zodpovednosti pri vzniku úrazu pri výkone práce.

3. POĎME PRACOVAŤ Z DOMU, MÁM MOŽNOSŤ A OPLATÍ SA TO?

S narastajúcim počtom zamestnancov v oblasti homeworkingu je mnohokrát spájaná otázka výhod a nevýhod takéhoto druhu organizácie práce. S ohľadom na slovenský právny systém je nutné povedať, že obsahovo stále ide o štandardný zmluvný typ pracovného pomeru, avšak problém nastáva pri organizácii výkonu práce. Filozofiu telepráce ako aj samostatnej inteligentnej práce, ktorú v sebe práca z domu zahŕňa má hlavne smerovať k zosúladeniu rodinného a pracovného života, ktorá je nevyhnutnou požiadavkou fungujúceho trhu práce. Naliehavú potrebu preto predstavuje budovanie takých sociálnych a ekonomických podmienok, ktoré zohľadnia rodinnú situáciu a sociálne potreby zamestnancov v nadväznosti na plnenie rodinných povinností.²³ Homeworking ako taký je možnosťou núkajúcou sa hlavne mladším generáciám, ktorý s ohľadom na časovú zaneprázdnenosť vedia sklbiť svoj pracovný ale aj súkromný život. Podľa dostupných zdrojov viaceré agentúry špecializujúce sa na vývoj smartworkingu

²² Práca z domu, dostupné na: <https://www.quotidiano.net/economia/lavorare-da-casa-1.3734517>

²³ BARINKOVÁ, M.: *Sociálna ochrana zamestnancov so zodpovednosťou za rodinu*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2007. S. 162-163

každoročne vydávajú metodické príručky pre zamestnávateľov ako postupovať pri zavedení týchto flexibilných foriem organizácie práce. Hlavnou myšlienkou smartworkingu v ponímaní práce z domu ako atypickej formy výkonu práce možno chápať tak, že ide o flexibilné zamestnanie, ktoré má predstavovať optimálny nástroj na zladenie záujmov práce a rodiny a pre zamestnávateľom má byť nástrojom, ktorý šetrí náklady s ohľadom na tvorbu výsledného produktu, ktorého rast má byť progresívny kvôli pozitívne nastoleným pracovným podmienkam zamestnancov, ktoré na nich majú pôsobiť stimulujúcim psychosociálnym faktorom podnecujúcich ich k zvýšeniu výkonu v dôsledku odbúravania faktorov súvisiacich s výkonom práce na pracovisku ako napríklad každodenné dochádzanie, pracovný stres, ktoré môžu vplyvať na ich duševné zdravie.²⁴ Katalóg práv a povinností takto pracujúcich zamestnancov je oproti zamestnancom pracujúcim v sídle alebo organizačnej jednotke zamestnávateľa omnoho širší čo môže síce značiť veľa výhod, avšak je nutné skúmať aj riziká takejto formy výkonu práce.²⁵ Jedným z najväčších problémom s ohľadom na právne ukotvenie nielen v pomeroch právneho systému Slovenskej republiky ale aj iných krajín vyplýva ochrana zdravia pri práci takýchto zamestnancov. Uvedený problém možno načrtnúť na nedávnom prípade amerického gigantu *Hargreaves a Telstra Corporation Limited*, ktorý vo väčšine využíva homeworking ako prioritný režim zamestnávania vo svojej spoločnosti kedy *manažér kampane Telstra mal dohodu, podľa ktorej pracoval dva dni z domova a tri dni v týždni v kancelárii Telstra. Keď jedného dňa pracoval doma, utrpel zranenie pri páde zo schodov. Keď podal žiadosť o odškodnenie pracovníka podľa príslušného právneho predpisu, Telstra poprela zodpovednosť za zranenia na základe toho, že tieto pády sa nemohli stať pri výkone zamestnania. Hlavnou otázkou pred súdom bolo či mu vznikli zranenia pri výkone práce alebo nie. Dôkazy uvedené v tomto prípade ukázali, že spadol zo schodov, keď bol prihlásený na počítačový systém Telstra a vstal, aby si šiel po sirup proti kašľu. Súd po vykonaní dôkazov uznal, že zamestnanec v čase, keď si šiel po svoju dávku liečiv vykonával pracovnú pauzu nakoľko bez sirupu by nemohol ďalej pokračovať v práci a uznal zamestnancovi nárok na náhradu škody.*²⁶

V súvislosti s uvedeným treba preto dbať na zvýšenú mieru zabezpečenia BOZP pri práci. Podľa nášho názoru by nebolo na škodu reflektovať zaužívané

²⁴ Vlastné spracovanie podľa:

1/. BARANCOVÁ, H.: Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká), Praha: Leges, 2016. S. 112-113

2/. European Agency for Safety and Health at Work, Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025

²⁵ BARANCOVÁ, H.- ŠVEC, M- BULLA, M.: Ochrana zamestnanca, súčasnosť a budúcnosť pracovného práva. Bratislava: Sprint dva, 2012. s. 80

²⁶ <https://www.hcamag.com/au/news/general/legal-guidelines-for-work-from-home-arrangements/149475>

modely zmluvných typov, ktoré sa používajú v USA alebo Veľkej Británii. Môže ísť o presný tabuľkový rozpis práce v daný deň, kedy zamestnanec presne vymedzí podľa svojej osobnej úvahy čas, v ktorý bude pracovať. Následne pri podaní žiadosti o prácu z domu, ktorú je nutné posúdiť zamestnávateľom si pri uzatvorení takejto zmluvy individuálne dohodnú presne vymedzený čas práce. Z tohto dôvodu napríklad nemôže dôjsť k prípadu, na ktorý sme poukázali, že zamestnávateľ odmieta zodpovednosť za škodu, ktorá zamestnancovi vznikla pri výkone práce. K uvedenému možno doplniť aj úpravu obsiahnutú v talianskom právnom predpise č. 81/2017, ktorý stanovuje povinnosť zamestnávateľa podávať ročnú výročnú správu o možných špecifických rizikách spojených s konkrétnym spôsobom vykonávania pracovného pomeru.²⁷ Pre zabezpečenie kontroly bezpečnosti pri práci si možno brať príklad z americkej úpravy, ktorá stanovuje povinnosť samotných zamestnávateľov uzatvoriť špeciálne poistenie, ktoré sa vzťahuje na pokrytie nákladov súvisiacich so škodou na majetku ako aj prípadnou náhradou škody zamestnancovi pri poškodení zdravia. Taktiež ide o poistenie, ktoré sa má týkať aj odškodnenia klientov, ktorým by mohla vzniknúť škoda počas pracovného stretnutia u zamestnanca doma. Zamestnanec má pred nástupom na takýto výkon práce povinnosť vyplniť bezpečnostný zoznam, v ktorom uvedie všetky nebezpečné faktory v okolí jeho domova, ktoré by mohli ovplyvniť výkon jeho práce alebo vznik samotnej škodovej žiadosti, ktorú zamestnávateľ následne spolu s priloženou žiadosťou zamestnanca posudzuje.²⁸ Treba povedať, že model efektívnej práce z domu je silne expandujúci. Podľa jednej zo súkromných agentúr zameriavajúcich sa na prácu z domu, je tento fenomén na vzostupe čo značí, že v roku 2016 uviedlo až 43% zamestnancov, že pracuje doma aspoň raz do týždňa pričom podiel zamestnancov, ktorí vykonávajú doma najmenej 80% svojej náplne práce vzrástol na 31% z 24% oproti roku 2012.²⁹

Hýbajúc sa po právnej línii nároku na odškodnenie treba pri homeworkingu brať do úvahy rovné postavenie zamestnancov v porovnaní s tými, ktorí pracujú v tzv. „typickom“ režime. Samotný zákonník práce ráta vo svojom zákonom ustanovení v § 52 ods. 2 so zabezpečením opatrení vhodných na ochranu zamestnanca a zabezpečenia nerušeného výkonu práce. Problém však môže nastať pri odmeňovaní za vykonanú prácu, nakoľko výkon zamestnanca pri práci z domu je kvantifikovateľný prostredníctvom pracovných úloh, ktoré splnil. V pracovnej zmluve je tak potrebné jasne a zrozumiteľne určiť pravidlá odovzdávania pracovných výkonov, ktoré by zamestnávateľovi umožnili

²⁷ Smartworking vs. homeworking, dostupné na: <https://www.4clegal.com/opinioni/smart-working-vs-home-working>

²⁸ <https://www.hcamag.com/hr-news/legal-guidelines-for-work-from-home-arrangements-236311.aspx>

²⁹ <https://qz.com/work/1095920/how-to-manage-employees-who-work-from-home-a-guide-from-quartz-at-work/>

efektívnu kontrolu uspokojivého plnenia pracovných úloh zamestnanca s ohľadom na odmeňovanie.³⁰Výkon práce z domu však v sebe nesie aj ďalšiu negatívnu vlastnosť a to odčlenenie zamestnancov od pracovného kolektívu, ktorí pracujú na pracovisku zamestnávateľa.³¹ S prácou z domu súvisí aj ďalší problém a to využívanie cloudových úložísk, ktoré môže viesť k zneužitiu citlivých informácií ako aj k neoprávnenému používaniu majetku zamestnávateľa samostatným zamestnancom. V tomto prípade je dobré odkázať na výskum Univerzity v Readingu z roku 2014, ktorá navrhla blokovanie počítačov v čase kedy zamestnanec prácu vykonávať vo svojom obydľí nemá. S otázkou obydľia môže byť spojený aj ďalší problém a to hlavne pri obývaní nehnuteľnosti, ktorú má zamestnanec v prenájme alebo na ňu čerpá hypotekárne prostriedky a to v takom zmysle, že súčasťou zmlúv o prenájme alebo zmluvy uzavretej s bankovým subjektom je doložka, že v mieste nebude vykonávať žiadnu podnikateľskú činnosť alebo činnosť spojenú s jeho povoláním. V tomto prípade by mohol nastať problém v dvoch ohľadoch a to pri vzniku škody pri výkone práce nakoľko by nebolo možné uplatniť poisťné uzavreté na danú nehnuteľnosť.³²

Podľa Eurofнду je práca z domu veľmi vhodná pre profesionálne oblasti týkajúce sa daňového, právneho či lekárskeho poradenstva kedy sa vytráca tzv. „osobný“ prvok medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Výhoda práce z domu v niektorých krajinách značí napríklad mnohé daňové odpočty.³³ Výhody, ktoré možno dosiahnuť tzv. inteligentnou prácou možno deliť do troch stupňov a to ekonomických, organizačných a sociálnych.³⁴Ak sa pozrieme na ekonomické hľadisko, ide hlavne výhody spojené so zamestnávateľom a to šetrenie nákladov spojených so zamestnancom ako aj s prevádzkou samotného sídla zamestnávateľa. Spoločnosť zavedením takéhoto typu formy organizovania práce získava organizačnú a produktívnu výhodu. Podľa niektorých štúdií umožňuje aj jeden deň inteligentnej práce týždenne priemerné zníženie počtu zamestnancov o 40 hodín ročne. Pokiaľ ide o životné prostredie, šetrenie na preprave zamestnancov sa odzrkadľuje na znížení emisií o 135 kg oxidu uhličitého ročne. Podľa výskumnej správy Inteligentného pracovného observatória školy manažmentu v Miláne, produktivita zamestnancov pracujúcich formou práce

³⁰ TKÁČ, V. a kol.: *Zákonník práce: komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014. s. 204

³¹ GREGUŠ, J.: *Právna úprava domáckej práce a telepráce v kontexte novely Zákonníka práce*. In: Gregorová, Z. (ed.): *Pracovní právo 2016. Zákonník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci: ACTA UNIVERSITATIS BRUNENSIS. IURIDICA vol. 581*, Masarykova univerzita, Brno. 2017. ISBN 978-80-210-8528-2

³² <https://www.jobs.ac.uk/careers-advice/working-in-higher-education/2205/working-from-home-legal-and-safety-issues>

³³ <https://www.lawyers.com/legal-info/labor-employment-law/employment-contracts/work-at-home-employment-in-the-internet-age.html>

³⁴ https://www.laleggepertutti.it/236633_posso-lavorare-da-casa

z domu vzrastá od 15% do 30% oproti normálnym zamestnancom.³⁵ Prácu z domu považovať za tzv. riešenie *win-win*, teda spôsob výkonu práce, ktorý má prinášať výhody. Práca z domu otvára nové možnosti sociálnej politiky pre uplatnenie zamestnancov so zdravotným postihnutím. Práca z domu sa odporúča hlavne ľuďom zameraným na rodinný život, ktorý v práci nadväzujú kontakt s prostredím ťažšie, avšak sú extrémne zorganizovaní. Podľa výskumu súkromnej agentúry ACAS ako aj Kancelárie pre národnú štatistiku v USA sa pomer takýchto zamestnancov v roku 2014 zvýšil na 4,2 milióna oproti pôvodnému počtu 1,3 milióna v roku 1998. Vo svojej publikácii agentúra Acas uvádza, že mnoho zamestnancov uvádza, že pri výkone takejto práce dosahujú spokojnosť s ohľadom na pozitívne pracovné výsledky. Až 90 % zamestnancov považuje za hlavnú výhodu odbúranie pracovného stresu v podobe nepriaznivých pracovných vzťahov a nadmernej psychickej záťaže spôsobenej kontrolou zamestnávateľa. Zamestnávatelia z oblasti daňového a právneho poradenstva uvádzajú, že prechodom na atypické formy pracovných pomerov zamestnanci často s uvoľnením tempa predkladajú lepšie pracovné myšlienky a nápady, ktoré vedú k zvýšeniu reputácie spoločnosti.³⁶

Práca z domu ako jedna z flexibilných foriem môže však značiť aj rôzne problémy, ktoré sú v porovnaní so štandardnými pracovnými pomermi dosť závažnými nedostatkami a to napríklad obmedzený prístup k plneniam, kvalita práce môže byť vzhľadom na nízku odbornú spôsobilosť nižšia. V rámci Slovenskej republiky možno badať nedostatočné alternatívy na trhu práce.³⁷ Pri práci z domu môžu nastať komplikácie týkajúce zohľadnenia špeciálnej povahy práce z domu a to hlavne nastavenia podmienok ochrany údajov, súkromia či zabezpečenia vybavenia pre výkon práce. Veľmi vážnym nedostatkom je samotná organizácia práce a to hlavne nepripravenosť subjektov na výkon tohto typu práce.³⁸ K uvádzaným problémom možno zaradiť hlavne problém s vlastnou organizáciou času zamestnanca ako aj samotná degradácia výkonu práce odzrkadlená v takom meradle, že zamestnanci sa nedostatočne venujú výkonu práce. Podľa výskumných štúdií až:

- 64 % pracuje v pyžame alebo v domácom oblečení čo u zamestnanca spôsobuje pocit až prílišnej voľnosti, výsledným efektom je nesústredenosť

³⁵ <https://www.corrierecomunicazioni.it/lavoro-carriere/smart-working/smart-working-italia-al-via-ecco-le-novita/>

ACAS. 2014, *Homeworking- a guide for employers and employees*. s. 13- dostupné tiež na www.acas.org.uk

³⁷ BELLAN, P.- OLŠOVSKÁ, A.: *Flexibilné formy zamestnania v rámci Európskej Únie- možnosti a riziká ich uplatnenia v Slovenskej republike: Výskumný projekt*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2012. s. 16

³⁸ *Teleworking*, 2005 (online), dostupné na internete: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:c10131>

nakoľko formálne oblečenie v profesionálnych sférach ako aj práca na pracovisku zamestnávateľa spôsobujú tvorbu hormónov pôsobiacich na nervový systém človeka, ktorý sa sústreďuje na prácu viac ako aj podáva kvalitnejší výkon

- 80 % popri práci sleduje televíziu alebo dohádza domáce práce, čo môže napríklad spôsobiť pri meraní efektívnosti práce a odmeňovaní. Takisto nie je možné zamestnávateľom kontrolovať čas strávený zamestnancom pri výkone práce. Problém môže nastať aj pri vzniku zranenia a následnom uplatnení náhrady škody pri výkone práce nakoľko nemožno určiť či došlo k úrazu pri výkone práce.
- 78 % fajčiarov ako aj iných zamestnancov si dopraje väčšie pracovné pauzy, čo môže znamenať zníženie kvality smerom k výslednému produktu alebo službe.
- Zamestnanci sú ovplyvnení psychosociálnymi faktormi svojho súkromného života čo môže byť spôsobené hlavne prelínaním osobných problémov. Podľa Inštitútu zamestnanosti je práca z domu až príliš neformálnym spôsobom výkonu práce.
- Zamestnanec môže mať podľa výskumných téz problém so sebarefektovaním a nevie zhodnotiť svoj pracovný dostatočne nakoľko je ovplyvňovaný aj inými problémami pričom zamestnanci na pracovisku podliehajú väčšej kontrole manažmentu ako aj vytrhnutiu z osobného života čo môže pôsobiť na ich pracovný výkon efektívne.³⁹

Podľa výskumnej štúdie spoločnosti Regis s názvom „*Stretnutie s budúcnosťou práce*“, zamestnanci pracujúci z domu uvádzajú, že práca im vyhovuje, aj napriek tomu stále uznávajú potrebu byť v kancelárii, v blízkosti pracovného kolektívu ako aj blízko šéfa. Mladší zamestnanci vyjadrujú až o 20 % menej túžby pracovať samostatne z domu ako ich starší kolegovia.⁴⁰ Podľa Inštitútu zamestnanosti uvádzajú ako jeden z hlavných nedostatkov izolovanosť od pracovného kolektívu, stagnáciu a nemožnosť ďalšieho kariérneho postupu. Možno uviesť, že krivka

³⁹ Vlastné spracovanie podľa:

1/.<https://eduworld.sk/cd/eliska-herinkova/3805/ake-benefity-prinasa-praca-z-domu-a-preco-by-ju-zamestnavatelia-mali-stale-viac-podporovat>
2/.<https://www.iz.sk/sk/spravy/vyskum-prace-z-domu-vystupy>
3/.<http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1616>

⁴⁰ <https://www.lexisnexis.com/legalnewsroom/labor-employment/b/labor-employment-top-blogs/posts/working-from-home-legal-issues-for-employers>

vzrastu po atypických formách práce ako je práca z domu má klesajúcu tendenciu smerom k mladším generáciám. Výskumná štúdia spoločnosti Regis uvádza, že s prácou z domu súvisí aj diskriminácia spôsobená výberom vhodných zamestnancov. Častokrát sú na takéto pozície obsadzovaní vrcholoví manažéri. Radoví zamestnanci napríklad aj po podaní žiadosti o preradenie na takýto druh práce nespĺňajú kvalitatívne znaky na výkon práce z domu. Pri atypických formách pracovných pomerov môžu nastať aj konštruktívne problémy s prepúšťaním pokiaľ zamestnanci odmietajú prechod na pôvodný režim na pracovisku zamestnávateľa.⁴¹ Problém môže nastať pri zmluvnom individuálnom dojednaní ako aj pri dodržiavaní kolektívnych zmlúv uzavretých s odborovými organizáciami. V tomto prípade sa zamestnávateľia riadia kolektívnou zmluvou, no pracovnú zmluvu, ktorú uzatvárajú so zamestnancom, ktorý bude pracovať z domu podriaďujú pod typovo ten istý model zmluvy ako u „typických“ zamestnancov. Problém môže nastať pri neplnení pracovných úloh alebo zneužívaní takejto atypickej formy. Bez individuálnych zmluvných dojednaní medzi stranami formou doložky alebo dodatku výskumné štúdie uvádzajú, že pri uzatváraní pracovnej zmluvy, kde v pracovnoprávnom vzťahu bude prevládať ako forma výkonu práca z domu je nutné vytvoriť úplne nový druh pracovnej zmluvy hlavne s ohľadom na dodržiavanie pracovnej disciplíny ako aj určenie kontrol zamestnávateľom. Jednou s ďalších nevýhod práce z domu môže byť náročnejšia motivácia zamestnanca a chýbajúci pocit kontroly zamestnávateľa s ohľadom na sklbenie manažmentu danej spoločnosti. . Pri výkone samotnej práce z domu sa mnoho zamestnancov sťažuje na samotné náklady na vytvorenie pracovného miesta či straty sociálnych kontaktov.

Pri zavádzaní atypických foriem práce akou je aj práca z domu (tzv. homeworking) je však nutné zohľadniť viaceré kritéria podľa, ktorých možno určiť či zavedenie takejto formy bude pre zamestnávateľa a zamestnanca efektívne. Ide hlavne o zváženie či druh činnosti, ktorú spoločnosť vykonáva je vhodná na subsumovanie pod režim práce z domu.

Ďalšími faktormi môže byť či si daný druh práce vyžaduje:

- Tímovú prácu
- Osobný dohľad
- Vybavenie, ktoré by bolo nákladovo neefektívne inštalovať v domácnosti
- Zariadenie, ktoré môže byť len na pracovisku zamestnávateľa

So zavedením samotnej práce súvisí aj personálne obsadenie zamestnancov, ktorí musia spĺňať kumulatívne podmienky:

- Pripravenosť pracovať samostatne

⁴¹ Odkaz na poznámku č. 40

- Disciplína
- Samostatnosť bez dohľadu
- Schopnosť separovať súkromný a pracovný život⁴²

Pred zavedením samotnej práce z domu sa odporúča prerokovať tento druh s odborovými organizáciami, ak sú zriadené ako aj konštruktívne riešiť otázku výsledného produktu a jeho predajnosti s ohľadom na ekonomický rast. Zamestnávateľom možno podľa nášho názoru odporúčať spracovať analýzu efektívnosti kde porovnajú všetky rozhodujúce ukazovatele pre zavedenie. Ak myšlienku zavedenia práce z domu na pracovisku podporuje minimálne 15 % všetkých zamestnancov s ohľadom na krivku odbornosti, ktorá bude tvorená aspoň z 35 % zamestnancami vo vrcholovom manažmente spoločnosti alebo zamestnancami so skúsenosťami v odbore aspoň 5 rokov, možno považovať zavedenie atypickej formy za praktické. V súvislosti s posudzovaním efektivity by mali byť žiadosti zamestnancov o preradenie na tento druh práce posudzované individuálne a odmietnuté iba v prípadoch ak by mohla takáto práca zvýšiť náklady, mala nepriaznivý vplyv na uspokojenie dopytu zákazníkov alebo by mohlo spôsobiť rozsiahle štrukturálne zmeny v podnikaní.⁴³

V súvislosti s uvedeným na predstavu modelu práce z domu by sme chceli uviesť stále extenzívnejší rozvíjajúci sa model homeworkingu v právnej sfére. Podľa výskumných štúdií Úradu pre reguláciu právnych predpisov vo Veľkej Británii a spoločnosti CEO EY Riverview LAW, právo je jedným z najvhodnejších odvetví na zavedenie tzv. inteligentnej práce (agilnej), ktorá poskytuje lepšiu rovnováhu. V praxi to znamená úplnú delokalizáciu advokátskych kancelárií s centrom výkonu doma. Príprava podkladov tak prebieha čisto v prostredí domova za použitia cloudových služieb ako aj komunikácia s klientmi, ktorá je založená na báze video- hovorov. Odborníci tvrdia, že tento typ výkonu prácu síce môže efektívne prispieť k tvorbe ale mal by byť kumulovaný s tradičným zaužívaným modelom. Podľa mnohých advokátskych kancelárií v Taliansku ako aj Veľkej Británii sa model agilnej práce nehodí aplikovať na mladý kolektív absolventov vysokých škôl, nakoľko ich pracovné schopnosti sú silne podmienené kolegami s dlhšou mierou praxe.⁴⁴ V prípade zavedenia agilnej práce dochádza k strate kontaktu medzi

⁴² ACAS. 2014, *Homeworking- a guide for employers and employees*. s. 13-16- dostupné tiež na www.acas.org.uk

⁴³ Vlastné spracovanie podľa:
1/.<http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1616>
2/.<https://qz.com/work/1095920/how-to-manage-employees-who-work-from-home-a-guide-from-quartz-at-work/>

⁴⁴ <https://www.theguardian.com/law/2019/mar/26/do-i-have-to-live-in-london-to-work-in-law>

zamestnancami, ktorý si navzájom môžu efektívne pomáhať čo je v prípade výkonu povolania spojeného s právom nevyhnutné.

Ak máme zhodnotiť celkovú situáciu odohrávajúcu sa na úrovni pracovného práva, samotný model podľa nášho názoru prináša mnohé pozitívne faktory, avšak podľa nášho názoru mnoho, na pohľad efektívne pôsobiacich faktorov môže narobiť obrovské problémy. K vyššie uvedenému by sme možno odporučili vyššiu mieru sebareflexie u samotných zamestnancov a trvalé hodnotenie situácie zamestnávateľom, ktorá by mohla predchádzať problémom pri zavedení tohto konceptu na pracovisku. V pomeroch právneho systému Slovenskej republiky nám chýba explicitnejšia úprava upriamujúca sa skôr na model smartworkingu ako samotnej telepráce. Podľa nášho názoru ide o vývojový determinant, ktorý by potreboval vyšší rozsah úpravy, hlavne s ohľadom na stanovovanie pracovných podmienok pri výkone náplne práce stanovenej v samotnej zmluve medzi stranami pracovného vzťahu. Na základe zaužívaného modelu v západných krajinách ako Veľká Británia, Taliansko či Írsko by bolo možno vhodné zaviesť samostatný predpis ako doplnok ku Zákonníku práce upravujúci celkový proces zavedenia práce z domu ako aj iných foriem atypických pracovných pomerov. Veľmi sa nám páči myšlienka vzniku súkromných inštitúcií ako napríklad agentúra ACAS, ktorá poskytuje možnosť samotného arbitrážneho orgánu zameriavajúceho sa na flexibilné formy práce v súvislosti s posudzovaním sťažností a podnetov samotných zamestnancov. V rámci zavedenia práce z domu do samostatného procesu odporúčame zavedenie striktných pravidiel spočívajúcich na dôvere a transparentnosti ako aj zachovaniu neustáleho konštruktívneho dialógu medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Takisto odporúčame prijať buď formou samostatného vykonávacieho právneho predpisu alebo aplikovať priamo do Zákonníka práce aspoň stručné pravidlá reflektujúce súčasný stav pri podávaní žiadostí a preradenie na takýto druh práce nakoľko interné predpisy zamestnávateľa na splnenie podmienok na možnosť takejto práce môžu byť rôzne.

V závere nám už ostáva len dúfať, že atypické formy ako aj model smartworkingu sú budúcnosťou flexibility pracovného práva a celkovej premeny jeho koncepcie, ktoré prinesú viac úžitku ako problémov.

POUŽITÁ LITERATÚRA

1. BARANCOVÁ, H.- SCHRONK, R.: Pracovné právo. Tretie prepracované a doplnené vydanie . Bratislava: Sprint 2, 2016.
2. BARANCOVÁ, H.: Pracovné právo v digitálnej podobe a rozvoj kolaboratívnej ekonomiky. In *Justičná Revue*, č. 10, 2017

3. BARANCOVÁ, H.: Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká), Praha: Leges, 2016
4. BARANCOVÁ, H.- ŠVEC, M- BULLA, M.: Ochrana zamestnanca, súčasnosť a budúcnosť pracovného práva. Bratislava: Sprint dva, 2012
5. BARINKOVÁ, M.: Sociálna ochrana zamestnancov so zodpovednosťou za rodinu. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2007
6. BELLAN, P.- OLŠOVSKÁ, A.: Flexibilné formy zamestnania v rámci Európskej Únie- možnosti a riziká ich uplatnenia v Slovenskej republike: Výskumný projekt. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2012
7. DOLOBÁČ, M. - SEILEROVÁ, M.: Ochrana (duševného) zdravia zamestnanca v informačnom veku- Vedecká monografia. Univerzita Pavla Jozefa Šafárika. Košice: ŠafárikPress, 2018
8. Dôvodová správa k zákonu č. 348/2007 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.
9. European Agency for Safety and Health at Work, Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025, report.
10. Galvas, M. a kol. 2015. Pracovní právo. 2. Dopln. A přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015.
11. GREGUŠ, J.: Právna úprava domácej práce a telepráce v kontexte novely Zákonníka práce. In: Gregorová, Z. (ed.): Pracovní právo 2016. Zákonník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci: ACTA UNIVERSITATIS BRUNENSIS. IURIDICA vol. 581, Masarykova univerzita, Brno. 2017. ISBN 978-80-210-8528-2
12. HŮRKA, P.: Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání: princip flexijistoty v českém pracovním právu. Praha: Auditorium, 2009
13. OLŠOVSKÁ, A.: Atypické pracovnoprávne vzťahy v práve Európskej únie. In Pracovné právo v zjednotenej Európe- Das Arbeitsrecht im vereinigten Europa: sympóziu s medzinárodnou účasťou : Trenčianske Teplice- Omšenie 8.- 10. September 2004 Žilina : Poradca podnikateľa, 2004
14. OLŠOVSKÁ, A.: Atypické formy zamestnávania . In Liberalizácia pracovného práva – možnosti a obmedzenia : zborník z vedeckého sympózia : Trnava 11. December 2006. Trnava : TYPI UNIVERSITATIS TYRNAVIENSIS, vydavateľstvo Trnavskej univerzity, spoločné pracovisko TU a SAV, 2007
15. Modern Work Forms- from Telework to Smart Work. Analysis, Estonian Advice Centre, 2012
16. TKÁČ, V. a kol.: Zákonník práce: komentár. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014

Internetové zdroje:

1. ACAS. 2014, Homeworking- a guide for employers and employees.- dostupné tiež na www.acas.org.uk
2. <https://eduworld.sk/cd/eliska-herinkova/3805/ake-benefit-prinasa-praca-z-domu-a-preco-by-ju-zamestnavatelia-mali-stale-viac-podporovat>
3. <https://www.iz.sk/sk/spravy/vyskum-prace-z-domu-vystupy>
4. <https://www.theguardian.com/law/2019/mar/26/do-i-have-to-live-in-london-to-work-in-law>
5. <https://www.lexisnexis.com/legalnewsroom/labor-employment/b/labor-employment-top-blogs/posts/working-from-home-legal-issues-for-employers>
6. <https://legaldictionary.thefreedictionary.com/Company+Obligations+to+Work-at-Home+Employees>
7. <https://amazelaw.com/can-lawyers-really-work-from-home/>
8. <https://www.citizensadvice.org.uk/work/rights-work/flexibleworking/flexible-working-what-is-it/>
9. <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1616>
10. <https://qz.com/work/1095920/how-to-manage-employees-who-work-from-home-a-guide-from-quartz-at-work/>
11. <http://www.chovani.eu/homeoffice-a-homeworking/c903>
12. <http://www.businessvize.cz/rozvoj/kdyz-se-rekne-homeworking>
13. <https://blogs.lexisnexis.co.uk/content/future-of-law/my-office-is-my-sofa-why-more-lawyers-are-working-from-home>
14. <http://www.businessvize.cz/rozvoj/kdyz-se-rekne-homeworking>
15. <http://www.chovani.eu/homeoffice-a-homeworking/c903>
16. <https://www.4clegal.com/opinioni/smart-working-vs-home-working>
17. <http://www.wordreference.com/enit/homeworking>
18. <https://www.gmanetwork.com/news/news/nation/680990/duterte-signs-work-from-home-law/story/>
19. <https://philnews.ph/2019/01/11/president-duterte-approves-work-home-law/>

20. https://www.laleggepertutti.it/236633_posso-lavorare-da-casa
21. <https://www.quotidiano.net/economia/lavorare-da-casa-1.3734517>
22. <https://www.corrierecomunicazioni.it/lavoro-carriere/smart-working/smart-working-italia-al-via-ecco-le-novita/>
23. <https://job.fanpage.it/lavoro-a-domicilio-assemblaggio-redditizio-e-divertente/>
24. <https://www.jobs.ac.uk/careers-advice/working-in-higher-education/2205/working-from-home-legal-and-safety-issues>
25. <https://amazelaw.com/can-lawyers-really-work-from-home/>

KONTAKT NA AUTORA

lukas.macko@student.upjs.sk

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta

Kováčska 26

040 75 Košice

Slovenská republika

Zuzana Beňadiková

TELEPRÁCA A ZAISTENIE BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVIA PRI PRÁCI

TELEWORK AND SECURING OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

Abstrakt

Príspevok sa zaoberá témou telepráce a zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, legislatívou upravujúcou túto oblasť a jej analýzou, ako aj vyvstávajúcimi aplikačnými problémami. Rozoberá a objasňuje pojmový aparát nevyhnutne spätý s pojmami telepráca, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a nedotknuteľnosť obydlia. Práca sa člení na štyri kapitoly. Prvá kapitola všeobecne a teoreticky načrtáva problematiku vymedzenia základných pojmov telepráca a bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci. Druhá kapitola sa zameriava na právnu úpravu telepráce a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tak na vnútroštátnej ako aj európskej úrovni. Tretia časť nastoľuje problematiku postavenia a pracovných podmienok zamestnancov vykonávajúcich teleprácu v komparácii s typickými formami zamestnávania. Posledná kapitola sa venuje konkrétnym aplikačným problémom, ktoré zo zabezpečenia ochrany zdravia pri práci pri výkone telepráce vyvstávajú.

Kľúčové slová: *Telepráca, telezamestnanci, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, atypické formy zamestnávania, nedotknuteľnosť obydlia*

Abstract

This thesis deals with the topic of telework and health and safety at work, legislation that changes this area and its analysis as well as rising applications problems. Discusses and clarifies conceptual apparatus inevitably linked with telework, HSW and the untouchability of home. This thesis is divided into four chapters. First chapter outlines generally bad theoretical problematics of the telework and HSW. Second chapter is aimed at the legislation of telework and HSW in the inter-country as well as European level. Third chapter looks at the problematics of the status and work conditions of employees that work in telework compared to topical forms of employment. Last chapter is dedicated to specific application problems, that rise with the security of telework HSW.

Key words: *Telework, teleemployers, health and safety at work, atypical forms of employment, inviolability of the dwelling*

ÚVOD

Svet už dávno prekročil prah štvrtej priemyselnej revolúcie, ktorá sa nesie v znamení digitalizácie. Fenomén štvrtej priemyselnej revolúcie je charakterizovaný zlúčením technológií, ktoré stierajú hranice medzi fyzickými, digitálnymi a biologickými sférami. Výsledkom je zmena spôsobu akým žijeme, pracujeme a vzájomne komunikujeme. Priemysel 4.0 zasahuje takmer do každého priemyslu v krajinách celého sveta. Šírka a hĺbka týchto zmien ohlasujú transformáciu celých systémov výroby a riadenia, nevynímajúc vytlačanie typických foriem zamestnávania a ich nahrádzanie atypickými formami zamestnávania, medzi ktoré jednoznačne patrí aj telepráca, ktorá síce nie je produktom štvrtej priemyselnej revolúcie, no najväčší rozmach zažíva práve v jej pôsobení.

Rozmach atypických foriem zamestnávania poskytuje väčšiu mieru slobody zamestnanca pri rozvrhovaní pracovného času, no zároveň vyčleňuje takýchto zamestnancov z klasických pracovísk, ktoré sú zabezpečované predpismi bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“). Vystáva teda otázka pre zákonodarcu ako sa vysporiadať so zabezpečením BOZP pri telepráci.

Cieľom našej práce je poukázať na nedostatočné legislatívne riešenie danej problematiky, ako aj na rozpory v existujúcej úprave a poskytnúť možné riešenia zabezpečenia BOZP pri telepráci.

Význam našej práce spočíva v objasnení problematiky zabezpečenia BOZP pri telepráci ako aj v poukazaní na potenciálny konflikt so základnými ľudskými právami a slobodami, ktoré sa pri takomto zabezpečovaní dostávajú do stretu.

1. VYMEDZENIE ZÁKLADNÝCH POJMOV

1.1 Domácka práca vs. telepráca

Vplyvom modernizácie priemyslu, na ktorú reaguje aj trh práce sa začínajú v pracovnom práve objavovať nové inštitúty, ktoré búrajú zaužívané stereotypy. Medzi takéto inštitúty vieme jednoznačne zaradiť aj atypické formy zamestnávania. Zákonník práce, zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“) reflektuje na potreby liberalizácie a modernizácie ekonomického trhu (v následnej nadväznosti na trh práce) v ustanovení § 52, ktoré upravuje domácku prácu a teleprácu. Teleprácu definuje aj Rámcová dohoda o telepráci.¹

¹ Rámcová dohoda definuje teleprácu, *telework* ako organizáciu resp. výkon práce (možno posudzovať kumulatívne alebo alternatívne) na základe pracovného pomeru

Pre teleprácu bol rozhodujúcim rok 1967, kedy sa zaviedla koncepcia flexibilných pracovných plánov v Mníchove, na zmiernenie problémov s dochádzaním do zamestnania. Ďalším dôležitým medzníkom bol rok 1972, kedy bol takýto koncept flexibilného zamestnávania pomenovaný ako *telecommute* (neskôr *teleworking*) fyzikom Jackom Nillesom, ktorý takto označil zoskupenie zamestnancov (resp. druh ich zamestnania), ktorí pracovali na diaľku na komunikačnom systéme NASA. V roku 1988 sa telepráca rozšírila o používanie mobilného telefónu, faxu a kuriérskych služieb.

Rozdiel v klasickom ponímaní vykonávania práce a v ponímaní domácej práce je v mieste, kde sa bude takáto práca vykonávať. Pokiaľ by sme išli modelom klasického nazerania na výkon závislej práce zamestnancom, miestom výkonu takejto závislej práce by bolo pracovisko (zväčša sídlo firmy zamestnávateľa). Pokiaľ však ide o domácku prácu, tu je možné ako miesto výkonu závislej práce určiť aj doma u zamestnanca, alebo na inom mieste.

Domácka práca teda poskytuje väčšiu mieru komfortu pre zamestnanca, znižuje jeho náklady na cestu z domu na pracovisko a pod. Aj vďaka flexibilným, alebo lepšie povedané atypickým formám zamestnávania akým telepráca bezpochyby je, začína byť práca vnímaná a spájaná viac s funkciou a nie s miestom.

Okrem domácej práce existuje ešte jedna podskupina atypických foriem zamestnávania, a to telepráca. Legálna definícia pojmu telepráca považujeme za vágnu a vychádzajúcu predovšetkým z pojmu domácka práca. Obe tieto formy zamestnávania spája ich flexibilita. Vágnosť právnej úpravy vidíme v širokom koncipovaní obsahových požiadaviek na teleprácu. Pre potreby rozlišovania telepráce by bolo vhodné, keby zákonodarca uviedol aspoň demonštratívny výpočet informačných technológií. Z abstraktného pojmu telepráca by sa týmto stal pojem hmatateľný a obsahovo viac naplnený. Je však pravdou, že aj medzi domáckou prácou a telepracou sú určité rozdiely. Domácka práca je výkon závislej práce zamestnanca na inom mieste ako je obvyklé pracovisko (najčastejšie doma) pri klasických formách zamestnávania. Medzi telepracou a klasickými formami zamestnávania je rozdiel nie len v mieste jej výkonu, ale aj v použití IT technológií.

Obe formy takéhoto zamestnávania (domácka práca i telepráca) sú charakterizované vysokou mierou samostatnosti, kvalitatívne iným spôsobom riadenia a organizovania práce. Tieto charakteristické črty vnímame ako pozitíva.

alebo pracovnoprávneho vzťahu, využívajúc informačné technológie, kde práca, ktorá môže byť vykonávaná aj v priestoroch zamestnávateľa je pravidelne vykonávaná mimo týchto priestorov

Oklieštená možnosť aplikácie, ktorá spočíva práve v charaktere pracovných činností, ktoré možno vykonávať „v teple domova“, je prirodzeným negatívom pre nemožnosť uplatnenia takýchto foriem zamestnávania na všetky pracovné pozície na pracovnom trhu.

Podľa kritéria miesta výkonu telepráce, možno telepracu členiť na :

- a) telepracu vykonávanú v telecentrách alebo tzv. hoteling, v tomto prípade sa práca vykonáva v priestoroch, ktoré zriadil zamestnávateľ, a ktoré sú umiestnené prevažne mimo typickej prevádzky zamestnávateľa (obchod prostredníctvom internetu a telefónnych liniek, telemarketing, dispečingové služby a pod.);
- b) domácku telepracu, v tomto prípade sa telepráca sa vykonáva u zamestnanca doma alebo na inom stálom mieste, ktoré si zvolí zamestnanec (programátorské práce, iné počítačové služby a pod.);
- c) telepracu vo virtuálnych kanceláriách s maximálnou mierou flexibility, keď pracovník vykonáva prácu na ľubovoľnom nestálom mieste, napr. v dopravných prostriedkoch, hoteloch a pod.²

Dôležitá a z hľadiska odlišnosti v právnej úprave je odlišnosť medzi telepracou a tzv. *homeworkingom* a *home officom*. Všetky uvedené formy výkonu práce patria do kategórie tzv. práce na diaľku a práce mimo klasického pracoviska, a to aspoň po určitý čas. Pokým *homeworking* možno chápať ako pravidelnú³ alebo trvalú prácu z domu (domácku prácu), ktorá je v slovenských podmienkach legislatívne upravená, *home office* už do právneho režimu domáckej práce a telepráce spadať nebude. Dôvod, prečo *home office* nebude možné subsumovať pod režim § 52 ZP spočíva práve v rozdielnosti charakteru vyššie spomínaných foriem zamestnávania. Príležitostný charakter *home officu* odporuje pravidelnosti telepráce a domáckej práce, ktorý je jedným z ich pojmových znakov.⁴

1.2 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci zaručuje čl. 36 písm. c Ústavy Slovenskej republiky, podľa ktorého: „*Zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci.*“

² Di MARTINO, V.: The high road to teleworking. Geneva: International Labour Office, 2001. 146 p.

³ Nevidíme problém, pokiaľ by sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodli, že časť práce bude vykonávať na pracovisku, ba takúto dohodu priamo vítame a to preto, lebo bude jednoduchšie zabezpečiť stretávanie s inými zamestnancami, a teda aj predchádzať izolácií takéhoto zamestnanca.

⁴ bližšie § 52 ods. 5 Zákonníka práce

BOZP je súbor, resp. stav určitých pracovných podmienok, princípov, postojov, správania a aktivít eliminujúcich vplyv nebezpečných a škodlivých faktorov pracovného procesu alebo prostredia na zamestnancov. Bezpečnosť a ochrana zdravia ako súbor podmienok a pravidiel pri práci si kladie za cieľ :

- zabezpečiť bezpečnosť, zdravie a pracovnú schopnosť zamestnancov,
- prispieť k eliminovaniu škôd zamestnávateľa na zariadeniach, výrobkoch, v službách, pri výlukách v pracovnom procese a iné finančné straty.

Bezpečné a zdraviu prospešné musia byť všetky prvky pracovného procesu, najmä pracovné podmienky, budovy, komunikácie, stroje a iné technické zariadenia, pracovné postupy, organizácia práce, spôsob odmeňovania za prácu, ľudia a vzájomné vzťahy medzi ľuďmi.

„Starostlivosť o bezpečnosť a zdravie zamestnancov pri práci a o zlepšovanie pracovných podmienok ako základných súčastí ochrany práce je rovnocennou a neoddeliteľnou súčasťou plánovania a plnenia pracovných úloh. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci je stav pracovných podmienok, ktoré vylučujú alebo minimalizujú pôsobenie nebezpečných a škodlivých činiteľov pracovného procesu a pracovného prostredia na zdravie zamestnancov.“⁵

Dodržiavanie pravidiel BOZP v klasických formách zamestnávania sa nejaví ako problematické. Otázne však je, je možné takéto zaistenie aj pri atypických formách zamestnávania, ktorou telepráca jednoznačne vzhľadom na svoju povahu je.

2. PRÁVNA ÚPRAVA TELEPRÁCE A BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVIA PRI PRÁCI

2.1 Právny rámec telepráce na európskej a vnútroštátnej úrovni

Pracovné právo ako odvetvie práva už dávno nie je tvorené len vnútroštátnymi právnymi predpismi, nakoľko rozmáhajúci sa trh, napredujúca globalizácia a aj vplyv priemyselných inovácií si vyžadujú širokospektrálnu a ak nie rovnakú tak aspoň podobnú právnu úpravu na medzinárodnej úrovni.

Právna úprava postavenia a pracovných podmienok zamestnancov, ktorí vykonávajú teleprácu je obsiahnutá v *Rámcovej dohode o telepráci*⁶. Nakoľko ide

⁵ § 146 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce

⁶ Vytvorená a uzatvorená európskymi sociálnymi partnermi na najvyššej úrovni dňa 16. júla 2002 na výzvu Európskej komisie. Touto rámcovou dohodou sa upravujú

o sekundárne právo Európskej únie, mohli by sme sa domnievať, že bude do právnych poriadkov zvrchovaných členských štátov implikovaná ako nariadenie, resp. smernica, no opak je pravdou. Rámcová dohoda o telepráci je transponovaná do vnútroštátnych poriadkov autonómym spôsobom, čo znamená že je pretavovaná v súlade s postupmi a praktikami, ktoré sú typické pre sociálnych partnerov, toho ktorého konkrétneho štátu. Transponovanie však nie je možné úplne ľubovoľne, keďže vyššie spomínaná smernica ponúka 3 implementačné možnosti, a to prostredníctvom :

- všeobecne záväzných právnych predpisov
- kolektívnych zmlúv
- príručky dobrej praxe.⁷

Slovenská republika transponovala Rámcovú dohodu o telepráci prvou implementačnou možnosťou, t. j. prijatím zákona č. 348/2007 Z.z. priamo do zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov s účinnosťou od 01.09.2007. Výberom danej formy Slovenská republika zabezpečila aplikáciu príslušných ustanovení o telepráci na všetky pracovnoprávne vzťahy bez rozdielu, čo znamená že sa vzťahujú aj na dohody vykonávané mimo pracovného pomeru. Ustanovenie § 223 ods. 2 Zákonníka práce vymedzuje obmedzenú vecnú pôsobnosť tohto právneho predpisu na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (vzťahujú sa ustanovenia 1. a 6. časti ZP), pričom § 52 ZP a pracovné podmienky musia byť v dohode explicitne zakomponované a definované, nakoľko tieto ustanovenia nepatria do prvej časti ZP a teda sa neaplikujú automaticky. Významným plusom takéhoto výberu je možnosť aplikácie aj na pracoviskách, kde sociálni partneri nepôsobia.

2.2 Európsky a vnútroštátny rámec právnej úpravy bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Zavádzaním právnych predpisov na európskej úrovni sa stanovujú minimálne normy ochrany pracovníkov, čo umožňuje členským štátom zachovať alebo zaviesť prísnejšie opatrenia. Po nadobudnutí platnosti Lisabonskej zmluvy sa Charta základných práv Európskej únie⁸ stala právne záväznou, čím sa politika ochrany zdravia a bezpečnosti stala ešte dôležitejšou oblasťou právnych predpisov Európskej únie (ďalej len „EÚ“). Bezpečnosť a ochrana zdravia pri

záležitosti, ako je postavenie zamestnancov vykonávajúcich teleprácu a ich pracovné podmienky, bezpečnosť a ochrana zdravia, odborná príprava a kolektívne práva.

⁷ Správa Eurofoundu o Telepráci v Európskej únii je k dispozícii on-line na adrese: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910050s/index.htm>

⁸ pozri čl. 31 ods. 1 Charty základných práv Európskej Únie

práci je regulovaná legislatívou, ktorá vychádza z legislatívy EÚ a Dohovorov Medzinárodnej organizácie práce. Podporujú ju aj technické normy, odporúčania, zásady, princípy a stratégie medzinárodných inštitúcií.

Elementárnym ustanovením, z ktorého plynú všetky ostatné je čl. 156 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“), ktorého znenie je nasledovné : „*Vzhľadom na dosiahnutie cieľov stanovených v článku 151, a bez toho, aby boli dotknuté ostatné ustanovenia zmlúv, Komisia podporuje úzku spoluprácu medzi členskými štátmi a uľahčuje koordináciu ich činnosti vo všetkých oblastiach sociálnej politiky podľa tejto kapitoly, najmä v záležitostiach, ktoré sa týkajú: pracovného práva a pracovných podmienok, prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania, ochrany zdravia pri práci, a.i.*“

Úniová úprava, ktorá priamo vychádza z vyššie spomenutého článku ZFEÚ je obsiahnutá v rámcovej smernici Rady 89/391/EHS, ktorá bola prijatá 12.06.1989. Predmetná smernica je koncipovaná pomerne abstraktne, čo jej z časového hľadiska garantuje dlhú možnosť aplikácie, nakoľko práve táto abstraktnosť ponúka možnosť vytvárania nového obsahu aj pod vplyvom priemyselnej revolúcie 4.0. Pokiaľ by boli práva a povinnosti koncipované úzko, striktné a príliš presne vylučovalo by to jej aplikovateľnosť v dnešnom svete a vyvstávala by potreba prijímania nových a nových predpisov. Okrem Rámcovej smernice, ktorú spomíname vyššie je oblasť BOZP upravovaná mnohými ďalšími sekundárnymi prameňmi európskeho práva.⁹

Slovenská vnútroštátna právna úprava BOZP je rovnako ako v prípade úniovej roztrúsená vo viacerých právnych predpisoch rôznej právnej sily. Počnúc Ústavou Slovenskej republiky, presnejšie článkom 36 písm. c), až po rôzne vyhlášky ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy. Okrem normatívnych právnych aktov sú opatrenia v oblasti BOZP prijímané aj v interných predpisoch zamestnávateľov.¹⁰

Medzi základné právne predpisy upravujúce problematiku BOZP patria :

- Zákon č.124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- Zákon č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov

⁹ Sú dostupné na stránke Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (*the European Union information agency for occupational safety and health*) <https://osha.europa.eu>.

¹⁰ „*Predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú aj pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci vydané zamestnávateľmi po dohode so zástupcami zamestnancov; ak k dohode nedôjde do 15 dní od predloženia návrhu, rozhodne príslušný inšpektorát práce podľa osobitného predpisu.*“ (§ 39 ods. 2 ZP)

- Zákon č.125/2006 Z.z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávani a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- Nariadenia vlády SR č. 276/2006 Z.z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami
- Nariadenie vlády SR č. 329/2006 Z. z. minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou elektromagnetickému poľu
- Nariadenie vlády SR č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko
- STN EN ISO 13406-1 (83 2094) Ergonomické požiadavky na prácu so zobrazovacími displejmi založenými na plochých obrazovkách
- STN EN ISO 9241-1 (83 2091) Ergonomické požiadavky na kancelárske práce so
- zobrazovacími terminálmi. Časť 1: Všeobecný úvod (ISO 9241-1:1997)
- STN EN ISO 9241-5 (83 2091) Ergonomické požiadavky na kancelárske práce so
- zobrazovacími terminálmi. Časť 5: Požiadavky na usporiadanie pracovného miesta
- a na pracovnú polohu (ISO 9241-5:1998)
- STN EN ISO 9241-6 (83 2091) Ergonomické požiadavky na kancelárske práce
- so zobrazovacími terminálmi. Časť 6: Požiadavky na pracovné prostredie (ISO
- 9241-6:1999)
- STN EN ISO 9241-7 (83 2091) Ergonomické požiadavky na kancelárske práce so
- zobrazovacími terminálmi. Časť 7: Požiadavky na displeje z hľadiska odrazov (ISO
- 9241-7:1998)
- STN EN ISO 9241-8 (83 2091) Ergonomické požiadavky na kancelárske práce
- so zobrazovacími terminálmi. Časť 8: Požiadavky na zobrazenie farieb (ISO
- 9241-8:1997)
- STN EN ISO 9241-9 (83 2091) Ergonomické požiadavky na kancelárske práce so
- zobrazovacími terminálmi. Časť 9: Požiadavky na vstupné zariadenia – s výnimkou
- klávesníc (ISO 9241-9:2000) a iné.

3. POSTAVENIE A PRACOVNÉ PODMIENKY ZAMESTNANCOV VYKONÁVAJÚCICH TELEPRÁCU

Právna úprava podmienok zamestnávania zamestnancov, ktorí vykonávajú teleprácu je upravená v § 52 ZP. Predmetné ustanovenie upravuje odlišnosti v pracovnom čase, resp. rozvrhnutí týždenného pracovného času, nepretržitom dennom a týždennom odpočinku, prestojoch a v úprave mzdového zvýhodnenia (rôzne príplatky, ktoré patria „*klasickým zamestnancom*“).¹¹ Dôvodom týchto odlišností je fakt, že *telezamestnanci* (ako aj zamestnanci, ktorí vykonávajú domácku prácu) sú pánmi vlastného času a vedia si rozvrh práce zadefinovať inak, ako by im ho rozvrhol zamestnávateľ pri typických formách zamestnávania. Takíto zamestnanci často krát nepracujú súvisle a prestávky v práci si robia podľa vlastných potrieb, pričom nie vždy sú kontrolovaní a usmerňovaní zo strany zamestnávateľa. Niektorí zamestnávateľia vykonávajú kontrolu a usmerňovanie telezamestnancov cez rôzne vzdialené prístupy, no nie je to pravidlom. Teleprácu možno charakterizovať ako úkolový typ práce, ktorý je síce časovo nejakým spôsobom ohraničený^{12, 13}, avšak nie tak ako pri klasických formách zamestnávania. Je na konkrétnom zamestnancovi koľko času a v akých dňoch bude pracovať, pričom je však potrebné, aby si časový limit daný zamestnávateľom sledoval.

Právna úprava explicitne vymedzuje aj povinnosti na strane zamestnávateľa, ktoré sú nad rámec povinností zamestnávateľa, ktorý zamestná prostredníctvom typických foriem zamestnávania. Pri typických formách zamestnávania Zákonník práce nevyžaduje zabezpečenie technického a programového vybavenia a necháva na úvahe zamestnávateľa či je takéto vybavenie potrebné¹⁴. Takáto

¹¹ Podľa § 52 ods. 1 ZP sa na zamestnanca pri výkone telepráce:

- a) *nevzťahujú sa na neho ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času, nepretržitom dennom odpočinku, nepretržitom odpočinku v týždni a o prestojoch,*
- b) *pri dôležitých osobných prekážkach v práci mu nepatrí od zamestnávateľa náhrada mzdy s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka,*
- c) *nepatrí mu mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak.*

¹² Maximálne limity týždenného pracovného času a minimálne limity nepretržitého odpočinku musia byť zachované, nakoľko sa jedná o ústavné práva, ktoré môžu byť zákonom redukované, no v žiadnom prípade nie odňaté.

¹³ Zamestnávateľ môže rovnako ohraničiť tento úkolový typ práce – napr. stanovením deadlinu dokedy má byť projekt odovzdaný.

¹⁴ § 47 ods. 1 písm. a) ZP : „*Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer, zamestnávateľ je povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať*

úprava (pri telezamestnancoch) však vychádza priamo z charakteristiky a povahy analyzovaného typu zamestnávania. Je samozrejmé, že pri iných odvetviach (práce ako napr. kaderník, kuchár, stolár a pod.), ktoré nie je možné vykonávať formou telepráce, nebude mať zamestnávateľ takto rozšírené povinnosti vo vzťahu k zamestnancom.

Okrem technického zabezpečenia a vybavenia je zamestnávateľ povinný prijímať opatrenia, ktoré predchádzajú izolácii telezamestnancov, ďalej ktoré predchádzajú zvyhodňovaniu telezamestnancov v porovnaní s porovnateľným zamestnancom na pracovisku zamestnávateľa a zabezpečenie technického a programového vybavenia a necháva na úvahe zamestnávateľa či je takéto vybavenie potrebné. Zákonník práce však v ustanovení § 47 ods. 1 zakotvuje zamestnávateľovi povinnosť vytvárať podmienky na plnenie pracovných úloh, čím by mohla byť prelomená rozdielnosť v zabezpečení takýchto foriem vybavenia.

Okrem technického zabezpečenia a vybavenia je zamestnávateľ povinný prijímať opatrenia, ktoré predchádzajú izolácii *telezamestnancov*, ďalej ktoré predchádzajú zvyhodňovaniu *telezamestnancov* v porovnaní s porovnateľným zamestnancom na pracovisku zamestnávateľa. Zákon však nešpecifikuje, o aké opatrenia by malo ísť a ponecháva na úvahe zamestnávateľa, ako tento cieľ naplniť. Jednou z možností ako zabrániť izolácii je raz za čas organizovať „meetingy“ s takýmito zamestnancami a zamestnankami, ktorí sú zamestnaní typickou formou zamestnávania. Zákonodarca uvedenú povinnosť zakotvil aj z dôvodu predchádzania porúch duševného zdravia telezamestnancov a domáckych zamestnancov, nakoľko práve tieto skupiny sú náchylnejšie k syndrómu vyhorenia a iných porúch duševného zdravia. Aj kvôli tomuto neblahému fenoménu sa čoraz viac pri zamestnancoch vykonávajúcich takúto prácu začína skloňovať tzv. právo byť odpojený¹⁵.

Režim telepráce by nemal dosiahnuť rozmery smerujúce k situácii, že by zamestnanec fakticky nepretržite bol k dispozícii zamestnávateľovi či klientom. Ako rizikové sa javia pozície, kedy zamestnanci sú prácou zaťažovaní najmä v noci (z dôvodu, že zákazník alebo klient potrebuje komunikovať počas jeho pracovného dňa, a keďže je prítomný na inom kontinente, je daný časový posun). Hoci sa na zamestnanca nevzťahujú všetky ustanovenie Zákonníka práce vo vzťahu k pracovnému času, je potrebné rešpektovať ustanovenia (aj limity) práce

ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou.“

¹⁵ Právo byť odpojený, resp. *right to stay offline* je moderným označením pre právo zamestnanca na prestávky v práci, nepretržitý denný/týždenný odpočinok a realizáciu súkromnej sféry jeho života. *Right to stay offline* by mal zamestnávateľ rešpektovať a zabezpečiť zamestnancovi prostriedky a vybavenie, ktoré garantujú obmedzenie alebo úplné zastavenie počítačových serverov a tým pádom aj právo byť offline.

nadčas, pracovnej pohotovosti, čo znamená, že výkon domácej práce/telepráce nie je bez obmedzení.¹⁶

Rozdiel telepráce a typických foriem zamestnávania spočíva práve v rozšírení povinností zamestnávateľa voči telezamestnancom, v odlišnostiach pracovného času, mzdového zvýhodnenia a mzdových podmienok pri prekážkach v práci, práci nadčas a pod. Práve z dôvodu osobitosti úpravy, resp. z dôvodu absencie právnej úpravy pracovného času môžeme hovoriť o špecifickom postavení zamestnancov, ktorí vykonávajú teleprácu.

4. ZAISTENIE BOZP PRI TELEPRÁCI A VYVSTÁVAJÚCE APLIKAČNÉ PROBLÉMY

Bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov je potrebné aj z dôvodu priemyselnej revolúcie 4.0 chápať v najširšom možnom slova zmysle a je dôležité upustiť od úzkej koncepcie, ktorá roky v pracovnom práve a práve sociálneho zabezpečenia prevládala. Niekdajšie chápanie ochrany života a zdravia z pohľadu technickej bezpečnosti je potrebné rozširovať o sociálnoprávnu ochranu zamestnancov¹⁷, subsumovať tu aj otázky pracovného času, ochranu pred psychosociálnymi rizikami, pracovným stresom a ochranu osobitných kategórií zamestnancov. Z vecného hľadiska je dôležité BOZP vykladať v zmysle článku 156 ZFEÚ, ktorá ponúka možnosť širšej koncepcie úpravy, ktorú vidíme v úzkej spolupráci medzi členskými štátmi a uľahčení koordinácii ich činnosti vo všetkých oblastiach sociálnej politiky, pod ktorú patrí aj ochrana zdravia pri práci, sociálne zabezpečenie a pracovné podmienky. Výstupom takejto širšej koncepcie sú smernice¹⁸ EÚ, ktoré ponúkajú väčší katalóg možností a povinností v rámci BOZP.

Odpoveď na otázku akým spôsobom zabezpečiť BOZP pri telepráci nachádzame v smernici č. 1991/271/EHS, ktorá bola transponovaná do nášho právneho poriadku nariadením vlády SR č. 276/2006 Z.z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami. Priemyselná revolúcia 4. 0, ktorá je charakterizovaná ako digitálna

¹⁶ DOLOBÁČ, M.: Vplyv telepráce na duševné zdravie zamestnanca. In: Právo, obchod, ekonomika VII. : zborník. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, s. 193 a nasl.

¹⁷ Sociálnu ochranu na Slovensku tvorí systém sociálneho zabezpečenia, ktorý pozostáva zo sociálneho poistenia, z dôchodkového sporenia, zo štátnej sociálnej podpory (ide v princípe o štátne sociálne dávky) a zo sociálnej pomoci - ide najmä o dávky v hmotnej núdzi, kompenzáciu sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia a sociálne služby.

¹⁸ Smernica 2003/88/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, Smernica 1992/85/ES o ochrane matiek, Smernica 1994/33/EHS o pracovných podmienkach mladistvých zamestnancov

revolúcia vyznačovaná zlúčením technológií, ktoré stierajú hranice medzi fyzickými, digitálnymi a biologickými sférami vedú na jednej strane k uľahčeniu práce a možnosti efektívnejšieho skĺbenia pracovného života s tým rodinným, no na strane druhej tu hovoríme o situácií, kedy je zamestnanec tzv. stále pripojený/ stále online. Vecná pôsobnosť smernice a teda aj nariadenia vlády SR sa vzťahuje na IT zariadenia, ktoré zamestnanec používa dlhodobo. Pokiaľ by sa teda jednalo o sporadické alebo krátkodobé používanie IT zariadení smernica by sa na takúto činnosť nevzťahovala. Je teda potrebné používanie takýchto zariadení chápať ako dlhodobé (napr. pol roka) a sústavné (musí to byť gro pracovnej činnosti).

Osobná pôsobnosť je vymedzená nasledovne: „*Zamestnancom je akýkoľvek zamestnanec podľa osobitného predpisu, ktorý používa zariadenie so zobrazovacou jednotkou ako významnú časť svojej práce.*“¹⁹ Osobitný predpis, na ktorý sa nariadenie odvoláva je v tomto prípade zákon. č 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov, presnejšie § 3 písm. b) tohto zákona, ktorý zamestnanca definuje ako :

„1. fyzickú osobu, ktorá v pracovnoprávnom vzťahu alebo v obdobnom pracovnom vzťahu vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu podľa jeho pokynov za mzdu alebo za odmenu,

5. žiak učilišťa, žiak odborného učilišťa, žiak strednej školy pri praktickom vyučovaní a študenta vysokej školy pri praktickej výučbe.“

Osobná pôsobnosť je teda vymedzená kognitívne a nie je možné pod ňu subsumovať inú osobu ako vymedzuje osobitný predpis. Na pracovnom trhu sa čoraz viac vyskytujú subjekty, ktoré naplňajú obsahové požiadavky kladené na zamestnanca, ale nevystupujú v pracovnom pomere, ale v inom zmluvnom vzťahu. Ide o kategórie osôb, ktoré sú k odoberateľovi práce skôr v ekonomickej a hospodárskej závislosti ako v osobnej. Označujeme ich pojmami ako *samozamestnanci* či *kvázi zamestnanci*.²⁰ Ich postavenie nekorešponduje s klasickým chápaním zamestnanca, no ich závislosť na jedinom odoberateľovi nápadne pripomína postavenie zamestnanca.

Pri vecnej pôsobnosti je na úvahe konkrétneho orgánu, či posúdi takúto činnosť ako dlhodobé používanie IT zariadení.

Príloha č. 1 k nariadeniu vlády č. 276/2006 Z. z. vymedzuje už konkrétne požiadavky na zariadenia (klávesnica, obrazovka, pracovný stôl alebo pracovná plocha, pracovné sedadlo), pracovné prostredie (osvetlenie, odrazy svetla a

¹⁹ § 2 písm. b nariadenia vlády SR č. 276/2006 Z.z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami

²⁰ PEDERSINI, R.: „Economically dependents workers“, employment law and industrialrelations. [online]. URL: <http://www.eurofond.europa.eu/eiro/2002/05/study/tn0205101s.htm>.

oslzenie, hluk, mikroklimatické podmienky, neionizujúce žiarenie) a programové vybavenie. Zamestnávateľovi teda nevyplývajú iné povinnosti pri zabezpečení takéhoto pracoviska v porovnaní s pracoviskom u neho na firme, ale treba zdôrazniť, že takéto zabezpečenie pracoviska u zamestnanca doma je podstatne zložitejšie a možno aj nákladnejšie pre zamestnávateľa.

Praktickou otázkou, ktorá sa čoraz častejšie vynára je, či zamestnávatelia dodržiaú takto zákonom kladené podmienky na zaistenie BOZP pri výkone telepráce a ako je takéto zabezpečenie odsledovateľné a sledované inšpekciou práce.

Najväčšou aplikačnou otázkou, ktorá v tejto problematike vyvstáva je odkontrolovanie dodržiavania príslušných právnych predpisov v oblasti BOZP. Inšpekcia práce v zmysle zákona č. 125/2006 Z.z. o inšpekcií práce dáva orgánom štátnej správy v oblasti inšpekcie práce možnosť vykonávať kontrolnú činnosť aj v priestoroch, kde domácky zamestnanec (analogicky teda aj telezamestnanci) vykonáva dohodnutú prácu.²¹ Aplikačný problém teda nevidíme v nemožnosti odkontrolovaní takýchto atypických pracovísk, nakoľko orgány štátnej správ pôsobiace na tomto úseku právomoc kontroly majú. V tomto prípade však narážame na konflikt s článkom 7 Charty (*Každý má právo na rešpektovanie svojho súkromného a rodinného života, obydlia a komunikácie.*) ako aj s článkom 8 Európskeho dohovoru²², ktorý hovorí o ochrane obydlia. Do stretu sa dostáva oprávnenie inšpekcie práce, odborovej organizácie, ktorá pôsobí u zamestnávateľa (§ 149 ZP), či samotného zamestnávateľa na vykonanie kontroly dodržiavania BOZP a nedotknuteľnosti obydlia (v ktorom telezamestnanci pracujú). Východisko z tohto stretu dvoch antagonických postojov právnej úpravy nachádzame v judikatúre Európskeho súdu pre ľudské práva ako aj Súdneho dvora.

V prípade Niemetz Európsky súd pre ľudské práva (ďalej len „ESLP“) prejedlikoval, že : *„rešpektovanie súkromného život musí do určitej miery zahrňovať aj právo na vytváranie a rozvíjanie vzťahov s ďalšími bytosťami. Neexistuje dôvod pre to, aby tento spôsob chápania pojmu súkromný život vylučoval aktivitu profesijnej povahy alebo obchodnej povahy, pretože práve v priebehu pracovnej činnosti má väčšina ľudí značnú, ak nie aj najväčšiu*

²¹ § 2 písm. b zákona č. 125/2006 Z.z. o inšpekcií práce *„Inšpekcia práce sa vykonáva vo všetkých priestoroch, v ktorých domácky zamestnanec vykonáva dohodnutú prácu a v ktorých zamestnanec vykonáva prácu podľa dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.“*

²² Čl. 8 ods. 1 Európskeho dohovoru o ľudských právach *„Každý má právo na rešpektovanie svojho súkromného a rodinného života, obydlia a korešpondencie.“*

Čl. 8 ods. 2 Európskeho dohovoru o ľudských právach *„Štátny orgán nemôže do výkonu tohto práva zasahovať s výnimkou prípadov, keď je to v súlade so zákonom a nevyhnutné v demokratickej spoločnosti v záujme národnej bezpečnosti, verejnej bezpečnosti, hospodárskeho blahobytu krajiny, predchádzania nepokojom alebo zločinnosti, ochrany zdravia alebo morálky alebo na ochranu práv a slobôd iných.“*

príležitosť rozvíjať vzťahy s vonkajším svetom. Nie je možné jasne rozlíšiť, ktoré činnosti jednotlivca tvoria časť jeho profesijného alebo obchodného života a ktoré už nie. “ Z tohto judikátu teda vyplýva nemožnosť vykonania kontroly inšpekciou práce, nakoľko nie je možné rozlíšiť hranicu, kedy sa jedná o súkromný život a kedy o vykonávanie práce. Je pochopiteľné, že tieto dve sféry sa často prelinajú a fungujú paralelne popri sebe a je teda ťažké určiť kedy sa jedná o výkon práce. Tento judikát bol však ďalšou rozhodovacou činnosťou Súdneho dvora negovaný (viď. nižšie).

Súdny dvor pod vplyvom rozhodovacej činnosti ESLEP²³ rozhodol v prípade C-(Roquette) z roku 2002²⁴ nasledovne : „*úkony zasahujúce do práv a slobôd osoby môžu byť preventívne dovolené len za predpokladu, že existujú obavy, že dotknutý podnik sa odmietne podriaadiť kontrole alebo sa pokúsi utajiť alebo odstrániť dôkazy za predpokladu, že kontrola mu bola vopred oznámená. Príslušný vnútroštátny súd však na druhej strane má právomoc odmietnuť navrhované úkony zasahujúce do práv a slobôd osoby, ak závažnosť podozrivého zásahu do hospodárskej súťaže je príliš malá, stupeň pravdepodobnej spoluúčasti dotknutého podniku príliš slabý alebo ak to čo sa hľadá v rámci kontroly je príliš nepodstatné na to aby sa zásah do sféry súkromnej činnosti právnickej osoby spočívajúci v prehliadke budov a pozemku za súčinnosti verejnej moci neukázal ako neprimeraný, ani ako neprípustný s ohľadom na cieľ kontroly.*“²⁵ Záverom tohto rozhodnutia je možnosť vykonania kontroly orgánom inšpekcie práce, avšak len pokiaľ existujú určité obavy z protiprávnej činnosti. Toto rozhodnutie teda úplne vylúčilo možnosť nejakej preventívnej kontroly dodržiavania predpisov BOZP. V nadväznosti na čl. 21 Ústavy Slovenskej republiky, ktorý síce v ods. 1 garantuje nedotknuteľnosť obydľia však s prihliadnutím na ods. 3 môžeme mať za to, že inšpekcia práce môže vykonať kontrolu aj u telezamestnancov a takéto zásahy môžu byť teda zákonom o inšpekcii práce dovolené vtedy, keď je to nevyhnutné na plnenie úloh verejnej správy, čo v našom prípade splnené je. Odsek 3 článku 21 Ústavy Slovenskej republiky tvorí základný právny rámec pre vstup do obydľia na iné účely ako vykonanie domovej prehliadky v trestnom konaní. „*Ak sa obydlie používa aj na podnikanie alebo vykonávanie inej hospodárskej činnosti, takéto zásahy môžu byť zákonom dovolené aj vtedy, keď je to nevyhnutné na plnenie úloh verejnej správy.*“²⁶ Obmedziť základné práva a slobody, medzi ktoré spadá aj nedotknuteľnosť obydľia je nevyhnutné, pokiaľ sledovaný cieľ nemožno dosiahnuť inak. Európsky súd pre ľudské práva je toho názoru, že

²³ DOLOBÁČ, M. a SEILEROVÁ, M. (eds.): Starostlivosť o zdravie zamestnancov. Košice: Vydavateľstvo Šafárik Press, 2018. s. 147. ISBN 9788081526640

²⁴ C-227/88 (Hoechst) 1989, rozhodnutie Súdneho dvora v právnej veci (Roquettes Frère) zo dňa 22.10.2002

²⁵ Bod 80 rozhodnutia C-227/88 (Hoechst) 1989, rozhodnutie Súdneho dvora v právnej veci (Roquettes Frère) zo dňa 22.10.2002

²⁶ Čl. 21 ods. 3 Ústavy SR

oprávnenosť takýchto zásahov je podstatné skúmať z viacerých hľadísk. V prvom rade je potrebné preskúmať, či konkrétny skutkový stav možno považovať *ratione materiae* za súčasť práva na súkromie a následne sledovať kritéria legality zásahu, jeho legitimacy a nakoniec proporcionality. S takýmto názorom sa stotožňuje aj Ústavný súd Slovenskej republiky²⁷. Ústavný súd SR vo veci sp. zn. I. ÚS 74/93 vyjadril názor, že nedotknuteľnosť obydľia nie je absolútna a existujú prípady, kedy zákon určuje povinnosť sprístupniť obydľie. Záver je teda taký, že inšpekcia práce je oprávnená vykonať kontrolu dodržiavania predpisov BOZP u telezamestnanca, a to aj bez jeho súhlasu.²⁸

Možnosť vykonania kontroly dodržiavania predpisov BOZP upravuje aj Rámcová dohoda o telepráci, presnejšie v bode 8. „*S cieľom overiť riadne dodržiavanie predpisov BOZP má zamestnávateľ, zástupcovia zamestnancov a/alebo príslušné orgány prístup na pracovisko zamestnancov na diaľku, v medziach vnútroštátnej legislatívy a kolektívnych zmlúv. V prípade, že zamestnanec na diaľku pracuje doma, podlieha tento prístup predchádzajúcemu súhlasu zamestnanca. Zamestnanec na diaľku je oprávnený požadovať návštevy inšpekcie.*“ Výkladom tohto ustanovenia dospievame k názoru, že telezamestnanci môžu byť podrobení kontrole, ktorú vykoná inšpekcia práce, zamestnávateľ, alebo sociálni partneri, avšak len s predchádzajúcim súhlasom takéhoto zamestnanca.

Ďalším z aplikačných problémov je možné zatajovanie sa zo strany zamestnanca (možno aj na pokyn zamestnávateľa, ktorý nezabezpečil pracovisko pri telepráci tak ako mu to stanovuje predmetné nariadenie vlády). Pri klasickej práci môže prebehnúť kontrola vykonávaná inšpekciou práce dodržiavania právnych predpisov upravujúcich BOZP pomerne jednoducho. Otázne však je, ako by prebehla pokiaľ by telezamestnanec nebol na mieste svojho „pracoviska“ prítomný, resp. by bolo v pracovnej zmluve uvedených viacero možných pracovísk, čo zákon ako taký nezakazuje. V zákone sa nikde neuvádza, či zamestnanec musí byť fyzicky prítomný pri výkone takejto kontroly a máme teda za to, že sprístupniť miesto kde vykonáva teleprácu by mohol aj iný člen domácnosti (napr. manželka). Pokiaľ by sa však zámerne zatajoval, resp. by uviedol viacero pracovísk mohli by sme to kvalifikovať ako úmyselné vyhýbanie sa kontrole a teda to primerane aj sankcionovať. Podľa § 20 ods. 2 zákona č. 125/2006 Z.z. o inšpekcii práce „*Inšpektorát práce je oprávnený uložiť pokutu, ak tento zákon neustanovuje inak fyzickej osobe nachádzajúcej sa na pracovisku zamestnávateľa, ktorá mári výkon inšpekcie práce, môže inšpektorát práce uložiť poriadkovú pokutu vo výške od 65 eur až do 650 eur.*“

Posledný problém, ktorý tu vidíme je prispôbenie pracoviska zamestnanca, ktorý vykonáva teleprácu. Je zákonom dané, aké povinnosti má zamestnávateľ

²⁷ Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. III. ÚS 68/2010-62

²⁸ ČIČ, M. a kol.: Veľký komentár k Ústave. Bratislava: Eurokódex, s. r. o., 2012. 162 p.

voči zamestnancovi z hľadiska „úpravy“ pracoviska. Otázne však je, ako by inšpekcia práce posudzovala prípady, kedy síce zamestnanec má na výkon telepráce upravenú miestnosť na to vyhradenú, ale pracuje v inej miestnosti svojho obydlija, alebo pokiaľ si takúto miestnosť napriek ustanoveniam o BOZP upravil podľa svojich potrieb a porušil pri tom tieto normy.

Keďže medzi práva zamestnávateľa (v určitom kontexte to možno chápať aj ako povinnosť) patrí dohľad nad dodržiavaním predpisov BOZP vyvstáva otázka možnej kontroly pracoviska telezamestnanca aj samotným zamestnávateľom. Samotný zákon o BOZP stanovuje zamestnávateľovi povinnosť „*sústavne kontrolovať a vyžadovať dodržiavanie právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásad bezpečnej práce, ochrany zdravia pri práci a bezpečného správania na pracovisku a bezpečných pracovných postupov*“²⁹. Na takúto kontrolu je oprávnený aj zástupca zamestnancov pre BOZP a teda aj on prichádza do úvahy v rámci kontroly pracoviska a dodržiavania predpisov BOZP telezamestnancom. Nakoľko však Ústava SR poskytuje takéto oprávnenie len orgánom verejnej správy a nie súkromným osobám máme za to, že v tomto prípade by išlo o jednoznačné porušenie práva na nedotknuteľnosť obydlija³⁰. Čl. 21 ods. 1 Ústavy SR však oprávňuje fyzické osoby na vstup do cudzieho obydlija s predchádzajúcim súhlasom toho, kto v ňom býva. Pokiaľ by teda telezamestnanec na výkon kontroly povolil vstup takýmto osobám do svojho obydlija nešlo by o protiprávne konanie. Rovnako to upravuje aj Rámcová dohoda o telepráci.

Pokiaľ by inšpekcia práce zistila nedostatky bude sankcionovať zamestnávateľa ako povinnú osobu v rámci zabezpečenia pracoviska.^{31,32} Vieme

²⁹ § 9 ods. 1 zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov

³⁰ Čl. 21 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky : „*Obydlie je nedotknuteľné. Nie je dovolené doň vstúpiť bez súhlasu toho, kto v ňom býva.*“

³¹ § 19 ods. 2 písm. b zákona č. 125/2006 Z.z. o inšpekcií práce : „*Inšpektorát práce uloží pokutu zamestnávateľovi alebo fyzickej osobe, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, za závažné porušenie povinností vyplývajúcich z predpisov uvedených v § 2 ods. 1 písm. a) od 1 000 eur do 200 000 eur.*“

³² § 19 ods. 6 zákona č. 125/2006 Z.z. o inšpekcií práce : „*Inšpektorát práce pri ukladaní pokuty podľa odsekov 1 a 2 zohľadňuje jej preventívne pôsobenie a pri určovaní výšky pokuty prihliada najmä na*

- a) *závažnosť zisteného porušenia povinností a závažnosť ich následkov,*
- b) *počet zamestnancov zamestnávateľa a riziká, ktoré sa vyskytujú v činnosti zamestnávateľa,*
- d) *skutočnosť, či zistené porušenie povinností je dôsledkom neúčinného systému riadenia ochrany práce u zamestnávateľa alebo či ide o ojedinelý výskyt nedostatku,*
- e) *opakované zistenie toho istého nedostatku.*“

si však predstaviť následné regresné vyžiadanie si takejto sankcie od zamestnanca pokiaľ by zistené nedostatky boli spôsobené priamo ním. Pracovnoprávna zodpovednosť (všeobecná zodpovednosť zamestnanca za škodu) totižto nie je dotknutá sankciou zo strany inšpekcie práce. Riešenie vidíme v § 179 ZP : „Zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi za škodu, ktorú spôsobil zavineným porušením povinností pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním.“

Otázkou, alebo lepšie povedané legislatívnym nedostatkom je aj to, v akom rozsahu je zamestnávateľ povinný zabezpečiť dodržiavanie BOZP. Či v danej konkrétne na prácu vyhradenej miestnosti, alebo vo viacerých miestnostiach, kde sa zamestnanec počas výkonu telepráce bežne zdržiava. Na porovnanie pri klasických pracoviskách a zamestnancoch je zamestnávateľ povinný zabezpečiť dodržiavanie noriem BOZP v celom objekte pracoviska, a teda počnúc nejakou vstupnou halou, cez šatne až po konkrétne pracovisko (v užšom slova zmysle). Z dostupných informácií, ktoré poskytuje inšpekcia práce nie je zrejmé ako má zamestnávateľ postupovať. Dôvodom je aj to, že telepráca v slovenských podmienkach nie je taká rozšírená a teda je to otázkou do budúcnosti. Naším názorom však je, že zamestnávateľ by mal zabezpečiť len danú konkrétnu miestnosť, nakoľko zariadenie a vybavenie obydľia je čisto otázkou súkromných preferencií osôb, ktoré tam bývajú.

ZÁVER

Téma telepráce a zaistenia BOZP je témou nanajvýš aktuálnou aj práve vďaka priemyselnej revolúcii 4.0. Je však pravdou, že nie vo všetkých kútoch sveta je natoľko rozšírenou, aby tvorila tvrdé jadro foriem zamestnávania. Takým kútom sveta je aj Slovenská republika, ktorú zatiaľ priemyselná revolúcia 4.0 nezasiahla v plnej sile. Slovenská právna úprava teda ani zďaleka nie je komplexná a neposkytuje odpovede na všetky vyvstávajúce otázky pri tejto problematike.

Zamestnávatelia nemajú explicitne stanovené povinnosti a ani zamestnanci nemajú zadefinované povinnosti kooperácie so zamestnávateľom v tejto sfére. Prax čoraz častejšie naráža na viacero problémov, ktoré súvisia práve s chýbajúcou legislatívou.

Záverom našej práce teda konštatujeme, že problém je v chýbajúcej právnej úprave, avšak je to pochopiteľné, nakoľko priemyselná revolúcia nemá historický precedens čo sa týka svojej invazívnosti a rýchlosti. V porovnaní s predchádzajúcimi priemyselnými revolúciami, štvrtá sa vyvíja skôr exponenciálne ako lineárnym tempom, a teda zasahuje všetko vôkol seba.

POUŽITÁ LITERATÚRA

1. BARANCOVÁ, H. (ed.): Možnosti a hranice liberalizácie pracovných vzťahov. Bratislava: Sprint dva, 2011. 190 s. ISBN 9788089393503
2. BARANCOVÁ, H. (ed.): Nové technológie v pracovnom práve a bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci. Právne a psychologické aspekty. Praha: Leges, 2019. 202 s. ISBN 9788075022417
3. BARANCOVÁ, H. a kol. Ochrana zamestnanca, súčasnosť a budúcnosť pracovného práva. Bratislava: Sprint dva, 2012. 240 s. ISBN 9788089393664
4. BARANCOVÁ, H.: Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká). Praha: Leges, 2016. 192 s. ISBN 9788075021762
5. BARANCOVÁ, H.: Pracovný čas a judikatúra Súdneho dvora EÚ. Bratislava: Sprint dva, 2012. 243 s. ISBN 9788089393770
6. ČIČ, M. a kol.: Veľký komentár k Ústave. Bratislava: Eurokódex, s. r. o., 2012. 832 s. ISBN 9788089447930
7. Di MARTINO, V.: The high road to teleworking. Geneva: International Labour Office, 2001. 142 s. ISBN 9221108430
8. DOLOBÁČ, M. - SEILEROVÁ, M. (eds.): Starostlivosť o zdravie zamestnancov. Košice: Vydavateľstvo ŠafárikPress, 2018. 366 s. ISBN 9788081526640
9. DOLOBÁČ, M.: Vplyv telepráce na duševné zdravie zamestnanca. In: Právo, obchod, ekonomika VII. : zborník. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017. 521 s. ISBN 9788081525285

Ostatné zdroje

1. <http://www.eurofond.europa.eu/eiro/2002/05/study/tn0205101s.htm>
2. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910050s/index.htm>
3. <https://osha.europa.eu>
4. Európsky dohovor o ľudských právach
5. Nariadenie vlády SR č. 276/2006 Z.z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami
6. Rámcová smernica Rady 89/391/EHS
7. Zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov
8. Zákon č. 125/2006 Z.z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení niektorých zákonov
9. Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce
10. Zmluva o fungovaní Európskej únie

KONTAKT NA AUTORA

zuzana.benadikova@student.upjs.sk

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta

Kováčska 26

040 75 Košice

Slovenská republika

UNIVERZÁLNY ZÁKLADNÝ PRÍJEM - NEGATÍVA A POZITÍVA ZAVEDENIA UNIVERZÁLNEHO ZÁKLADNÉHO PRÍJMU NA TRH PRÁCE A MOŽNOSTI JEHO PRÁVNEHO ZAKOTVENIA

UNIVERSAL BASIC INCOME – NEGATIVES AND POSITIVES OF INTRODUCING UNIVERSAL BASIC INCOME TO LABOUR MARKET AND POSSIBILITIES OF ITS LEGAL REGULATION

Abstrakt

Témou nášho článku je problematika univerzálneho základného príjmu. Otázka zavedenia základného príjmu je pomerne rozsiahla a existuje množstvo názorov, ktoré túto myšlienku podporujú ale aj odmietajú. Touto otázkou je potrebné zaoberať sa v rámci úvah a to hodnotením pozitív a negatív tejto myšlienky, keďže právne zakotvenie základného príjmu nájdeme vo svete len veľmi ťažko. Cieľom nášho článku je poskytnúť čitateľom základné informácie týkajúce sa univerzálneho základného príjmu, histórie ako aj pozitív, negatív, príkladov a snáh o jeho zavedenia. Článok sa snažíme písať s objektívnym pohľadom na túto problematiku aby si čitateľ sám mohol vytvoriť názor o zmyselnosti(potrebnosti)/nezmyselnosti možného zavedenia univerzálneho základného príjmu.

Kľúčové slová: univerzálny základný príjem, história, pozitíva, negatíva, príklady

Abstract

The topic of our article is the issue of universal basic income. The question of introducing basic income is quite extensive and there are many opinions that support this idea but also reject it. This is a question that needs to be addressed in the reflection process by assessing the positive and negative aspects of the idea, as we find it difficult to find the legal basis for basic income in the world. The aim of our article is to provide readers with basic information about universal basic income, history, as well as positives, negatives, examples and efforts to implement it. We try to write the article with an objective view of this issue so that the reader himself can create an opinion on the sensuality / nonsense of the possible introduction of universal basic income.

Key words: universal basic income, history, positives, negatives, examples

ÚVOD

Príjem pre všetkých ako základné ľudské právo. Bezpodmienečný, pravidelný, dostatočne vysoký.... Nezmysel, utópia či naopak potrebnosť až nevyhnutnosť?

K otázke univerzálneho (nepodmienečného) základného príjmu existuje viacero prístupov. Svojich zástancov má medzi ekonómami, podnikateľmi, pravicovo aj ľavicovo orientovanými politikmi. Niektorí vidia jeho potrebnosť najmä s prihliadnutím na nastupujúcu automatizáciu a robotizáciu. Stroje nahrádzajú ľudí a niektoré práce už človek nemusí vykonávať. V iných oblastiach však vznikajú nové pracovné miesta. Preto vzniká odôvodnený strach ľudí zo straty pracovných miest a následného nedokázania zabezpečiť sebe a svojim blízkym dôstojný život.

Iný pohľad na nepodmienečný základný príjem predstavuje zakladateľ a výkonný riaditeľ siete drogérií dm G. W. Werner, ktorý pretavil svoje myšlienky do knihy *Príjem pre všetkých*.

„Stále hovoríme, že niekto má alebo nemá pracovné miesto, pritom väčšina ľudí ho považuje len za miesto na poberanie príjmu. Znamená to, že vykonávajú svoju prácu jedine a iba preto, že potrebujú príjem. Ale tento príjem by potrebovali aj keby žiadnu prácu nemali. Je však zásadný rozdiel medzi miestom, ktoré má človek iba na poberanie príjmu, ktoré vníma iba ako vynútené, na ktorom plní iba príkazy, aby dostal životne nevyhnutný príjem a pracovným miestom, v ktorom vidí zmysel.“¹

Základný príjem ma samozrejme aj svojich odporcov, ktorí poukazujú najmä na rozmach lenivosti v spoločnosti a ťažkosti s hľadaním financií na tento príjem. My sa pokúsime v predkladanom článku bližšie vysvetliť pojem „univerzálny (nepodmienečný) základný príjem“ a rozobrať históriu tejto myšlienky. V ďalšej časti poukážeme na to, či ma základný príjem viac pozitív alebo negatív, aké sú možnosti jeho právneho zakotvenia a či sa tento príjem niekde už podarilo zaviesť.

1. POJEM UNIVERZÁLNY ZÁKLADNÝ PRÍJEM

K otázke univerzálneho základného príjmu existuje mnoho rôznych názorov, ktoré sa však v základoch zhodujú. Univerzálny základný príjem sa inak označuje aj ako nepodmienенý základný príjem, pretože právo na jeho vyplatenie sa vopred

¹ WERNER, G. W.: Príjem pre všetkých., 1. vyd., Bratislava: (Ad Futurum), 2012, s. 66

ani následne neviaže na splnenie určitých podmienok. Mimovládna organizácia BIEN (Basic Income Earth Network) združujúca akademikov, aktivistov a študentov zaoberajúcich sa myšlienkou univerzálneho základného príjmu, ktorá vznikla v roku 1986², chápe univerzálny základný príjem ako pravidelnú peňažnú platbu, ktorá je bezpodmienečne doručená všetkým jednotlivcom, bez potreby preukazovania prostriedkov alebo požiadavky (potreby) práce. Podľa tejto organizácie má univerzálny základný príjem 5 charakteristických znakov:

1. **Periodickosť** - platí sa v určitých intervaloch (mesačných), nie je to jednorazový grant
2. **Peňažná platba** – príjem poskytovaný v peniazoch, ktorý nie je vyplácaný ani v naturáliách, ani v poukážkach určených na konkrétne použitie.
3. **Individualita** - vypláca sa individuálne - a nie napríklad domácnostiam
4. **Univerzálnosť** – platí sa všetkým bez ohľadu na ich finančný stav
5. **Bezpodmienečnosť** - vypláca sa bez požiadavky pracovať alebo preukázať ochotu pracovať³

Belgický filozof, ekonóm a jeden z najväčších zástancov presadenia myšlienky zavedenia univerzálneho základného príjmu Philippe Van Parijs dopĺňa nasledovné: „Univerzálny základný príjem je základným, pretože s ním môže každá osoba bez akýchkoľvek pochyb počítat'. Podľa zákona môže byť doplnený ďalšími príjmami, pochádzajúcimi z práce či zo sporenia, z tržnej sféry alebo od štátu. Definícia tohto príjmu neobsahuje nič, čo by ho spájalo s určitým poňatím základných potrieb. Môže byť stanovený pod i nad hranicu toho, čo je nutné k zaisteniu uspokojivej existencie.“⁴

Ďalším výrazným podporovateľom myšlienky zavedenia univerzálneho základného príjmu je už vyššie spomínaný nemecký podnikateľ a majiteľ sieti drogérií dm G. W. Werner. Vo svojej knihe *Príjem pre všetkých* chápe základný príjem ako „...základný tábor, z ktorého občan štartuje, aby bol činný podľa vlastného uváženia a zodpovednosti. Do tohto základného tábora sa môže, ak je to potrebné na istý čas vrátiť, pretože jeho prežitie je principiálne zaistené..... Každý občan vybavený základným príjmom by v podstate mohol začať podnikat'

² Basic Income Earth Network (online): (citované 27.3.2019) Dostupné na internete https://en.wikipedia.org/wiki/Basic_Income_Earth_Network

³ Aboutbasicincome (online): (citované 27.3.2019) Dostupné na internete: <https://basicincome.org/basic-income/>

⁴ VAN PARIJS, Philippe In VAN PARIJS, Philippe. HRUBEC, Marek. BRABEC, Martin: Všeobecný základný príjem: právo na lenosť, alebo na prežitie? 1. vyd. Praha: Filosofia, 2007, 34 s.

v oblasti, ktorá sa mu páči.....Zaručený príjem by občana oslobodil od najzákladnejších existenčných starostí, a tak by sa mu vytvoril slobodný priestor robiť niečo zmysluplné a pre spoločnosť užitočné.⁵

Český historik Adam Šumichrast vníma univerzálny základný príjem ako sumu peňazí vyplácanú vládou v rovnakej výške a pravidelných intervaloch každému členovi spoločnosti, bez ohľadu na vek, na to či je chudobný alebo bohatý, či pracuje alebo je nezamestnaný. Ide o príjem, s ktorým možno počítať za každých okolností.⁶

Rozdielnosť názorov zástancov zavedenie univerzálného základného príjmu sa vyskytuje najmä pri otázke veku, od ktorého má člen spoločnosti právo na poskytnutie tohto príjmu, teda či toto právo vzniká narodením alebo až dosiahnutím určitého veku. Názorová rôznorodosť sa takisto prejavuje aj v otázkach časového intervalu a výšky sumy, v ktorej ma byť vyplácaný tento príjem. Tento príjem by však mal byť aspoň vo výške, ktorá umožní na ľudsky dôstojnej úrovni uspokojiť základné životné potreby.⁷

2. HISTÓRIA VÝVOJA MYŠLIENKY UNIVERZÁLNEHO ZÁKLADNÉHO PRÍJMU

Hoci sa nám otázka zavedenia univerzálného základného príjmu môže zdať ako otázka, ktorá sa vynorila až v súčasnej dobe, nie je tomu tak. Prvé idey zabezpečenia určitého príjmu pre všetkých prezentoval Thomas More vo svojom diele *Utópia* už v roku 1516, kde navrhuje poskytovať istý príjem na prežitie, ktorý by zabránil kriminalite a jej negatívnym dôsledkom. Podobnou myšlienkou sa zaoberal aj renesančný humanista Johannes Ludovicus Vives. Ten navrhuje aby mestská samospráva zabezpečovala minimálny príjem pre svojich chudobných občanov.

Koncom 18. storočia prichádza francúzsky osvietený filozof, matematik a aktivista Jean Antoine Condorcet s návrhom sociálneho poistenia. Vo svojej publikácii *Náčrt historického obrazu pokrokov ľudského duchapodáva náčrt sociálneho poistenia, ktoré malo bojovať s chudobou, nerovnosťou a neistotou.*⁸ Táto nerovnosť, závislosť a chudobaneustále ohrozuje najpočetnejšiu a

⁵ WERNER, G. W.: Príjem pre všetkých., 1. vyd., Bratislava: (Ad Futurum), 2012, s., 80-81

⁶ ŠUMICHRAS, Adam In DAUBNER, P. a kol.: Budúcnosť Európy: Cesta k postkapitalizmu? , Bratislava: Občianske združenie POLE, 2018, s. 126
Základný príjem (online): (citované 27.3.2019) Dostupné na internete: <https://www.zakladnyprajem.sk/>

⁸ ŠUMICHRAS, Adam In DAUBNER, P. a kol.: Budúcnosť Európy: Cesta k postkapitalizmu? , Bratislava: Občianske združenie POLE, 2018, s. 127

najaktívnejšiu trieduspoločnosti. To ale možno do značnej miery odstrániť poskytnutím rôznych úľav alebo plnení v prípade staroby, strate manžela, otca...⁹

Condorcetove myšlienky neskôr hlbšie rozvíjal filozof Thomas Paine. Podľa Paina majú všetci prirodzený nárok na pôdu. Ľudia sa však rodia do stavu, v ktorom je už pôda zabratá vlastníckmi a preto by mala každá osoba, ktorá dovŕši 21 rokov veku, dostávať jednorazovú dávku. Táto dávka mala predstavovať akúsi kompenzáciu a bola by platená z prostriedkov vybraných v rámci pozemkovej dane.¹⁰ Jeden z jeho ďalších návrhov sa týkal vyplácania „dôchodku“ vo výške 10 libier každému, kto dosiahol 50 rokov.¹¹

Prvým dokumentom, v ktorom môžeme nájsť prvú formuláciu skutočného základného príjmu, je návrh s názvom *Riešenie sociálnych problémov alebo humanitárna ústava*, ktorý v roku 1848 vypracoval Joseph Charlier.¹² Vplyv na jeho názory mali myšlienky utopického socialistu Charlesa Fouriera, ktorý vo svojej práci používal pojem slušné minimum. Slušné minimum je určitá dávka, ktorú by mali dostávať všetci, pretože dochádza k porušovaniu práva na lov a zber. Podľa Charliera sa základný príjem odvodzuje od práva na pôdu, resp. prírodných zdrojov pre každého. Všetku pôdu by mal vlastníť štát a nie súkromní vlastníci. Nie je tomu však tak. Preto navrhol podľa neho spravodlivý návrh určitej kompenzácie medzi minoritou vlastníkov a majoritou bezzemkov.

Fourierove myšlienky zanechali stopu aj na britskom ekonómovi a filozofovi Johnovi Stuartovi Millovi, ktorý vo svojej práci *Princípy politickej ekonómie* uviedol konkrétny návrh univerzálneho základného príjmu: „*Pri rozdeľovaní je isté minimum najskôr pridelené na obživu každému členovi komunity, bez ohľadu na to, či je schopný pracovať alebo nie. Zvyšok produkcie sa rozdelí podľa vopred stanovených pomerov medzi tri elementy – prácu, kapitál a talent*“¹³

Aj v nepokojnom 20. storočí sa sporadicky objavuje myšlienka univerzálneho základného príjmu. Britský matematik, filozof a aktivista Bertrand Russell vo svojej knihe *Cesty k slobode* prezentuje túto myšlienku: „*...určitý malý príjem, dostatočný pre potreby, by mal byť zabezpečený pre všetkých bez ohľadu na to, či pracujú alebo nie, a že väčší príjem - oveľa väčší ako by to mohlo byť odôvodnené*

⁹ Historyofbasicincome (online): (citované 27.3.2019) Dostupné na internete: <https://basicincome.org/basic-income/history/>

¹⁰ Dejiny univerzálneho základného príjmu (online): (citované 27.3.2019) Dostupné na internete: <https://zurnal.pravda.sk/esej/clanok/497592-dejiny-univerzálneho-zakladneho-prijmu/>

¹¹ ŠUMICHRASŤ, Adam In DAUBNER, P. a kol.: *Budúcnosť Európy: Cesta k postkapitalizmu?*, Bratislava: Občianske združenie POLE, 2018, s. 128

¹² Historyofbasicincome (online): (citované 27.3.2019) Dostupné na internete: <https://basicincome.org/basic-income/history/>

¹³ ŠUMICHRASŤ, Adam In DAUBNER, P. a kol.: *tamtiež*, s. 128 - 129

*celkovým množstvom vyprodukovaných komodít - mal by byť daný tým, ktorí sú ochotní angažovať sa v nejakej práci, ktorú komunita uznáva ako užitočnú.*¹⁴

V rovnakom čase predstavil svoj návrh aj ďalší Brit Dennis Milner so svojou manželkou, ktorý sa týkal zavedenia štátneho bonusu vyplácaného týždenne v hotovosti, a ktorý by bol vyplácaný z pomerného príspevku všetkých tých, ktorí majú príjem. Základným príjmom sa zaoberali aj ďalší nemenej známy ekonómovia, filozofi a politici ako napríklad. Clifford Douglas, George Cole, James Tobin alebo Milton Friedman.¹⁵Práve posledný menovaný je spomedzi nich pravdepodobne najznámejší.

Milton Friedman bol americký ekonóm, štatistik, autor, nositeľ Nobelovej ceny za ekonómiu a tvorca nového ekonomického smeru, ktorý je známy ako Chicagska ekonomická škola. Je považovaný za najvplyvnejšieho ekonóma druhej polovice 20. storočia. Friedman kritizoval škodlivosť sociálneho systému štátu a navrhoval ho nahradiť tzv. negatívnou daňou z príjmu. Táto by ľudí oveľa viac motivovala k hľadaniu zamestnania, ako k poberaniu dávok.¹⁶ Friedman bol zástanca slobodného trhového hospodárstvom vplyv štátu videl napríklad práve v zavedení zápornej (negatívnej) dane z príjmu. Cieľom podľa Friedmana je, aby štát stiahol svoj vplyv na jednotlivé formy života a štýly. Silné politické a demokratické spoločstvo však môže malo by diskutovať o priaznivých podmienkach pre individuálnu slobodu a solidaritu a dohodnúť sa na nich. Na zabezpečenie týchto demokratickydohodnutých rámcových podmienok pre autonómiu a solidaritu je potrebný silný politický a demokratický štát s fungujúcim inštitucionálnym zriadením.¹⁷

Pre lepšie pochopenie myšlienky Milтона Friedmana je potrebné aspoň v krátkosti si vymedziť čo znamená pojem negatívna daň z príjmu. Záporná (negatívna) daň z príjmu je jednotná a vratná daň, ktorá prostredníctvom daňovej politiky garantuje minimálnu úroveň príjmu. Ak sa toto minimum v priznaní príjmov presiahne, musí sa zaplatiť príslušnú daň. Naopak, ak sa toto minimum nedosiahne alebo príjmy sa vôbec nedosahujú, štát doplatí rozdiel až do výšky stanoveného minima. Pre získanie nároku nemôže mať zamestnanec príjmy z podielov na zisku či príjmy z podnikania, prenájmu, kapitálového majetku a podobne. Možnými úpravami by sa takáto negatívna daň mohla odstupňovať a rôzne hranice by platili pre rôzne skupiny ľudí napr. pre matky, zdravotne

¹⁴ Historyofbasicincome(online): (citované 28.3.2019) Dostupné na internete: <https://basicincome.org/basic-income/history/>

¹⁵ ŠUMICHRASŤ, Adam In DAUBNER, P. a kol.: Budúcnosť Európy: Cesta k postkapitalizmu?, Bratislava: Občianske združenie POLE, 2018, s. 129 - 130

¹⁶ MiltonFriedman (online): (citované 28.3.2019) Dostupné na internete: <http://ekonomika.oldwebsulik.sk/ekonomovia/milton-friedman-ekonom/>

¹⁷ BLASCHKE,R., Adeline OTTO,A., Norbert SCHEPERS,N.: Grundeinkommen. Geschichte – Modelle – Debatten, Berlin: KarlDietzVerlag, 2010, s. 222 – 223

znevýhodnených, sociálne slabšie skupiny. V porovnaní so základným príjmom negatívna daň nepostihuje všetkých obyvateľov, keďže je vyplácaná iba pracujúcim. Uplatňovanie zápornej dane z príjmu je lacnejšie ako uplatňovanie základného príjmu, pretože sa vyhne vyplácaniu dávok tým, ktorí majú dostatočný príjem, a ich následnému zdaneniu.¹⁸

Príklad nepriamej dane z príjmu

Štát určí hranicu, tzv. štandardný príjem alebo zaručený minimálny príjem, pre ktorý platí, že ľudia zarábajúci menej, neplatia žiadnu daň z príjmu. Okrem toho štát stanoví sadzbu dane z príjmu.

Príjem	Vzorec	Daň	Dávka	Celkový príjem
0 Kč	$(0 - 20\,000) \times 0,15$	0 Kč	3 000 Kč	3 000 Kč
5 000 Kč	$(5\,000 - 20\,000) \times 0,15$	0 Kč	2 250 Kč	7 250 Kč
10 000 Kč	$(10\,000 - 20\,000) \times 0,15$	0 Kč	1 500 Kč	11 500 Kč
15 000 Kč	$(15\,000 - 20\,000) \times 0,15$	0 Kč	750 Kč	15 750 Kč
20 000 Kč	$(20\,000 - 20\,000) \times 0,15$	0 Kč	0 Kč	20 000 Kč
30 000 Kč	$(30\,000 - 20\,000) \times 0,15$	1 500 Kč	0 Kč	28 500 Kč
100 000 Kč	$(100\,000 - 20\,000) \times 0,15$	12 000 Kč	0 Kč	88 000 Kč

19

Túto kapitolu našej práce by sme radi zakončili práve výrokom Milтона Friedmana, v ktorom sa odzrkadľuje snaha zamedziť narastaniu chudoby v spoločnosti: „*Som za znižovanie daní za akýchkoľvek okolností, z akéhokoľvek dôvodu, kedykoľvek je to možné.*“²⁰

¹⁸ Negatívna daň z príjmu (online): (citované 28.3.2019) Dostupné na internete: https://digilib.k.utb.cz/bitstream/handle/10563/40379/kohoutek_2017_dp.pdf?sequence=1&isAllowed=y

¹⁹ Negatívna daň z príjmu (online): (citované 28.3.2019) Dostupné na internete: https://cs.wikipedia.org/wiki/Negativn%C3%AD_da%C5%88_z_p%C5%99%C3%ADjmu

²⁰ Milton Friedman (online): (citované 29.3.2019) Dostupné na internete: <http://ekonomika.oldwebsulik.sk/ekonomovia/milton-friedman-ekonom/>

3. POZITÍVA A DÔVODY POTREBY ZAVEDENIA UNIVERZÁLNEHO ZÁKLADNÉHO PRÍJMU

Ako sme už uviedli vyššie, hoci návrhy univerzálneho základného príjmu sa rôznia, no základ majú rovnaký. Preto môžeme spoločne vymedziť nasledovné pozitívne znaky a dôvody pre zavedenie univerzálneho základného príjmu:

1. Zbavenie sa existenčného strachu– univerzálny príjem môže dať človeku určitú istotu. Zbavením sa strachu, napríklad zo straty zamestnania, bývania alebo neschopnosti zabezpečiť vlastnú rodinu, človek získa väčšiu slobodu a dôstojnosť. Človek zbavený tohto strachu nebude už viac ochotní robiť nezmyselné veci, plniť nezmyselné príkazy, ktoré by inak práve ovplyvnený existenčným strachom plnil.²¹

2. Zabezpečenie základných potrieb pre všetkých –univerzálny základný príjem by slúžil ako nahradenie terajšieho zložitého systému sociálneho zabezpečenia. Keďže tento príjem by bol platený jednotlivcovi bezpodmienečne, nedochádzalo by k situáciám k akým možno dôjsť v terajšom systéme sociálneho zabezpečenia, kedy správny orgán môže udelenie sociálnej dávky v mimoriadnej situácii odmietnuť, a to aj napriek tomu, že žiadateľ sa nachádza v hmotnej núdzi alebo inej pozícii kedy sám nedokáže zabezpečiť svoje základné potreby– môže to byť z dôvodu zle zostaveného zákona alebo právneho predpisu, administratívnej chyby úradníka alebo neznalosťou prijímateľa sociálnej dávky o podmienkach pre jej prijatie.²² Univerzálny základný príjem by mal zaručiť viac ako len prosté existenčné minimum dnešného typu, ak nemá pôsobiť ako zamaskovaná sociálna pomoc pre všetkých.²³

3. Práca pre niečo a nie kvôli niečomu - motivácia robiť niečo „pre peniaze“ namiesto „pre zmysluplnosť“ vedie ku krízam hodnôt v spoločnosti, k plytvaniu a nezmyselným činnostiam a následne krízam ekonomickým. Preto treba dospieť k oddeľovaniu príjmu od práce.²⁴

4. Odľahčenie administratívy– zavedením univerzálneho základného príjmu by došlo k zníženiu počtu úradníkov potrebných na prácu v administratíve, čo by

²¹ Základný príjem (online): (citované 29.3.2019) Dostupné na internete: <https://www.zakladnyprajem.sk/>

²² Univerzálny základný príjem (online):(citované 29.3.2019) Dostupné na internete: https://digilib.k.utb.cz/bitstream/handle/10563/40379/kohoutek_2017_dp.pdf?sequence=1&isAllowed=y

²³ WERNER, G. W.: Príjem pre všetkých., 1. vyd., Bratislava: (Ad Futurum), 2012, s.100

²⁴ Základný príjem (online): (citované 29.3.2019) Dostupné na internete: <https://www.zakladnyprajem.sk/>

mohlo viesť k úplnému zrušeniu určitých úradov a k zníženiu výdavkov potrebných na zabezpečenie týchto úradov. Ušetrené peniaze by sa zahrnuli do systému vyplácania základného príjmu.

5. Postupné zvyšovanie robotizácie výrobných liniek– dnešná doba priniesla situáciu, v ktorej sa prostredníctvom robotizácie znižujú náklady a zrýchľuje výroba. To vedie k znižovaniu dopytu popracovných miestach výrobných robotníkov. Preto sa navrhuje zníženie nezamestnanosti skrátením pracovného týždňa, prípadne skrátenie denných zmien pracovníkov. V spojení so základným príjmom by sa vyriešil problém nedostatku pracovných miest.

6. Pružnosť trhu práce – základný príjem pre všetkých by eliminoval potrebu pracovať kvôli príjmu. Zväčšila by sa sloboda výberu práce a pravdepodobne by sa zvýšila aj produktivita práce, keďže by ľudia vykonávali prácu, ktorá ich baví a nevyhľadávali by prácu len kvôli mzde. V takomto ponímaní by bola mzda iba bonusom.²⁵

„Základný príjem rozšíri aj priestor pre slobodnú voľbu, ak ide o organizačnú podobu platenej práce (napríklad živnosť alebo družstvá). Základný príjem zabraňuje vzniku pasív chudoby a pasív nezamestnanosti. Na rozdiel od podmienenej podpory, teda vyplácaní peňažných dávok, je možné základný príjem kumulovať a kombinovať so zárobkovou prácou.“²⁶

7. Pomoc pre rodiny - Základný príjem by finančne pomohol rodinám s deťmi. Narodením dieťaťa by do rodiny začal prúdiť príjem, ktorý by finančne pokrýval materiálne a vzdelávacie potreby dieťaťa (samozrejme na tento dôvod sa dá pozerieť aj ako na negatívum, keďže vystáva otázka či by sa v niektorých prípadoch nestávali deti iba zdrojom ďalšieho príjmu).

8. Zrušenie dane z príjmov - Systém univerzálneho základného príjmu počítá so zrušením dane z príjmu. Zrušením tejto a ďalších podobných daní a ich nahradenie zavedením jedinej dane by sa znížil priestor pre daňové úniky. Takisto by došlo k zjednodušeniu a tým aj k ľahšej kontrole daňovej správy. Zjednodušenie systému správy daní by malo za následok zlacnenie daňovej správy. Neexistencia daní z príjmov by umožnila podnikom použiť ušetrené finančné zdroje na investície do výroby, modernizácie a tým by sa podporil

²⁵ Univerzálny základný príjem (online): (citované 29.3.2019) Dostupné na internete: https://digilib.k.utb.cz/bitstream/handle/10563/40379/kohoutek_2017_dp.pdf?sequence=1&isAllowed=y

²⁶ WERNER, G. W., Príjem pre všetkých., 1. vyd., Bratislava: (Ad Futurum), 2012, s.41

ekonomický rozvoj. Ďalším dôsledkom zrušenia tejto dane by bolo zmiznutie nelegálnej práce.²⁷

4. NEGATÍVA ZAVEDENIA UNIVERZÁLNEHO ZÁKLADNÉHO PRÍJMU

1. Zníženie dopytu po práci- Jedným z negatívnych následkov zavedenia univerzálneho základného príjmu môže podľa niektorých byť zníženie dopytu po najnižších neatraktívnych pozíciách, z ktorých by plynula príliš nízka mzda. Systém by umožňoval zamestnávateľom za rovnakú prácu platiť nižšie mzdy ako v súčasnosti.²⁸ Človek zabezpečený dostatočným príjmom by mohol stratiť záujem vykonávať náročnejšie alebo finančne menej ohodnotené práce. Touto myšlienkou sa zaoberá aj G. W. Werner, ktorý ako sme už vyššie spomínali patrí medzi najväčších zástancov zavedenia univerzálneho základného príjmu. Vo svojej knihe *Príjem pre všetkých* uvádza nasledovné: „*Ak sa príjmy akéhokoľvek druhu nebudú pripočítavať k základnému príjmu, bude základný príjem pôsobiť takpovediac substitučne voči mzde. To znamená, že základný príjem by sa síce „byrokraticky“ nepripočítal k mzdám, ale by takpovediac vplynul do celkovej sumy miezd a rátalo by sa s ním pri všetkých rokovaníach o mzdách medzi podnikmi a pracovníkmi.*“²⁹

2. Otázka zdroja financií na základný príjem –to aké množstvo financií bude treba pri vyplácaní základného príjmu závisí od výšky tohto príjmu. Ak má byť dávka pre každého občana v primeranej výške, aby skutočne dokázala garantovať aspoň základnú životnú úroveň, jej zavedenie by bolo nutné kompenzovať na príjmovej strane rozpočtu výrazným zvýšením daňového a odvodového zaťaženia. Na druhej strane, ak by bola univerzálna dávka príliš nízka, u najzraniteľnejších skupín obyvateľstva by zvýšil riziko chudoby. Aplikácia všeobecného základného príjmu ako piliera pre sociálne zabezpečenie by teda bolo buď príliš nákladné, alebo by zhoršilo situáciu najzraniteľnejších skupín obyvateľstva, čím by čiastočne popieralo zmysel sociálneho zabezpečenia ako takého.³⁰Bližšie túto otázku rozoberieme v nasledujúcej kapitole.

²⁷ Základný príjem (online): (citované 29.3.2019) Dostupné na internete: <https://www.zakladnyprajem.sk/wp-content/uploads/2014/02/OaS-2013-03-NZP.pdf>

²⁸ Univerzálny základný príjem (online): (citované 31.3.2019) Dostupné na internete: https://digilib.k.utb.cz/bitstream/handle/10563/40379/kohoutek_2017_dp.pdf?sequence=1&isAllowed=y

²⁹ WERNER, G. W.: *Príjem pre všetkých.*, 1. vyd., Bratislava: (Ad Futurum), 2012, s.106

³⁰ Analýza možností zvýšenia čistého príjmu zamestnancov (online): (citované 31.3.2019) Dostupné na internete: https://www.ia.gov.sk/data/files/NP_CSD_II/Analzy/RUZ/RUZ_Analyza_Analyza_moznosti_zvysenia_cisteho_prijmu_zamestnanca.pdf

3. Spravodlivosť základného príjmu - dôsledkom prípadnej nízkej hodnoty základného príjmu by sa nemusel naplniť základný cieľ základného príjmu. Základný príjem ako náhrada terajšieho systému sociálneho zabezpečenia by mohol mať za následok nie zníženie úrovne chudoby ale pravý opak.³¹ Životná úroveň by sa mohla znížiť najmä u ľudí, u ktorých bola sociálna dávka od štátu vyššia ako základný príjem. Navyše základné potreby nie sú u všetkých jedincov rovnaké (napr. hendikepovaní). Túto medzeru by však aj naďalej mohli aj naďalej vyplňať neziskové príspevkové organizácie zamerané na pomoc materiálne slabším.³²

4. Podpora lenivosti - mnohí ľudia sa stotožňujú s tým, že sa objaví veľké množstvo ľudí, ktorí dokážu jednoducho existovať aj bez dôstojnej práce a preto základný príjem spôsobí značné straty. Poberanie základného príjmu a nevykonávanie žiadnej práce sa môže iným, najmä tým pracujúcim javiť ako nespravodlivé.

5. Základný príjem ako politický nástroj – samozrejme nemožno vylúčiť zneužívanie základného príjmu na politický boj. Základný príjem, o ktorom by pravdepodobne rozhodovala zákonodarná moc by sa stal silným nástrojom v rukách práve vládnucich strán.

6. Univerzálna heterogénnosť - základný príjem počítá s rovnakým príjmom pre všetkých. To by však znamenalo, že jednotlivci v niektorých častiach krajiny by boli oproti tým žijúcim v iných častiach, zvyhodnení, keďže život v jednotlivých častiach nie je rovnako nákladný.³³

³¹ Analýza možností zvýšenia čistého príjmu zamestnancov (online): (citované 31.3.2019) Dostupné na internete: https://www.ia.gov.sk/data/files/NP_CSD_II/Analyzy/RUZ/RUZ_Analyza_Analyza_moznosti_zvysenia_cisteho_prijmu_zamestnanca.pdf

³² Základný príjem (online): (citované 1.4.2019) Dostupné na internete: <https://www.zakladnyprajem.sk/wp-content/uploads/2014/02/OaS-2013-03-NZP.pdf>

³³ Základný príjem (online): (citované 1.4.2019) Dostupné na internete https://openiazoch.zoznam.sk /cl/18_4052/--nedostatkov-myslienky-rozdavania-penazi-Univerzalny-zakladny-prajem-vytvori-mechanismus-centralnej-kontroly

5. MOŽNOSTI PRÁVNEHO ZAKOTVENIA UNIVERZÁLNEHO ZÁKLADNÉHO PRÍJMU

Niektoré otázky súvisiace so zavedením univerzálneho základného príjmu sme rozobrali už v rámci predchádzajúcich kapitol, iné sa pokúsime rozobrať v tejto kapitole. V druhej časti tejto kapitoly uvedieme niektoré z odskúšaných prípadov pokusu o zavedenie základného príjmu.

1. Stanovenie základnej čiastky – Výška základného príjmu bude závisieť od stavu financií v štátnom rozpočte. Z predchádzajúcich kapitol nám jasne vyplýva, že nastavenie výšky tohto príjmu je nesmierne dôležité pre úspešnosť tejto myšlienky. Príliš vysoký príjem nebude ľudí motivovať zároveň s poberaním príjmu aj pracovať. Príliš vysoký príjem takisto môže byť pre štát nadmieru nákladný a v konečnom dôsledku neuzvládnuteľný. Naopak príliš nízky príjem môže prehľbiť a zvýšiť mieru chudoby v spoločnosti.

K otázke výšky základného príjmu existuje viacero prístupov:

1. Základný príjem odvodený od minimálnej mzdy –pretože vo výpočtoch minimálnej mzdy je zahrnutá potrebná suma pre uspokojenie základných potrieb. Takto vysoký základný príjem je finančne nákladný a skôr nerealizovateľný. Takisto by mohol motivovať ľudí žiť aj bez vykonávania určitej práce.

2. Základný príjem odvodený od životného minima - nižšia nákladovosť a väčšia závislosť ľudí od práce robí tento príjem realizovateľnejší. Pre pracovne aktívnych ľudí má byť iba určitým odľahčením, ktoré pokrýva časť výdavkov z celkového objemu peňazí spotrebovaných na základné potreby.

3. Priemer životného minima a minimálnej mzdy – príjem v tejto výške sa ukazuje ako najviac súladný s myšlienkou univerzálneho základného príjmu.

Nie všetci jednotlivci však majú rovnaké základné potreby. Teórie počítajú aj so základným príjmom pre neplnoleté deti v zníženej (polovičnej) výške a zvýšenie základného príjmu o určité percento pre hendikepovaných.³⁴

2. Odkiaľ nabrat' financie na základný príjem ?

Univerzálny základný príjem ráta so zrušením dane z príjmu. Dane ale tvoria väčšinu štátneho rozpočtu a bez financií v štátnom rozpočte by ani nemohlo dochádzať k vyplácaniu základného príjmu. Základný príjem však ráta so spotrebnou daňou, resp. DPH, ktorej by podliehali všetky tovary a služby. Takto

³⁴ Univerzálny základný príjem (online): (citované 1.4.2019) Dostupné na internete: https://digilib.k.utb.cz/bitstream/handle/10563/40379/kohoutek_2017_dp.pdf?sequence=1&isAllowed=y

vybraná daň by tvorila významnú časť financií určených na vyplácanie základného príjmu.³⁵Sadzba tejto dane by sa ale musela oproti súčasnej sadzbe zvýšiť.

Inými zdrojmi financií by mohli byť už vyššie spomenuté ušetrené náklady pri jednoduchšej správe daní ako aj zrušenie všetkých daňových výnimiek a bonusov – to však naráža na ďalšie negatívum zavedenia základného príjmu – nespravodlivosť základného príjmu.

Podľa nášho názoru by sa mohlo uvažovať o vyššom „zdanení“ zamestnávateľov(podnikov). Keďže by nemuseli odvádzať odvody za zamestnancov a takisto by mohlo dôjsť k zníženiu miezd, mali by financie, z ktorých by okrem vynakladania prostriedkov na technické napredovanie odvádzali aj určité percento ziskov do štátneho rozpočtu.

Príklad financovania základného príjmu.

V Belgicku predstavili model, kde by základný príjem bol 1 500 eur mesačne a pre deti do 18 rokov 200 eur. Celkové náklady na základný príjem vyšli na 187,4 miliardy eur. Ak by sa zrušili všetky dávky v nezamestnanosti, zrušili by sa dôchodky pre seniorov, materské a rodičovské dávky a iné sociálne príspevky ušetrili by 70,7 miliardy eur. Ostáva nájsť zvyšných 116,7 miliardy eur. Zrušením dávok by sa značne zredukoval aj počet zamestnancov verejnej správy a reformou by štát ušetril 25,5 miliardy eur. Zvyšných 91,2 miliardy by Belgicko našlo v daňovej reforme: zvýšením DPH na 25 percent (16 miliárd eur) a ďalšie miliardy by krajina získala z 25-percentného zdanenia majetku aj kapitálových výnosov. V Belgicku sú dane z majetku šesť percent, ale dane z práce 43 percent. Tento rozdiel navrhujú úplne zmazať a zaviesť priemernú daň z majetku i príjmu 25 percent (dane by však boli progresívne). Po dokončení výpočtu zvýšilo 4,2 miliardy mesačne navyše do rozpočtu.³⁶

3. Vplyv zavedenia univerzálneho základného príjmu na právny poriadok –zavedenia tohto príjmu by predstavoval zásah do takmer každej oblasti práva. Tento zásah by bol najbadaateľnejší v odvetviach pracovného a daňového práva. Oblasť daňového práva by sa podstatne zjednodušila, keďže by existovala už iba jedna univerzálna daň (DPH), čo by malo vplyv na daňovú správu, ktorá

³⁵ Základný príjem (online): (citované 1.4.2019) Dostupné na internete: <https://www.zakladnyprajem.sk/wp-content/uploads/2014/02/OaS-2013-03-NZP.pdf>

³⁶ Základný príjem (online): (citované 1.4.2019) Dostupné na internete: <https://www.etrend.sk/ekonomika/zakladny-prajem-peniaze-za-nic-ktore-zachrania-ludi.htm>

by si už nevyžadovalo také množstvo financií na chod. Na miestne dane by základný príjem nemusel mať dopad.

V oblasti pracovného práva by sa základný príjem mohol dotknúť najmä pracovného času, miezd ale aj kolektívneho vyjednávania. Ak by nedošlo k nezáujmu o prácu ale presnému opaku, mohol by sa uprednostňovať pracovný pomer na kratší pracovný čas, čo by umožnilo vykonávať určitú prácu väčšiemu počtu jednotlivcov. To je dôležité aj s prihliadnutím na obavu verejnosti z narastajúcej nezamestnanosti spôsobenej automatizáciou a nahradzovaním ľudskej práce strojmi. V súvislosti s týmto sa nám môže naskytnúť otázka, či by bola potreba práce v jednotlivých oblastiach rovnaká najmä ak by bol o výkon niektorých prác vyšší záujem v dôsledku čoho by sa v rôznych odvetviach mohla výrazne líšiť dĺžka potrebného pracovného času jednotlivých zamestnancov. Tento nepomer by sa mohlo podariť vyriešiť skrz motiváciu vyššími mzdami v oblastiach, kde by záujem o prácu bol nedostatočný. Hoci teória tvrdí, že základný príjem nebude mať vplyv na zmenu výšky miezd, prax môže ukázať opak. Človek zabezpečený už základným príjmom bude ochotnejší vykonávať ľahšie práce aj za nižšie mzdy, naopak práce, o ktoré nebude záujem budú musieť ponúknuť vyššie finančne ohodnotenie a teda posilní sa aj oblasť kolektívneho vyjednávania. Zamestnávateľ na jednej strane získa financie neplatením odvodov za zamestnanca no na druhej strane bude pri menej atraktívnych prácach musieť tieto financie využiť na navýšenie miezd, inak bude odsúdený na neúspech a krach.

Zavedenie univerzálneho základného príjmu by bezpochyby malo významný vplyv na právnu úpravu týkajúcu sa pracovného práva. V našich pomeroch by pravdepodobne muselo prísť k rozsiahlej novelizácii najmä Zákonníka práce. Mnoho inštitútov a ustanovení zákona by mohlo stratiť význam alebo by sa ich význam mohol zmeniť či zúžiť. Univerzálny príjem počíta so zrušením celého systému sociálneho zabezpečenia a teda právna úprava v tejto oblasti by už nebola potrebná alebo jej potreba by bola minimálna.

Väčší záujem o podnikanie zvýši význam obchodného práva. Nemôžeme vylúčiť ani vplyv na ďalšie oblasti práva – trestné, občianske. Takisto nie je vylúčené aj ústavné zakotvenie základného príjmu. Toto zakotvenie by však bolo na úžitok iba ak by bolo formulované všeobecné a dávalo by možnosť pri zmene v spoločnosti a v prípade narastajúcich cien výšku základného príjmu zákonným predpisom zmeniť.

Príklady zavedenia univerzálneho základného príjmu

Aljaška- základný príjem na Aljaške je vyplácaný každoročne z peňažných prostriedkov Aljašského stálego fondu už od roku 1982, kedy túto myšlienku presadil guvernér štátu Aljaška Jay Hammond. Tento fond je financovaný zo ziskov obchodu s ropou a z príjmov ťažby ďalších energetických surovín. S týmto fondom nakladá inštitúcia Alaska Permanent Fund Corporation, ktorá funguje ako podnik na celosvetovej úrovni a hospodári s nadobudnutými peňažnými prostriedkami efektívne, tak aby aktívne zvyšovala ich hodnotu. Základný príjem je vyplácaný každému kto na Aljaške legálne býva najmenej po dobu šesť mesiacov. Vďaka základnému príjmu sa Aljaška stala najviac rovnostárskym štátom USA a tento príjem láka na toto územie žiť ďalších ekonomicky aktívnych jedincov.³⁷

Fínsko –v roku 2017 Fínsko spustilo experiment, keď 2000 osobám bez práce garantovalo garantovaný mesačný príjem vo výške 560 € s možnosťou popri poberaní tohto príjmu aj pracovať. Aby mohol byť tento príjem osobám vyplatený, nemusia spĺňať žiadne podmienky ani nič preukazovať. Hlavnou úlohou tohto experimentu má byť skúmanie či tento systém motivuje ľudí viac k hľadaniu si práce.³⁸ Výsledok tohto experimentu bol nasledujúci - garantovaný príjem nezvýšil zamestnanosť no prispel k zlepšeniu životných podmienok jeho účastníkov.³⁹

Švajčiarske referendum -5. júna 2016 sa vo Švajčiarsku uskutočnilo referendum, v ktorom sa švajčiarskych obyvateľov pýtali, či sú za zavedenie základného bezpodmienečného príjmu. Za zavedenie tohto príjmu hlasovalo iba 23,1% voličov. Jediným rizikom, pre ktoré odmietali tento návrh aj vláda a parlament Švajčiarska, je zníženie záujmu o prácu, čím by sa oslabil ekonomika a sociálny systém krajiny.⁴⁰

³⁷ Univerzálny základný príjem (online): (citované 1.4.2019) Dostupné na internete: https://digilib.k.utb.cz/bitstream/handle/10563/40379/kohoutek_2017_dp.pdf?sequence=1&isAllowed=y

³⁸ Finskospouští experiment sestejným příjmem pro nezaměstnané (online): (citované 1.4.2019) Dostupné na internete: https://www.idnes.cz/ekonomika/zahranicni/finsko-spustilo-experiment-se-stejnym-prijmem.A170101_130209_eko-zahranicni_fih

³⁹ Fínsky minister: Univerzálny základný príjem je pre nás uzavretou kapitolou (online): (citované 2.4.2019) Dostupné na internete: <https://euractiv.sk/section/socialna-politika/interview/finsky-minister-univerzalny-zakladny-prijem-je-pre-nas-uzavretou-kapitolou/>

⁴⁰ Univerzálny základný príjem (online): (citované 2.4.2019) Dostupné na internete: https://digilib.k.utb.cz/bitstream/handle/10563/40379/kohoutek_2017_dp.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Európska občianska iniciatíva –14.1.2013 Európska komisia zaregistrovala občiansku iniciatívu za nepodmienečný základný príjem. Téma iniciatívy bola formulovaná ako „*Žiadosť smerovaná komisii o podporu spolupráce medzi členskými štátmi (podľa čl. 156 ZFEU) s ohľadom na preskúmanie Bezpodmienečného základného príjmu (BZP) ako nástroja na zlepšenie ich súčasných systémov sociálneho zabezpečenia.*“ Pričom bezpodmienečný základný príjem bol definovaný nasledovne: „*BZP nenahradzuje sociálny štát, ale dopĺňa a transformuje ho z kompenzačného na emancipačný sociálny štát.*“⁴¹

ZÁVER

„*Zavedenie nepodmienečného základného príjmu by bolo bezpochyby systémovou zmenou. Nikto netvrdí, že by to bolo jednoduché. Ale je to politicky, právne a finančne možné.*“⁴²Túto myšlienku prezentuje G. W. Werner v závere svojej knihy *Príjem pre všetkých*. Je tomu však naozaj tak? Sú krajiny pripravené na takúto zmenu? A bol by tento systém pre každú krajinu vhodnejší ako ten dnešný? To sú otázky, na ktoré odpoveď nám dá budúcnosť – bližšia či vzdialenejšia, v závislosti od vývoja v spoločnosti. Jedno však je isté. Univerzálny základný príjem už nie je témou, ktorú rozoberá len pár jedincov, ktorí sú preto v spoločnosti považovaní za utopistov či rojkov. Univerzálny základný príjem sa stal témou čoraz viac sa vyskytujúcou o čom svedčia aj viaceré experimenty s jeho zavedením. Základný príjem sa stáva súčasťou programov politických strán. Hoci sa názory na túto tému viac či menej rôznia v jednom sa asi všetci zhodneme. Človek potrebuje pre svoj dôstojný život určitý príjem a štát by sa mal postarať o to aby tento dôstojný život viedli všetci jeho občania. Tento príjem dnes plynie väčšinou z práce. Práca je chápaná ako neoddeliteľná súčasť života. Človek by mal byť pri výbere tejto práce slobodný, čo sa však nedeje. Z obavy o existenciu je častokrát ochotný vykonávať aj ťažké, finančne nízko ohodnotené alebo jeho život ohrozujúce práce. Základný príjem by mohol tento stav odstrániť.

POUŽITÉ PRAMENE

1. WERNER, G. W.: *Príjem pre všetkých*., 1. vyd., Bratislava: (Ad Futurum), 2012, s., 66- 242, ISBN 978-80-970988-1-0

⁴¹ MOLNÁR, B. In HRUBEC, M. a kol.: *Nepodmienečný základný príjem*, Praha: Ekumenická akadémia, 2013. s. 23 – 24

2. VAN PARIJS, Philippe In VAN PARIJS, Philippe. HRUBEC, Marek. BRABEC, Martin: Všeobecný základní příjem: právo na lenost, nebo na přežití? 1. vyd. Praha: Filosofía, 2007, 34 s. ISBN 978-80-7007- 259-2.
3. ŠUMICHRAST, Adam In DAUBNER, P. a kol.: Budúcnosť Európy: Cesta k post- kapitalizmu? , Bratislava: Občianske združenie POLE, 2018, s. 126-130, ISBN 978 – 80 – 570 – 0356 – 4
4. BLASCHKE,R., Adeline OTTO,A., Norbert SCHEPERS,N.: Grundeinkommen.Geschichte–Modelle – Debatten, Berlin: KarlDietzVerlag, 2010, s. 222 – 223, ISBN 978-3-320-02210-5
5. MOLNÁR, B. In HRUBEC, M. a kol.: Nepodmíněný základní příjem, Praha: Ekumenická akademie, 2013. s. 23 – 24, ISBN 978-80-87661-06-2
6. Basic Income Earth Network (online): (citované 27.3.2019) Dostupné na internete [https://en.wikipedia.org/ wiki/Basic_Income_Earth_Network](https://en.wikipedia.org/wiki/Basic_Income_Earth_Network)
7. About basic income (online): (citované 27.3.2019) Dostupné na internete: <https://basicincome.org/basic-income/>
8. History of basic income (online): (citované 27.3.2019) Dostupné na internete: <https://basicincome.org/basic-income/history/>
9. Základný príjem (online): Dostupné na internete: <https://www.zakladnyprajem.sk/>
- 10.Dejiny univerzálneho základného príjmu (online): Dostupné na internete: <https://zurnal.pravda.sk/esej/clanok/497592-dejiny-univerzálneho-zakladneho-prijmu/>
- 11.Milton Friedman (online): Dostupné na internete: <http://ekonomika.oldweb.sulik.sk/ekonomovia/milton-friedman-ekonom/>
- 12.Negatívna daň z príjmu (online): Dostupné na internete: https://digilib .k.utb.cz/bitstream/handle/10563/40379/kohoutek_2017_dp.pdf?sequence=1&isAllowed=y

13. Univerzálny základný príjem (online): Dostupné na internete: https://digilib.k.utb.cz/bitstream/handle/10563/40379/kohoutek_2017_dp.pdf?sequence=1&isAllowed=y
14. Analýza možností zvýšenia čistého príjmu zamestnancov (online): Dostupné na internete: https://www.ia.gov.sk/data/files/NP_CSD_II/Analyzy/RUZ/RUZ_Analyza_Analyza_moznosti_zvysenia_cisteho_prijmu_zamestnanca.pdf
15. Fínsko spouští experiment se stejným příjmem pro nezaměstnané (online): Dostupné na internete: https://www.idnes.cz/ekonomika/zahranicni/finsko-spustilo-experiment-se-stejnym-prijmem.A170101_130209_eko-zahranicni_fih
16. Fínsky minister: Univerzálny základný príjem je pre nás uzavretou kapitolou (online): Dostupné na internete: <https://euractiv.sk/section/socialna-politika/interview/finsky-minister-univerzalny-zakladny-prijem-je-pre-nas-uzavretou-kapitolou/>

KONTAKT NA AUTORA

ivan.vana@upjs.sk

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta

Kováčska 26

040 75 Košice

Slovenská republika

RECENZNÉ POSUDKY

doc. JUDr. Regina Hučková, PhD.

Na základe požiadania editorkou študentského zborníka, ktorý je výstupom zo študentského sympóziá organizovaného Katedrou pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, a po preštudovaní odovzdaných študentských príspevkov **p o d á v a m** tento recenzný posudok.

V úvode posudku chcem uviesť niekoľko poznámok súvisiacich s aktivitou vyššie spomenutého pracoviska a zvolenou témou študentského sympóziá. Študentské sympóziá sa na našej fakulte už udomácnili a predstavujú pre študentov, ktorí nerezignovali len na povinnú časť svojho štúdiá, ideálnu formu ako si prehĺbiť svoje poznatky v rôznych oblastiach práva. Takto sa u nás organizujú sympóziá z medzinárodného práva, obchodného práva a pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia sa v súčasnom období venuje viacerým zaujímavým výskumným témam. Posudzovaný zborník je vydaný v rámci riešenia vedeckého grantu APVV-16-0002 Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca. V súčasnom období, keď v každej sfére právnej regulácie výrazne dominuje téma 4.priemyselnej revolúcie, si neviem predstaviť aktuálnejšiu tému ako tú, ktorú zvolili organizátori v poradí 4.študentského sympóziá. Študentské príspevky sú zamerané na problematiku ochrany zamestnanca cez perspektívu dôsledkov priemyselnej revolúcie 4.0., ktoré však v súčasnosti nie sú ešte merateľné. Jednotlivec a jeho postavenie je častým objektom záujmu regulácie na rôznej úrovni. V súčasnosti najmä európska legislatíva produkuje mnoho predpisov regulujúcich ochranu jednotlivca z rôznej perspektívy.

Rozsahovo nie veľmi rozsiahly zborník je zostavený z piatich študentských príspevkov spracovaných na interesantné témy. Zborník z koncepčného hľadiska začína veľmi vhodne príspevkom Viktórie Tumidalskej, ktorá analyzuje problematiku „*Priemysel 4.0 a jeho vplyv na trh práce*“. Predmetná téma je síce interesantná, i keď z hľadiska rozsahu náročná a vydala by nepochybne aj na samostatnú kvalifikačnú prácu, či vedeckú publikáciu. Preto vtlesniť a vystihnúť podstatu problematiky na desiatich stranách je relatívne problematické. Študentka skôr popisným spôsobom poukázala na otázky spojené s vplyvom priemyselnej revolúcie na trh práce, a to najmä vo sfére organizácie práce, štruktúre práce, atď. Ďalší článok pojednáva o interdisciplinárnej problematike a jeho autorom je Martin Rusnák „*Kolaboratívna ekonomika a jej vplyv na pojem závislá práca*“. V príspevku sa autor zameriava na problematiku na pomedzí medzi obchodným a pracovným právom, ktorá je v súčasnosti veľmi aktuálna. Sme svedkami toho, že do v minulosti dvojstranných záväzkových vzťahov vstupuje tretí subjekt v pozícii sprostredkovateľa. V kontexte týchto vzťahov vystupujú do popredia

otázniky v súvislosti s pracovnoprávnymi normami a ich aplikáciou v rámci realizácie týchto transakcií.

Pútavým a mimoriadne aktuálnym je i článok Lukáša Macka o inštitúte práce z domu s podtitulom možnosť, nevyhnutnosť či výhoda?. Zuzana Beňadiková vo svojom príspevku analyzuje inštitút telepráce a zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v kontexte tohto osobitného inštitútu a jeho špecifik.

Posledný článok spracoval Ivan Vaňa a pojednáva o univerzálnom základnom príjme a o negatívnych a pozitívnych aspektoch jeho zavedenia na trh práce. Analyzuje i právne mantinely jeho zavedenia.

Celkovo sú články v študentskom zborníku spracované na adekvátnej odbornej úrovni zodpovedajúcej skúsenostiam a znalostiam ich autorov. Ako som v úvode príspevku uviedla častokrát je vzácnejšia cesta, po ktorej sa ide k cieľu, než samotný cieľ (i keď ten samozrejme tiež nie je zanedbateľný). Podľa môjho názoru však študenti už tým, že sa podujali odprezentovať zvolenú tému pred odborným auditóriom a konfrontovať výsledky svojej práce s názorom iných kolegov, ale najmä pedagógov, urobili pre seba kus užitočnej práce. Príspevky, ktoré budú publikované v posudzovanom zborníku, sú už len povestnou čerešničkou na torte. Pevne verím, že aspoň pár študentom na našej fakulte vydrží entuziazmus v sebazvedelávaní a túžba nielen po minime vedomostí, ale aj po rozšírení obzorov aj za penzum preberané na povinných predmetoch.

Odporúčam **publikovať** predložený zborník študentských vedeckých prác a pozitívne hodnotím aktívne zapojenie sa študentov do vedeckej činnosti v rámci riešenia grantového projektu kolektívom učiteľov Katedry pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia.

JUDr. Vladimíra Žofčinová, PhD.

Recenzovaný zborník je v poradí ďalším výstupom z riešenia výskumnej úlohy APVV-16-0002 Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca. Príspevky odzneli na študentskej vedeckej konferencii v apríli 2019. Oceňujem, že mladých ľudí, študentov práva, zaujala problematika ochrany zamestnancov pred hrozbami dosiaľ nedoriešených možných dopadov automatizácie a digitalizácie výrobných procesov a prejavili vôľu sa ňou z hľadiska pracovného práva zaoberať a nové aspekty spracovať.

Nemožno poprieť aktuálnosť a náročnosť ústrednej témy, ktorou sa autori príspevkov zaoberali, pretože sa koncentruje na dva, na prvý pohľad nesúrodé a protichodné aspekty. Jeden z nich sleduje ciele rýdzo výrobného a ekonomického charakteru pri uplatňovaní výsledkov napredujúcej vedy a techniky a ich zavádzaní do výrobných procesov (automatizácia, nahrádzanie súčasnej techniky výrobkami, procesmi a schémami oveľa vyšších generácií, a pod.). Druhý sa týka dôsledkov, ktoré sa v celosvetovom meradle už objavujú a sú spojené s obavami pracujúcich ľudí o svoje pracovné miesta, o svoju schopnosť prispôbovať sa novým požiadavkám na vzdelávanie a rekvalifikáciu. Avšak mnoho z nich chápe, že ich možnosti, spôsobilosti a predispozície na tento proces nestačia.

Zborník predstavuje súbor študentských prác, ktoré netvorí jednotný celok z hľadiska ich obsahu, ale sledujú nosnú tému. Príspevky sa zameriavajú na priemyselnú revolúciu 4.0 z rôznych uhlov pohľadu. V popredí dominujú otázky, úvahy a myšlienky o vývoji pracovnoprávných vzťahov pod vplyvom novej priemyselnej revolúcie, o ich zmenách, o zmenách v organizácii práce, o tom, či bude vôbec možné udržať doterajší model výkonu závislej práce pre zamestnávateľa.

Ústrednou myšlienkou posudzovaného zborníka je hľadanie vyváženosti medzi technickým pokrokom a formami a spôsobmi realizácie výkonu závislej práce bez zásadného ohrozenia väčšiny pracovných miest a dopadov na zdravie zamestnancov.

Príspevok *V. Tumidalskej* je zameraný na vzťah medzi priemyselnou revolúciou 4.0 a trhom práce. Za nevyhnutné pre úspešné uplatnenie tohto inovatívneho pokroku považuje zabezpečiť dostatočnú informovanosť o podstate a vízii inteligentného priemyslu, ako aj úzku súčinnosť štátu, škôl a podnikov. Na pozadí histórie počiatkov i súčasnosti novodobej priemyselnej revolúcie predstavuje jeho hlavných odborníkov, ekonómov a mysliteľov. Zásadným spôsobom sa o to zaslúžilo Nemecko ako priekopník celého konceptu. Výrazné zmeny autorka predpokladá najmä v organizácii práce, štruktúre práce ale aj štruktúre podnikov a samotného priemyslu. V budúcnosti nie je vylúčený ani vznik nových foriem práce, doposiaľ legislatívne nedefinovaných.

Niekoľko ďalších príspevkov je charakteristickým spoločným predmetom záujmu autorov. Venujú sa novým vznikajúcim formám práce alebo existujúcim

atypickým formám organizácie práce a tendenciám ich ďalšieho vývoja. *M. Rusnák*, ktorý sa venoval kolaboratívnej ekonomike, poukázal na možnosť subsumácie vybraných vzťahov v rámci digitálnych platforiem nazývaných kolaboratívnou ekonomikou, pod pojem závislá práca. Skúmal, či poskytovatelia digitálnych platforiem naplňujú vybrané znaky pojmu závislá práca. *L. Macko* sa zamerl na právny aspekt inštitútu pracovného pomeru, akým je miesto výkonu práce a zmapoval vývojové trendy práce z domu so schopnosťami adaptácie porovnávaných národných právnych úprav v novom informačnom veku. Tematicky jednoliaty blok príspevkov uzatvára *Z. Beňadiková* so skúmaním kvality prepojenia súboru povinností zamestnávateľov pri zaistovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na výkon závislej práce formou telepráce. Poukazuje aj na vybrané aplikačné problémy spojené so zachovaním nedotknuteľnosti obydľia – súkromnej zóny zamestnanca pri výkone práce.

Pohľad z iného uhla na súvislosti štvrtej priemyselnej revolúcie ponúka *I. Vaňa*, ktorý sa zaoberal úvahou o možnosti zavedenia univerzálneho základného príjmu pre všetkých ľudí bez ohľadu na ich vek a majetkovú úroveň, či pracovnú zapojenosť alebo jej absenciu. Autor prezentoval rozdielnosť názorov na univerzálny príjem v teórii i praxi, na jeho pozitíva a negatíva. Prípadná aktuálnosť tohto príjmu by bola spojená s očakávanými prevratnými zmenami na trhu práce v dôsledku zmien, zavádzania inovatívnych výrobných a informačných technológií. Záverom ponecháva na čitateľa, aby si urobil vlastný názor a vyjadril svoje preferencie alebo odmietnutie univerzálneho základného príjmu.

Je možné konštatovať, že príspevky sú spracované na kvalitnej úrovni, originálnym spôsobom a sú pozitívnym prejavom záujmu študentov o vlastný vedecký prínos. Zo spôsobu spracovania vybranej čiastkovej témy je zreteľný záujem autorov o hlbšie poznanie jej právnych aspektov a dajú sa sledovať myšlienkové pochody, úvahy o ďalšom vývoji pracovného práva, ktoré musí reagovať na prebiehajúce, ale aj na avizované ekonomické zmeny vplyvom priemyselnej revolúcie 4.0.

Odporúčam **publikovať** predložený zborník študentských vedeckých prác a pozitívne hodnotím aktívne zapojenie sa študentov do vedeckej činnosti v rámci riešenia grantového projektu kolektívom učiteľov katedry pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia UPJŠ, Právnickej fakulty v Košiciach.

Ochrana zamestnanca perspektívou priemyselnej revolúcie 4.0

Zborník príspevkov zo študentského vedeckého sympózia

Edítor:

doc. JUDr. Milena Barinková, CSc.

Vydavateľ: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Vydavateľstvo ŠafárikPress

Rok vydania: 2019

Náklad: 50 ks

Rozsah strán: 90

Rozsah: 5,74 AH

Vydanie: prvé

Tlač: EQUILIBRIA, s. r. o.

Účelová publikácia, nepredajná.

ISBN 978-80-8152-765-4 (tlačená publikácia)

ISBN 978-80-8152-766-1 (e-publikácia)



ISBN 978-80-8152-765-4



9 788081 527654