

FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG



LABOUR LAW ASSOCIATION  
ASOCIÁCIA PRACOVNÉHO PRÁVA

# PRÁCA 4.0, DIGITÁLNA SPOLOČNOSŤ A PRACOVNÉ PRÁVO

Marek Švec, Martin Bulla (eds.)

BRATISLAVA 2018

**Editori:**

doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.

Mgr. et Bc. Martin Bulla, PhD.

**Autori:**

Mgr. et Bc. Martin Bulla, PhD., JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.; JUDr. Jozef Greguš; doc. JUDr. Miriam Laclavíková, PhD.; PhDr. Adam Madleňák, PhD.; doc. JUDr. Marianna Novotná, PhD.; doc. JUDr. Andrea Olšovská, PhD.; JUDr. Monika Seilerová, PhD.; JUDr. et Mgr. Zuzana Homer, LL.M.; doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.; JUDr. Jana Žul'ová, PhD.

**Recenzenti:**

JUDr. Peter Varga, PhD.; JUDr. Simona Schuszteková, PhD., LL.M.

Zborník vedeckých príspevkov vznikol ako výstup medzinárodného projektu Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike pod názvom „*Kultúra sveta práce/Kultur der Arbeitswelt*“.

Právne výklady a stanoviská obsiahnuté v textoch zborníku sú subjektívnymi názormi autorov, nemožno ich stotožňovať s postojmi Friedrich Ebert Stiftung, e.V.

Toto dielo ani žiadnu jeho časť nemožno reprodukovať bez súhlasu Friedrich Ebert Stiftung, e.V..

Za odbornú a obsahovú stránku príspevkov zodpovedajú autori.

© Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2018

**ISBN 978-80-89149-58-2 (e-dokument online – PDF)**

## Obsah

|  |     |
|--|-----|
| <b>Predhovor</b>   | 5   |
| <b>O projekte „Kultúra sveta práce“</b>  | 6-8 |
| <b>Nové formy regulácie ako odpoveď na meniaci sa svet práce</b><br><i>Martin BULLA</i>  | 9   |
| <b>Legislatívne výzvy priemyselnej revolúcie 4.0</b><br><i>Marcel DOLOBÁČ</i>  | 19  |
| <b>Monitorovanie zamestnancov GPS systémom v cestnej doprave</b><br><i>Jozef GREGUŠ</i>  | 26  |
| <b>Miesto výkonu práce a jeho modifikácie</b><br><i>Andrea OLŠOVSKÁ – Miriam LACLAVÍKOVÁ</i>   | 36  |
| <b>Profilovanie a automatizované rozhodovanie (nielen) v pracovnom práve</b><br><i>Jana ŽUJOVÁ</i>   | 49  |
| <b>Formy a spôsoby výkonu práce pri používaní informačno-komunikačných technológií a ochrana zdravia pri práci</b><br><i>Monika SEILEROVÁ</i>  | 61  |
| <b>Náhrada škody ako prostriedok nápravy vo vzťahu k povinnosti starostlivosti o veci hosťa v segmente poskytovania ubytovacích služieb v rámci zdieľanej ekonomiky – vymedzenie právneho základu zodpovednosti a zodpovedného subjektu</b><br><i>Marianna NOVOTNÁ</i> | 84  |
| <b>Gendrové aspekty digitalizácie – niekoľko myšlienok</b>   | 93  |

*Zuzana HOMER – Marek ŠVEC*

**Prenos informácií cez QR kódy ako determinant automatizácie  
podnikových procesov**

100

*Adam MADLEŇÁK*

## **Predhovor**

„Nehovorme o priemysle 4.0, práci 4.0, či ekonomike 4.0, ale hovorme o spoločnosti 4.0. Dopady digitalizácie a automatizácie sa totiž ani zďaleka neobmedzujú len na svet ekonomiky a práce.“ Táto premisa sa začína čoraz častejšie objavovať ako ústredný motív akejkoľvek odbornej či spoločenskej diskusie o štvrtej priemyselnej revolúcii.

Nastupujúca štvrtá priemyselná revolúcia predstavuje významný medzník prerodu tradičnej priemyselnej spoločnosti na novú digitálnu spoločnosť, ktorá sa bude prejavovať nielen v samotnej odlišnej organizácii výroby, ale v podstatnej miere zasiahne i ostatné oblasti života, osobitne trh práce. V rámci jej bezprostredného nástupu i prvotných dopadov sú preto formulované kľúčové otázky a výzvy, na ktoré by odborná i laická verejnosť mala hľadať v najbližšej dobe odpovede i odpovedajúce riešenia.

Budú roboti platiť sociálne poistenie? Alebo príde daň na roboty, ako sa o nej hovorí vo svete? Aký dopad bude mať robotizácia či umelá inteligencia na rôzne typy povolání: na výrobu, služby, ale takisto aj na rodinný život vo väzbe na nové formy práce? Ako ovplyvní prácu vo výrobe nástup 3D-tlačiarňí? Ako vo vzdelávacom procese posilníme digitálnu gramotnosť? Ako sa postavíme k trendu skracovania pracovnej doby pri zachovaní úrovne platov, resp. pri požiadavke ich ďalšieho rastu, keď skracovanie dĺžky práce digitalizácia prinesie úplne prirodzene. Ako zabezpečíme pri nových platformách a službách typu Uber, Fiverr a pod. potrebnú mieru pracovnoprávnej ochrany, aby ľudia, ktorí si takto - často s dvoma, troma "úväzkami" paralelne - zarábajú na život, mali aspoň základnú zákonnú ochranu a istotu? Ako zabezpečíme sociálno-odvodový a daňový mix, aby pri úbytku práce bola zabezpečená udržateľnosť sociálnych systémov štátu? A ako vyhodnotíme etickú rovinu zmien? Kto rozhodne, do akej miery a v akých činnostiach budú stroje nahrádzať ľudí?

Hoci autorský kolektív vedeckých článkov obsiahnutých v predložennom zborníku vedeckých prác si nekladie za cieľ zodpovedať na všetky položené otázky, snaží sa vo svojich výstupoch formulovať základné východiská, ktoré by mali byť zásadnými determinantami pracovnoprávnej úpravy vo vzťahu k uvádzaným spoločenským zmenám.

editori

## O projekte „Kultúra sveta práce“

Projekt „Kultúra sveta práce“ vznikol ako odpoveď na rôzne podnety a negatívne informácie z prostredia trhu práce, ktoré sa dotýkali preukázateľného porušenia pracovnoprávnej ochrany zamestnancov v dôsledku nevhodnej alebo chýbajúcej právnej úpravy. Zameranie projektu a jeho výstupy tak boli od počiatku vnímané ako možnosť poukázať na existujúce legislatívne nedostatky a v rámci vzájomnej teoretickoprávnej diskusie so silnou interakciou aplikačnej praxe hľadať riešenia problémov predovšetkým v oblasti návrhov *de lege ferenda*. Počas svojej existencie projekt prešiel nielen významnými zmenami týkajúcimi sa obsadenia samotnej expertnej skupiny, ale najmä zacielenia na jednotlivé problémy aplikačnej praxe. Od prípravy konferencií k ad hoc témam, ktoré predstavovali najpálčivejšie prekážky pracovnoprávnej ochrany zamestnancov (problematika nútených živností a dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru), sa projekt postupne začal uberať smerom koncepčného vnímania jednotlivých pracovnoprávných inštitútov so silnou podporou v oblasti formálnych výstupov projektu v podobe zborníkových prác a monografických diel najvýznamnejších odborníkov z pracovného práva. Zmena orientácie projektu bola výrazne ovplyvnená akútnym nedostatkom relevantnej modernej pracovnoprávnej literatúry, ktorá by na strane jednej bola spôsobilá zvýšiť právne povedomie zamestnancov s cieľom ochrany svojich základných práv, na druhej strane bola finančne dostupná pre zamestnancov a ich zástupcov.

Friedrich-Ebert-Stiftung sa na Slovensku už od roku 1993 okrem svojho hlavného politicko- spoločenského projektu venuje ako jedna z mála mimovládnych inštitúcií aj podpore odborového hnutia, s čím sa spájajú mnohé projekty zamerané práve na ochranu práv zamestnancov a analyzovanie zásadných a aktuálnych problémov trhu práce. Počas svojej činnosti Friedrich-Ebert-Stiftung spolupracovala s mnohými partnermi zo štátnej správy, mimovládneho prostredia, prípadne s expertami na trh práce a mnohými zahraničnými odborníkmi. Po dlhoročných skúsenostiach však vzišla potreba vytvoriť skupinu ľudí zaoberajúcimi sa a žijúcimi pracovným právom a problémami s nim spojenými a venovať sa dôstojným pracovným podmienkam, uspokojivému ohodnoteniu, prepájaniu rodinného a pracovného života – vnášať do pracovných podmienok *Kultúru*.

Za „otca“ projektu „Kultúry sveta práce“ možno pokladať **Vladimíra Špánika**, ktorý v roku 2012 oslovil Michala Páleníka z Inštitútu zamestnanosti a Mareka Šveca vtedy

#### Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo

interného doktoranda na Právnickej fakulte Trnavskej univerzity v Trnave o prvé nastavenie projektového zámeru. Postupom času v roku 2012 projekt prevzala vedúca Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR **JUDr. Zuzana Homer**, ktorá projekt aj za neskoršieho pristúpenia ďalších členov expertnej skupiny pretvorila do dnešnej, veľmi úspešnej, podoby. Potreba a pocit užšej spolupráce medzi jednotlivými členmi expertnej skupiny vyvrcholil v založení Labour Law Association ako organizácie združujúcej odborníkov z oblasti pracovného práva bez ohľadu na ich príslušnosť k zástupcom zamestnancov, zamestnávateľom alebo k štátnej správe s cieľom objektívneho posudzovania nielen obsahovej náplne projektu vo väzbe na aktuálne problémy trhu práce, ale najmä s ohľadom na hľadanie všeobecne právne akceptovateľného riešenia. Labour Law Association je jediná odborná organizácia v Slovenskej republike s medzinárodnou afiliáciou v jednej z najvýznamnejších svetových organizácií z oblasti pracovného práva, a to v **International Labour and Employment Relations Association (ILERA)** pri Medzinárodnej organizácii práce a s prebiehajúcim prístupovým procesom do najprestížnejšej svetovej organizácie v oblasti pracovného práva pri Medzinárodnej organizácii práce – **International Society for Labour and Social Security Law (ISLSSL)**.

Členmi riadiaceho kolektívu a expertnej skupiny sa tak postupne stali **doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.** ako koordinátor expertnej skupiny a projektu, **JUDr. Simona Schuszteková, PhD., LL.M.** z Advokátskej kancelárie AK Henrich Dušek, **JUDr. Zdenka Dvoranová** z Energeticko-chemického odborového zväzu, **PhDr. Alena Schinglerová** z Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, **doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.** z Právnickej fakulty Trnavskej univerzity v Trnave, **JUDr. Mária Svoreňová** z Konfederácie odborových zväzov SR či **Mgr. et Bc. Martin Bulla, PhD.** z Právnickej fakulty Trnavskej univerzity v Trnave.

Projekt „Kultúry sveta práce“ si počas svojej existencie získal taký ohlas, že si ho od roku 2013 vzal pod svoju záštitu štátny tajomník Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR p. **Mgr. Branislav Ondruš**.

Záujmové oblasti projektu boli v rámci trvania projektu spracované vo viac ako 15 konferenciách za účasti stoviek odborníkov z domáceho i zahraničného odborného prostredia, či predstaviteľov štátnej správy, akademickej obce a zástupcov subjektov z tretieho sektora. V rámci projektu bolo vydaných 8 monografických diel a viac ako 11 zborníkových prác

#### Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo

zahŕňajúcich problematiku individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, s dôrazom na témy ako predchádzanie prekérnym (atypickým) formám zamestnávania, pracovného času, bezpečnosti a ochrany života a zdravia zamestnancov, pracovného súdnictva, výkonu práce formou agentúrneho zamestnávania alebo prostredníctvom vysielania na pracovné cesty či kompetencií a ochrany práv zástupcov zamestnancov.

Bez ohľadu na akékoľvek prezentované úspechy a ďalšie informácie je potrebné v prvom rade poďakovať Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR a pani **JUDr. et Mgr. Zuzane Homer, LL.M.**, ktorá samotný projekt a expertnú skupinu podporuje a osobitne oceniť aj jej veľkú odvalu, pretože v súčasnej liberálnej hospodárskej súťaži nie sú záujmy zamestnancov na prvom mieste a možnosť dovolania sa obyčajnej spravodlivosti zamestnancami je často ťažké, ak nie nemožné. Osobitne je nevyhnutné poďakovať i všetkým členom expertnej skupiny a členom Labour Law Association za ich podporu a pomoc pri usporadúvaní konferencií, publikačných výstupov či len šírení dobrého mena a povedomia o projekte. Bezprostredná vďaka patrí aj **JUDr. et Mgr. Jozefovi Tomanovi, PhD.** riaditeľovi odboru pracovných vzťahov z Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny, ktorý sa za uplynulý čas stal už dvorným autorom a spolupracovníkom expertnej skupiny.

Veľká vďaka patrí aj všetkým našim partnerom, s ktorými sme počas existencie projektu spolupracovali, a to Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Inštitútu pre výskum práce a rodiny SR a jeho riaditeľke p. PhDr. Silvii Porubánovej, Konfederácii odborových zväzov SR, Inštitútu zamestnanosti, Právnickej fakulte Trnavskej univerzity v Trnave, Právnickej fakulte Univerzity P.J. Šafárika v Košiciach, Fakulte masmediálnej komunikácie Univerzity sv. Cyrila a Metoda v Trnave.

Na záver možno len vyjadriť skromné želanie, aby projekt „Kultúry sveta práce“ nezostal vo svojich aktivitách osamotený a aby sa myšlienka sociálnodemokratickej orientácie pracovného práva so silným akcentom na pracovnoprávnu ochranu zamestnancov presadzovala v legislatívnej i praktickej rovine.

doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.  
koordinátor projektu  
Kultúra sveta práce



## Nové formy regulácie ako odpoveď na meniaci sa svet práce

Martin BULLA<sup>1</sup>

### I. Nové reálie sveta práce<sup>2</sup>

Vznik pracovného práva sa spája s obdobím industrializácie a mechanizácie priemyselnej výroby (tzv. *prvá priemyselná revolúcia*) v období od konca 18. do 2. polovice 19. storočia.<sup>3</sup> Pracovné právo sa odvtedy vyvíjalo na báze právnej regulácie potrieb tzv. fordistického modelu pracoviska. Pre fordizmus sú charakteristickými pracoviská v podobe veľkých spracovateľských, či výrobných tovární, v ktorých prevažovali manuálne pracujúci robotníci, spravidla muži, živitelia rodín.<sup>4</sup> Ideálnym štandardom bol pracovný pomer na neurčitý čas a na plný úväzok. V podnikoch panovala jasná hierarchická štruktúra. Zamestnanci tak tvorili pomerne homogénny kolektív, ktorý zdieľal rovnaké záujmy, čím sa vytvárali ideálne podmienky pre ich združovanie v odborových organizáciách.<sup>5</sup>

Reálie súčasného sveta sú však podstatne odlišné od podmienok, na ktorých je postavený fordistický model. *Druhá priemyselná revolúcia* na začiatku 20. storočia znamenala nástup masovej a diverzifikovanej výroby s využitím elektrickej energie. Od začiatku 70. rokov 20. storočia sa ďalej prehĺbuje automatizácia výroby pomocou elektroniky a informačných technológií v rámci *tretej priemyselnej revolúcie*.<sup>6</sup>

Ku kľúčovým nositeľom aktuálnych zmien patrí najmä *digitalizácia* ekonomiky. V rámci robotizácie sa ďalej rozširuje automatizácia hospodárstva, ktorá sa však netýka len manuálnych úkonov. Fyzické roboty sa uplatnia v tzv. smart továrňach, patria sem napr. 3D tlačiarne alebo rôzne typy vozidiel, ktoré nepotrebujú vodiča. Na druhej strane virtuálne

---

<sup>1</sup> Mgr. et Bc. Martin Bulla, PhD., Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave.

<sup>2</sup> Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu VEGA č. 1/0193/18 s názvom "Environmentalizácia medzinárodného verejného práva."

<sup>3</sup> Pozri napr. BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. Doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 5 – 6; LAČLAVÍKOVÁ, M. *Právno-historický pohľad na ústavné východiská úpravy pracovného práva v 20. storočí*. In: OLŠOVSKÁ, A., LAČLAVÍKOVÁ, M. (eds.) *Zákonník práce a jeho variácie*. (vybrané inštitúty). Bratislava : VEDA, 2016. s. 8 – 27.

<sup>4</sup> WEISS, M. *The future of labour law in the context of global challenges*. Prednáška na konferencii ILERA 2015. Dostupné na: <[https://www.ilera2015.com/dynamic/full/Manfred\\_Weiss\\_keynote.pdf](https://www.ilera2015.com/dynamic/full/Manfred_Weiss_keynote.pdf)> [cit. 20. 8. 2017]

<sup>5</sup> *Ibidem*, str. 1.

<sup>6</sup> SPATH, D., GANSCHAR, O., GERLACH, S., HÄMMERLE, M., KRAUSE, T., SCHLUND, S. *Produktionsarbeit der Zukunft: Industrie 4.0*. Stuttgart: Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO), 2013, s. 23. Dostupné na: < <https://www.iao.fraunhofer.de/images/iao-news/produktionsarbeit-der-zukunft.pdf>> [cit. 20. 8. 2017]

#### Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo

roboty majú podobu softvéru, algoritmov, či umelej inteligencie.<sup>7</sup> Ďalším fenoménom, ktorý prináša digitalizácia, je tzv. *platformová ekonomika*. Ide o rôzne formy ekonomickej aktivity, založené na využívaní tzv. digitálnych platforiem, či aplikácií. Ich rozvoj umožnilo rozšírenie mobilných zariadení a prístupu na internet, čo podnikatelia využili k vytvoreniu nových služieb.<sup>8</sup> Online komunikácia prostredníctvom digitálnych platforiem však nespája len ľudí navzájom, ale rozvoj tzv. *internetu vecí a služieb* umožňuje online komunikáciu medzi ľuďmi a rôznymi zariadeniami, či dokonca medzi samotnými zariadeniami navzájom. Fyzický a virtuálny svet sa tak prepája a vytvára tzv. *kyber-fyzické systémy*.<sup>9</sup> Dochádza pritom k akumulácii, prenosu a spracovaniu dát v enormných objemoch (tzv. *Big data*).<sup>10</sup> Tieto podmienky umožňujú vyváženie nových obchodných modelov, založených na tzv. *online outsourcingu*, resp. *crowdsourcingu*. Úloha, ktorú by inak vykonával kmeňový zamestnanec, prípadne obchodný partner v rámci klasického outsourcingu, sa pri crowdsourcingu zadá pomocou digitálnej platformy ako otvorená výzva bližšie nešpecifikovanej skupine ľudí. Na trh práce tak vstupuje nový hráč – tzv. *crowd* (crowdworker), pripravený pracovať nepretržite, takmer po celom svete a často za veľmi nízku odmenu.<sup>11</sup> Uvedené zmeny, ktoré prináša digitalizácia a s ňou spojené fenomény, sa označujú aj ako **štvrtá priemyselná revolúcia**, resp. priemysel 4.0 (Industry 4.0).

Meniace sa podmienky na trhu práce, vyvolané nástupom štvrtej priemyselnej revolúcie, prinášajú aj nové výzvy pre pracovné právo a pre sociálnych partnerov. Pôvodne relatívne homogénny charakter pracovných síl je minulosťou a dochádza ku stále väčšej fragmentácii. Štandardná práca v pracovnom pomere na neurčitý čas a na plný úväzok je na ústupe, rozširujú sa najrôznejšie formy atypických zamestnaní, od pracovného pomeru na kratší pracovný čas, či na určitú dobu, cez teleworking, až po on-call contracts. Dochádza tiež k prelínaniu hraníc medzi závislou prácou a podnikaním, čo viedlo k vytvoreniu osobitnej kategórie ekonomicky závislých samostatne zárobkovo činných osôb, pre ktoré bol v niektorých krajinách vytvorený osobitný právny režim. Špecifickým problémom je čierna práca, ako aj obchádzanie pracovnoprávnej úpravy cez občianskoprávne a obchodnoprávne

---

<sup>7</sup> DEGRYSE, Ch. *Shaping the world of work in the digital economy*. Brussels : ETUI, 2017, s. 2. Dostupné na internete: <<http://www.etui.org/Publications2/Foresight-briefs/Shaping-the-world-of-work-in-the-digital-economy>> [cit. 20. 8. 2017]

<sup>8</sup> *Ibidem*, s. 2.

<sup>9</sup> BUHR, D. *Social Innovation Policy for Industry 4.0*. Bonn : Friedrich Ebert Stiftung, 2015, s. 6. Dostupné na internete: <<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/11479.pdf>> [Navštívené 20. 8. 2017]

<sup>10</sup> V tejto súvislosti vznikajú osobitné nároky na informačné systémy, najmä pokiaľ ide o ukladanie týchto dát, ale aj na právnu úpravu, predovšetkým z pohľadu ochrany osobných údajov a súkromia dotknutých osôb.

<sup>11</sup> DEGRYSE, Ch. *Shaping the world of work in the digital economy*. (Cit. vyššie), s. 2.

zmluvy. Tento fenomén sa bude ďalej posilňovať v súvislosti s nárastom využívania crowdworkingu.

Štvrtá priemyselná revolúcia nesporné spôsobí postupný zánik niektorých typov pracovných miest. Ako prvé by mali zaniknúť niektoré pracovné miesta vyžadujúce strednú úroveň kvalifikácie a ponúkajúce strednú úroveň odmeňovania.<sup>12</sup> Na druhej strane vzniknú nové pracovné miesta, hoci v súčasnosti ešte nie je možné celkom presne predpovedať, aké zručnosti a kvalifikácie budú tieto pracovné miesta vyžadovať. Veľmi pravdepodobne však bude rásť počet ľudí pracujúcich formou crowdworkingu.<sup>13</sup>

## II. Výzvy pre formu a obsah právnej úpravy

Zákonodarca, ako aj sociálni partneri, budú konfrontovaní s otázkou, ako by na popísané trendy mala reagovať právna úprava. Ide najmä o otázku nastavenia úrovne právnej ochrany pracovníkov v nových, atypických formách zamestnania a v rámci crowdworkingu. Ako upozorňuje prof. Weiss, ľudia pracujúci v nových formách práce sú zraniteľnejší ako zamestnanci v klasickom pracovnom pomere, vyžadujú si preto viac ochrany, nie menej.<sup>14</sup> Na druhej strane situácia pracovníkov, ktorí sú od zamestnávateľa len ekonomicky závislí, nie však osobne, je odlišná od pozície štandardných zamestnancov<sup>15</sup> a tento rozdiel by mala reflektovať aj právna úprava. Mnohým ľuďom navyše atypické formy výkonu práce môžu vyhovovať a po štandardnom pracovnom pomere netúžia. Práve enormná rôznorodosť pracovníkov, ako aj foriem práce a ich osobitných požiadaviek a nárokov je faktorom, ktorý je potrebné zohľadniť pri ďalšom formovaní právnej úpravy. Opomenúť nemožno ani fakt, že pracovné vzťahy fungujúce prostredníctvom digitálnych platforiem mažu vzdialenosti a potierajú relevanciu miesta výkonu práce, či miesta ústredia zamestnávateľa. Digitálni nomádi<sup>16</sup> môžu pracovať jeden deň z domu v štáte X, na druhý deň z kaviarne v štáte Y a na tretí deň z letiska v štáte Z, pričom zamestnávateľ má ústredie riadenia v úplne inej krajine.

V súvislosti s očakávaným zánikom niektorých typov pracovných miest a vznikom úplne nových majú sociálni partneri dôležitú úlohu a príležitosť v rámci sociálneho dialógu

---

<sup>12</sup> BUHR, D. *Social Innovation Policy for Industry 4.0*. (Cit. vyššie), s. 9.

<sup>13</sup> *Ibidem*, s. 9.

<sup>14</sup> WEISS, M. *The future of labour law in the context of global challenges*. (Cit. vyššie), s. 6.

<sup>15</sup> *Ibidem*, s. 7.

<sup>16</sup> Müller, A. *The digital nomad: Buzzword or research category?* In: *Transnational Social Review*, 6:3, 2016, s. 344-348.

#### Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo

spolupracovať tak, aby tieto zmeny prebehli čo najmenej bolestne a aby pracovníci boli na jednotlivé kroky vopred priebežne pripravovaní.

Špecifickej dileme budú čeliť odbory, ktoré môžu byť konfrontované s otázkou, či majú uprednostniť ochranu tradičných pracovných miest alebo sa majú sústrediť na odborové organizovanie pracovníkov v nových formách práce.<sup>17</sup>

Okrem samotného obsahu pracovného práva je dôležitou otázkou aj jeho forma, resp. pramene. Tradičnými prameňmi pracovného práva sú vnútroštátne zákony, vnútroštátne kolektívne zmluvy, judikatúra a ďalšie podzákonné normy. Od vzniku Medzinárodnej organizácie práce v roku 1919 sa postupne začala rozvíjať aj normotvorba tejto organizácie, predovšetkým v podobe medzištátnych medzinárodných zmlúv.

Už niekoľko desaťročí sme však svedkami globalizácie a regionálnej ekonomickej integrácie, ktoré okrem iného priniesli enormný nárast významu nadnárodných korporácií. Pracovné právo sa tradične utváralo v rámci triumvirátu zamestnanci – zamestnávateľia – štát. Globalizácia narušila krehkú rovnováhu tohto trojstranného vzťahu, keďže nadnárodné korporácie pôsobia a súťažia medzi sebou na globálnom trhu. Odstraňovanie obchodných bariér v rámci regionálnej ekonomickej integrácie a uzatvárania dohôd o voľnom obchode im umožňuje presúvať výrobné kapacity do krajín s nízkymi výrobnými nákladmi (t.j. nízkymi mzdami, nízkym odvodovým zaťažením a nízkou pracovnoprávnou a sociálnou ochranou), presúvať formálne administratívne sídla do daňových rajov a pritom naďalej bez väčších bariér zásobovať trhy po celom svete. Ak sa im teda v rámci sociálneho dialógu nepodari dosiahnuť preferovaný výsledok, majú možnosť odísť do krajiny, kde budú k ich požiadavkam ústretovejší. Štáty nepôsobia globálne, ale len lokálne a strácajú tak svoju pozíciu a naopak sa dostávajú do situácie, kedy súťažia medzi sebou v lákaní zahraničných investorov. Rovnako aj odborové organizácie pôsobia predovšetkým lokálne, rôzne medzinárodné odborové federácie majú otáznu mieru legitimity a kompetencií, ich akcieschopnosť navyše oslabuje fakt, že ich členovia v jednotlivých krajinách majú neraz odlišné záujmy. Nadnárodné korporácie tak na globálnej úrovni nemajú adekvátnych a rovnocenných partnerov v podobe ďalších dvoch strán sociálneho dialógu. Rovnako neexistuje ani globálny zákonodarca.

---

<sup>17</sup> DEGRYSE, Ch. *Shaping the world of work in the digital economy*. (Cit. vyššie), s. 6.

Hoci existuje medzinárodné pracovné právo, jeho dosah je len obmedzený. Tradičné medzinárodné pracovné právo je totiž svojou povahou medzinárodným právom verejným. Ide teda o medzinárodné zmluvy medzi štátmi, ktoré zaväzujú len signatárske krajiny. Tie sa zaväzujú prevziať do svojich vnútroštátnych právnych poriadkov určité princípy. Medzinárodné pracovné právo teda nie je nástrojom, ktorý by na globálnej úrovni reguloval správanie nadnárodných korporácií. Navyše vynútitelnosť záväzkov vyplývajúcich z dohôd Medzinárodnej organizácie práce je pomerne problematická.

### III. Nové formy prameňov pracovného práva

Postupne sa však vyvinuli osobitné nástroje, špecificky zamerané na úpravu cezhraničného pôsobenia nadnárodných korporácií. Tieto nástroje však nemajú podobu klasického medzinárodného pracovného práva, dokonca ani iných formálnych prameňov práva. Ide o rôzne iniciatívy, ktoré nemajú nevyhnutne právne záväznú povahu. Tieto iniciatívy sú veľmi rôznorodé, zahŕňajú deklarácie medzinárodných organizácií, ako je napríklad *UN Global Compact*, *OECD Guidelines for multinational enterprises* alebo *ILO Tripartite declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy*. Ďalej sú to rôzne jednostranné vyhlásenia nadnárodných korporácií, prijímané spravidla v rámci napĺňania konceptu spoločenskej zodpovednosti firiem. Dynamicky sa rozvíjajúcim fenoménom sú tiež rôzne dohody, uzatvárané medzi nadnárodnými korporáciami na strane jednej a národnými odborovými organizáciami, medzinárodnými odborovými federáciami, medzinárodnými sektorovými odborovými združeniami, či dokonca európskymi zamestnaneckými radami na strane druhej. Takéto dohody sa označujú ako *transnational collective agreements* alebo *international, resp. european framework agreements*. Počet, ako aj význam takýchto prameňov neustále narastá, nakoľko ide o v súčasnosti jediný ako tak efektívny nástroj regulácie nadnárodných korporácií v rámci pracovného práva. Ako už bolo uvedené, nejde však rozhodne o klasické medzinárodné pracovné právo. Preto sa pre tento typ prameňov vžilo označenie *globálne pracovné právo*.<sup>18</sup> Hoci právna povaha jeho prameňov je sporná, nejde o bezzubé nástroje. Ich sila spočíva v dobrovoľnom a spravidla verejnom prevzatí záväzku nadnárodnou korporáciou a aj vymáhanie týchto záväzkov sa realizuje práve prostredníctvom verejných kampaní a tlaku an verejnú mienku, najmä mienku zákazníkov, ktorí čoraz viac očakávajú od korporácií spoločensky zodpovedné správanie. Takáto forma

---

<sup>18</sup> Pozri napr.: ROGOWSKI, R. *The emergence of reflexive global labour law*. In: *Industrielle Beziehungen*, 22(1): 72-90 (2015); LYUTOV, N. *Traditional international labour law and the new „global“ kind: is there a way to make them work together?* In: *Zbornik PFZ*, 67 (1) 29 – 54 (2017). Dostupné na internete: <hrcaak.srce.hr/file/260669> [cit. 20. 8. 2017]

vymáhania prameňov tzv. mäkkého práva (soft law) pritom môže byť často efektívnejšia ako klasické nástroje, používané v tzv. tvrdom práve (hard law). V dohľadnej budúcnosti preto bude potrebné rátať aj s výraznejším rozvojom takýchto netradičných foriem právnej regulácie.

#### IV. Európska únia ako nadnárodný zákonodarca

Európska únia so svojou právomocou prijímať právne záväzné akty aplikovateľné na území všetkých jej členských štátov sa najviac blíži postaveniu nadnárodného zákonodarcu, ktorý má cezhraničný dosah a je tak adekvátnym protihráčom nadnárodne pôsobiacich korporácií. Legislatívne právomoci Európskej únie sú však výrazne ohraničené. Na jednej strane tým, že v zmysle ustanovenia článku 153 ods. 5 Zmluvy o fungovaní EÚ nemá únia kompetenciu prijímať opatrenia týkajúce sa odmeňovania, práva združovať sa, ako ani práva na štrajk a výluky. Odmeňovanie je pritom je pritom jedným z kľúčových aspektov pracovnoprávnej regulácie.

Druhým aspektom, ktorý obmedzuje legislatívnu akcieschopnosť Európskej únie, je právna úprava legislatívneho procesu v spojení s heterogenitou záujmov členských štátov. Pre prijatie právneho aktu sa totiž o.i. vyžaduje dosiahnutie tzv. kvalifikovanej väčšiny, prípadne dokonca jednomyselnosti v Rade EÚ, ktorú tvoria zástupcovia členských štátov. Tie však majú často rôznorodé záujmy. Výrazná je napríklad dichotómia záujmov tzv. starých a nových členských štátov, pokiaľ ide o úpravu pracovných podmienok pracovníkov pri cezhraničnom vysielaní.

Prof. Weiss navrhuje v tomto kontexte tri možné východiská:<sup>19</sup>

- (i.) Posilnenú spoluprácu v zmysle č. 20 Zmluvy o EÚ a čl. 326 – 334 Zmluvy o fungovaní EÚ. Tento prístup by znamenal, že nový legislatívny akt by bol prijatý len na základe spolupráce tých členských štátov, ktoré si novú úpravu želajú a dokážu sa zhodnúť na jej znení. Viedlo by to však ku fragmentácii európskeho pracovného práva, čo je nežiaduce a navyše týmto spôsobom nemožno riešiť fenomény, majúce cezhraničný aspekt, takže by sa tento prístup mohol nielen minúť účinku, ale byť aj vyslovene kontraproduktívnym.

---

<sup>19</sup> WEISS, M. *The future of labour law in Europe: Rise or fall of the European social model?* In: *European Labour Law Journal* 2017, Vol. 8 (4), s. 353 – 355.

- (ii.) Rozšírenie kompetencií EÚ tak, aby bol prelomený článok. 153 ods. 5 Zmluvy o fungovaní EÚ a únia nadobudla právomoc prijímať legislatívu aj v oblasti odmeňovania, práva združovať sa, ako aj práva na štrajk a výluku.
- (iii.) Novelizácia legislatívneho postupu tak, aby sa na prijatie nevyžadovala kvalifikovaná väčšina, ale len jednoduchá väčšina. Prof. Weiss ďalej navrhuje priznanie legislatívnej iniciatívy tiež kvalifikovanej menšine v Európskom parlamente a v Rade a napokon aj zverejnenie diskusií v Rade, týkajúcich sa prijímania legislatívnych aktov.<sup>20</sup>

Načrtnuté okolnosti, brzdiace legislatívnu akcieschopnosť Európskej únie nie sú novinkou, v praxi sa už preto ako jeden z nástrojov ich prekonávania etablovala tzv. **otvorená metóda koordinácie**. V rámci nej Európska únia iniciuje a podporuje spoluprácu medzi členskými štátmi, najmä artikuláciou problémových oblastí a hľadaním a následnou propagáciou tzv. *best practices*, čiže riešení, ktoré už boli úspešne implementované v niektorom z členských štátov. Otvorená metóda koordinácie našla svoje vyjadrenie v *Lisabonskej stratégii*, neskôr nahradenej stratégiou *Európa 2020*, ktoré napríklad nabádajú členské štáty k implementovaniu politik tzv. *flexikurity* a zároveň k tomu ponúkajú návody a príklady.

## **V. Od direktívnej k participatívnej regulácii**

V súvislosti s reguláciou online platforiem samotná Európska komisia navrhuje tri možné spôsoby regulácie: (i.) klasická legislatívna regulácia zhora, (ii.) samoregulácia individuálne samotnými platformami, resp. na báze sektorovej spolupráce a (iii.) koregulácia, teda prijímanie regulačných opatrení na základe zapojenia viacerých relevantných aktérov.<sup>21</sup> Vzhľadom na zameranie tohto príspevku, ako aj na vyššie uvedené problémy s prijímaním *hard law* v oblasti pracovného práva na úrovni EÚ, budeme v ďalšom texte venovať pozornosť len samoregulácii a koregulácii.

Ako už bolo naznačené, samoregulácia môže mať dve formy: individuálna regulácia samotnými aktérmi, ktorých sa úprava týka alebo prijímanie spoločných postupov na úrovni

---

<sup>20</sup> *Ibidem*, s. 355.

<sup>21</sup> Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov: Online platformy a jednotný digitálny trh. Príležitosti a výzvy pre Európu. Brusel, 25. 5. 2016. COM(2016) 288 final, str. 5. Pozri tiež: FINCK, M. *Digital co-regulation: designing a supranational legal framework for the platform economy*. In: *European Law Review*, 2018, 43 (1), s. 50.

odvetvia, prípadne aj so zapojením ďalších aktérov. Základnou výhodou takéhoto prístupu je, že prijatá úprava sa zakladá na dôkladnej znalosti upravovanej oblasti. To je zvlášť dôležité najmä vo vzťahu k regulácii online platforiem, kde existuje výrazná informačná asymetria, nakoľko vlády, resp. akýkoľvek externí aktéri mimo samotných platforiem nemajú prístup k informáciám o ich fungovaní, v dôsledku čoho je prijímanie legislatívy upravujúcej ich fungovanie výrazne skomplikované.<sup>22</sup> Druhou významnou výhodou samoregulácie je, že adresáti noriem sú s ich obsahom a účelom stotožnení a nemajú preto motiváciu ich dodržiavanie v praxi obchádzať. Príkladom samoregulácie online platforiem v oblasti pracovnoprávnej je *Upwork*, ktorý stanovil minimálnu mzdu za prácu vykonávanú prostredníctvom tejto platformy kdekoľvek na svete.<sup>23</sup> Dodržiavanie takto stanovenej úpravy navyše samotná platforma vie veľmi jednoducho a efektívne vymáhať, prostým nastavením algoritmu v aplikácii.<sup>24</sup> Podobnú prax si možno predstaviť napríklad aj vo vzťahu k úprave pracovného času, resp. objemu vykonávanej práce a odpočinku po práci.

Koregulácia sa od samoregulácie líši tým, že iniciatívnu, koordinačnú a kontrolnú úlohu tu zohráva orgán verejnej moci. Európska komisia by tak definovala ciele, resp. štandardy, ktoré je potrebné dosiahnuť a následne by zainteresovaní aktéri (stakeholders) sami hľadali spôsoby ich naplnenia. Komisia by následne hodnotila dosiahnuté výsledky a vytvárala fórum na výmenu informácií medzi zapojenými aktérmi. Tento prístup umožňuje zapojenie širokého spektra aktérov, od samotných platforiem, cez sociálnych partnerov a mimovládne organizácie až po akademický sektor a odbornú verejnosť. Koregulácia má všetky výhody samoregulácie, pričom navyše umožňuje aj zohľadnenie verejného záujmu a zapojením širokého spektra aktérov zvyšuje legitimitu celého normotvorného procesu.<sup>25</sup>

#### VI. Regulácia 2.0 ako budúcnosť pracovného práva?

Participatívne spôsoby regulácie, založené na zapojení adresátov noriem, ako aj ďalších zainteresovaných aktérov do normotvorného procesu, bývajú označované ako **regulácia 2.0**.<sup>26</sup> Takéto prístupy podporujú úzku spoluprácu verejného a súkromného sektora

---

<sup>22</sup> FINCK, M. *Digital co-regulation: designing a supranational legal framework for the platform economy*. In: *European Law Review*, 2018, 43 (1), s. 54.

<sup>23</sup> Dostupné na internete: <<https://support.upwork.com/hc/en-us/articles/211062988-Minimum-Hourly-Rates>> [cit. 24. 3. 2018]

<sup>24</sup> FINCK, M. *Digital co-regulation: designing a supranational legal framework for the platform economy*. In: *European Law Review*, 2018, 43 (1), s. 55.

<sup>25</sup> *Ibidem*, s. 58.

<sup>26</sup> STEMLER, A. *Regulation 2.0: The Marriage of New Governance and Lex Informatica*. In: *Vanderbilt Journal of Entertainment & Technology Law*, Vol. 19, No. 1, 2017, s. 108.



#### Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo

vo všetkých štádiách normotvorného procesu – od tvorby pravidiel až po monitorovanie ich dodržiavania. Regulácia 2.0 umožňuje prekonať nedostatky klasickej právnej úpravy vo forme tvrdého práva (*hard law*), akými sú najmä informačná asymetria medzi zákonodarcom a adresátmi noriem, zdĺhavosť a rigidita legislatívneho procesu, či náročné a nákladné spôsoby monitorovania a vymáhania stanovených pravidiel. Rovnako prekonáva nedostatky samoregulácie, ako je absencia artikulácie verejného záujmu a verejnej kontroly. Obdobným spôsobom kombinuje výhody oboch postupov a multiplikuje ich pridaním ďalších – predovšetkým zvýšenou legitimitou normotvorného procesu a efektívnosťou vymáhania pravidiel.

Regulácia 2.0 by nemala slúžiť ako náhrada klasickej právnej úpravy vo forme všeobecne záväzných právnych predpisov. Môže však slúžiť ako jej efektívny doplnok najmä v prípadoch, kedy včasné prijatie adekvátnej právnej úpravy nie je z najrôznejších dôvodov možné alebo vhodné.

#### Zoznam použitej literatúry:

1. BĚLINA, M. A kol. *Pracovní právo*. 4. Doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010.
2. BUHR, D. *Social Innovation Policy for Industry 4.0*. Bonn : Friedrich Ebert Stiftung, 2015. Dostupné na internete: <<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/11479.pdf>>
3. DEGRYSE, Ch. *Shaping the world of work in the digital economy*. Brussels : ETUI, 2017. Dostupné na internete: <<http://www.etui.org/Publications2/Foresight-briefs/Shaping-the-world-of-work-in-the-digital-economy>>
4. FINCK, M. *Digital co-regulation: designing a supranational legal framework for the platform economy*. In: *European Law Review*, 2018, 43 (1), s. 47 – 68.
5. LAČLAVÍKOVÁ, M. *Právno-historický pohľad na ústavné východiská úpravy pracovného práva v 20. storočí*. In: Olšovská, A., Lačlavíková, M. (eds.) *Zákonník práce a jeho variácie*. (vybrané inštitúty). Bratislava : VEDA, 2016.
6. LYUTOV, N. *Traditional international labour law and the new „global“ kind: is there a way to make them work together?* In: *Zbornik PFZ*, 67 (1) 29 – 54 (2017). Dostupné na internete: <[hrcak.srce.hr/file/260669](http://hrcak.srce.hr/file/260669)>.
7. MÜLLER, A. *The digital nomad: Buzzword or research category?* In: *Transnational Social Review*, 6:3, 2016, s. 344-348.

8. ROGOWSKI, R. *The emergence of reflexive global labour law*. In: Industrielle Beziehungen, 22(1): 72-90 (2015)
9. SPATH, D., GANSCHAR, O., GERLACH, S., HÄMMERLE, M., KRAUSE, T., SCHLUND, S. *Produktionsarbeit der Zukunft: Industrie 4.0*. Stuttgart: Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO), 2013.  
Dostupné na internete: < <https://www.iao.fraunhofer.de/images/iao-news/produktionsarbeit-der-zukunft.pdf>>.
10. WEISS, M. *The future of labour law in the context of global challenges*. Prednáška na konferencii ILERA 2015. Dostupné na internete: <[https://www.iler2015.com/dynamic/full/Manfred\\_Weiss\\_keynote.pdf](https://www.iler2015.com/dynamic/full/Manfred_Weiss_keynote.pdf)>
11. WEISS, M. *The future of labour law in Europe: Rise or fall of the European social model?* In: European Labour Law Journal 2017, Vol. 8 (4), s. 344 – 356.
12. STEMLER, A. *Regulation 2.0: The Marriage of New Governance and Lex Informatica*. In: Vanderbilt Journal of Entertainment & Technology Law, Vol. 19, No. 1, 2017, s. 87 – 131.

## LEGISLATÍVNE VÝZVY PRIEMYSELNEJ REVOLÚCIE 4.0

*Marcel DOLOBÁČ<sup>27</sup>*

### Úvod<sup>28</sup>

Robotizácia. Industrializácia. Umelá inteligencia. Crowdsourcing. Kolaboratívna ekonomika. Priemyselná revolúcia 4.0. Pojmy, ktoré sa rozšírili z rýdzo technologického spektra záujmu aj na oblasť sociálnu a právnu. Rozhodne zaslúžene. Priemyselná revolúcia 4.0 znamená nielen nové výzvy naprieč celou spoločnosťou, ale súčasne prináša so sebou (zdanlivý) konflikt robot verzus človek. Obavy možno zjednodušene zhrnúť do jednej vety; záujem a konkurenčná nevyhnutnosť zvyšovať efektívnosť práce automatizáciou sa prejaví v strate pracovných miest, pričom ohrozené sú najmä pracovné miesta vo výrobnjej sfére s nízkou mierou kvalifikačných požiadaviek. Prognostické odhady takýto zjednodušený záver potvrdzujú.

Spracovateľský priemysel bol a aj naďalej je základným odvetvím ekonomiky Európskej únie. Jeho význam však zreteľne klesá. Na začiatku 20. storočia bol európsky kontinent lídrom svetovej ekonomiky, keď sa podieľal takmer 50% na svetovom HDP a vo veľkom rozsahu prispieval k industriálnemu rozmachu. V súčasnosti, napriek tomu, že sektor priemyslu produkuje cca sedem biliónov eur obratu, tvorí 80% exportu a výdavkov na výskum a vývoj v Európskej únii, zároveň poskytuje 33 miliónov pracovných miest a ďalších vyše 60 miliónov generuje v nadväzujúcich odvetviach, sa zdá, že už nie je hlavným zdrojom komparatívnych výhod Európy. Jedným z dôvodov je skutočnosť, že konkurencieschopnosť rýchlo rozvíjajúcich sa ekonomík aj v dôsledku modernizácie rastie oveľa rýchlejšie.<sup>29</sup>

Bolo by chybou vnímať nastupujúcu priemyselnú revolúciu 4.0 ako niečo škodlivé, prípadne ju odmietat', čo napokon nie je ani možné. Nové technológie a inovatívne postupy prinášajú nové šance a dovoľme si tvrdiť, že dnes v mnohých aspektoch menia celkové myslenie, búrajú zaužívané predstavy a postupy. Platí to aj pre oblasť zamestnanosti, ktorú rámcuje pracovné právo. Odvetvie pracovného práva nemôže zostať rigidné s predstavou

---

<sup>27</sup> JUDr. Marcel Dolobáč, PhD., Právnická fakulta, Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach.

<sup>28</sup> Vedecký článok bol spracovaný v rámci riešenia grantového projektu APVV-16-0002 s názvom „Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca.“

<sup>29</sup> FIFEKOVÁ, E. – NEMCOVÁ, E. Priemysel 4.0 a jeho implikácie pre priemyselnú politiku EÚ. In: *Prognostické práce*, roč. 8, 2016, č. 1, s. 24.

tradičného zamestnanca pracujúceho v pracovnom pomere, v priestoroch zamestnávateľa, pod jeho neustálym dohľadom a vo vymedzenom pracovnom čase. Takýto prístup by znamenal, že mnoho nových zamestnaní a výkon (závislej) práce by sa dostával mimo sféry regulácie pracovného práva. Osobne vykonávaná (závislá) práca však musí požívať zvýšenú právu ochranu, na tomto princípe, ktorý bol vydobytý v minulosti za vysokú cenu nemožno nič meniť. Je preto úlohou zákonodarcu, ale aj právnej vedy, primeranými legislatívnymi opatreniami reagovať na predstreté výzvy. Cieľom toho príspevku je sumarizovať vybrané oblasti, ktoré sa vo svetle modernizácie spoločnosti javia z pohľadu pracovného zákonodarstva ako problematické.

### I. Kolaboratívna ekonomika

Kolaboratívna ekonomika nachádza svoj slovenský ekvivalent v pojme zdieľaná ekonomika a jej základnou myšlienkou je využiť (prevažne nefinančný) kapitál jednotlivých malých poskytovateľov, ktorý sa nevyužíva dostatočne. Tento sektor, ktorý sa rozvíja nebyvalým tempom, je založený na online platformách,<sup>30</sup> ktoré spájajú poskytovateľov služieb so zákazníkmi. Podľa prieskumu Eurobarometra služby kolaboratívnej ekonomiky v roku 2016 využilo približne 17% európskych spotrebiteľov, pričom 52% vedelo o existencii takto poskytovaných služieb. Kolaboratívna (zdieľaná) ekonomika generovala transakcie v hodnote cca 28 miliárd eur a predpokladá sa, že do roku 2025 sa až tretina Európanov bude podieľať na jej rozvoji. Najväčším sektorom kolaboratívneho hospodárstva z hľadiska objemu obchodu je poskytovanie ubytovania jednotlivcami, z pohľadu príjmov je však na prvom mieste vzájomná doprava.<sup>31</sup>

Európska únia kolaboratívnej ekonomike v kontexte rozvoja konkurencieschopnosti nebráni, naopak podporuje jej rozvoj,<sup>32</sup> avšak súčasne sa zamýšľa nad vytváraním legislatívnych pravidiel pre jej uplatňovanie. Vo všeobecnosti platí, že právna úprava vždy len dobieha technologický pokrok a snaží sa mnohokrát právne korigovať a regulovať to, čo fakticky funguje a rozvíja sa, avšak s potenciálnymi sociálnymi rizikami pre širšiu spoločnosť. Kolaboratívna ekonomika takéto sociálne riziká určite vytvára. V začiatkoch rozvoja zdieľaných online platforiem stáli poskytovatelia služieb úplne mimo rámca

---

<sup>30</sup> Medzi najviac využívané platformy patria Airbnb, Blablacar, Deliveroo či Uber, s ktorým sa stali marketingové značky celosvetového významu.

<sup>31</sup> Správa Európskej komisie č. 438 *Využívanie kolaboratívnych platforiem*, publikovaná v júni 2016.

<sup>32</sup> Odporúčanie Komisie EÚ 2017/761, zo dňa 26. apríla 2017, týkajúce sa Európskeho piliera sociálnych práv. Úradný vestník Európskej únie L 113/56.

#### Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo

pracovnoprávneho zákonodarstva (napokon v mnohých prípadoch išlo o rýdzo šedú ekonomiku aj mimo obchodných či daňových právnych povinností), postupne však dochádza k požiadavkám regulácie. Aktívna je Medzinárodná organizácia práce, ktorá požaduje pre takýto typ poskytovateľov aspoň minimálnu úroveň sociálnej ochrany.<sup>33</sup>

Možno teda len súhlasiť s názorom, že štát s cieľom ochrany všetkých subjektov, aktívne podieľajúcich sa na rozvoji kolaboratívnej ekonomiky, by mal stanoviť pravidlá pre jej fungovanie a rozvoj do budúcnosti. Napokon, vo viacerých členských štátoch EÚ kolaboratívna ekonomika už dostala definovateľný právny rámec, ktorý zabezpečuje na jednej strane rozvoj služieb a skvalitnenie či spestrenie trhu a na druhej strane chráni nielen poskytovateľov týchto služieb, ale hlavne užívateľov poskytovaných služieb.<sup>34</sup>

Prvotné, možno povedať, že testovacie, súdne rozhodnutia sa týkajú spoločnosti (online platformy) Uber, ktorá poskytuje služby v oblasti dopravy. Napriek snahe spoločnosti Uber presvedčiť, že jej činnosť je čisto sprostredkovateľská a skutočnými poskytovateľmi sú jednotlivci,<sup>35</sup> Súdny dvor Európskej únie bol opačného názoru a včlenil túto spoločnosť či platformu pod štandardnú právnu reguláciu.<sup>36</sup>

Podpora kolaboratívnej ekonomiky tak neznamená absolútnu voľnosť a bezbrehé možnosti uplatnenia a na druhej strane vymedzenie legislatívnych pravidiel neznamená automaticky odmietanie služieb ako celku. Právna ochrana musí byť zameraná ako na spotrebiteľov, ktorí služby zastrešené online platformami využívajú, tak aj na samotných poskytovateľov týchto služieb, ktorí vykonávajú činnosť mnohokrát na hrane podnikania a závislej práce.

---

<sup>33</sup> V tejto súvislosti MOP používa pojem „skryté zamestnanie“ („disguised employment“), ktoré z jej pohľadu musí spadať do pracovnoprávneho zákonodarstva. Pozri bližšie DE STEFANO, V. The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the Gig-Economy. In: *Conditions of Work and Employment Series*, č. 71, ILO, Ženeva.

<sup>34</sup> Pozri bližšie BARANCOVÁ, H. Pracovné právo v digitálnej dobe a rozvoj kolaboratívnej ekonomiky. In: *Justičná revue*, 69, 2017, č. 10, s. 1138 – 1154.

<sup>35</sup> Spoločnosť Uber sebe označovala ako službu informovania spoločnosti.

<sup>36</sup> Rozhodnutie Súdneho dvora Európskej únie C-434/2015 vo veci *Asociación Profesional elite Taxi vs. Uber Systems Spain SL* z 20. decembra 2017. Je treba dodať, že tomuto rozhodnutiu predchádzali viaceré rozhodnutia vnútroštátnych všeobecných súdov, napr. pozri najmä rozsudok *London Employment Tribunal* z 28. októbra 2016, *Aslam, Farrar and Others v. Uber* a iné. K tomu BARANCOVÁ, H. Pracovné právo v digitálnej dobe a rozvoj kolaboratívnej ekonomiky. In: *Justičná revue*, 69, 2017, č. 10, s. 1138 – 1154.

V tejto súvislosti sa tak vraciame k otázke nepripravenosti Zákonníka práce, ktorý striktne zakotvuje *dichotómiu právnej regulácie výkonu práce*.<sup>37</sup> Z pohľadu aktuálnej právnej úpravy sa výkon práce považuje buď za závislú prácu s výraznou sociálnou ochranou alebo za prácu, ktorá je regulovaná inými súkromnoprávnymi kódexmi, de facto bez akejkoľvek sociálnej ochrany osôb, ktoré ju vykonávajú. Pritom výkon práce, ktorý je kdesi na pomedzí samostatnosti a závislosti nie je osobitne regulovaný. Zákonodarca by sa mal zamyslieť nad možnosťou regulácie osobitnej kategórie zamestnancov (v širších súvislostiach napríklad aj štatutárov) samostatnými pravidlami, ktoré by odrážali väčšiu mieru samostatnosti, na druhej strane by poskytovali základnú sociálnu ochranu. Uvedomujeme si však, že uvoľňovanie pracovnoprávnej regulácie pre určité kategórie zamestnancov či prác je mimoriadne zložitá úloha, prinášajúca úskalía. Príkladom je aj právna úprava telepráce.

## II. Telepráca

Právna úprava domácej práce a telepráce je pomerne početne pertraktovaná, pričom sa zdôrazňujú predovšetkým výhody flexibilnej formy zamestnávania a možnosť zosúladenia rodinného a pracovného života. Za právne riziko telepráce je považovaný predovšetkým konflikt práva zamestnávateľa na kontrolu a práva zamestnanca na ochranu súkromia.<sup>38</sup> Prax však naznačuje aj ďalšie nevýhody, ktoré nás vedú až k myšlienke potenciálnej zmeny právnej úpravy de lege ferenda.

Zákonník práce definuje teleprácu ako výkon práce pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií v pracovnom čase, ktorý si sám zamestnanec rozvrhuje (§ 52 ods. 1 Zákonník práce). Legálne vymedzenie telepráce nadväzuje na definíciu domácej práce, pričom oba tieto inštitúty sa riadia rovnakým právnym režimom, rozdiel je jedine v tom, že pri telepráci sa predpokladá použitie informačných technológií. Uvedenému zodpovedá aj znenie Dohovoru MOP o práci doma č. 177 z roku 1996 (platnosť nadobudol 22. apríla 1999), ktorý pokrýva nielen prácu doma, ale aj prácu, ktorá je vykonávaná kdekoli, a to buď doma, alebo na inom mieste, ktoré je iné ako pracovné miesto

---

<sup>37</sup> Právne postavenie prekérnych zamestnaní nie je novou problematikou. K tomu pozri OLŠOVSKÁ, A. *Atypické formy zamestnávania*. In: Liberalizácia pracovného práva – možnosti a obmedzenia. Zborník z vedeckého sympózia. Trnava : Trnavská univerzita, 2007, s.100-102.

<sup>38</sup> K ochrane súkromia pozri SEILEROVÁ, M. Ochrana súkromného života na pracovisku. In: *Milníky práva v stredoeurópskom priestore 2014: zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov*. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, 2014, s. 232-242.

#### Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo

u zamestnávateľa a ktorej výsledkom je produkt alebo služba požadovaná zamestnávateľom, alebo tým, kto poskytuje vybavenie a materiál.<sup>39</sup>

Zdôrazňovaná flexibilita je vlastne zúžením vecnej pôsobnosti Zákonníka práce, konkrétne na výkon telepráce sa nevzťahujú ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času, nepretržitom dennom odpočinku, nepretržitom odpočinku v týždni a o prestojoch. Keďže si zamestnanec rozvrhuje prácu sám, logicky mu nepatrí mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, pokiaľ sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Náhrada mzdy mu nepatrí ani pri dôležitých osobných prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka. Právna úprava má ambíciu poskytnúť zamestnancovi voľnosť nakladania s vlastným časom.

Avšak výhody flexibility telepráce sa môžu obrátiť aj v neprospech zamestnanca. Autonómia zamestnanca vykonávajúceho teleprácu pri rozvrhovaní pracovného času nie je absolútna a aj pri tejto atypickej forme práce má zamestnávateľ právo ukladať úlohy, ich plnenie vyžadovať a kontrolovať. Zamestnávatelia často vyžadujú mimoriadnu pružnosť, keď zamestnanec je povinný byť stále online, úlohy plniť okamžite, prípadne aj viacero úloh súčasne. A práve takýto spôsob výkonu práce (multitasking) je spojený so zvýšenou duševnou námahou a stresom, ktorý môže viesť až k šikane zamestnanca.

Namiesto zosúladenia rodinného a pracovného života dochádza k presnému opaku. Zamestnanci prostredníctvom IT aplikácií pracujú alebo aspoň v krátkosti reagujú na pracovné úlohy a pracovnú korešpondenciu aj mimo štandardného pracovného času alebo počas dovolenky či sviatkov a dní pracovného pokoja. Vedie to nielen k dodatočnej práci, ale aj nabúraniu súkromia zamestnancov. Tento fenomén má svoje označenie ako „technologický paradox“.<sup>40</sup>

To však neznamená, že samotná podstata úpravy inštitútu telepráce je nesprávna či nevhodná. Nová dynamika života a stále sa zvyšujúci tlak na zamestnanca si žiada určité

---

<sup>39</sup> BARANCOVÁ, H. *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a rizika)*. Praha: Leges, 2016, s. 114. Porovnaj aj ŽUĽOVÁ, J. Implementing Telework Agreement in Slovakia. In: *PROCEEDINGS: 5th Mediterranean Interdisciplinary Forum on Social Sciences and Humanities (5, 2017; Barcelona)*. European Scientific Institute, ESI, 2017, s. 20-30.

<sup>40</sup> Pozri aj HAJLI, J. - SIMS, J. - IBRAGIMOV, V. Information technology (IT) productivity paradox in the 21st century. In: *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 64, No. 4, s. 457-478.

## Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo

korekcie v právnej úprave tak, aby sa požadovaný ideál flexicurity nenakláňal neproporcionálne len na jednu stranu.

Ako odpoveď na požiadavku neustáleho online pripojenia, čo má často za následok zmazávanie hraníc medzi súkromným životom a pracovným životom zamestnancov, sa ponúka možnosť právneho ukotvenia práva byť odpojený. Ďalšou možnosťou je zvýraznenie zákazu zneužitia práva vo vzťahu k telepráci, keď by sa aspoň vo všeobecnej rovine zdôraznilo, že zúžený vecný rozsah Zákonníka práce a vyňatie regulácie pracovného času vo vzťahu k zamestnancom vykonávajúcim teleprácu neznamená absolútne panstvo nad ich pracovným časom, naopak, daná úprava má svedčať voľnosti zamestnanca prevažne podľa jeho potrieb.

### Záver

V súvislosti s právnym ukotvením telepráce sme načrtli alarmujúcu problematiku zvyšujúceho sa stresu na pracovisku. Nejde o úplne nový, doteraz nepoznaný problém,<sup>41</sup> avšak s nástupom internetu a požiadavkami samostatnosti, pružnosti, pohotovosti a schopnosti riešiť pracovné úlohy rýchlo a efektívne sa logicky zvyšuje záťaž na zamestnanca.

V zahraničnej spisbe sa ujíma pojem technostres (z angl. Technostress), ktorý síce nie je pojmom novým, ale naberá nový obsah. V dnešnom období už nie je problémom neznalosť počítačových technológií, ale ich predimenzovanosť a mimoriadna zaťaženosť zamestnancov. Nová technológia mobilných telefónov, ktorá umožňuje byť pripojený kedykoľvek a kdekoľvek, na jednej strane zjednocuje pracovné prostredie, prístupom k pracovným emailom a aj dokumentom, na strane druhej mnohokrát ruší osobný život zamestnanca.

Je preto žiaduce klásť dôraz na zdravé pracovné prostredie, ktoré nezahŕňa len vonkajšie vplyvy, ale vyznačuje sa aj vnútorným prerozdeľovaním práce a rozumnou zaťaženosťou zamestnanca, ktorá musí byť za každých okolností len v únosnej miere. Osveta zamestnancov je nevyhnutná. V tejto súvislosti sa taktiež natíska aj otázka prehodnotenia chorôb z povolania a doplnenia ich katalógu o syndróm vyhorenia a prípadne ďalšie patologické stavy plynúce z nadmerného stresu na pracovisku.

---

<sup>41</sup> Pozri ŠVEC, M. - BULLA, M. Zodpovednosť zamestnávateľa za stres na pracovisku – riziko alebo ujma na zdraví? In: OLŠOVSKÁ, A., LACLAVÍKOVÁ, M. (eds.) *Sociálne riziká a základné ľudské práva – výzvy pre pracovné právo 21. storočia*. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2011, s.163-185.



**Zoznam použitej literatúry:**

1. BARANCOVÁ, H. *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a rizika)*. Praha: Leges, 2016, 208 s..
2. BARANCOVÁ, H.: Pracovné právo v digitálnej dobe a rozvoj kolaboratívnej ekonomiky. In: *Justičná revue*, 69, 2017, č. 10, s. 1138 – 1154.
3. DE STEFANO, V. The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the Gig-Economy. In: *Conditions of Work and Employment Series*, č. 71, ILO, Ženeva.
4. FIFEKOVÁ, E. – NEMCOVÁ, E. Priemysel 4.0 a jeho implikácie pre priemyselnú politiku EÚ. In: *Prognostické práce*, roč. 8, 2016, č. 1, s. 24.
5. HAJLI, J. – SIMS, J. – IBRAGIMOV, V. Information technology (IT) productivity paradox in the 21st century. In: *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 64, No. 4, s. 457-478.
6. OLŠOVSKÁ, A. Atypické formy zamestnávania. In: *Liberalizácia pracovného práva – možnosti a obmedzenia. Zborník z vedeckého sympózia*. Trnava : Trnavská univerzita, 2007, s. 100-102..
7. SEILEROVÁ, M. Ochrana súkromného života na pracovisku. In: *Milníky práva v stredoeurópskom priestore 2014 : zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov*. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, 2014, s. 232-242.
8. ŠVEC, M. - BULLA, M. Zodpovednosť zamestnávateľa za stres na pracovisku – riziko alebo ujma na zdraví? In: OLŠOVSKÁ, A. - LACLAVÍKOVÁ, M. (eds.) *Sociálne riziká a základné ľudské práva – výzvy pre pracovné právo 21. storočia*. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2011, s.163-185.
9. ŽUĽOVÁ, J. *Implementing Telework Agreement in Slovakia*. In: PROCEEDINGS: 5th Mediterranean Interdisciplinary Forum on Social Sciences and Humanities (5, 2017; Barcelona). European Scientific Institute, ESI, 2017, s. 20-30.

## Monitorovanie zamestnancov GPS systémom v cestnej doprave

*Jozef GREGUŠ<sup>42</sup>*

### Úvod<sup>43</sup>

V súčasnej dobe už niet pochybností o tom, že digitálna doba výrazným spôsobom ovplyvňuje každé jedno odvetvie súkromného alebo verejného práva. Pracovné právo nie je v tomto smere žiadnou výnimkou. Masívny rozvoj nových technológií výrazným spôsobom vplýva na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov a súčasná legislatíva pracovného práva nedokáže účinne pokryť aplikačné problémy, ktoré sú dôsledkom zavádzania nových technológií pri výkone závislej práce.

S rozvojom nových technológií sú čoraz viac tradičné modely pracovnoprávnych vzťahov vytláčané novými a atypickými formami zamestnávania. Nové technológie skvalitňujú pracovné prostredie zamestnancov tým, že s ich využitím zamestnávateľa eliminujú riziko pracovných úrazov alebo chorôb z povolania pri výkone rizikových prác vo verejnej doprave. Nové technológie poskytli nové možnosti organizácie práce zamestnancov a integráciu osobitných kategórií zamestnancov do pracovného života.<sup>44</sup> Zavádzanie nových technológií vytvára nové sociálne riziká, ktoré sa začali objavovať pri výkone práce. Sociálne riziká, ktoré so sebou priniesla technologizácia pracovného prostredia zamestnancov, súvisia najmä s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci zamestnancov, zamestnanosťou ako novou sociálnou otázkou súvisiacou s masívnym nahrádzaním ľudskej práce strojmi alebo s ochranou súkromia zamestnancov.<sup>45</sup>

Problematika ochrany súkromia zamestnancov súvisí najmä s monitorovaním zamestnancov. Monitorovanie zamestnancov s využitím rôznych informačných a telekomunikačných technológií mnohokrát narúša súkromie zamestnancov na pracovisku. Pri monitorovaní zamestnancov dochádza k stretu záujmu zamestnávateľa na ochranu svojho vlastníckeho práva a záujmu zamestnanca na ochranu súkromia. Právo na ochranu súkromia

---

<sup>42</sup> JUDr. Jozef Greguš, Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave.

<sup>43</sup> Vedecký článok bol spracovaný v rámci riešenia grantového projektu APVV-15-0066 s názvom „*Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca*“.

<sup>44</sup> BARANCOVÁ, H. New Technologies in the Field of Labour Law and Protection of Employees, s. 24. In: *SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA*, 2016, ročník IV., číslo 2, s. 23 – 37.

<sup>45</sup> BARANCOVÁ, H. (ed.) *Nové technológie v pracovnom práve a bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci. Právne a psychologické aspekty*. Praha: Leges, 2017, s. 10.

patrí k základným ľudským právam, ktoré je zakotvené nielen v Dohovore Rady Európy o ľudských právach a základných slobodách, ale aj v Charte základných práv Európskej únie.<sup>46</sup>

V súčasnej dobe majú zamestnávateľia mnoho možností, akými spôsobmi budú monitorovať svojich zamestnancov. Medzi najčastejšie spôsoby monitorovania zamestnancov určite patrí aj monitorovanie zamestnancov prostredníctvom GPS systému alebo GPS lokalizátorov. Účelom článku je poukázať na úskalia súčasnej právnej úpravy a aktuálne aplikačné problémy, ktoré sa môžu vyskytnúť pri monitorovaní zamestnancov prostredníctvom GPS systému.

### Charakteristika GPS systému

Monitorovanie zamestnancov v cestnej doprave prostredníctvom GPS systému (z angl.: „*Global Positioning System*“) v súčasnej dobe patrí medzi najrozšírenejšie formy monitorovania zamestnancov v cestnej doprave. Tento spôsob monitorovania zamestnancov sa stal u väčšiny verejných dopravných prostriedkov ich pravidelnou súčasťou. Podstatou GPS systému je, že umožňuje zamestnávateľovi sledovať a vyhodnocovať pomocou príslušného počítačového programu rýchlosť motorového vozidla, lokalizovať aktuálnu polohu motorového vozidla, pracovný čas a dobu odpočinku vodiča motorového vozidla a s tým súvisiace údaje. Pokým z technického hľadiska pri inštalácii a používaní GPS systému sa v aplikačnej praxi zo strany zamestnávateľov nevyskytujú výraznejšie problémy, tak z pohľadu ústavného práva a pracovného práva v kontexte ochrany súkromia zamestnanca predstavuje monitorovanie zamestnancov prostredníctvom GPS systému aplikačný problém.

### Podmienky monitorovania zamestnancov

Hmotnoprávne podmienky na monitorovanie zamestnancov GPS systémom vo všeobecnosti upravuje ustanovenie § 13 ods. 4 Zákonníka práce. Pokiaľ sa zamestnávateľ rozhoduje zaviesť do služobného motorového vozidla GPS systém, v prvom rade si musí odpovedať na otázku, či existujú na jeho strane vážne dôvody spočívajúce v osobitnej povahe jeho činnosti. Vážne dôvody spočívajúce v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa predstavujú tzv. *condicio sine qua non* na to, aby mohol zamestnávateľ monitorovať svojich zamestnancov.

---

<sup>46</sup> BARANCOVÁ, H. *Práva zamestnancov Európskej únie*. Praha: Leges, 2016, s. 122.

#### Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo

Najčastejšie sa inštalácia GPS systému do motorových vozidiel odôvodňuje ekonomickými dôvodmi na strane zamestnávateľa v kontexte optimalizácie daňových výdavkov alebo ochranou majetku zamestnávateľa pred odcudzením alebo poškodením zo strany tretích osôb. Ďalším legitímnym dôvodom inštalácie GPS systému do motorových vozidiel je zvýšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zamestnancov v cestnej doprave a eliminácia dopravných nehôd v kontexte vzniku pracovných úrazov samotných zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa.<sup>47</sup>

Vážne dôvody na strane zamestnávateľa by mali byť naplnené v prípadoch, keď zamestnávateľia poskytujú svoje služby v rámci sektora verejnej dopravy alebo keď využívajú pri poskytovaní svojich tovarov a služieb osobnú alebo nákladnú cestnú dopravu. Osobitnú povahu činnosti je potrebné vykladať vzhľadom ku konkrétnej pracovnej činnosti zamestnanca a nie k predmetu činnosti zamestnávateľa, ktorý je uvedený vo verejne prístupnom registri, poprípade v inom zakladajúcom dokumente zamestnávateľa ako právnickej osoby.<sup>48</sup>

#### Pracovisko zamestnanca

V druhom rade je potrebné zodpovedať otázku, či narušenie súkromia zamestnanca prostredníctvom GPS systému sa uskutočňuje na pracovisku zamestnávateľa alebo v spoločných priestoroch zamestnávateľa. Zákoník práce pojem „*pracovisko*“ nevymedzuje. Za pracovisko treba podľa odbornej literatúry považovať určitý priestor, v ktorom má zamestnanec vykonávať svoju prácu. Môže ním byť napríklad príslušná kancelária, dielňa, stavenisko.<sup>49</sup> V aplikačnej praxi veľmi často dochádza k zámene pojmov „*pracovisko*“ zamestnanca a „*miesto výkonu práce zamestnanca*“. V tejto súvislosti poukazujeme na rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky, ktorý zdôraznil rozdiel medzi týmito dvomi pojmami pracovného práva. Za „*miesto výkonu práce*“ možno rozumieť obec, vyšší územný celok, územie Slovenskej republiky, organizačnú jednotku alebo miesto, v ktorom sa zamestnanec v pracovnej zmluve zaviazal k výkonu dohodnutého druhu práce pre zamestnávateľa. Za „*pracovisko zamestnanca*“ možno považovať miesto, kde zamestnanec

---

<sup>47</sup> SISKOVIČOVÁ, K. *Ochrana súkromia a osobných údajov zamestnanca*. 1. vyd., Trnava : Vydavateľstvo Typi Universitatis Tynaviensis, 2015, 149 s..

<sup>48</sup> MORÁVEK, J. Možnosti monitorování zaměstnanců na pracovišti v právním řádu České republiky. In: BARANCOVÁ, H. a kol. *Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život*. Bratislava : Sprint dva, 2010, s. 36 a nasl..

<sup>49</sup> BARANCOVÁ, H. - SCHRONK, R. *Pracovné právo. Druhé prepracované a doplnené vydanie*. Bratislava : Sprint 2, 2013, s. 259.

v súlade s pracovnou zmluvou podľa pokynov zamestnávateľa plní svoje pracovné úlohy.<sup>50</sup> Podľa § 8 ods. 4 písm. d) zákona o organizácii pracovného času v doprave sa pracoviskom mobilného zamestnanca v doprave rozumie aj dopravný prostriedok, ktorý mobilný zamestnanec využíva na vykonávanie dopravných činností. Podľa predmetného ustanovenia je definícia pracoviska naviazaná na definíciu mobilného zamestnanca v cestnej doprave.

#### **Mobilný zamestnanec v cestnej doprave**

Podľa § 7 ods. 1 zákona o organizácii pracovného času v doprave sa za „*mobilného zamestnanca v cestnej doprave*“ považujú vodiči a ďalší členovia cestujúceho personálu, ktorí vykonávajú dopravné činnosti v cestnej doprave pre zamestnávateľa v pracovnom pomere. Zo samotnej definície „*mobilného zamestnanca v cestnej doprave*“ je možné vyvodiť, že právne normy uvedené v zákone o organizácii pracovného času v doprave sa budú vzťahovať len na tých zamestnancov, ktorí vykonávajú závislú vo vzťahu k zamestnávateľovi v pracovnom pomere. Pracovný pomer sa zakladá výlučne písomnou pracovnou zmluvou. Pracovný pomer nemožno založiť na základe jednej z dohôd o vykonaní práce mimo pracovného pomeru v zmysle § 223 a nasl. Zákonníka práce.<sup>51</sup> Právnym následkom konštrukcie právnej normy, ktorá spája status „*mobilného zamestnanca v cestnej doprave*“ výlučne s pracovným pomerom je vznik aplikačného problému, ktorý súvisí s výkonom závislej práce zamestnancov na základe jednej z dohôd o vykonaní prác mimo pracovného pomeru. Pri analýze ustanovenia § 7 ods. 1 zákona o organizácii pracovného času v doprave prichádzajú do úvahy dva právne výklady. Obsahom prvého právneho výkladu je teória, ktorá pracovný pomer ako podmienku statusu „*mobilného zamestnanca v cestnej doprave*“ vzťahuje na ďalších členov cestujúceho personálu a na základe zlučovacej spojky „*a*“ aj na vodičov cestných dopravných prostriedkov. Právnym následkom aplikácie gramatického výkladu je, že za mobilných zamestnancov v cestnej doprave sa nebudú považovať zamestnanci, ktorí vykonávajú závislú prácu na základe jednej z dohôd o vykonaní prác mimo pracovného pomeru. Obsahom druhého výkladu predmetného ustanovenia je právny názor, ktorý podmienku pracovného pomeru vzťahuje len na ďalších členov cestujúceho personálu a na vodičov nie, pretože zákon o organizácii pracovného času v doprave umožňuje výkon činnosti profesionálneho vodiča aj v rámci statusu osoby samostatne zárobkovo činnej podľa § 10 zákona o organizácii pracovného času v doprave. Sme toho názoru, že takýto výklad

<sup>50</sup> Rozhodnutie NS ČR, sp.zn. 21 Cdo 4596/2014 zo dňa 26.11.2015.

<sup>51</sup> TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo. Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva*. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, 2014, s. 155.

#### Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo

predmetného ustanovenia je neprípustný, pretože v zmysle § 10 ods. 1 zákona o organizácii pracovného času v doprave, ktorý ustanovuje, že: „*ak ďalej nie je ustanovené inak, ustanovenia o mobilných zamestnancoch v cestnej doprave sa vzťahujú aj na samostatne zárobkovo činných vodičov.*“, nie je možné analogicky vyvodiť právny záver, že samostatne zárobkovo činní vodiči sa budú automaticky považovať za mobilných zamestnancov v cestnej doprave. Súčasne samostatne zárobkovo činní vodiči nevykonávajú prácu pre zamestnávateľa v pracovnoprávnom vzťahu, ale na základe obchodnoprávneho vzťahu. Súčasne je potrebné zdôrazniť, že zamestnávateľ by mal uzatvárať dohody o vykonaní práce mimo pracovného pomeru so zamestnancami len výnimočne. Zákonník práce však nedáva jednoznačnú odpoveď na otázku, či slovné spojenie „*výnimočne*“ sa vzťahuje na časový rozmer uzatvárania dohôd alebo na charakter prác, ktoré nie sú klasickým predmetom činnosti zamestnávateľa.<sup>52</sup>

Uvedený legislatívny problém by mohol byť vyriešený pomocou *analogie legis*, avšak aplikácia *analogie legis* v prospech vymedzenia pracoviska sa komplikuje v prípadoch, ak sa napríklad jedná o zamestnanca, ktorý má v pracovnej zmluve dohodnutý ako druh práce „*vodič – operátor*“ alebo sa jedná o „*vodiča referenta*“, ktorý nemá v pracovnej zmluve dohodnutý výkon práce „*vedenie motorového vozidla*“ a ktorý vedie motorové vozidlo len v rámci pracovnej cesty.

#### Informačná povinnosť zamestnávateľa a súhlas zamestnanca

Pokiaľ zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj dobe jej trvania. Z uvedeného vyplýva, že zamestnávateľ je povinný pred monitorovaním zamestnancov prerokovať monitorovanie u zástupcov zamestnancov. Pokiaľ u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľ môže konať samostatne. Súčasne je ale povinný splniť si informačnú povinnosť voči zamestnancom. Zákonník práce vo všeobecnosti neurčuje formu prerokovania konkrétnej problematiky so zástupcami zamestnancov. Z uvedeného dôvodu k prerokovaniu problematiky monitorovania zamestnancov môže dôjsť aj neformálnym spôsobom ústne. Je však vhodné, aby zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov o prerokovaní spísali zápisnicu. Súčasne

---

<sup>52</sup> ŠVEC, M. a kol. *Kultúra sveta práce. Závislá práca a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru*. Bratislava: Fridrich Ebert Stiftung, 2012, s. 22.

#### **Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo**

informačná povinnosť zamestnávateľa voči zamestnancom sa môže uskutočniť ústnou formou, čo možno považovať za negatívum právnej úpravy.

Na monitorovanie zamestnanca sa v zmysle § 13 ods. 4 Zákonníka práce súhlas nevyžaduje. Táto skutočnosť však nevylučuje, že zamestnávateľ v aplikačnej praxi nebude potrebovať súhlas od zamestnanca. Pokiaľ zamestnávateľ udelí v pracovnej zmluve súhlas na používanie súkromného motorového vozidla zamestnanca na pracovnoprávne účely a súčasne má záujem o inštaláciu GPS systému do vozidla zamestnanca, mal by si od zamestnanca vyžiadať súhlas s inštaláciou GPS systému do jeho vozidla. Ak zamestnanec takýto súhlas zamestnávateľovi udelí, nie je podľa nášho názoru automaticky možné takýto prejav vôle zamestnanca považovať za súhlas s monitorovaním zamestnanca počas pracovného času a ani za súhlas s monitorovaním fyzickej osoby mimo rámca pracovného času v zmysle § 11 Občianskeho zákonníka. V tomto prípade bude dôležitá formulácia prejavu vôle zamestnanca v pracovnej zmluve alebo v inej dohode v rámci občianskoprávneho vzťahu. Obdobná situácia môže nastať vtedy, ak zamestnávateľ udelí zamestnancovi súhlas s používaním súkromného motorového vozidla na pracovné účely, avšak uvedené vozidlo nie je vo vlastníctve zamestnanca.

Pokiaľ zamestnanec udelí zamestnávateľovi súhlas s inštaláciou GPS systému do svojho súkromného motorového vozidla alebo sa jedná o vozidlo vo vlastníctve zamestnávateľa, realizáciu monitorovania aktuálnej polohy vozidla so zamestnancom by mal zamestnávateľ realizovať výlučne počas pracovnej zmeny zamestnanca. Pokiaľ zamestnávateľ udelil súhlas zamestnancovi s využitím jeho motorového vozidla mimo pracovnú zmenu, môže zamestnanec za účelom ochrany súkromia deaktivovať GPS systém do režimu „*súkromná jazda*“, ak zamestnanec aktuálne využíva motorové vozidlo po skončení jeho pracovnej zmeny na súkromné účely. Toto právo zamestnancovi patrí aj keby používal svoje súkromné motorové vozidlo. Ak by sa zamestnanec v pracovnej zmluve zaviazal, že GPS systém mimo pracovnej zmeny neprepne do režimu „*súkromná jazda*“, takáto dohoda by bola absolútne neplatná pre rozpor s dobrými mravmi, pričom by bola hodnotená ako vzdanie sa práva zamestnanca na súkromný život.

#### **Aktuálne otázky súvisiace s monitorovaním zamestnancov**

Z ustanovenia § 13 ods. 4 Zákonníka práce priamo nevyplýva, kedy môže zamestnávateľ monitorovať zamestnancov a preto je potrebné odpovedať na otázku, či môže

#### Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo

zamestnávateľ monitorovať zamestnancov počas celej pracovnej zmeny alebo len počas pracovného času, prípadne doby odpočinku. Význam hľadania odpovede na túto otázku vidíme v situácii, ak zamestnanec vedie služobné motorové vozidlo na pracovnej ceste, ktorá sa podľa Zákonníka práce nepovažuje za pracovný čas, aj keby sa podľa Smernice 2003/88/ES za pracovný čas zamestnanca považovať mala.<sup>53</sup>

Pri skúmaní tohto aplikačného problému je potrebné každý jeden prípad skúmať samostatne. Pokiaľ sa zamestnávateľ rozhodne monitorovať zamestnanca GPS systémom počas trávania doby odpočinku, musí mať na to vážny prevádzkový dôvod spočívajúci v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa, ktorý môže spočívať napríklad v prevencii pred neoprávneným odcudzením dopravného prostriedku alebo dodržiavaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zamestnanca. Pri takomto spôsobe zásahu do súkromia zamestnanca by zamestnávateľ nemohol použiť ekonomický dôvod odôvodňujúci takýto zásah. Z uvedeného dôvodu je dôležité, aby zamestnávateľia kládli dôraz na vymedzenie dôvodov, pre ktoré sa rozhodnú monitorovať zamestnancov.

Ďalší aplikačný problém súvisí s pracoviskom zamestnanca v cestnej doprave v kontexte možnosti monitorovať zamestnanca aj počas doby odpočinku. Je potrebné si položiť otázku, ktorá časť dopravného prostriedku (*napríklad kamiónu*) tvorí pracovisko zamestnanca. Je celkom bežné, že kabína kamióna sa skladá z dvoch častí, pričom zadná časť kamióna je prispôbena pre vodiča na trávenie dennej alebo týždennej doby odpočinku. Sme toho názoru, že pokiaľ je kabína kamiónu vybavená kamerovým systémom, ktorého súčasťou môže byť aj GPS systém, kamerový systém by rozhodne nemal mať možnosť zaznamenávať priestor zadnej kabíny kamióna, kde vodiči trávajú doby odpočinku.

S kabínou vodiča ako pracoviskom zamestnanca je spojený aplikačný problém, ktorý súvisí so zodpovedaním otázky, či môže dôjsť k narušeniu súkromia zamestnanca aj vtedy, ak by zamestnávateľ monitoroval priestor kabíny bez prítomnosti zamestnanca počas trávania doby odpočinku. Z hľadiska právneho skúmania celej problematiky je podstatné, či môže za istých okolností tvoriť kabína vodiča ako pracovisko zamestnanca súkromie zamestnanca bez jeho osobnej prítomnosti. Pokiaľ by súčasťou kabíny vodiča kamiónu boli veci, ktoré by

---

<sup>53</sup> KRIŽAN, V. Pracovná cesta vs. pracovný čas vyslaného zamestnanca, s. 91. In: VOJTKO, J. *Ochrana zamestnancov pri ich vyslaní do krajín Európskeho hospodárskeho priestoru*. Zborník príspevkov z on-line konferencie. Trnava : Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2015, 109 s..



#### Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo

umožnili zamestnávateľovi zistiť napríklad jeho náboženské vyznanie alebo sexuálnu orientáciu, tak priestor kabíny dopravného prostriedku môže za takýchto okolností byť súčasťou súkromia zamestnanca.

#### Záver

Monitorovanie zamestnancov prostredníctvom nových informačných a komunikačných technológií je nový fenomén pracovného práva v digitálnej dobe. Zamestnávatelia v súčasnej dobe stále hľadajú nové spôsoby, ako by mohli v rámci legislatívneho rámca *de lege lata* monitorovať výkon svojich zamestnancov, ktorý podľa nášho názoru v súčasnom znení nezodpovedá aktuálnym požiadavkám aplikačnej praxe.

Monitorovanie zamestnancov je v ustanovení § 13 ods. 4 Zákonníka práce uvedené len demonštratívny spôsobom, čo na prvý pohľad z predmetného ustanovenia nevyplýva. Odporúčame, aby bolo predmetné ustanovenie prvej vety doplnené o slovné spojenie „*najmä*“, čím sa legislatívne odstráni akékoľvek polemiky. S masívnym rozvojom nových spôsobov monitorovania zamestnancov by bolo vhodné, aby predmetné ustanovenie obsahovalo širší demonštratívny výpočet spôsobov monitorovania zamestnancov, čím sa zaručí ľahšia a prehľadnejšia aplikovateľnosť predmetného ustanovenia na jednotlivé spôsoby monitorovania zamestnancov zo strany laickej verejnosti, t.j. najmä zamestnávateľov bez právnych oddelení.

Pokiaľ zamestnávateľ prevádzkuje dopravné služby v cestnej doprave, sme toho názoru, že na jeho strane budú vždy naplnené dôvody spočívajúce v osobitnej povahe jeho činnosti na to, aby mohol uskutočniť monitorovanie zamestnancov v cestnej doprave. Pokiaľ sa však jedná len o vodičov referentov, ktorí vedú služobné motorové vozidlo na ceste do práce, je dôležité, aby zamestnávatelia dôkladne vymedzili dôvody monitorovania zamestnancov, pretože čas strávený na ceste do zamestnania sa nepovažuje za pracovný čas zamestnanca. Uvedená situácia súvisí s aplikačným problémom, či môže zamestnávateľ monitorovať zamestnanca aj mimo pracovný čas. Odpoveď na túto zložitú právnu otázku nám priamo predmetné ustanovenie Zákonníka práce neposkytuje. Z uvedeného dôvodu by bolo vhodné, aby predmetné ustanovenie upravovalo, kedy môže dôjsť k monitorovaniu zamestnancov. Súčasne z predmetného ustanovenia gramatickým výkladom vyplýva, že k narušeniu súkromia zamestnanca môže dôjsť len vtedy, ak ho zamestnávateľ monitoruje na pracovisku alebo v spoločných priestoroch zamestnávateľa. Takýto záver vyplýva zo

#### Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo

slovného spojenia „*tým, že ho monitoruje*“. Podľa nášho názoru k narušeniu súkromia zamestnanca v cestnej doprave môže dôjsť aj vtedy, ak zamestnávateľ monitoruje pomocou videokamery priestor kabíny dopravného prostriedku v čase, kedy sa zamestnanec nenachádza v kabíne, pretože aj kabína dopravného prostriedku môže tvoriť súkromie zamestnanca. Poukázali sme na aplikačný problém súvisiaci s vymedzeným pracoviska mobilného zamestnanca v cestnej doprave, pretože za mobilného zamestnanca v cestnej doprave sa považuje len zamestnanec, ktorý vykonáva prácu v pracovnom pomere.

Súčasne je možné navrhnúť, aby Zákonník práce zaviedol pre zamestnávateľa povinnosť písomne informovať zamestnancov o spôsobe, rozsahu a dobe trvania kontroly. Gramatickým výkladom možno dospieť k záveru, že informačná povinnosť pre zamestnávateľa platí len vtedy, ak zavádza monitorovací systém na pracovisku. Otázkou v tomto smere je, či sa tejto povinnosti zbaví vtedy, ak monitorovací systém už zaviedol a až následne pristúpil k uzatváraniu pracovných pomerov zamestnancov. Sme toho názoru, že uvedené ustanovenie nie je v tomto smere možné vykladať za pomoci gramatického výkladu, ale teleologického z hľadiska účelu ustanovenia. Avšak v rámci odstránenia akýchkoľvek pochybností navrhujeme, aby sa druhá veta ustanovenia § 13 ods. 4 Zákonníka práce doplnila o slovné spojenie: „*alebo zaviedol kontrolný mechanizmus*“.

Vplyvom rozvoja nových technológií dochádza aj v rámci pracovnoprávných vzťahov k novým formám zásahov do súkromia zamestnancov, ktorým zamestnanci nevedia čeliť. Z uvedeného dôvodu je potrebné, aby všetky zásahy do súkromia zamestnancov boli v súlade so zásadou legality, legitimacy a proporcionality, ktorá sa postupom času sformovala judikatúrou európskych súdov.<sup>54</sup> Zamestnávateľ je povinný využívať najmenej invazívne spôsoby monitorovania zamestnancov, ktoré v čo najmenšom rozsahu spôsobia narušenie ochrany súkromia zamestnanca.<sup>55</sup>

#### Zoznam použitej literatúry:

---

<sup>54</sup> BARANCOVÁ, H. *Nové technológie v pracovnoprávných vzťahoch*. 1. vydanie. Praha: Leges, 2017, 119 s..

<sup>55</sup> BARANCOVÁ, H. *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká)*. Praha: Leges, 2016, s. 52 a 53.

#### Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo

1. BARANCOVÁ, H. New Technologies in the Field of Labour Law and Protection of Employees. In: *SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA*, 2016, ročník IV., číslo 2, s. 24.
2. BARANCOVÁ, H. *Práva zamestnancov Európskej únie*. Praha : Leges, 2016, s. 122.
3. BARANCOVÁ, H. (ed.) *Nové technológie v pracovnom práve a bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci. Právne a psychologické aspekty*. Praha: Leges, 2017, s. 10.
4. BARANCOVÁ, H. - SCHRONK, R. *Pracovné právo. Druhé prepracované a doplnené vydanie*. Bratislava : Sprint 2, 2013, 598 s..
5. BARANCOVÁ, H. *Nové technológie v pracovnoprávných vzťahoch*. 1. vydanie. Praha: Leges, 2017, 192 s..
6. BARANCOVÁ, H. *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká)*. Praha: Leges, 2016, 208 s..
7. KRIŽAN, V. Pracovná cesta vs. pracovný čas vyslaného zamestnanca. In: VOJTKO, J. *Ochrana zamestnancov pri ich vyslaní do krajín Európskeho hospodárskeho priestoru*. Zborník príspevkov z on-line konferencie. Trnava : Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2015, 109 s..
8. MORÁVEK, J. Možnosti monitorování zaměstnanců na pracovišti v právním řádu České republiky. In: BARANCOVÁ, H. a kol. *Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život*. Bratislava : Sprint dva, 2010, s. 36 a nasl..
9. SISKOVIČOVÁ, K. *Ochrana súkromia zamestnanca a ochrana súkromia zamestnanca*. 1. vyd., Trnava : Vydavateľstvo Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2015, 53 s..
10. ŠVEC, M. a kol. *Kultúra sveta práce. Závislá práca a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru*. Bratislava: Fridrich Ebert Stiftung, 2012, s. 22.

## Miesto výkonu práce a jeho modifikácie

*Andrea OLŠOVSKÁ – Miriam LACLAVÍKOVÁ<sup>56</sup>*

### Úvod<sup>57</sup>

V súčasnosti, zdá sa, nevieme celkom dobre pochopiť ani uchopiť, čo všetko prináša a prinesie priemysel 4.0 a vieme si mnohí túto zásadnú zmenu predstaviť len ako „akúsi“ digitalizáciu celej spoločnosti, výroby, poskytovania služieb, akési technologické prepojenie všetkých častí a súčastí prevádzky u zamestnávateľa a ich riadenie najmä prostredníctvom samostatných programov, ktoré nebudú vyžadovať takmer žiadny zásah človeka. Do popredia sa dostáva kybernetika a pozornosť sa sústreďuje na rozvoj informačných a komunikačných technológií, ktoré budú „riadiť“ procesy, tovary prostredníctvom čipov. Dôjde k značnému kumulovaniu dát, údajov nielen o prevádzke u zamestnávateľských subjektov, či správe verejných vecí, ale aj osobných údajov fyzických osôb, a preto bude potrebné venovať primeranú ochranu aj oblasti ochrany osobných údajov.

Priemysel 4.0 však v podstatnej miere nezasahuje len pracovné prostredie, ale aj rodinný či spoločenský život jednotlivcov.<sup>58</sup> Na dopyt po sofistikovanejších pracovných pozíciách ešte stále nie je pripravené školstvo. Hoci vnímane nárast vysokoškolsky vzdelaných ľudí, nie je to však v oblasti, ktorá bude potrebná pre fungovanie nových foriem výroby. Otázna je aj úroveň vzdelávania od materských škôl až po vysoké školy a schopnosť súčasných zamestnancov rekvalifikovať sa (najmä s prihliadnutím na to, že štát oblasť celoživotného vzdelávania značne podceňuje a reálne neexistuje). Nemožno zabúdať na riešenie otázky nezamestnanosti a sociálnej ochrany tých fyzických osôb, ktoré nebudú schopné nájsť si prácu či samostatne podnikat'. Práca nie je, jednoducho povedané, len zdrojom získania finančných prostriedkov na živobytie, ale aj významným nástrojom sebarealizácie a rozvoja človeka. Ak z tovární či z mnohých služieb vymiznú ľudské pracovné sily, ako nastaviť režim sociálneho poistenia či daňového zaťaženia robotov, je tiež zaujímavý problém.

Zavádzanie sofistikovanejších foriem robotov, ktoré budú schopné fungovať relatívne samostatne (bez zásahu človeka – zamestnanca) vyvoláva otázku (ale aj obavu), aké

---

<sup>56</sup> doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD. – doc. JUDr. Miriam Laclavíková, PhD., Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave.

<sup>57</sup> Vedecký článok bol spracovaný v rámci riešenia grantového projektu APVV-15-0066 s názvom „*Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca*“.

<sup>58</sup> Podrobnejšie BARANCOVÁ, H. *Nové technológie v pracovnoprávných vzťahoch*. 1. vyd. Praha : Leges, 2017, s. 15 a nasl..

#### Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo

postavenie bude mať robot a aké človek, alebo aj otázku, ako sa vysporiadať so zodpovednosťami vzťahmi. A to nielen v pracovnoprávnej oblasti, ale aj vo vzťahu k obchodným partnerom či verejnosti (napr. ako vyriešiť situáciu, ak auto riadené robotom spôsobí dopravnú nehodu). Ako riziko je potrebné vnímať v dobe riadenia (takmer všetkého) rôznymi softvérmi útoky hackerov, ktoré môžu mať (teraz) nepredvídateľné následky nielen na majetku, ale najmä ľudských životoch. Už nie je nereálne, ak právne služby či lekárske poradenstvo má poskytovať softvér na základe zadaných údajov a indícií.

Nové spôsoby výkonu práce budú požadovať od zamestnancov oveľa vyššiu mieru flexibility (byť neustále pripravený na výkon práce), a preto bude potrebné kriticky pristúpiť aj ku koncepcii zosúladenia pracovného a rodinného života, ktorá už akoby nemala miesto v tomto modernom digitalizovanom prostredí. Zvýšená pozornosť by sa mala venovať aj otázke, ako nový spôsob výkonu práce ovplyvní zdravie zamestnancov.<sup>59</sup>

Okrem zásahu do osobného, rodinného života zamestnanca bude problematické aj rozvrhovanie pracovného času. Ak bude zamestnanec pracovať vo „voľnejšom režime“, je otázne, či si uvedomí aj potrebu určitého oddychu alebo v snahe zarobiť si na živobytie nebude oddych „potrebný“. A tak vyvstáva otázka, či sa pracovné podmienky a dôstojnosť zamestnanca (z historického pohľadu) vyvíjajú v prospech človeka alebo naopak.

Komunikácia a vzájomné spolužitie ľudí či už v rámci pracovného života a spoločenského (aj rodinného) života bude vo veľkej miere podliehať tiež tzv. digitálnej revolúcii, odcudzenie sa bude čoraz väčšie a sociálna izolovanosť sa bude prehľbovať, a preto je na mieste aj otázka, či si ľudstvo uvedomuje aj tieto negatívne stránky priemyslu 4.0, pretože, zdá sa, do popredia sa dostáva čisto pohľad len „cez čísla“. Rozvoj nových technológií, vývoj robotov naberá takú rýchlosť, že naše uvedomenia si jej následkov značne zaostáva, a to nehovoriac o príprave príslušnej legislatívy.<sup>60</sup> Nie je totiž najvhodnejšie, ak legislatíva reaguje na spoločenské dianie až *ex post*. Je riziko, že možné negatívne dôsledky

---

<sup>59</sup> DOLOBÁČ, M. Technostres a ochrana duševného zdravia zamestnanca. In: BARANCOVÁ, H. – OLŠOVSKÁ, A. (eds.) *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha : Leges 2018, s. 55 a nasl..

<sup>60</sup> BARANCOVÁ, H. Pracovné právo v digitálnej dobe. In: BARANCOVÁ, H. – OLŠOVSKÁ, A. (eds.) *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha : Leges 2018, s. 9 a nasl..

určitého konania či nekonania sa niekedy nedajú odstrániť následne prijatou právnou úpravou.<sup>61</sup>

V príspevku bude venovaný priestor možným zmenám miesta výkonu práce zamestnancov s prihliadnutím na priemysel 4.0, ako aj súčasnej právnej úprave (niektorým problematickým oblastiam) vo vzťahu ku klasickému miestu výkonu práce a novším formám domáckej práce a telepráce.

### I. Miesto výkonu práce

Jednou z podstatných obsahových náležitostí pracovnej zmluvy je miesto výkonu práce. Podľa § 43 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“, účinný k 1.3.2018) v pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť **podstatné náležitosti, ktorou je (aj) miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto).**

Z pohľadu miesta výkonu práce možno pracovný pomer rozlíšiť tak, že práca je vykonávaná v sídle zamestnávateľa, v meste/obci, kde sídli zamestnávateľ, prípadne v obvode (okres, kraj), v rámci ktorého sídli zamestnávateľ. Nie je ničím neobvyklým, ak miesto výkonu práce nie je vôbec naviazané na sídlo zamestnávateľa. Okrem miesta výkonu práce v rámci Slovenskej republiky možno dohodnúť miesto výkonu práce aj v cudzine (§ 43 ods. 5 a 6 Zákonníka práce). Ako flexibilnejšia možnosť zamestnania sa vníma domácka práca a telepráca (§ 52 Zákonníka práce), v rámci ktorej je okrem miesta výkonu práce špecifikom aj úprava pracovného času.

S prihliadnutím na povahu pracovnej zmluvy ako dvojstranného právneho úkonu, aj miesto výkonu práce je potrebné vymedziť najmä určito a zrozumiteľne, a to buď uvedením adresy obce, prípadne ulice, kde sídli zamestnávateľ alebo jeho organizačná časť, alebo uvedením mesta, obce, v ktorom bude zamestnanec vykonávať prácu alebo iným spôsobom vymedzeným územím (okres, kraj, región a pod.).

---

<sup>61</sup> MORÁVEK, J. Prostředky moderní techniky a právní úprava pracovněprávních vztahů v České republice In: BARANCOVÁ, H. – OLŠOVSKÁ, A. (eds.). *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha : Leges 2018, s. 41 a nasl..

Šírka dispozičného oprávnenia zamestnávateľa nezávisí len od dohodnutého druhu práce, ale aj od vymedzenia **miesta výkonu práce**.<sup>62</sup> V pracovnej zmluve možno dohodnúť jedno alebo viacero miest výkonu práce<sup>63</sup>, prípadne ho možno vymedziť úzko alebo širšie. Vymedzenie miesta výkonu práce by malo závisieť od povahy vykonávanej práce a od konkrétneho organizačného usporiadania zamestnávateľa (či zamestnávateľ vykonáva svoju činnosť na viacerých miestach alebo má svoju činnosť sústredenú na jednom mieste.<sup>64</sup> Aj z pohľadu neobchádzania zákona (Zákonníka práce) by nemalo byť miesto výkonu práce vymedzené široko u tých kategórií zamestnancov, u ktorých to nevyžaduje povaha práce (napr. predavačka potravín s nízkym príjmom), pretože účelom takéhoto vymedzenia je najmä snaha obísť režim pracovných ciest či premiestňovanie/preloženie zamestnancov bez ich súhlasu na to miesto výkonu práce, kde aktuálne zamestnávateľ výkon ich práce potrebuje (hoci často to môže byť relatívne ďaleko buď od ich miesta pobytu alebo doterajšieho miesta výkonu práce). Ako nesúladne so zákonom sa javí vymedzenie miesta výkonu práce formuláciou „prevádzky zamestnávateľa“, a to v prípade, ak dôjde po uzavretí pracovnej zmluvy k vzniku nových prevádzok, či k ich presťahovaniu. V takomto prípade totiž k zmene miesta výkonu práce nedochádza na základe dohody zamestnanca a zamestnávateľa, ale len jednostranne rozhodnutím zamestnávateľa (samozrejme názory na takto vymedzené miesto výkonu práce nemusia byť súladné s uvedeným názorom).

Pri koncipovaní miesta výkonu práce v pracovnej zmluve by mal zamestnávateľ pamätať i na situácie, kedy zamestnávateľ pristúpi k výpovedi a bude musieť plniť ponukovú

---

<sup>62</sup> BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 1. vydanie. Bratislava : C.H.Beck, 2017, s. 436.

<sup>63</sup> R 10/1971: *V pracovnej zmluve možno dohodnúť viac než jedno miesto výkonu práce; z hľadiska nároku na náhradu pri pracovných cestách je však potrebné za pravidelné pracovisko považovať vždy len jedno miesto výkonu práce.*

Z IV., s. 397: *Ak má byť práca vykonávaná nie na jednom, ale na viacerých miestach, je potrebné ako miesto výkonu dohodnúť všetky tieto miesta. Ak sa má však práca vykonávať v rôznych miestach, ktoré pri uzatváraní pracovnej zmluvy nemožno vopred konkrétne stanoviť, je potrebné miesto výkonu práce vymedziť iným spôsobom. Môže sa vymedziť podľa konkrétnych podmienok, za ktorých sa má práca vykonávať, napríklad dohodnutím určitej časti územného obvodu alebo určením trasy územného obvodu, prípadne dohodnutím celého územného obvodu.*“

<sup>64</sup> Por. Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 4213/2009: *Ujednání o místu výkonu práce v pracovní smlouvě má svůj význam zejména proto, že zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v jiném místě, než v místě, které bylo jako místo výkonu práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednáno. ... Z uvedeného vyplývá, že pracoviště jako místo, kde zaměstnanec plní podle pokynu zaměstnavatele své pracovní úkoly, se může nacházet jen tam, kde je lze podřadit pod pojem, jímž bylo v pracovní smlouvě definováno místo výkonu práce. .... Místo výkonu práce může být určeno velmi úzce (např. konkrétní pracoviště) nebo širěji. Zákonník práce předpokládá, že místem výkonu práce bude obec nebo organizační jednotka, ale nevylučuje, aby místo výkonu práce bylo i jinak určené místo. Jako místo výkonu práce tak může být sjednáno jak konkrétní pracoviště, tak i sídlo zaměstnavatele, obec, kraj, území ČR apod.*

#### Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo

povinnosť podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce (zjednodušene uvedené, voľnú vhodnú prácu bude potrebné ponúknuť v rozsahu dohodnutého miesta výkonu práce).

Ako zaujímavá sa javí otázka, ak má zamestnanec dohodnutých **viacero miest výkonu práce**, či má zamestnanec nárok na to, aby mu zamestnávateľ aj prideloval v tých miestach prácu, alebo je len na zamestnávateľovi, ktoré miesto pre výkon práce zvolí. Výkon práce na dohodnutom mieste závisí aj od nastavenia v pracovnej zmluve, či je dohodnuté alternatívne alebo kumulatívne. Vzhľadom na to, že zamestnanec vykonáva závislú prácu podľa pokynov zamestnávateľa, určenie konkrétneho miesta výkonu práce je v dispozičnej právomoci zamestnávateľa. Zamestnávateľ je teda oprávnený určovať miesto výkonu práce zamestnancovi (samozrejme aj za podmienky, že takýto postup neobchádza zákon a nie je ani v nesúlade s dobrými mravmi, napr. zamestnanec má viacero miest výkonu práce, relatívne ďaleko od seba vzdialených a zamestnávateľ by určoval miesto výkonu práce hodinu pred nástupom na pracovnú zmenu), výber miesta výkonu práce nie je na strane zamestnanca.

Uvedený záver možno podporiť aj rozhodnutím Najvyššieho súdu ČR 21 Cdo 2680/2015, v zmysle ktorého *„základným definičným znakom závislé práce, ktorý ji odlišuje od občanskoprávních a obchodněprávních vztahů, je tedy skutečnost, že tato práce je vykonávána ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti mezi smluvními stranami. Z toho zároveň vyplývá, že to je zaměstnavatel, kdo v mezích stanovených pracovní smlouvou a ostatními pracovněprávními předpisy určuje všechny okolnosti konkrétního výkonu práce zaměstnancem. Je-li tedy mezi zaměstnancem a zaměstnancem ujednáno místo výkonu práce širěji než pouze pracovištěm (místo výkonu práce je totožné s pracovištěm), určuje pracoviště (místo, kde zaměstnanec plní podle pokynů zaměstnavatele své pracovní úkoly) v rámci místa výkonu práce vždy zaměstnavatel. To platí i za situace, že mezi účastníky pracovněprávního vztahu je dohodnuto více míst výkonu práce. I v takovém případě je to zaměstnavatel, kdo určuje, ve kterém z více sjednaných míst výkonu práce (na kterém pracovišti) bude zaměstnanec konat práci.“*<sup>65</sup>

Pojem „miesto výkonu práce“ sa odlišuje od pojmu „pracovisko“. Miesto výkonu práce sa môže, ale aj nemusí zhodovať s pojmom „pracovisko“. **Pracoviskom** sa rozumie určitý ohraničený priestor alebo organizačná zložka, v ktorých zamestnanec dohodnutú prácu

---

<sup>65</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp.zn. 21 Cdo 2680/2015.



vykonáva, napríklad dielňa, prevádzka, cech, sklad, kancelária, oddelenie, učtáreň a podobne (R 31/1980).

Pracovisko je dôležité najmä z pohľadu dodržovania pracovnej disciplíny. Podľa §81 písm. b) Zákonníka práce je zamestnanec povinný byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času.

## **II. Pracovná cesta**

S vymedzením miesta výkonu práce súvisí aj inštitút pracovnej cesty a určenie pravidelného pracoviska. Úprava **pracovnej cesty** je zakotvená v § 57 Zákonníka práce.<sup>66</sup> Podľa § 57 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ môže zamestnanca vyslať na pracovnú cestu mimo obvodu obce pravidelného pracoviska alebo bydliska zamestnanca na nevyhnutne potrebné obdobie len s jeho súhlasom. To neplatí, ak vyslanie na pracovnú cestu vyplýva priamo z povahy dohodnutého druhu práce alebo miesta výkonu práce, alebo ak možnosť vyslania na pracovnú cestu je dohodnutá v pracovnej zmluve. Na pracovnej ceste zamestnanec vykonáva prácu podľa pokynov vedúceho zamestnanca, ktorý ho na pracovnú cestu vyslal. Zamestnanca môže počas dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi podľa § 57 ods. 2 Zákonníka práce vyslať na pracovnú cestu len užívateľský zamestnávateľ. Na účely vyslania na pracovnú cestu podľa prvej vety sa užívateľský zamestnávateľ považuje za zamestnávateľa dočasne prideleného zamestnanca.

Podľa § 2 ods. 1 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o cestovných náhradách“, účinný k 1.3.2018) pracovná cesta podľa tohto zákona je čas od nástupu zamestnanca na cestu na výkon práce do iného miesta, ako je jeho pravidelné pracovisko vrátane výkonu práce v tomto mieste do skončenia tejto cesty. Pracovná cesta podľa tohto zákona je aj cesta, ktorá trvá od nástupu osoby uvedenej v § 1 ods. 2 zákona o cestovných náhradách (medzi tieto osoby patrí aj zamestnanec v pracovnom pomere) na cestu na plnenie činností pre ňu vyplývajúcich z osobitného postavenia vrátane výkonu činností do skončenia tejto cesty.

**Pravidelné pracovisko** podľa § 2 ods. 3 zákona o cestovných náhradách je miesto písomne dohodnuté so zamestnancom. Ak také miesto nie je dohodnuté, je pravidelným

---

<sup>66</sup> BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 1. vydanie. Bratislava : C.H.Beck, 2017, s.. 514 a nasl..

#### Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo

pracoviskom miesto výkonu práce dohodnuté v pracovnej zmluve alebo v dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Ak ide o zamestnancov, ktorým častá zmena pracoviska vyplýva z osobitnej povahy povolania, možno ako pravidelné pracovisko dohodnúť aj miesto pobytu. Ak má zamestnanec na základe dohody o vykonaní práce výkon práce v mieste mimo miesta pobytu, môže s ním zamestnávateľ v tejto dohode dohodnúť, že mu poskytne i pri ceste z miesta pobytu do miesta výkonu práce a späť náhrady ako pri pracovnej ceste. Podľa § 2 ods. 4 zákona o cestovných náhradách pravidelné pracovisko zamestnanca vyslaného na pracovnú cestu počas dočasného pridelenia je miesto jeho výkonu práce počas dočasného pridelenia dohodnuté v dohode o dočasnom pridelení alebo v pracovnej zmluve (predchádzajúci odsek 3) sa v tomto prípade nepoužije.

**Pravidelné pracovisko** je dôležité pre účely poskytovania cestovných náhrad, avšak právna úprava jeho určenia je nedostatočná, pretože priamo neupravuje, ako má byť vymedzené pravidelné pracovisko. Máme za to, že na rozdiel od Zákonníka práce, podľa ktorého môže byť miesto výkonu práce vymedzené aj širšie, pravidelné pracovisko je potrebné vymedziť užšie, a to najširšie vymedzením obce, mesta, v opačnom prípade by nebolo potrebné poskytovať cestovné náhrady (ak by bolo pravidelné pracovisko dohodnuté široko), čo by fakticky odporovalo účelu zákona o cestovných náhradách.

Uvedené možno podporiť aj stanoviskom finančnej správy (ktoré uvádza, že pre účely cestovných náhrad by malo byť pravidelné pracovisko vymedzené ako „miesto“, čo aj z gramatického výkladu možno poňať ako konkrétne miesto, nie určité územie, región): „V pracovnej zmluve možno so zamestnancom dohodnúť aj viac miest ako jedno miesto výkonu práce, miesto výkonu práce môže byť vymedzené aj širšie a pod. Z hľadiska nároku na náhradu výdavkov pri pracovných cestách je však potrebné za pravidelné pracovisko dohodnúť vždy len jedno miesto.

*V prípade, ak má zamestnanec v pracovnej zmluve dohodnuté viaceré miesta výkonu práce, môže zamestnávateľ so zamestnancom podľa zákona o cestovných náhradách dohodnúť miesto pravidelného pracoviska na účely poskytovania cestovných náhrad, ktoré je **iba jedným miestom**. Zákon o cestovných náhradách nevyžaduje dohodu o mieste pravidelného pracoviska realizovať dohodou v pracovnej zmluve, alebo dodatkom k pracovnej zmluve. Podľa zákona o cestovných náhradách sa miesto pravidelného pracoviska má písomne dohodnúť, môže to byť teda osobitná písomná dohoda o mieste*

## Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo

*pravidelného pracoviska na účely poskytovania cestovných náhrad, ktorá bude obsahovať napr. časové obdobie platnosti, možnosť výpovede, resp. ďalšie skutočnosti súvisiace s miestom pravidelného pracoviska na účely poskytovania cestovných náhrad.*

*Z hľadiska nároku na náhradu výdavkov pri pracovnej ceste sa za pravidelné pracovisko považuje to miesto výkonu práce, ktoré je dohodnuté v pracovnej zmluve (za predpokladu, že zamestnanec nemá so zamestnávateľom dohodnuté miesto pravidelného pracoviska na účely poskytovania cestovných náhrad podľa zákona o cestovných náhradách), a nie to miesto, kde má zamestnanec skutočne výkon práce.<sup>67</sup>*

### III. Domácka práca a telepráca

Zamestnávateľ sa so zamestnancom môže podľa § 52 Zákonníka práce dohodnúť, že zamestnanec bude vykonávať prácu **doma** (bydlisko zamestnanca), prípadne na inom dohodnutom mieste, a v takomto prípade ide o domácku prácu. Ak na takto dohodnutom mieste vykonáva prácu **prostredníctvom informačných technológií, ide o teleprácu**. Takýto zamestnanec vykonáva síce prácu podľa pokynov zamestnávateľa, ale nie je pod jeho priamym dozorom a sám si určuje, kedy bude pracovať. Práve preto sa na neho nevzťahujú určité ustanovenia Zákonníka práce (uvedené v § 52 ods. 1 Zákonníka práce a týkajúce sa rozvrhnutia pracovného času, určitých prekážok a niektorých oblastí odmeňovania).<sup>68</sup>

Podľa § 52 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce sa na domáceho zamestnanca/zamestnanca telepráce, ktorý **pracuje v pracovnom čase, ktorý si sám rozvrhuje**, sa výkon práce spravuje Zákonníkom práce s týmito odchýlkami (písm. a)) nevzťahujú sa na neho ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času, nepretržitom dennom odpočinku, nepretržitom odpočinku v týždni a o prestojoch.

Z uvedeného ustanovenia sa často odvodzuje záver, že v rámci domáckej práce či telepráce nemožno so zamestnancami dohodnúť čas, počas ktorého majú vykonávať prácu, a tento záver opierajú o ustanovenie, že títo zamestnanci si rozvrhujú pracovný čas a nevzťahujú sa na nich ustanovenia Zákonníka práce o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času. Predmetné ustanovenie ani samotný § 52 Zákonníka práce nezakazujú

---

<sup>67</sup> Zamestnávateľa. Dostupné na internete: <https://www.financnasprava.sk/sk/podnikatelia/dane/dan-z-prijmov/zamestnavatelia> [cit. 13.2.2018]

<sup>68</sup> BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 1. vydanie. Bratislava : C.H.Beck, 2017, s. 493 a nasl.

dohodnúť si už konkrétny rozvrh práce. Ak by takúto možnosť zamestnávateľ nemal, v mnohých prípadoch by pre neho domácka práca či telepráca nebola vhodnou formou práce, pretože vo väčšine prípadov zamestnávateľ potrebuje výkon práce zamestnanca najmä napr. v čase, keď to vyžaduje druh práce zamestnanca, ktorý spočíva v poskytovaní poradenstva, podpory klientom zamestnávateľa v čase obvyklej dennej pracovnej zmeny. Opačný výklad by znamenal, že by zamestnávateľ musel tolerovať také rozvrhnutie určeného pracovného času zamestnancom, ktoré by bolo pre neho nepotrebné či neefektívne. Samozrejme je potrebné každú pracovnú pozíciu vyhodnotiť individuálne, pretože presné rozvrhnutie pracovného času nemusí byť vhodné a môže vytvárať aj určitý stres pre zamestnanca, ktorý pre svoju prácu potrebuje voľnejší režim.

Režim telepráce by však nemal dosiahnuť také rozmery, 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 nadčas, pracovnej pohotovosti, čo znamená, že výkon domáckej práce/telepráce nie je bez obmedzení.<sup>69</sup>

Vo vzťahu k telepráci § 52 ods. 2 Zákonníka práce stanovuje pre zamestnávateľa určité povinnosti, a to že zamestnávateľ prijme pri telepráci vhodné opatrenia, najmä a) zabezpečí, nainštaluje a pravidelne udržiava technické a programové vybavenie potrebné na výkon telepráce okrem prípadov, keď zamestnanec vykonávajúci teleprácu používa svoje vlastné vybavenie, b) zabezpečuje, najmä pokiaľ ide o softvér, ochranu údajov, ktoré sa spracúvajú a používajú pri telepráci, c) informuje zamestnanca o všetkých obmedzeniach používania technického vybavenia a programového vybavenia, ako aj o sankciách v prípade porušenia týchto obmedzení.<sup>70</sup>

Uvedené ustanovenie **používanie zariadení zamestnávateľa potrebných pre teleprácu** neupravuje dostatočne, a preto by mala byť táto otázka upravená v nejakej dohode so zamestnancom. Môže sa so zamestnancom dohodnúť, že by zariadenia používal aj vlastné. Podľa § 145 ods. 2 Zákonníka práce za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve alebo v

<sup>69</sup> 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..

<sup>70</sup> ŽUĽOVÁ, J. Sociálne práva zamestnancov vykonávajúcich teleprácu. In: BARANCOVÁ, H. – OLŠOVSKÁ, A. (eds.). *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha : Leges 2018, s. 87 a nasl...

#### Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo

pracovnej zmluve poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi náhrady za používanie vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon práce, ak ich využíva s jeho súhlasom. Ako nedostatočnú právnu úpravu Zákonníka práce považovať nezakotvenie pravidiel úhrady nákladov zamestnancovi napr. za energie, ktoré súvisia s výkonom práce pre zamestnanca. Preto je častou súčasťou dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom o domáckej práci/telepráci aj ustanovenie upravujúce túto otázku (pri jeho koncipovaní je potrebné vziať do úvahy aj daňové aspekty).

Všeobecne je zakotvená povinnosť zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pracovnoprávne predpisy neupravujú túto oblasť konkrétne na podmienky domáckej práce/telepráci, a preto je vhodné v osobitnej dohode vyriešiť aj túto oblasť. Zamestnávateľ je totiž vždy zodpovedný za výkon práce zamestnanca, a preto by mal aj zamestnanec byť riadne vyškolený, ako vykonávať prácu z domu, či z iného miesta (prípadne aj za použitia) informačných a komunikačných technológií tak, aby nedochádzalo k poškodeniam zdravia.

Zákonník práce v § 52 ods. 4 garantuje týmto zamestnancom rovnaké pracovné podmienky, ako majú „klasickí“ zamestnanci, t. j. pracovné podmienky zamestnanca pri domáckej práci a telepráci nesmú znevýhodňovať zamestnanca v porovnaní s porovnateľným zamestnancom na pracovisku zamestnávateľa.

Domácky zamestnanec/zamestnanec vykonávajúci teleprácu pracuje zvyčajne sám, organizuje si svoj pracovný čas. Zamestnávateľ by preto mal podľa § 52 ods. 3 Zákonníka práce zabezpečiť také **opatrenia, ktoré by zabránili úplnej izolácii zamestnanca** a poskytnúť mu možnosť stretávať sa s inými zamestnancami. Keďže Zákonník práce neupravuje postupy, ako riešiť izolovanosť zamestnancov, je potrebné vychádzať z konkrétnych podmienok u zamestnávateľa, a ako nesúladne s účelom zákona by bolo možné vnímať napr. situácie, ak by zamestnávateľ nariadil porady napr. každý deň v sídle zamestnávateľa a pod.

Ako určitá modifikácia domáckej práce (nie v doslovnom zmysle slova) je tzv. „**home office**“. Ide o situácie, keď zamestnávateľ umožní výkon práce z domu (napr. jeden piatok v mesiaci alebo v deň predchádzajúci alebo nasledujúci štátnemu sviatku, počas ktorého sa nepracuje). Hoci zamestnanec pracuje z domu, nejde o domácku prácu ani teleprácu (home

#### **Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo**

office je vnímaný ako benefit pre zamestnancov). Podľa § 52 ods. 5 Zákonníka práce za domácku prácu alebo teleprácu sa nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním doma, alebo na inom ako zvyčajnom mieste výkonu práce za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje. Často sa home office vníma ako benefit, hoci v mnohých prípadoch zamestnanci fakticky väčší rozsah času venujú práci (a niekedy si to ani neuvedomujú) než by to bolo na pracovisku.

Domácka práca/telepráca má tak výhody ako aj nevýhody pre obe zmluvné strany. Výhoda pre zamestnávateľa môže spočívať napr. v znížení nákladov na kancelárie, nevýhoda v ťažšej kontrole zamestnanca, na strane zamestnanca môže výhoda spočívať v tom, že má väčšiu mieru flexibility a vie si zadeliť úlohy napr. aj v prípade starostlivosti o malé deti, či chorých rodičov, na strane druhej nie je ničím výnimočným, ak zamestnávateľia požadujú nepretržitú dostupnosť zamestnancov, čo vedie k režimu takmer nepretržitého výkonu práce.

S prihliadnutím na flexibilnú formu zamestnania by malo byť zohľadnené to, že vyššia miera slobody by mala automaticky korešpondovať s vyššou mierou zodpovednosti, a to tak zo strany zamestnanca ako aj zamestnávateľa. Je otázne, či vedia zmluvné strany takýto prístup rešpektovať.

#### **IV. Možné modifikácie miesta výkonu práce**

Ako s novým fenoménom vo vzťahu k miestu výkonu práce v dôsledku štvrtej priemyselnej revolúcie a vzniku rôznych foriem výkonu práce prostredníctvom platforiem možno počítať s tým, že mnohí zamestnanci nebudú angažovaní na plný pracovný úväzok a budú vykonávať prácu buď na viacerých miestach (tu hrozí riziko nedodržiavania prestávok v práci, odpočinkov v tom zmysle, že úväzky sa neposudzujú celkovo), alebo v rámci jedného pracovného úväzku budú zamestnanci vykonávať prácu z domu, prípadne z iného miesta (čo zvyšuje sociálnu izolovanosť) alebo budú musieť vykonávať prácu na rôznych, často aj vzdialených miestach výkonu práce (v takýchto prípadoch bude miesto výkonu práce opäť spojené s problematikou pracovného času a posúdenia presunov ako pracovného času bude otázne). Okrem pracovného času (a s tým súvisiacou evidenciou a rozvrhovaním – je otázne, či budú vedieť zamestnávateľia rozvrhnúť pracovný čas aspoň týždeň vopred) je s miestom

výkonu práce úzko spätá aj oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a dodržiavania pracovnej disciplíny.<sup>71</sup>

Už ako nevyhnutné je vnímanie povinnosti byť neustále k dispozícii zamestnávateľovi, čo vedie nielen k strate súkromného života, ale aj rôznym psychickým problémom. Ako aktuálna téma je v tejto súvislosti diskutované tzv. právo na odpojenie sa. Zjednodušene uvedené, mať možnosť nereagovať na e-maily, telefonáty zamestnávateľa počas pracovného voľna (čo v období pred „modernou“ dobou bolo samozrejmosťou). Ako benefit sa nám postupom času budú vnímané pracovné podmienky možno za prvej či druhej priemyselnej revolúcie, aj keď bola vykonávaná vo väčšej miere fyzicky náročnejšia práca.

### Záver

Štvrtá priemyselná revolúcia charakteristická digitalizáciou, rýchlym vývojom a rozvojom informačných a komunikačných technológií, sčepujúca spoločnosť prostredníctvom internetu prináša nielen výhody pre ľudstvo, ale podstatne mení aj ich fungovanie, a výrazne ovplyvňuje aj miesto a čas výkonu práce zamestnancov. Je výzvou pre pracovné právo zamýšľať sa nad tým, ako regulovať situácie, kedy zamestnanci pracujúci na rôznych miestach v rámci toho istého pracovného pomeru budú mať zabezpečené bezpečné pracovné podmienky, ako bude rozvrhnutý ich pracovný čas, či bude možné, aby boli nepretržite pripravení na výkon práce na zavolanie, ako bude riešená ich izolácia a strata sociálnej interakcie, či takéto pracovné podmienky nebudú viesť k rôznym psychosociálnym rizikám. Výkon práce doma bude stierať hranice medzi súkromím, rodinným životom zamestnanca a prácou, čo negatívne ovplyvní nielen samotného zamestnanca, ale aj jeho rodinných príslušníkov. Možno uviesť, že priemysel 4.0 vnímame ako „fantasy“ film, a spoliehame sa na to, že dôsledky, ktoré prinesie, sa nás ešte netýkajú. Mnohí si nevieme predstaviť, čo všetko a ako priemysel 4.0 ovplyvní a možno aj z neznalosti tejto problematiky sa intuitívne budúcnosti obávame. Vzhľadom na rýchly rozvoj technológií s porovnaním s vývojom v rámci prvej až tretej priemyselnej revolúcie však možno konštatovať, že potreba reálne sa zaoberať zmenou spoločnosti a pracovného trhu v dôsledku štvrtej priemyselnej revolúcie už nastala a nemožno o zmenách uvažovať v horizonte niekoľkých budúcich desaťročí. V rámci našich úvah (nielen) vo vzťahu k trhu práce je potrebné nezabudnúť na

---

<sup>71</sup> PICHRT, J. 2017. Několik tezí k tématu: Sdílená ekonomika – sdílený právní problém? In PICHRT, J. – BOHÁČ, R. – MORÁVEK, J. (eds.) 2017. Sdílená ekonomika – sdílený právní problém? Praha : Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 13 a nasl.

#### Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo

miesto človeka v spoločnosti a jeho nenahraditeľnú úlohu a dôstojnosť. Aj keď vnímanie snahu nahrádzať človeka robotom, napr. v prípade starostlivosti o starých ľudí, keď potrebný ľudský dotyk umierajúcejmu človeku má nahradiť ruka robota. Miesto človeka vo svete je už otázkou základnou, filozofickou.

#### Zoznam použitej literatúry:

1. BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 1. vydanie. Bratislava : C.H.Beck, 2017. 1424 s..
2. BARANCOVÁ, H. *Nové technológie v pracovnoprávných vzťahoch*. 1. vyd. Praha : Leges, 2017. 191 s. (Teoretik).
3. BARANCOVÁ, H. – OLŠOVSKÁ, A. (eds.) *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha : Leges 2018, 304 s..
4. DOLOBÁČ, M. Vplyv telepráce na duševné zdravie zamestnanca. In: *Právo, obchod, ekonomika VII.* : zborník - Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, s. 193-200.
5. PICHRT, J. – BOHÁČ, R. – MORÁVEK, J. (eds.). *Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?* Praha : Wolters Kluwer ČR, 2017, 333 s..



## Profilovanie a automatizované rozhodovanie (nielen) v pracovnoprávných vzťahoch

Jana ŽUJOVÁ<sup>72</sup>

### Úvod<sup>73</sup>

Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady EÚ č. 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica č. 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov, ďalej len GDPR) reaguje na expanziu rôznych technológií, ktoré sú používané aj na zhromažďovanie veľkého objemu osobných údajov, ich analyzovanie na rôzne účely, vyvodzovanie záverov a zdieľanie. Nikoho už neprekvapujú praktiky ako cieľový marketing, cenová diferenciácia, predschválené úvery ponúkané v internetbankingu, či iný typ „pozorovania“ spotrebiteľa, klienta, zákazníka s cieľom ponúkať tovary a služby na mieru. Prístup k osobným údajom na internete a neobmedzené možnosti vytvárania vzájomných korelácií medzi nimi s cieľom predpovedať aspekty ľudskej osobnosti neunikli ani pozornosti úniového regulátora. GDPR vo svojom rozsiahlom úsilí o definovanie a posilnenie práv dotknutých osôb na kontrolu ich osobných údajov obsahuje úpravu profilovania vrátane rozhodnutí založených na takomto automatizovanom spracúvaní. Vzhľadom k tomu, že ide v zásade o novú právnu úpravu, na ktorú sa viaže rad ďalších ustanovení GDPR a predovšetkým povinností prevádzkovateľa, považujeme za žiadúce sa profilovaním a automatizovaným rozhodovaním podrobnejšie zaoberať, poskytnúť ucelený prehľad o tejto novej regulácii a pokúsiť sa sumarizovať povinnosti i limity využitia profilovania zamestnávateľmi v rámci realizácie pracovnoprávných vzťahov v súvislosti s ochranou osobných údajov zamestnancov.

### I. Profilovanie

Na účely GDPR je profilovanie definované ako *akákoľvek forma automatizovaného spracúvania osobných údajov, ktoré pozostáva z použitia týchto osobných údajov na vyhodnotenie určitých osobných aspektov týkajúcich sa fyzickej osoby, predovšetkým analýzy alebo predvídania aspektov dotknutej osoby súvisiacich s výkonnosťou v práci, majetkovými pomermi, zdravím, osobnými preferenciami, záujmami, spoľahlivosťou, správaním, polohou alebo pohybom* (čl. 4 bod 4 GDPR). Profilovaním teda nie je spracúvanie takých údajov, ktoré

<sup>72</sup> JUDr. Jana Žul'ová, PhD., Právnická fakulta, Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach.

<sup>73</sup> Vedecký článok bol spracovaný v rámci riešenia grantového projektu APVV-16-0002 s názvom „Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca.“

#### **Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo**

nie sú osobnými údajmi; výlučne neautomatizované spracúvanie osobných údajov ani automatizované spracúvanie osobných údajov, ktorého predmetom nie je vyhodnocovanie osobných aspektov týkajúcich sa fyzických osôb.

Automatizovaným spracúvaním sa rozumie také spracúvanie osobných údajov, keď sú aspoň na niektoré spracovateľské operácie využité automatizované prostriedky (napr. výpočtová technika), či postupy s použitím automatizovaných prostriedkov (napr. vkladanie, usporadúvanie, kategorizovanie osobných údajov v počítačovej databáze, na nosiči dát a pod.). Diskutuje sa, či proces profilovania musí byť výlučne automatizovaný, alebo či môže byť zapojený aj ľudský faktor. Odborná literatúra sa zhoduje v tom, že o automatizované spracúvanie pôjde aj v tom prípade, ak osoba vloží do systému osobné údaje a tie sú následne určitým spôsobom (strojom, aplikáciou, programom...) vyhodnocované. Zapojenie ľudského faktora nie je prekážkou posúdenia určitého spracúvania ako automatizovaného.<sup>74</sup>

Automatizované spracúvanie, resp. čiastočné automatizované spracúvanie ešte samo o sebe nevypovedá o tom, že ide o profilovanie v zmysle GDPR. Celá činnosť automatizovaného spracúvania musí smerovať k zámeru prijať rozhodnutie týkajúce sa dotknutej osoby alebo predpovedať jej správanie, schopnosti či preferencie. Až naplnenie oboch podmienok odlišuje profilovanie od „bežných“ spracovateľských operácií.

V pracovnoprávnej agende tak ako profilovanie v zmysle GDPR môžu byť a budú hodnotené nasledujúce aktivity zamestnávateľa:

- monitoring správania zamestnancov sledujúcich ich pri plnení pracovných úloh s cieľom adresnejšieho odmeňovania, možností kariérneho postupu, zvládania stresových situácií, či predpovedania iného chovania,
- vyhľadávanie, zhromažďovanie informácií o potenciálnych uchádzačoch o zamestnanie sledujúc ich digitálnu stopu.

## **II. Automatizované rozhodovanie**

Profilovanie je v kontexte GDPR úzko previazané na automatizované rozhodovanie, ale nejde o pojmy významovo totožné. Profilovanie ako jeden zo spôsobov automatizovaného spracúvania sa môže opierať o automatizované rozhodovanie, no profilovanie môže byť

---

<sup>74</sup> Porovnaj: Guidelines on Automated individual decision-making and Profiling for the purposes of Regulation 2016/679, adopted on 3 October 2017, 17/EN WP 251 (ďalej tiež ako stanovisko WP 251/17/EN).

realizované aj bez automatizovaného rozhodovania. Na základe profilovania môže (nemusí) dochádzať k automatizovanému rozhodovaniu a automatizované rozhodovanie môže i nemusí byť uskutočnené s využitím profilovania. Súčasne však, ak nejaký proces začne ako automatizované rozhodovanie eventuálne môže prejsť do profilovania, v závislosti od toho aký druh dát bol využitý.

Napríklad ukládanie pokút za rýchlosť na základe dôkazu z meracích kamier je automatizovaným rozhodovaním bez profilovania. Ak by výška pokút bola odstupňovaná na základe toho, že do úvahy by sa vzala aj periodicita dopravných priestupkov získaná sledovaním správania vodiča pri riadení motorového vozidla, išlo by už o automatizované rozhodovanie založené na profilovaní.

GDPR vo svojom článku 22 ods. 1 pracuje s konceptom **výlučne automatizovaného rozhodovania**. Podľa citovaného ustanovenia *„dotknutá osoba má právo na to, aby sa na ňu nevzťahovalo rozhodnutie, ktoré je ad 1) založené výlučne na automatizovanom spracúvaní, vrátane profilovania, a ktoré má ad 2) právne účinky, ktoré sa jej týkajú alebo ju podobne významne ovplyvňujú.“*

K *ad 1)* o výlučne automatizovanom spracúvaní môžeme hovoriť, ak konečné rozhodnutie nie je ovplyvnené žiadnym ďalším faktorom, ktorý by vzala do úvahy ľudská bytosť. Požiadavka vykladať výlučne automatizované spracúvanie tak, že akákoľvek jeho fáza je bez akéhokoľvek ľudského zásahu je absurdná. Už samotný proces automatizovaného spracúvania musel na začiatku niekto vytvoriť, resp. zadať hodnotiace kritéria do systému, čo predstavuje ľudský zásah. Sme toho názoru, že výber parametrov vstupujúcich do profilovania/automatizovaného spracúvania ako aj formálne potvrdenie, či prijatie výsledkov takejto činnosti dozerajúcou osobou sú ľudské zásahy neohrozujúce výlučnosť automatizovaného procesu. Výlučne automatizované rozhodovanie tak vyjadruje schopnosť robiť výsledné rozhodnutia čisto technologickými prostriedkami bez ľudského zásahu. Z vyššie uvedeného príkladu by sa za výlučne automatizované rozhodovanie, vrátane profilovania považoval proces, keď by pokuty za rýchlosť uložené na základe meracích kamier, súčasne odstupňované v závislosti od rôznych druhov dopravných priestupkov spáchaných v minulosti, vyhodnocoval algoritmus a rozhodnutie o uložení pokuty by bolo vodičom doručené automaticky bez akéhokoľvek zásahu ľudskej bytosti.

K ad 2) rozhodnutie má právne účinky, ktoré sa dotknutej osoby týkajú, alebo ju podobne významne ovplyvňujú vtedy, ak spôsobuje vznik, zmenu, zánik práv alebo povinností dotknutej osoby, resp. znemožňuje dotknutej osobe výkon jej práva.<sup>75</sup> Aby rozhodnutie dotknutú osobu významne ovplyvňovalo, musia byť účinky takého rozhodnutia viac než triviálne, teda dostatočne závažné či rozsiahle, aby stáli za pozornosť. Ak teda zamestnávateľ využíva softvér na vyhodnotenie pracovných výkonov zamestnancov s priznaním/nepriznaním variabilnej zložky mzdy, je jeho činnosť automatizovaným spracúvaním založenom na profilovaní s právnymi účinkami a zamestnanec má v pozícii dotknutej osoby k tomu prislúchajúce práva (viď ďalej). V prípade, že využíva softvér k automatickému triedeniu životopisov s hodnotením splnenia stanovených požiadaviek na potenciálneho zamestnanca, tiež ide o automatizované spracúvanie s profilovaním. Automatizované rozhodnutie o vyradení životopisu síce nemá na jeho majiteľa právny účinok, no vzhľadom na to, že takýmto rozhodnutím možno bol uchádzačovi odopretý prístup k zamestnaniu, má rozhodnutie účinok, ktorý ho podobne významným spôsobom ovplyvňuje.<sup>76</sup>

Rozdiel v terminologickej rovine medzi profilovaním a automatizovaným rozhodovaním akcentuje legislatívna úprava, ktorá pre proces výlučne automatizovaného rozhodovania (či už založeného na profilovaní alebo na inom type automatizovaného spracúvania) stanovuje prísnejší právny režim. Výlučne automatizované rozhodovanie môže pre dotknutú osobu predstavovať závažnejší zásah do jej práv a slobôd a spôsobiť jej ujmu. Z dôvodu vyvažovania potenciálneho nebezpečenstva pri profilovaní a automatizovanom rozhodovaní, GDPR priznáva dotknutej osobe osobitné oprávnenia, ktorým korešpondujú povinnosti prevádzkovateľa. Zohľadňujúc možný negatívny dopad výlučne automatizovaného rozhodovania na jednotlivca, je tento typ spracúvania všeobecne zakázaný.<sup>77</sup>

---

<sup>75</sup> Recitál v bode 71 GDPR uvádza ako príklady takýchto rozhodnutí automatické zamietnutie online žiadosti o úver alebo elektronické postupy prijímania pracovníkov bez akéhokoľvek ľudského zásahu. Stanovisko WP 251/17/EN dopĺňa ďalšie prípady ako napríklad automatické odpojenie mobilného telefónu pre nezaplatenie účtu, priznanie, či odmietnutie zákonom garantovanej sociálnej dávky.

<sup>76</sup> NULÍČEK, M. - DONÁT J. - NONNEMANN, F. - LICHNOVSKÝ, B. - TOMÍŠEK, J. *GDPR Obecné nařízení o ochrane osobních údajů. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 231-239.

<sup>77</sup> V odbornej literatúre bolo sporné, či ustanovenie čl. 22 ods. 1 GDPR predstavuje zákaz automatizovaného rozhodovania s výnimkou podľa ods. 2 citovaného článku, alebo či sa ním konštruuje právo dotknutej osoby domáhať sa, aby automatizované rozhodnutie proti nej bolo neúčinné. V prípade druhej možnosti by rozhodnutie založené na automatizovanom spracúvaní vyvolávalo právne účinky, kým dotknutá osoba neuplatní svoje právo, aby sa na ňu toto rozhodnutie nevzťahovalo. Stanovisko WP 251/17/EN sa jednoznačne prikláňa k prvej možnosti a pracovná skupina 29 článok 22 ods. 1 GDPR vykladá ako všeobecný zákaz výlučne automatizovaného rozhodovania. Porovnaj: VOJTKO, J. Automatizované rozhodovanie a profilovanie v

Vychádzajúc z toho, že výlučne automatizované rozhodovanie nedokáže vziať do úvahy okolnosti konkrétneho prípadu hodné osobitného zreteľa, a preto môže byť nesprávne, nespravodlivé, viesť k sociálnemu vylúčeniu, konzervovaniu stereotypov, či diskriminácii, ako všeobecné pravidlo platí zákaz plne automatizovaného individuálneho rozhodovania, vrátane profilovania, ktoré má pre jednotlivca právne účinky alebo sa ho obdobným spôsobom dotýka (čl. 22 ods. 1 GDPR), avšak s určitými výnimkami. Tieto výnimky sa dotýkajú troch situácií. Prevádzkovateľ je oprávnený spustiť výlučne automatizované rozhodovanie, ak je to:

1. *nevyhnutné na uzavretie alebo plnenie zmluvy medzi dotknutou osobou a prevádzkovateľom,*
2. *povolené právom Európskej únie alebo právom členského štátu, ktorému prevádzkovateľ podlieha a ktorým sa zároveň stanovujú aj vhodné opatrenia zaručujúce ochranu práv a slobôd a oprávnených záujmov dotknutej osoby, alebo*
3. *založené na výslovnom súhlase dotknutej osoby.*

Napríklad rozhodnutím potrebným na plnenie záväzkov z pracovnej zmluvy môže byť rozhodnutie zamestnávateľa o rozvrhovaní pracovného času.<sup>78</sup> Ak zamestnávateľ využíva na plánovanie a rozvrhovanie pracovných zmien zamestnancov výlučne počítačový program (tzv. time management aplikácie), ide o automatizované rozhodovanie s právnymi účinkami na zamestnanca. To, či prevádzkovateľ môže využívať takéto automatizované rozhodovanie záleží od toho, či takýto typ spracúvania je alebo nie je nevyhnutný na plnenie pracovnej zmluvy. Nevyhnutnosť má byť pritom posudzovaná reštriktívne a s prihliadnutím na to, či by na dosiahnutie rovnakého cieľa mohla byť zvolená aj iná, menej invazívna metóda zasahujúca súkromie i osobné údaje zamestnanca. Rozvrhovanie pracovných zmien, ktoré je výsledkom automatizovaného rozhodovania nie je spôsobilé podľa nášho názoru zasiahnuť do práv dotknutej osoby natoľko intenzívne, že by malo byť *a priori* vylúčené. Všetko však závisí od posúdenia okolností konkrétneho prípadu, pretože naprogramovaná aplikácia nie je automaticky zárukou, že sú rešpektované všetky zákonné aspekty rozvrhovania pracovného času, tak aby nezasahovali do súkromia zamestnanca nad mieru primeranú pomerom

---

pracovnoprávných vzťahoch podľa Všeobecného nariadenia o ochrane údajov. In: *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2017, č. 2, s. 255-274.

<sup>78</sup> Záznamy o pracovnom čase sú osobnými údajmi zamestnanca. K tomu rozhodnutie Súdneho dvora EÚ C-342/12 vo veci Worten – Equipamentos para o Lar, SA proti Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) z 30. mája 2013.

a rešpektovali všetky pravidlá spracúvania osobných údajov (transparentnosť, zákonnosť spracúvania, minimalizáciu účelu spracúvania a pod.).

Vyššie uvedené výnimky je súčasne potrebné vnímať ako právne základy/právne tituly pre výlučne automatizované spracúvanie osobných údajov, vrátane profilovania. Pre profilovanie, ktoré nie je založené na výlučne automatizovanom spracúvaní sú uplatniteľné všetky právne základy tak, ako sú uvedené v čl. 6 ods. 1 GDPR. Inak povedané prevádzkovateľ môže spustiť výlučne automatizované rozhodovanie len vtedy, ak má k dispozícii niektorú z výnimiek uvedenú v bode 1 až 3. Navyše, automatizované rozhodovanie, ktoré pracuje s citlivými osobnými údajmi je dovolené len vtedy, ak sa uplatňuje spracúvanie citlivých osobných údajov za podmienky výslovného súhlasu dotknutej osoby (čl. 9 ods. 2 písm. a) GDPR) alebo z dôvodu verejného záujmu (čl. 9 ods. 2 písm. g) GDPR) a súčasne sú zavedené vhodné opatrenia na zaručenie práv a oprávnených záujmov dotknutej osoby.

### III. Práva dotknutej osoby

V prípade, že prevádzkovateľ (bez relevancie, či ide o fyzickú osobu alebo právnickú osobu) bude vykonávať činnosť, ktorá naplní pojmové znaky profilovania, súčasťou jeho podnikateľskej stratégie musí byť rešpektovanie pravidiel GDPR. Ako totiž ustanovuje bod 72 recitálu GDPR *na profilovanie sa vzťahujú pravidlá stanovené v tomto nariadení upravujúce spracúvanie osobných údajov, ako napríklad právne dôvody spracúvania alebo zásady ochrany údajov*. Profilovanie (všeobecne) a rozhodovanie založené na profilovaní, ktoré nie je výlučne automatizované nie sú *a priori* podľa GDPR zakázané. Je však dôležité, aby boli predvídateľné, transparentné, a aby sa uskutočňovali na základe zákonných pravidiel. V tejto súvislosti priznáva GDPR dotknutej osobe viaceré práva vzťahujúce sa aj k profilovaniu, aj k automatizovanému rozhodovaniu.

#### A) Právo byť informovaný<sup>79</sup>

Dotknutá osoba má právo byť informovaná o *existencii automatizovaného rozhodovania vrátane profilovania, zahrňajúc právo na poskytnutie zmysluplných informácií o použitom postupe, ako aj význame a predpokladaných dôsledkoch takéhoto spracúvania pre*

---

<sup>79</sup> Bližšie k informačnej povinnosti a jej zmenám v dôsledku GDPR pozri: VALENTOVÁ, T. - ŽULOVÁ, J. - ŠVEC, M. *Nové pravidlá ochrany osobných údajov podľa nového zákona o ochrane osobných údajov a nariadenia GDPR*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2018, s. 85 a nasl..

*dotknutú osobu (čl. 13 ods. 2 písm. f), čl. 14 ods. 2 písm. g), čl. 15 ods. 1 písm. h) GDPR.* Informácie o profilovaní a automatizovanom rozhodovaní nemajú byť pre dotknutú osobu len ľahko dostupné, ale má byť na ne výslovne upozornená. Je úlohou prevádzkovateľa nájsť jednoduchý spôsob, ako dotknutej osobe vysvetliť podstatu a kritériá, na ktorých profilovanie a automatizované rozhodovanie spočíva. Nejde o to, aby dotknutej osobe vysvetlil alebo odhalil celý algoritmus, poskytnutá informácia však má byť pre dotknutú osobu zmysluplná.<sup>80</sup> Zložitosť procesu profilovania alebo automatizovaného rozhodovania nemôže byť dôvodom pre neposkytnutie informácií.<sup>81</sup>

V prípade, ak prevádzkovateľ nezískava osobné údaje priamo od dotknutej osoby, je povinný ju podľa čl. 14 ods. 2 písm. f) GDPR informovať o zdroji, z ktorého pochádzajú jej osobné údaje, prípadne podať jej informácie o tom, či osobné údaje pochádzajú z verejne prístupných zdrojov (napr. sociálne siete, registre a pod). Samostatne by mal prevádzkovateľ uviesť informáciu o práve dotknutej osoby vzniesť námietku proti procesu profilovania, i o práve namietat' správnosť a aktuálnosť osobných údajov vstupujúcich do profilovania a automatizovaného rozhodovania. Právo na opravu dotknutej osoby podľa čl. 16 GDPR nevyklučuje ani žiadosť o opravu výstupných údajov.

#### *B) Právo na ľudský zásah, vyjadrenie stanoviska a napadnutie rozhodnutia*

V prípade, že prevádzkovateľ realizuje výlučne automatizované rozhodovanie na právnom základe čl. 22 ods. 2 písm. a) GDPR (uzavretie alebo plnenie zmluvy) alebo na právnom základe čl. 22 ods. 2 písm. c) GDPR (výslovný súhlas dotknutej osoby) je povinný vykonať vhodné opatrenia na ochranu práv a slobôd a oprávnených záujmov dotknutej osoby. Tieto opatrenia zahŕňajú zabezpečenie jednoduchého spôsobu pre uplatnenie práva na ľudský zásah zo strany prevádzkovateľa, práva vyjadriť svoje stanovisko a práva napadnúť rozhodnutie. Právo na ľudský zásah vyjadruje právo dotknutej osoby požiadať prevádzkovateľa o preverenie výsledku prostredníctvom neautomatizovaného spracúvania, t. j. prostredníctvom osoby s patričným oprávnením a schopnosťami prijať nové, či revidovať pôvodné rozhodnutie.

---

<sup>80</sup> K zmysluplnosti poskytnutej informácie pre dotknutú osobu pozri: BRKAN, M. AI-Supported Decision-Making under the General Data Protection Regulation. In: *Proceedings of ICAIL '17*. London, United Kingdom, June 12-16, 2017, 6 pages. Dostupné na internete: <https://doi.org/10.1145/3086512.3086513>.

<sup>81</sup> Bližšie: GOODMAN, B. - S. FLAXMAN. European Union Regulations on Algorithmic Decision-making and a „Right to Explanation“ In: *2016 ICML Workshop on Human Interpretability in Machine Learning*, s. 7. Dostupné na internete: <https://arxiv.org/pdf/1606.08813.pdf>.

*C) Právo namietať*

Dotknutá osoba má právo kedykoľvek namietať z dôvodov týkajúcich sa jej konkrétnej situácie proti spracúvaniu osobných údajov, ktoré sa jej týka, ak je takéto spracúvanie vykonávané:

- na základe článku 6 ods. 1 písm. e) GDPR (spracúvanie nevyhnutné na splnenie úlohy realizovanej vo verejnom záujme alebo pri výkone verejnej moci) alebo,
- článku 6 ods. 1 písm. f) GDPR (spracúvanie na účel oprávneného záujmu prevádzkovateľa alebo tretej strany) *vrátane namietania proti profilovaniu založenému na uvedených ustanoveniach,*
- na účel priameho marketingu *vrátane profilovania* v rozsahu, v akom súvisí s priamym marketingom.

Dôsledkom namietania spracúvania je to, že prevádzkovateľ ďalej nesmie spracúvať osobné údaje dotknutej osoby, pokiaľ nepreukáže nevyhnutné oprávnené záujmy na spracúvanie osobných údajov, ktoré prevažujú nad právami alebo záujmami dotknutej osoby, alebo dôvody na uplatnenie právneho nároku. V prípade spracúvania osobných údajov na účely priameho marketingu výnimka neexistuje, a namietanie spracúvania na tieto účely má vždy za následok zastavenie ďalšieho spracúvania osobných údajov.

**IV. Zamestnávateľ využívajúci profilovanie a automatizované rozhodovanie**

Už sme uviedli, že profilovanie a automatizované rozhodovanie nie je cudzie ani pre oblasť pracovnoprávných vzťahov.<sup>82</sup> Pre zamestnávateľa v pozícii prevádzkovateľa platia bez výnimky všetky povinnosti súvisiace s profilovaním a automatizovaným rozhodovaním tak, ako ich ustanovujú jednotlivé články GDPR. Osobitne je potrebné zdôrazniť povinnosť prevádzkovateľa vykonať vhodné opatrenia na ochranu práv, slobôd a oprávnených záujmov dotknutých osôb, t. j. zamestnancov a v tejto súvislosti upozorniť na povinnosť vyvarovať sa chýb pri zhromažďovaní alebo zdieľaní údajov využívaných na profilovanie a automatizované rozhodovanie.

---

<sup>82</sup> Bližšie k prenikaniu technológií do pracovného práva aj: BARANCOVÁ, H. Pracovné právo v digitálnej dobe a rozvoj kolaboratívnej ekonomiky. In: *Justičná revue*, 69, 2017, č. 10, s. 1138 – 1154.



Jedinečnú príležitosť ako získať zdroj rôznych informácií o zamestnancoch predstavuje internet a predovšetkým sociálne siete.<sup>83</sup> Užívateľské profily poskytujú dostatok osobných a behaviorálnych údajov, ktoré môžu byť využité aj pri výbere vhodných zamestnancov. Personalisti potvrdzujú, že na základe internetovej (digitálnej) stopy môže byť fyzická osoba pozvaná na pracovný pohovor, či dokonca prijatá do zamestnania, ale takisto odmietnutá, či zbytočne znevýhodnená, aj keď sa neskôr môže ukázať, že uvádzané informácie boli skreslené, či dokonca nepravdivé.<sup>84</sup> Ak personalista spracúva osobné údaje potenciálnych uchádzačov o zamestnanie tým spôsobom, že tieto vyhľadáva na internete, používa ako vstupné údaje do aplikácie, ktorá mu zostaví zoznam vhodných uchádzačov a následne pre nich generuje pozvánky na pracovný pohovor, ide o spracovateľskú operáciu, ktorá napĺňa znaky profilovania založeného na automatizovanom rozhodovaní.

Prevádzkovateľ zadáva na začiatku vstupné parametre (spravidla osobné údaje dotknutej osoby v rôznom rozsahu), ktoré vytvorená aplikácia alebo určený algoritmus vyhodnotia a vygenerujú výsledok. Takto generované rozhodnutie môže mať na dotknutú osobu významný vplyv a založiť voči nej právne účinky. Ako sme už uviedli vyššie vygenerovaná informácia o určitých vlastnostiach, či predispozíciách môže ovplyvniť zamestnávateľa, ktorý sa rozhodne výsledky využiť na zamietnutie žiadosti uchádzača o prijatie do pracovného pomeru. A aj keď vstupné zadávané parametre navonok pôsobia neutrálne, nie je možné s istotou vylúčiť, že vo vzájomných kombináciách ide o v podstate chránené charakteristiky, na ktoré by sa z dôvodu rešpektovania zásady rovnakého zaobchádzania vôbec nemalo prihliadať.<sup>85</sup>

Okrem rešpektovania už v článku popísaných práv dotknutej osoby a tomu korelujúcich povinností prevádzkovateľa, tak zamestnávateľ nesmie zabudnúť na limity dané ustanoveniami zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len Zákonník práce). Podľa čl. 11 Zákonníka práce „zamestnávateľ môže o zamestnancovi zhromažďovať len osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca a údaje, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce, ktorú zamestnanec má vykonávať, vykonáva alebo vykonával.“ Pred vznikom pracovného pomeru môže

<sup>83</sup> Pozri aj: ŽUJOVÁ, J. Používanie sociálnych sietí pri výbere zamestnancov (z pracovnoprávneho hľadiska). In: *Justičná revue*, 68, 2016, č. 6-7, s. 729 – 736.

<sup>84</sup> BÖHMOVÁ, L. – PAVLÍČEK, A. Personalistika a budúcnosť sociálnych sietí v ČR. In: *Scientific Papers of the University of Pardubice. Series D, Faculty of Economics & Administration*, 2013, roč. 20, č. 27, s. 14 – 22.

<sup>85</sup> Bližšie k vyhľadávaniu zamestnancov cez sociálne siete aj: ŽUJOVÁ, J. - ŠVEC, M. *GDPR a ochrana záujmov zamestnancov*. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2018, s. 73-76.

#### Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo

zamestnávateľ vyžadovať od fyzickej osoby, ktorá sa uchádza o zamestnanie, len také údaje, ktoré súvisia s prácou, ktorú má vykonávať (ust. § 41 ods. 5 Zákonníka práce). Rámcovo ďalej ustanovenie § 41 ods. 6 Zákonníka práce zakazuje zamestnávateľovi vyžadovať od fyzickej osoby uchádzajúcej sa o zamestnanie informácie o tehotenstve, rodinných pomeroch, o bezúhonnosti (s určitou výnimkou), o politickej, odborovej a náboženskej príslušnosti. Uvedené je potrebné vykladať tak, že tieto informácie si nemôže zamestnávateľ zaobstarávať ani sám, ani prostredníctvom tretej osoby, a preto tieto osobné údaje nemôžu ani vstupovať ako údaje do profilovania, či automatizovaného rozhodovania.

Upozorňujeme tiež, že GDPR na rozdiel od predchádzajúcej právnej úpravy nepočíta s prípadom možného spracúvania zverejnených osobných údajov bez súhlasu dotknutej osoby,<sup>86</sup> ani takémuto právnemu základu nevytvára ekvivalent. Zverejnené osobné údaje nemožno neobmedzene preberať a spracúvať a tým na nich profitovať. Osobné údaje patria dotknutým osobám a patrí im aj právo, aby naďalej rozhodovali ako sa s ich zverejnenými údajmi naloží pri ďalších spracovateľských operáciách. Verejnosť osobných údajov *a priori* neznamená možnosť ich ďalšieho neobmedzeného spracúvania. K profilovaniu, resp. automatizovanému rozhodovaniu aj keby vstupné dáta tvorili len zverejnené údaje potrebuje personalista niektorý z právnych základov uvedených v čl. 6 ods. 1 GDPR, resp. čl. 22 ods. 2 GDPR.

#### Záver

Prevádzkovateľ môže mať záujem na využití profilovania a automatizovaného rozhodovania z viacerých dôvodov. Profilovanie a automatizované rozhodovanie šetria čas pri spracúvaní väčšieho množstva dát, zlepšujú účinnosť rozhodovacieho procesu, eliminujú chyby spôsobené ľudským faktorom. Na druhej strane môžu byť rizikom ohrozujúcim súkromie dotknutej osoby, viesť k nespravodlivým výsledkom, či dokonca diskriminácii, napríklad odopretím prístupu k získaniu zamestnania. Profilovanie a automatizované rozhodovanie sú z pohľadu dotknutej osoby často nezrozumiteľné a neprehľadné postupy. V horších prípadoch dotknutá osoba ani netuší, že je profilovaná, v tých lepších prípadoch „len“ nerozumie o čo ide. GDPR z týchto dôvodov venuje zvýšenú pozornosť právam dotknutej osoby a tomu korelujúcim povinnostiam prevádzkovateľa. Zákonnosť spracúvania

---

<sup>86</sup> Za zverejnené osobné údaje bolo možné považovať osobné údaje, ktoré o sebe zverejnili samotné dotknuté osoby. K tomu: MATEJKA, J. *Internet jako objekt práva: hledání rovnováhy autonomie a soukromí*. 1. vydanie, Praha: CZ.NIC, 2013, s. 100 a nasl.

#### Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo

vyžaduje od prevádzkovateľa zaistenie správneho právneho základu pre zvolený typ spracúvania (osobitne pre profilovanie, osobitne pre výlučne automatizované rozhodovanie). Transparentnosť spracúvania osobných údajov sleduje právo dotknutej osoby byť informovaná o profilovaní a automatizovanom rozhodovaní v zrozumiteľnom jazyku. Právo nebyť predmetom žiadneho rozhodnutia založeného výlučne na automatizovanom spracúvaní funguje ako všeobecný zákaz výlučne automatizovaného individuálneho rozhodovania, vrátane profilovania (až na tri v príspevku popísané výnimky).

#### Zoznam použitej literatúry

1. BARANCOVÁ, H. Pracovné právo v digitálnej dobe a rozvoj kolaboratívnej ekonomiky. In: *Justičná revue*, 69, 2017, č. 10, s. 1138 – 1154.
2. BÖHMOVÁ, L. – PAVLÍČEK, A. Personalistika a budúcnosť sociálnych sítí v ČR. In: *Scientific Papers of the University of Pardubice. Series D, Faculty of Economics & Administration*, 2013, roč. 20, č. 27, s. 14 – 22.
3. BRKAN, M. AI-Supported Decision-Making under the General Data Protection Regulation. In: *Proceedings of ICAIL '17*. London, United Kingdom, June 12-16, 2017, 6 pages. ISBN 978-1-4503-4891-1. Dostupné na internete: <https://doi.org/10.1145/3086512.3086513>.
4. GOODMAN, B., S. FLAXMAN. European Union Regulations on Algorithmic Decision-making and a „Right to Explanation“ In: *2016 ICML Workshop on Human Interpretability in Machine Learning*, s. 7. Dostupné na internete: <https://arxiv.org/pdf/1606.08813.pdf>
5. Guidelines on Automated individual decision-making and Profiling for the purposes of Regulation 2016/679, adopted on 3 October 2017, 17/EN WP 251
6. MATEJKA, J. *Internet jako objekt práva: hledání rovnováhy autonomie a soukromí*. 1. vydanie, Praha: CZ.NIC, 2013, s. 100 a nasl..
7. NULÍČEK, M. - DONÁT J. - NONNEMANN, F. - LICHNOVSKÝ, B. - TOMÍŠEK, J. *GDPR Obecné nařízení o ochrane osobních údajů. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 231-239.
8. VALENTOVÁ, T. - ŽUŤOVÁ, J. - ŠVEC, M. *Nové pravidlá ochrany osobných údajov podľa nového zákona o ochrane osobných údajov a nariadenia GDPR*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2018, s. 85 a nasl..

#### Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo

9. VOJTKO, J. Automatizované rozhodovanie a profilovanie v pracovnoprávných vzťahoch podľa Všeobecného nariadenia o ochrane údajov. In: *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2017, č. 2, s. 255-274.
10. ŽUĽOVÁ, J. Používanie sociálnych sietí pri výbere zamestnancov (z pracovnoprávneho hľadiska). In: *Justičná revue*, 68, 2016, č. 6-7, s. 729 – 736.
11. ŽUĽOVÁ, J. - ŠVEC, M. *GDPR a ochrana záujmov zamestnancov*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2018, s. 73-76.

## Formy a spôsoby výkonu práce pri používaní informačno - komunikačných technológií a ochrana zdravia pri práci

*Monika SEILEROVÁ<sup>87</sup>*

### Úvod<sup>88</sup>

Rozvoj informačno – komunikačných technológií (ďalej len „IKT“) v uplynulom období je nezadržateľný. Život človeka ovplyvňuje v pozitívnom (dostupnosť informácií, rýchlosť komunikácie) i negatívnom zmysle. Vzbudzuje pocit neobmedzenosti ľudského potenciálu schopného vyvinúť zariadenie vyspelého technologického pokroku, ktorý ale súčasne pôsobí „proti nemu“, a to vo svojej spôsobilosti nahrádzať ľudskú prácu alebo zasahovať do slobody jednotlivca svojou nepretržitou všadeprítomnosťou. Oblasť pracovného trhu nie je vo využívaní moderných technológií výnimkou. Prejavuje sa v digitalizácii pracovísk, robotikou, vznikom nanomateriálov, monitorovaním zamestnancov na pracovisku, komunikáciou online. Predkladaný príspevok pritom smerujeme na aspekty novovznikajúcich foriem výkonu a organizácie práce ako jedného z ďalších výsledkov štvrtej priemyselnej revolúcie. Voči pracovnoprávnej regulácii sa otvárajú výzvy, ako reagovať na výkon práce prostredníctvom informačných zariadení, pri ktorých dochádza k zmene tradičného miesta výkonu práce (práca z domu, mobilní zamestnanci, práca z knižníc, kaviarní, centier zriadených zamestnávateľom a pod.), ako zabezpečiť štandardnú úroveň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, aké kontrolné mechanizmy uplatniť voči zamestnancom pracujúcim mimo priestorov zamestnávateľa, alebo či pojem súčasnej definície závislej práce by nemal podliehať transformácií z dôvodu pokrytia nových právnych vzťahov v oblasti výkonu pracovnej činnosti (napr. crowdsourcing). Predovšetkým s ohľadom na rozmáhajúci sa trend tzv. inteligentnej práce, možno predpokladať, že tradičný model obsahu pracovnoprávneho vzťahu nebude viac udržateľný.

Okrem novovznikajúcich výziev pre pracovnoprávnu reguláciu je dôležité upriamiť pozornosť na aspekt ochrany zdravia. Moderné zariadenia a ich využívanie pri výkone práce v sebe prirodzene implikuje závažné faktory ohrozujúce fyzické a duševné zdravie jednotlivca/zamestnanca. Ako súčasná legislatíva reaguje na pôsobenie informačných

---

<sup>87</sup> JUDr. Monika Seilerová, PhD., Právnická fakulta, Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach.

<sup>88</sup> Vedecký článok bol spracovaný v rámci riešenia grantového projektu APVV-16-0002 s názvom „Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca.“

technológií na pracoviskách? Cieľom príspevku je poukázať na súčasné nastavenie právnej úpravy v oblasti využívania a pôsobenia IKT na pracoviskách a vymedziť základné aspekty, ktoré by sa v rovine úvah *de lege ferenda* môžu stať i aktuálnym problémom na národnej úrovni vyžadujúcim si adekvátne legislatívne zmeny.

### I. Využívanie informačných technológií na „pracoviskách“ – nové formy výkonu a organizácie práce

#### 1.1 Smartworking

Rozmach využívania informačno technologických prostriedkov v ostatnej dobe prekonáva mantinely súčasného nastavenia právnych regulácií. Reflexia na výkon závislej práce prostredníctvom IKT zariadení je v slovenskej legislatíve premietnutá iba v inštitúte telepráce. V odborných štúdiách sa možno stretnúť s pomerne novo používaným pojmom smartworking alebo tiež tzv. inteligentnej práce. Napriek tomu, že niektoré z názorov zamieňajú koncept smartworkingu s konceptom teleworkingu ako významovo rovnaké, na základe nami zanalyzovaných názorov vyplýva, že medzi nimi možno nachádzať rozdiel.

Na prvý pohľad, predpokladajme, možno tzv. inteligentnú prácu považovať iba za nový spôsob organizácie práce a iné označenie konceptu teleworkingu, ktorú si zmluvné strany na základe disponovania zmluvnou slobodou vzájomne upravujú podľa vzájomných potrieb a záujmov, v súlade so zákonnými požiadavkami. Podľa Analýzy Estónskeho poradného centra z roku 2012 (*Modern Work Forms – from Telework to Smart Work*) sa však táto zmena netýka len zmien formy práce (ako je tomu pri telepráci v dôsledku technologického vývoja) ale pri tzv. inteligentnej práci dochádza aj k zmene obsahu, pracovnej kultúry, priestoru, ako aj vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom z podriadenosti na vzájomnú spoluprácu. Teleworking sa nenachádza mimo konceptu inteligentnej práce, ale je jeho súčasťou (nové technológie vytvárajú nové možnosti a oblasti v oblasti teleworkingu, ktoré naopak spôsobujú zmenu v oblasti inteligentnej práce). Práca na diaľku podľa tejto Analýzy slúži ako prostriedok na dosiahnutie inteligentnej práce.<sup>89</sup> Teleworking je vnímaný ako predstupeň smartworkingu. Býva tiež označovaný ako nová forma teleworkingu. Práca na diaľku však zahŕňa centrálné modely (napr. vzdialené pracoviská, satelitné kancelárie), ktoré sú oddelené

---

<sup>89</sup> *Modern Work Forms – from Telework to Smart Work. Analysis*, Estonian Advice Centre, 2012, s. 6. Dostupné na internete :[http://www.micropol-interreg.eu/IMG/pdf/Report\\_-\\_Modern\\_work\\_forms\\_-\\_from\\_telework\\_to\\_smart\\_work-2.pdf](http://www.micropol-interreg.eu/IMG/pdf/Report_-_Modern_work_forms_-_from_telework_to_smart_work-2.pdf)

od tradičnej kancelárie, avšak tá naďalej slúži ako základ organizácie práce. Podľa konceptu smartworkingu však ide o úplné prepojenie súkromného a verejného pracovného prostredia, ako aj fyzického a virtuálneho. Infraštruktúra, dáta, služby a aplikácie sú plne orientované na cloudové služby.<sup>90</sup> V porovnaní s telepracou je preň príznačná absolútna neviazanosť k miestu (centru) zamestnávateľskej organizácie. Smartworking pre svoje fungovanie nevyžaduje žiadne špeciálne podporné technológie, ktorými by zamestnanec už nedisponoval (notebook, tablet, smartphone).<sup>91</sup>

Z uvedených definícií konceptu smartworkingu vyplýva, že sa jedná o výkon práce z akéhokoľvek miesta a v akomkoľvek čase, na základe vysoko rozvinutých moderných informačno – technologických zariadení, ktoré sú zamerané na dosahovanie výsledkov, s absolútnou miestnou neviazanosťou k organizácii zamestnávateľa, vychádzajúc z princípu vysokej flexibility. Dochádza k opusteniu tradičného spôsobu výkonu práce prostredníctvom zaužívaného pracovnoprávneho režimu, neexistencie závislosti zamestnanca od prevádzky zamestnávateľa a takmer výlučnej pracovnej aktivity a komunikácií prostredníctvom technologických zariadení, ukladania dát a vzájomného technického prepojenia zamestnancov, klientov a zamestnávateľa. Podľa nášho názoru však vzťah medzi teleworkingom a smartworkingom nie je celkom možné vnímať ako odlišné/druhovú spôsoby výkonu práce, predovšetkým z právneho hľadiska. Ide len o inú úroveň realizácie pracovnoprávnych vzťahov. Vzťah medzi nimi podľa nášho názoru je založená na vzťahu organizácie práce (smartworking) a nástrojmi, akým sa príslušná organizácia práce naplňa (teleworking).

Koncept smartworkingu nie je spoločnosťou prijímaný tak ako koncept telepráce a rozdiely medzi nimi sa ozaj nezdajú natoľko zreteľné. Skutočnosť, že legislatívy jednotlivých štátov na tento nový koncept reagujú a neoznačujú ho ako telepracu, dosvedčuje i právna úprava Talianska, konkrétne zákon č. 81/2017 účinný od 14. júna roku 2017, ktorý koncept smartworkingu upravuje v ust. čl. 18 až čl. 24. Predpis smartworking definuje ako flexibilitu výkonu práce v priestoroch zamestnávateľa, ako aj kdekoľvek bez fixného

---

<sup>90</sup> *Modern Work Forms – from Telework to Smart Work*. Analysis, Estonian Advice Centre, 2012, s. 6. Dostupné na internete :[http://www.micropol-interreg.eu/IMG/pdf/Report\\_-\\_Modern\\_work\\_forms\\_-\\_from\\_telework\\_to\\_smart\\_work-2.pdf](http://www.micropol-interreg.eu/IMG/pdf/Report_-_Modern_work_forms_-_from_telework_to_smart_work-2.pdf).

<sup>91</sup> DI NICOLA, P. Smart Working and Teleworking: two possible approaches to lean organisation management. Dostupné na internete: [https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.58/2017/mtg4/Paper\\_11\\_-\\_Di\\_Nicola\\_rev.pdf](https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.58/2017/mtg4/Paper_11_-_Di_Nicola_rev.pdf).

#### Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo

pracoviska a naplánovaných pracovných hodín. Článok 18 zákona používa pojem „flexibilnej práce“. Cieľom flexibilného spôsobu výkonu práce (smartworkingu) je zvýšenie konkurencieschopnosti zamestnávateľa a zosúladenie pracovného a rodinného života zamestnanca (čl. 18 ods. 1). Osobitosti formálnych a obsahových náležitostí dohody, na základe ktorej sa smartworking vykonáva a ktoré sú upravené v čl. 19 ods. 1 zákona, spočívajú, najmä vo vymedzení používaných technológií, uvedení dôb odpočinku a technických a organizačných opatreniach potrebných na odpojenie pracovníka od technologického pracovného zariadenia. Na rozdiel od vyššie uvádzanej charakteristiky spočívajúcej v neviazanosti zamestnanca k „centru“ zamestnávateľa, odborná literatúra uvádza, že zo zákonných ustanovení tohto predpisu tiež vyplýva, že aspoň časť pracovnej činnosti by mala byť vykonávaná vo vnútri spoločnosti. Zákon však nevyžaduje žiadne minimálne množstvo práce, ktorá by sa v tejto spoločnosti mala vykonávať a pre tento účel nestanovuje ani žiadne kritériá. Priestor pre ich identifikáciu je prenechaný zmluvným stranám.<sup>92</sup> Zmyslom právneho ukotvenia smartworkingu je konfigurovať inteligentnú prácu ako organizačný nástroj, nie ako samostatný zmluvný typ (rovnako ako v prípade teleworkingu), čím sa nám potvrdzuje predpoklad, že skôr ako o ďalší druh pracovnoprávnej zmluvy zakladajúcej nový druh pracovnoprávneho vzťahu, ide o spôsob organizácie práce, s odchýlkami pre obsahové náležitosti takejto zmluvy, a to sa analogicky uplatňuje aj v slovenskej legislatíve pri inštitúte teleworkingu.<sup>93</sup> Deklaruje to i zákonné znenie tohto predpisu, ktorý zdôrazňuje, že ide o *spôsob realizácie pracovnoprávneho vzťahu na zmluvnom základe*, organizáciu práce bez časových a miestnych obmedzení vykonávanú využitím technologických zariadení (čl. 18 ods. 1 zákona č. 81/2017). Inteligentná práca (podobne ako teleworking upravený v ust. § 52 slovenského Zákonníka práce, zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov) nie je novým typom pracovnej zmluvy. Je vykonávaná na základe pracovnej zmluvy, v ktorom zamestnanec vystupuje v podriadenosti zamestnávateľa (v zmysle charakteristiky smartworkingu by sa malo jednať o vyrovnanější vzťah ako pri tradičnom modeli výkonu práce zamestnanca pre zamestnávateľa) ale vykonávanie pracovnej činnosti je regulované podľa podmienok stanovených osobitnou

---

<sup>92</sup> GRAMANO, E. Working Performance and Organisational Flexibility: At the Core of the Employment Contract (February 5, 2018). s. 7. Dostupné na internete (SSRN): <https://ssrn.com/abstract=3118216> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3118216>

<sup>93</sup> DI NICOLA, P. Smart Working and Teleworking: two possible approaches to lean organisation management. Dostupné na internete: [https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.58/2017/mtg4/Paper\\_11-\\_Di\\_Nicola\\_rev.pdf](https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.58/2017/mtg4/Paper_11-_Di_Nicola_rev.pdf)



dohodou zmluvných strán, ktorá je v súlade so zákonnými požiadavkami.<sup>94</sup> Z pracovnoprávneho hľadiska tak budú relevantné najmä obsahové náležitosti takejto dohody (ako je právo byť odpojený, výkon kontroly, neurčenie konkrétneho miesta výkonu práce (?) a podobne).

### 1.2 Telepráca

Spoločným menovateľom väčšiny štátov v kontexte využívania IKT na pracoviskách je výkon práce prostredníctvom tzv. telepráce (alebo teleworking). V rámci krajín Európskej únie je rozloženie využitia teleworkingu veľmi nerovnomerné. Ku krajinám s najväčším podielom výkonu telepráce môžeme zaradiť Dánsko, Švédsko, alebo Holandsko, naopak ku krajinám s najnižším podielom patrí napríklad Slovensko, Poľsko, Česká republika, Grécko a Taliansko.<sup>95</sup> Existujú rozdielne prístupy ku kategorizácii telepráce. Niektorí ju rozčleňujú z hľadiska miesta výkonu práce<sup>96</sup>, iní podľa frekvencie/pravidelnosti jej využívania v kombinácii s miestom výkonu práce (pravidelnú telepracu vykonávanú z domu, telepracu vyznačujúca sa vysokou frekvenciou výkonu práce na rôznych miestach mimo priestorov zamestnávateľa a príležitostnú telepracu vykonávanú príležitostne doma, na iných miestach alebo striedavo v oboch, s nízkou mierou mobility).<sup>97</sup> Napriek tomu, že výkon telepráce zahŕňa viacero teoretických a aplikačných problémov, ktoré už boli predmetom odborných diskurzov, v tejto časti upriamime pozornosť na dva aspekty. Vecné a osobné pokrytie telepráce podľa ust. § 52 Zákonníka práce, zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“) z hľadiska vylúčenia príležitostnej telepráce a vymedzenie miesta výkonu práce.

Podľa ust. § 52 ods. 1 ZP je telepracou výkon práce doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií. Na rozdiel od vyššie uvedenej klasifikácie teleworkingu, zahŕňajúcej i výkon príležitostnej telepráce, z hľadiska slovenskej právnej

---

<sup>94</sup> GRAMANO, E. Working Performance and Organisational Flexibility: At the Core of the Employment Contract (February 5, 2018). s. 17. Dostupné na internete (SSRN): <https://ssrn.com/abstract=3118216> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3118216>

<sup>95</sup> Eurofound and the International Labour Office (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, s. 15.

<sup>96</sup> MARTINO, V. The high road to teleworking. In: Správa ILO 2001, Ženeva. In: Dolobáč, M. Vplyv telepráce na duševné zdravie zamestnanca. In: *Právo, obchod, ekonomika VII*. Zborník príspevkov z vedeckého sympózia: 11. – 13. október 2017, Vysoké Tatry. – Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, s. 194 – 195.

<sup>97</sup> Eurofound and the International Labour Office (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, s. 5.

úpravy platí, že občasný výkon práce formou informačných technológií mimo prevádzky zamestnávateľa (príležitostný alebo vykonávaný za mimoriadnych okolností, inak nazývaný aj ako „home office“) sa nepovažuje za teleprácu a v dôsledku toho sa neriadi ust. § 52 ZP o pracovných podmienkach telezamestnancov. Vyňatie príležitostného výkonu práce z režimu telepráce zodpovedá Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 177 o práci doma. Rámcová dohoda EÚ o telepráci z roku 2002 pri definícii telepráce na takúto skutočnosť neupozorňuje.<sup>98</sup> Zamestnanec v konkrétny deň výkonu práce z domu (home office) si rovnako ako pri pravidelnom výkone práce z domu riadi organizáciu pracovného času samostatne, vrátane denného odpočinku, práce nadčas, a/alebo výkonu nočnej práce, čo by podľa nášho názoru (za iného ako platného právneho stavu) mohlo v rámci úvah de lege ferenda odôvodňovať aplikáciu ust. § 52 ods. 1 ZP v nevyhnutnom rozsahu písm. a) a písm. c).

Príležitostný výkon práce z domu resp. za mimoriadnych okolností nie je žiadnym spôsobom bližšie vymedzený. J. Greguš uvádza, že *„každý jeden prípad príležitostného výkonu domácej práce alebo telepráce sa bude musieť posudzovať jednotlivo, pričom sa bude musieť zobrať do úvahy intenzita príležitostného výkonu domácej práce alebo telepráce v kontexte dĺžky trvania pracovného pomeru a okolností, za ktorých bol nariadený alebo na základe ktorého bol nariadený...“*<sup>99</sup> Na druhej strane M. Dolobáč konštatuje, že *„rozhodujúcim kritériom pre posúdenie či ide o teleprácu alebo o štandardný výkon práce s tým, že zamestnávateľ umožnil, resp. dohodol tzv. home office, nebude ani skutkové skúmanie, či k výkonu práce mimo prevádzky zamestnávateľa došlo príležitostne alebo za mimoriadnych okolností, ale skôr samotné znenie pracovnej zmluvy.“*<sup>100</sup> K tomuto názoru sa prikláňame a dopĺňame, že už sémantika pojmu príležitostného charakteru výkonu práce z domu inklinuje k situáciám vopred neurčeným, nepredvídateľným, ktoré budú založené na momentálnej dohode zmluvných strán, prípadne súhlase zamestnávateľa. Príležitostný výkon práce nemožno vylúčiť ani predchádzajúcim dohodnutím v pracovnej zmluve, ak bude jednoznačná identifikácia, že o výkon práce z domu pôjde vo výnimočných, špecificky dohodnutých prípadoch. O príležitostný výkon nepôjde vtedy, ak sa zmluvné strany

---

<sup>98</sup> Bod 2 Rámcovej dohody: Práca na diaľku je formou organizácie práce a/alebo výkonu práce využívajúca informačné technológie v kontexte pracovnej zmluvy/pomeru, kde závislá práca, ktorá by mohla byť vykonávaná tiež v priestoroch zamestnávateľa, je vykonávaná mimo týchto priestorov.

<sup>99</sup> GREGUŠ, J. Právne aspekty domácej práce a telepráce; In: *Justičná revue*, 69, 2017, č. 4, s. 471 – 485.

<sup>100</sup> DOLOBÁČ, M. Vplyv telepráce na duševné zdravie zamestnanca. In: *Právo, obchod, ekonomika VII.* Zborník príspevkov z vedeckého sympózia: 11. – 13. október 2017, Vysoké Tatry. – Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, s.197.

v pracovnej zmluve výslovne dohodnú, že zamestnanec bude časť pracovného týždňa vykonávať prácu z domu.<sup>101</sup>

Ďalším aspektom je **miesto výkonu práce** ako podstatná náležitosť pracovnej zmluvy. V tradičnom poňatí ide o vymedzenie priestoru, v ktorom zamestnanec bude závislú prácu pre zamestnávateľa vykonávať. Z hľadiska esenciálnej náležitosti právneho úkonu by sa obe zmluvné strany mali na konkrétnom mieste výkonu práce vopred dohodnúť. Miesto výkonu práce je ďalej dôležité pre právne nároky pri výkone pracovných ciest, ale i kontrolu zamestnanca zo strany zamestnávateľa. Opodstatnenie dohodnutia miesta výkonu práce pri práci na diaľku vyplýva jednak zo skutočnosti, že zamestnanec pracuje na základe „štandardnej“ pracovnej zmluvy, ktorej podstatnou obsahovou náležitosťou je v zmysle ust. § 43 ods. 1 písm. b) ZP miesto výkonu práce. Dohoda o mieste výkonu práce aj pri výkone telepráce sa ďalej predpokladá pri definovaní telepráce v ust. § 52 ods. 1 ZP. Podľa negatívneho výpočtu ustanovení ZP, ktoré sa telezamestnancov vzťahovať nebudú, medzi nich nie je výslovne zaradená výnimka z určenia miesta výkonu práce. Dôvodom je okrem iného i to, že zamestnávateľ si vo vzťahu k zamestnancovi naďalej ponecháva právomoc výkonu kontroly, napríklad aj pre účely rešpektovania predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Vo všeobecnosti platí, že miesto výkonu práce zamestnanca môže byť vymedzené rôzne z hľadiska územného kritéria. Rovnako môžu byť dohodnuté viaceré miesta výkonu práce. V prípade telezamestnancov (tzv. teleworkeri), ktorí budú prácu vykonávať z domu alebo iného vopred známeho miesta (napr. zriadeného zamestnávateľom) sa takéto vymedzenie nejaví problematické (napr. adresa trvalého bydliska, adresa miesta pobytu). Problematické sa javí vymedzenia miesta výkonu práce u tzv. mobilných telezamestnancov. V prípade telezamestnancov, pre ktorých je typická vysoká frekvencia striedania miest výkonu práce (napríklad rôzne vopred neurčiteľné miesta výkonu práce) sa slovenská úprava javí ako málo flexibilná, najmä s ohľadom na to, že nové spôsoby výkonu práce nezakladú svoje fungovanie na dôležitosť miesta výkonu práce ale dosiahnutých výsledkoch. Zásadným obmedzením je i to, že pre platnosť dojednania o mieste výkone práce sa musí zachovať jeho dostatočná určitosť v zmysle ust. § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka, zákona č. 40/1964 Zb. v znení neskorších predpisov. Ak je pri uzatváraní pracovnej zmluvy zrejmé, že zamestnanec sa bude pohybovať iba v priestore konkrétnej obce, bez ohľadu na konkrétne ad hoc určené pracovisko, existuje naďalej „štandardná“ možnosť dojednania miesta vyčleneného územným

---

<sup>101</sup> Podobne tiež ŽULOVÁ, J. *Implementing Telework Agreement in Slovakia*. In: *European Scientific Journal*, 2017, s. 22.

obvodom obce alebo celého územného obvodu. „Pri telepráci býva v praxi spravidla miesto výkonu práce určené nie ako konkrétne miesto, ale je zaužívaná špecifikácia pomocou určenia stupňa dostupnosti prostredníctvom internetového alebo iného elektronického zariadenia.“<sup>102</sup> Otázkou je, či takouto špecifikáciou dochádza k určeniu miesta výkonu práce. Podľa ust. § 43 ods. 1 písm. b) ZP je miestom výkonu práce: obec, časť obce alebo **inak určené miesto**. Je dovolenie inakosti dojednanie miesta výkonu práce možné aj z hľadiska vynechania územného kritéria (pracovisko, adresa trvalého bydliska, obec, územný kraj, trasa cesty u mobilných zamestnancov)?

Zastávame názor, že obmedzením jeho platnosti je určitosť, pričom z podstaty telepráce, ktorá môže byť vykonávaná aj na vopred neidentifikovateľných miestach by malo byť možné akceptovať i určenie miesta inak, ako konkrétnym priestorovým ohraničením. „Zamestnanec vybavený notebookom môže často vykonávať prácu ľubovoľne zvolenom mieste a čase.“<sup>103</sup> Charakteristickou črtou telepráce a nových spôsobov organizácie výkonu práce (smartworking) je upúšťanie od viazanosti zamestnanca na miesto výkonu práce a fixnú organizáciu pracovného času. Napríklad pri virtuálnych pracovných miestach nie je miesto výkonu práce dôležité. Vetná konštrukcia „inak dohodnuté miesto“ prenecháva zmluvným stranám slobodu pre jeho vzájomné určenie. Ak k uvedenému pripojíme ust. § 1 ods. 6 ZP, ktoré umožňuje dojednanie pracovných podmienok a podmienok zamestnania v prospech zamestnanca, ukazuje sa jednoznačný záver. Na druhej strane takéto dojednanie vylučuje kogentnú povahu ustanovení o podstatných náležitostiach pracovnej zmluvy, ako aj vymedzenie v ust. § 52 ods. 1 ZP, že telepráca je vykonávaná doma alebo na inom dohodnutom mieste.

Odchýlenie sa od dohodnutia konkrétneho priestoru pre výkon práce znemožňuje zamestnávateľovi vykonať kontrolu, dodržiavať svoje povinnosti ohľadne bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a súčasne sa zamestnanec nejednoznačným určením miesta výkonu práce môže zbaviť i nárokov na cestovné náhrady v prípade, ak je vyslaný na pracovnú cestu. Ak by si aj zmluvné strany nezakladali na relevancii miesta výkonu práce, pre zachovanie podmienky jeho určitosti, ako aj plnenia ďalších zákonných povinností bude

---

<sup>102</sup> TKÁČ, V. - MATEJKA, O. - FRIEDMANNOVÁ, D. - MASÁR, B. *Zákonník práce. Komentár*. Wolters Kluwer: Bratislava, 2014, s. 202.

<sup>103</sup> CHOBOT, A. Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji. Warszawa: PWN, 1997, s. 204 - 205. In: KADLUBIEC, V. Právna úprava telepráce v Polské republice. In: HRABCOVÁ, D. (ed.) *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Pracovní právo 2015, Sladování pracovního a rodinného života*. Brno : Právnická fakulta Masarykovy Univerzity, 2016, s. 123.

## Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo

podľa právneho stavu *de lege lata* naďalej nevyhnutné postupovať buď vymedzením viacerých miest výkonu práce alebo širšieho miesta výkonu práce (územný obvod), ktorý odôvodňuje povaha vykonávanej práce s určením pravidelného pracoviska (užšieho ako miesto výkonu práce) v zmysle ust. § 2 ods. 3 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov, ktoré by súčasne predstavovalo miesto výkonu kontroly zo strany zamestnávateľa.

Tieto myšlienky naznačujú, že pripustenie určenia miesta výkonu práce špecifickým spôsobom (akým je vymedzenie akéhokoľvek miesta internetovej dostupnosti) sa stáva vo svete rozvinutých telekomunikačných technológií nevyhnutné. Legislatívne znenie by malo na tieto skutočnosti v rámci návrhov *de lege ferenda* reagovať. Je čoraz bežnejšie, že „v prípade tzv. mobilnej (nomádickej) telepráce vykonáva zamestnanec prácu všade kde sa nachádza a má k tomu podmienky.“<sup>104</sup> Na druhej strane by súčasne musela byť vyriešená predovšetkým otázka zodpovednosti za bezpečnosť a ochranu zdravia telezamestnanca pri práci.

### 1.3 Crowdsourcing

Crowdsourcing je ďalším zo skupiny fenoménov spojených s vývojom nových technológií ovplyvňujúci ekonomickú (tzv. digitálna ekonomika) i pracovnoprávnu sféru (nové formy výkonu práce eventuálne organizácie práce). Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (ďalej len „EU – OSHA“) v dokumente „*Prieskum o budúcnosti práce: výmeny práce online alebo „crowdsourcing“*“: dôsledky pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, upozorňuje na novovytvorený spôsob výkonu práce. Crowdsourcing je vymedzený ako platené práca organizovaná prostredníctvom pracovnej výmeny online.<sup>105</sup>

Výkon práce crowdsourcingovou formou sa predpokladá aj pre vyššie analyzovaný koncept inteligentnej práce, s ohľadom na základný princíp jej fungovania - vykonávanie pracovnej úlohy na základe online komunikácie.

---

<sup>104</sup> KADLUBIEC, V. Právna úprava telepráce v Polskej republike. In: HRABCOVÁ, D. (ed.) *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Pracovní právo 2015, Sladování pracovního a rodinného života*. Brno: Právnická fakulta Masarykovy Univerzity, 2016, s. 123.

<sup>105</sup> Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci: *Prieskum o budúcnosti práce: výmeny práce online alebo „crowdsourcing“*: dôsledky pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, 2015, s. 1. Dostupné na internete: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/future-work-crowdsourcing/view>.

#### Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo

Crowdsourcingový spôsob výkonu práce môže byť vykonávaný aj bez používania technológií. Prijatie pracovnej úlohy, t. j. koordinácia práce prebieha online, pričom skutočný výkon práce sa realizuje výkonom manuálnej práce pre klienta, ktorý si požiadavku konkrétnej úlohy zadá na online portáli.

Podstatným aspektom ale je, že zatiaľ čo pri smartworkingu alebo teleworkingu je ustálené, že výkon tejto práce prebieha v rámci pracovnoprávneho vzťahu zamestnanca a zamestnávateľa, s modalitami príznačnými pre povahu takto vykonávanej práce, pri prácach vykonávaných na online platformách (vrátane crowdsourcingu) sa dostávame do nevyriešenej zóny, a to či sa výkon tejto práce uskutočňuje/má uskutočňovať v rámci pracovnoprávneho režimu výkonu závislej práce – vo vzťahu zamestnanca a zamestnávateľa alebo vykonávateľa online ponúknutých/zadaných úloh vykazujú vo väčšej miere postavenie samostatne zárobkovo činných osôb (vychádzajúc z právnej regulácie de lege lata v Slovenskej republike). Od tejto skutočnosti sa následne odvíjajú ďalšie otázky, akými je najmä otázka zákazu diskriminácie, minimálna pracovnoprávna ochrana a najmä tiež zabezpečenie starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

Výkon práce na základe inovatívnych spôsobov naráža na základný problém (na rozdiel od smartworkingu, resp. teleworkingu, ktoré sa realizujú v pracovnoprávnom vzťahu) osoba vykonávajúca prácu (napríklad formou crowdsourcingu) nevykazuje znaky zamestnanca, ale ani osoby samostatne zárobkovo činné osoby. Podľa ďalšieho dokumentu Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci „Protecting Workers in the Online Platform Economy“ sú pre osoby /pracovníkov online platformou charakteristické tri znaky:

- a) Trojstrannosť právneho vzťahu, podobne ako pri dočasnej agentúrnej práci, v ktorom vystupuje osoba/spoločnosť, ktorá má požiadavku na výkon konkrétnej pracovnej úlohy (môžeme ho označiť ako konečného prijímateľa), pracovník online platformy, t. j. osoba, ktorá pracovnú aktivitu vykoná a spoločnosť fungujúca na základe online platformy, ktorá vykonávateľa pracovnej úlohy a konečného prijímateľa spája.
- b) Dočasná povaha, ktorá môže vyplývať jednak z (právneho) vzťahu medzi online platformou a pracovníkom online platformy alebo (možno predpokladať väčšiu pravdepodobnosť) s ohľadom na povahu ponúkanej úlohy.
- c) Samostatnosť /autonómia pracovníka online platformy spočívajúca v možnosti vykonávať prácu kedykoľvek a kdekoľvek, neobmedzenosť v otázke časových limitov

(pripojenie/odpojenie podľa vlastného uváženia). Práve tento znak indikuje najpríbuznejšiu podobnosť s postavením samostatne zárobkovo činnnej osoby.<sup>106</sup>

Výzvou pre pracovné právo je ako posúdiť tento právny vzťah - ako vzťah pracovnoprávny alebo obchodnoprávny. Slovenská právna úprava v zmysle definície závislej práce (ust. § 1 ods. 2 Z) a konceptu zamestnanca (ust. § 11 ods. 1 ZP) vylučuje možnosť posudzovať právne postavenie osoby vykonávajúcej prácu na online platforme ako zamestnanca. Smartworking a teleworking sa rovnako vyznačujú nižšou úrovňou podriadenosti zamestnanca a zamestnávateľa (ide o právny vzťah zameranú viac na výsledok), avšak zamestnanec prácu naďalej vykonáva podľa príkazu zamestnávateľa, podlieha jeho kontrole a prípadným sankčným mechanizmom. Práca vykonávaná prostredníctvom nových spôsobov a foriem výkonu práce opúšťa niektoré štandardné znaky klasického pracovnoprávneho vzťahu (napríklad vzťah nadriadenosti a podriadenosti). Je založená na väčšej samostatnosti a spolupráci zmluvných strán.

Otázka právneho postavenia osôb nachádzajúcich sa na pomedzí zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu a samostatne zárobkovo činných osôb v obchodnoprávnom vzťahu bola riešená už v Zelenej knihe – Modernizácia pracovného práva s cieľom splniť výzvy 21. storočia z roku 2006.<sup>107</sup> Pretrvávame tak na probléme nevyhnutnosti rozšírenia pracovnoprávnej regulácie na novú kategóriu osôb, tento krát v nadväznosti na novovznikajúce formy výkonu práce pomocou rozvinutých informačných technológií.<sup>108</sup>

H. Barancová predostiera dve alternatívy riešenia právneho postavenia osôb pracujúcich skrz nových foriem výkonu práce v podmienkach slovenského pracovného trhu. Jednou z možností je vytvorenie medzikatégorie zamestnanca a osoby samostatne zárobkovo činnnej, ktorá „by si zasluhovala pracovnoprávnu ochranu, aj keď na nižšej úrovni než ju má

---

<sup>106</sup> GARBEN, S. *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*. European Agency for Safety and Health at Work, European Risk Observatory, Discussion paper, 2017, s. 16-18.

<sup>107</sup> Európska komisia: Zelená kniha: Modernizácia pracovného práva s cieľom splniť výzvy 21. storočia, Brusel, 22. 11. 2006, KOM (2006) 708

<sup>108</sup> K problematike polozamestnancov, resp. ekonomicky závislých osôb bližšie pozri: ŽUĽOVÁ, J. a kol. *Rekonceptualizácia predmetu regulácie pracovného práva*. Košice: UPJŠ v Košiciach, 2015, s. 94 -98.

zamestnanec...“ Druhým riešením je podľa nej „rozšírenie pojmu závislej práce v aktuálnom znení Zákonníka práce.“<sup>109</sup>

Vzhľadom na skutočnosť, že na problematiku osôb nachádzajúcich sa na pomedzí zamestnanca a samostatne zárobkovo činnnej osoby, odborné názory apelovali už skôr, ako došlo k prudkému nárastu práce vykonávanej na online platformách (problém ekonomicky závislých osôb, ktoré sú závislé na jednom odberateľovi práce), nazdávame sa, že optimálnym riešením by bolo vytvorenie novej kategórie osôb, ktorá bude chránená (aspoň čiastočne) režimom pracovnoprávnej úpravy.

V tejto súvislosti možno poukázať na Rozsudok Súdneho dvora EÚ (ďalej len „SD EÚ“) vo veci C- 434/15 (Asociación Profesional Elite Taxi/Uber Systems Spain SL) z 20. decembra 2017. Rozsudok sa týkal pôsobenia spoločnosti Uber fungujúcej ako online platforma poskytujúcej sprostredkovateľskú službu, ktorej účelom je prostredníctvom aplikácie pre smartfóny skontaktovať za odplatu neprofesionálnych vodičov využívajúcich svoje vlastné vozidlo s osobami, ktoré sa potrebujú prepraviť v rámci mesta. Nedotýkal sa zamestnaneckých aspektov pôsobenia týchto neprofesionálnych vodičov, z obsahu rozsudku však možno vyvodit' niektoré aspekty naznačujúce ich možné právne postavenie. SD EÚ konštatoval, že sprostredkovateľskú službu, akou je predmetná služba spoločnosti Uber, je nutné považovať za neoddeliteľne spätú s dopravnou službou, a preto sa na ňu vzťahuje kvalifikácia „služby v oblasti dopravy“ v zmysle práva Únie (čl. 58 ods. 1 Zmluvy o fungovaní Európskej únie), pričom táto služba je vylúčená z pôsobnosti úpravy o slobodnom poskytovaní služieb (čl. 56 ZFEÚ) a smernice o službách na vnútornom trhu (smernica č. 2006/123), ako aj smernice o elektronickom obchode (smernica č. 2000/31). V súčasnom právnom stave tak deklaroval, že je na jednotlivých členských štátoch aby upravili podmienky poskytovania takýchto služieb.

V kontexte nami skúmaného postavenia osôb vykonávajúcich prácu na báze online platformy, sú z nášho pohľadu dôležité body 38 a 39 rozsudku. SD EÚ poukazuje na to, že poskytovateľ služby je tvorcom ponuky služby (v danom prípade prepravy), sprístupňuje ju najmä prostredníctvom nástrojov výpočtovej techniky (online platforma) a súčasne organizuje

---

<sup>109</sup> BARANCOVÁ, H. Ochrana života a zdravia zamestnancov a nové technológie, s. 21 - 22. In: BARANCOVÁ, H. (ed.) *Nové technológie v pracovnom práve a bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci. Právne a psychologické aspekty*. Praha: Leges, 2017, 96 s..



#### **Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo**

jej všeobecné fungovanie v prospech záujemcov o službu (konečný príjemca). V nasledujúcom bode 39 ďalej konštatuje, že činnosť spoločnosti spočíva aj i.) vo výbere neprofesionálnych vodičov využívajúcich vlastné vozidlá (slobodný výber vykonávateľov práce), ii.) poskytnutí aplikácie, bez ktorej by vodiči prepravné služby nemohli poskytovať a osoby, ktoré sa chcú prepraviť by k takýmto službám nemali prístup (spája osobu vykonávajúcu pracovnú činnosť a osobu, pre ktorú je činnosť vykonávaná a zabezpečuje celkovú organizáciu vykonávanej činnosti), iii.) má rozhodujúci vplyv na podmienky, za ktorých títo vodiči poskytujú svoje služby, iv.) stanovuje prinajmenšom cenu jazdy, v.) vyberá danú sumu od klienta, predtým ako časť z nej vyplatí neprofesionálnemu vodičovi a vi.) vykonáva aj určitú kontrolu kvality vozidiel, vodičov a správania vodičov, ktoré napokon môže viesť k ich vylúčeniu (uplatňovanie kontrolných mechanizmov). Z týchto znakov podľa nášho názoru možno vydedukovať indicie, akým smerom sa má vymedzenie pozície osôb vykonávajúcich činnosti ponúkané cez online platformy, uberať. Predovšetkým závery uvedené v bode 39 rozsudku naznačujú skutočnosť, že organizácia vykonávania práce na online platformách je plne v dispozícii tejto spoločnosti, ktorá vykonávanie jednotlivých činností ponúka, vrátane určovania podmienok pre jej fungovanie a v obmedzenej miere i kontrole subjektov/osôb, ktoré ponúkanú prácu v konečnom dôsledku realizujú. Nazdávame sa preto, že postavenie osoby vykonávajúcej činnosť pre tieto spoločnosti/osoby vo väčšej miere inklinuje k právnej povahe pracovnoprávneho vzťahu, ktorý by mal aspoň čiastočne spadať pod režim pracovnoprávnej regulácie.

## **II. Starostlivosť o (fyzické a mentálne) zdravie pri práci s informačno – komunikačnými technológiami**

O rizikách a následkoch používania informačno – komunikačných technológií pri výkone práce na fyzické a duševné zdravie zamestnancov (resp. osôb vykonávajúcich prácu na báze online platformy), bolo v jednotlivých štátoch zrealizovaných viacero výskumov. Dosvedčujú to dostupné výskumné správy a dokumenty Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci<sup>110</sup>, Medzinárodnej organizácie práce<sup>111</sup> alebo Medzinárodnej

---

<sup>110</sup> GARBEN, S. *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*. European Agency for Safety and Health at Work, European Risk Observatory, Discussion paper, 2017, s. 24 - 28.

<sup>111</sup> Eurofound and International Labour Office (2017) *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, s. 33-41.

#### Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo

zdravotníckej organizácie<sup>112</sup> Zahŕňajú jednak výsledky prieskumov uskutočnených vo všeobecnosti (bez spojitosti s výkonom práce), na vzorke zamestnancov vykonávajúcich teleprácu (s ďalšou možnou klasifikáciou z hľadiska ich mobility, resp. miesta výkonu práce) a rovnako i závery o rizikách a potenciálnych ochoreniach vyplývajúcich z práce vykonávanej v rámci pracovných výmen online. Pre všetky nové spôsoby a formy vykonávania práce používaním IKT v (pracovno)právnych vzťahoch (teleworking, smartworking, crowdsourcing) je spoločné to, že práce s ich využitím sú vykonávané na inom mieste ako je prevádzka zamestnávateľa a pracovný čas/čas vykonávania pracovnej činnosti si títo zamestnanci rozvrhujú relatívne samostatne (odchýlky môžeme nájsť pri talianskej právnej úprave smartworkingu v aspekte práva na odpojenie). Práve od týchto dvoch skutočností sa podľa nášho názoru priamo odvíja úroveň ochrany zdravia pri práci.

Okrem negatív používania IKT pri výkone práce, je dôležité prvotne vyzdvihnúť i niektoré z nesporných pozitív. Umožnením plnenia pracovných činností z domu alebo iného miesta došlo k vyňatiu jednotlivca z nebezpečných prostredí, osobné stretnutia nahradili virtuálne kontakty (komunikácia vez videohovory), čo vedie k znižovaniu rizík poškodenia zdravia v súvislosti s cestovaním a v najväčšej miere sa ako pozitívne javí to, že prispieva k duševnej pohode zamestnanca pri výkone práce v dôsledku toho, že flexibilné modely výkonu práce dávajú väčšie možnosti k zosúladieniu pracovného a rodinného života. Na druhej strane existuje celá škála nepriaznivých faktorov, ktoré ohrozujú alebo priamo poškodzujú fyzické a duševné zdravie zamestnancov.

Vo všeobecnosti sa uvádza, že z hľadiska následkov používania technologických zariadení na fyzické zdravie sa tieto prejavujú predovšetkým vznikom i.) muskuloskeletálnych ťažkostí (bolesti krku, chrbta, ramien zápästia) spôsobených dlhými hodinami sedenia, prípadne tiež nesprávny ergonomickým nastavením miesta, odkiaľ sa práca vykonáva a zlým držaním tela, ii.) nadváhy alebo obezity z dôvodu sedavého životného štýlu, iii.) problémov s očami a videním – bolesti hlavy, rozmazané až dvojité videnie a iv.) objavujú sa aj štúdie polemizujúce o vplyve radiačného žiarenia na zdravie fyzickej osoby,

---

<sup>112</sup> *Public Health Implications of Excessive Use of the Internet, Computers, Smartphones and Similar Electronic Devices*. Meeting report. World Health Organization, Main Meeting Hall, Foundation for Promotion of Cancer Research, National Cancer Research Centre, Tokyo, Japan, 2014, s. 14 – 15.

pričom však niektoré názory uvádzajú, že priamy vzťah medzi radiačným žiarením a konkrétnymi symptómami nebol preukázaný.<sup>113</sup>

Úmerne s vplyvmi výpočtovej techniky na poruchy fyzického zdravia, sa apeluje na monitorovanie a prevenciu psychosociálnych faktorov vyplývajúcich aj na mentálne zložky zdravia zamestnancov. K bežným psychosociálnym rizikám môžeme zaradiť najmä stres, technostres, vyhorenie, izoláciu, kyber – šikanu a technologickú závislosť.<sup>114</sup>

Z hľadiska dosiaľ nezažívaného konceptu smartworkingu, ktorý vykazuje veľa spoločných znakov s telepracou bude i právne riešenie ohľadne zabezpečenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej „BOZP“) pravdepodobne použité analogicky. S ohľadom na koncept, ktorý si zachováva režim pracovnoprávnej ochrany, realizujúci na zmluvnom základe pracovnej zmluvy a osobitnej dohody o podmienkach výkone práce, bude povinnosť starostlivosti a zodpovednosti za bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci prináležať zamestnávateľovi. Vzhľadom k tomu, že flexibilný spôsob výkonu práce nemusí byť viazaný na konkrétne miesto, aplikačným problémom bude ako zabezpečiť zdravotne neškodné pracovné podmienky a ďalšie bezpečnostné predpisy, ak vopred nie je jasné z akého miesta bude zamestnanec prácu vykonávať. Príkladom uvádzaná právna regulácia reflektujúca koncept smartworkingu v talianskom zákone č. 81/2017, v čl. 22 ods. 1 ustanovuje povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť bezpečnosť a zdravie za zamestnanca vykonávajúceho flexibilnú (agilnú) prácu a za tým účelom dávať zamestnancovi (a zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť) aspoň raz ročne písomné oznámenie obsahujúce všeobecné a špecifické riziká spojené s konkrétnym spôsobom realizácie pracovného pomeru. Súčasne tento predpis ukladá zamestnancovi povinnosť spolupracovať pri vykonávaní preventívnych opatrení prijatých zamestnávateľom proti rizikám, ktoré vyplývajú s výkonom práce mimo priestorov zamestnávateľa (čl. 22 ods. 2). Možno sa domnievať, že konkretizácia povinností zamestnávateľa a zamestnanca a podmienok, ktoré bude zamestnanec povinný dodržiavať, by mali byť detailne upravené v osobitnej dohode, prípadne pracovnej zmluve zohľadňujúcej špecifiká vykonávanej práce, variáciu miesta výkonu práce, prípadne aj s ohľadom na používané technologické prostriedky.

---

<sup>113</sup> AKINBINU, T.R. – MASHALLA, Y.J. Impact of computer technology on health: Computer Vision Syndrome (CVS). In: *Medical practice and Review*, Vol. 5(3), 2017, s. 21.

<sup>114</sup> Pozri napríklad GARBEN, S. *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*. EU – OSHA, European Risk Observatory, Discussion paper, 2017, s. 24 - 28.

#### Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo

Pri telepráci ako legislatívne pokrytom atypickom spôsobe výkonu práce v podmienkach Slovenskej republiky, právna úprava neobsahuje žiadne odchýlky o nepoužití ustanovení bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Znamená, že zamestnávateľ je v plnej miere zodpovedný za zabezpečenie bezpečných a zdravotne nezávadných pracovných podmienok. Táto skutočnosť zodpovedá aj Európskej rámcovej dohode o telepráci z roku 2002, ktorá ustanovuje zodpovednosť zamestnávateľa za BOZP v súlade so smernicou 89/391 a ďalšími príslušnými smernicami, národnou legislatívnu a prípadnou kolektívnou zmluvou. Okrem iného ďalej zakotvuje právo zamestnávateľa/zástupcov zamestnancov/príslušné inšpekčné orgány na prístup na pracovisko zamestnanca s cieľom overenia riadneho dodržiavania bezpečnostných a zdravotných predpisov. Osobitne stanovuje povinnosť oznámenia a získania súhlasu zamestnanca, ak tento zamestnanec vykonáva prácu doma.

Aj keď ust. § 52 ZP SR povinnosť vyžiadania súhlasu zamestnanca pred výkonom kontroly neobsahuje, je nutné vychádzať zo zásady ochrany súkromia a základného práva nedotknuteľnosti obydľia fyzickej osoby.<sup>115</sup> Prevažná časť názorov sa prikláňa k záveru, že nie je potrebné vyžadovať si súhlas zamestnanca pred každým výkonom kontroly osobitne ale postačuje jeden všeobecný súhlas, podchytený zmluvnými stranami napríklad pri uzatváraní pracovnej zmluvy.<sup>116</sup>

V kontexte telepráce vzniká niekoľko nejasných aplikačných otázok nadväzujúcich na aspekt výkonu práce doma alebo inom dohodnutom mieste, prípadne na viacerých alebo vopred neidentifikovaných miestach. Obdobne ako bolo uvedené v prípade dosiaľ neakceptovaného konceptu smartworkingu, bude na dohode zmluvných strán, aby dôsledne zakotvili povinnosti prevencie zamestnanca a ďalšie požiadavky zamestnávateľa pri používaní informačných technológií, požiadavky na miesto odkiaľ bude práca vykonávaná, čerpania bezpečnostných prestávok, dostatočne dlhých dôb odpočinku, rozumného samoregulovania nočnej práce a ďalších ergonomických požiadaviek pri výkone práce pomocou technologických zariadení. Z dôvodu častej praktickej nemožnosti preukázania a rozlíšenia či

---

<sup>115</sup> Čl. 21 ods. 1 Ústavy SR, zákon č. 460/1992 Zb. podľa ktorého je obydlie nedotknuteľné. Nie je dovolené doň vstúpiť bez súhlasu toho, kto v ňom býva.

<sup>116</sup> KADLUBIEC, V. Právna úprava telepráce v Poľskej republike. In: HRABCOVÁ, D. (ed.) *Sborník príspevků z mezinárodní vědecké konference. Pracovní právo 2015, Sladování pracovního a rodinného života*. Brno : Právnická fakulta Masarykovy Univerzity, 2016 alebo ŽUĽOVÁ, J. Pracovné podmienky zamestnancov vykonávajúcich teleprácu. In: *Právo, obchod, ekonomika VII. Zborník príspevkov z vedeckého sympózia* : 11. - 13. október 2017, Vysoké Tatry. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, s. 317.

#### Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo

zamestnanec pri utrení úrazu prácu vykonával alebo nie<sup>117</sup>, je potrebné uvážiť či by sa aj s ohľadom na výskyt vysoko mobilných zamestnancov, používanie notebookov vo vlastníctve zamestnancov, nevykonávanie práce z ergonomicky usporobného miesta, nemalo pristúpiť k čiastočnému obmedzeniu zodpovednosti zamestnávateľa za bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov vykonávajúcich teleprácu, respektíve zmene koncepcie objektívnej zodpovednosti zamestnávateľa za ujmu na zdraví. Zamestnávateľ znáša zodpovednosť za prípadný pracovný úraz bez ohľadu na zavinenie, pričom preukázanie porušenia bezpečnostných predpisov zamestnancom pri výkone práce alebo v priamej súvislosti s ňou mimo prevádzky zamestnávateľa, bude často prakticky nemožné.

V súvislosti so zabezpečením bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci používaním IKT v slovenskom právnom poriadku, poukazujeme na nariadenie vlády č. 276/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami (ďalej len „nariadenie“). Podľa ust. § 1 ods. 2 písm. d) nariadenia sa vecný rozsah tohto nariadenia nevzťahuje „na prenosné zariadenie s obrazovkou používané dočasne alebo nepravidelne na pracovisku“ a písm. e) aj na zariadenie vybavené len malým displejom potrebným na priame použitie zariadenia. Z uvedeného vyplýva, že zo zabezpečenia povinností zamestnávateľa voči zamestnancom pri práci so zobrazovacími jednotkami sú vylúčené iba prípady, ak je používanie prenosného zariadenia (notebook) iba dočasné, príležitostné a rovnako vtedy, ak ide o používanie zariadení s malým displejom (napr. mobilné telefóny). Nariadenie sa tak vzťahuje aj na telezamestnancov v zmysle ust. § 52 ZP využívajúcich rôzne technológie s výnimkou mobilných telefónov, či tabletov. Na domácich zamestnancov sa ale uvedené nariadenie vzťahovať nemusí s ohľadom na to, že podstatou výkonu ich práce zväčša nebude práca so zobrazovacími jednotkami (v prípade použitia informačných technológií by sme tohto zamestnanca klasifikovali ako telezamestnanca). Povinnosťou zamestnávateľa podľa ust. § 4 ods. 1 nariadenia je analyzovať pracovné podmienky a hodnotiť podmienky na zaistenie BOZP so zobrazovacími jednotkami, osobitne z hľadiska záťaže zraku, podpornej a pohybovej sústavy a psychickej pracovnej záťaže. Rovnako je zamestnávateľ povinný zabezpečiť pravidelné prerušovanie práce so zobrazovacou jednotkou najneskôr po 4 hodinách nepretržitej práce (ust. § 6 nariadenia vlády).

---

<sup>117</sup> Podobne pozri ŽUĽOVÁ, J. Pracovné podmienky zamestnancov vykonávajúcich teleprácu. In: *Právo, obchod, ekonomika VII. Zborník príspevkov z vedeckého sympózia* : 11. - 13. október 2017, Vysoké Tatry. - Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, s. 316.

#### Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo

Praktickým problémom je ako reálne zabezpečiť, aby zamestnanec rešpektoval používanie vopred zamestnávateľom odkontrolovaného technologického zariadenia, ktoré zodpovedá potrebným parametrom a ďalšie ergonomické požiadavky na pracovisko pri výkone práce z domu alebo iného miesta pomocou informačných technológií. Je pomerne ľahko zneužiteľné vyvodenie prípadnej zodpovednosti zamestnávateľa za poškodenie zraku, ochorenie podporno – pohybovej sústavy a pod. a ťažko odkontrolovateľné dodržiavanie bezpečnostných a zdravotných požiadaviek, ako aj príkladom uvedeného dodržiavania pravidelného prerušovania výkonu práce pri práci i informačnými technológiami zo strany zamestnanca. Možnosťou je inštalácia programov, ktoré prostredníctvom vzdialeného prístupu k zariadeniu, na ktorého používaní sa vopred dohodli umožní zamestnávateľovi sledovať, či je zamestnanec pracujúci na diaľku aktívny a prácu vykonáva z konkrétneho zariadeniu, resp. aj fázy, v ktorých je zamestnanec nečinný. Tieto aspekty však môžu viesť k narušeniu práva na súkromie zamestnanca ako aj k strate zmyslu práce vykonávanej z domu alebo z iného miesta, ktoré majú byť zamerané na výsledky a nie skutočnosť, akým spôsobom zamestnanec využíva a rozvrhuje určený pracovný čas. Otázkou tiež je či pri súčasnom rozvoji informačno - technologických zariadení a rôznorodosti ich druhov používaných pri výkone práce je súčasná legislatíva (príkladom uvádzané nariadenie vlády) dostačujúca. V každom prípade sa však najmä z hľadiska posudzovania prípadnej psychickej záťaže bude na všetkých zamestnancov rovnako vzťahovať vyhláška Ministerstva zdravotníctva SR č. 542/2007 o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci.

Jedným zo zásadných psychosociálnych faktorov ovplyvňujúcich predovšetkým stav duševného zdravia zamestnanca je stres (v kontexte IKT technostres), ktorého príčinou môžu byť práve negatíva vyplývajúce z vykonávania práce na diaľku. Najčastejšou príčinou môže byť práve skutočnosť, že zamestnanec sa v „pracovnom prostredí“ nachádza 24 hodín denne a 7 dní v týždni. Domnievame sa, že pre zamestnancov môže (neplatí výlučne) byť veľmi ťažké správne si rozvrhovať pracovný čas a vedieť oddeliť pracovný a súkromný život. Prerušovanie výkonu práce v priebehu dňa v dôsledku riešenia súkromných záležitostí (napr. starostlivosť o deti), vedie k odkladaniu plnenia pracovných úloh na nočné hodiny, prípadne dni keď iní zamestnanci čerpajú nepretržitý odpočinok v týždni. S ohľadom na ich účel, ktorým je regenerácia pracovných síl v nepretržitom intervale, môže mať takýto výkon práce priamy dopad na duševné i fyzické zdravie zamestnanca. Myslíme si, že účelom rozvrhovania pracovného času a dôb odpočinku v štandardnom pracovnoprávnom vzťah má zásadný

význam z hľadiska ochrany zdravia zamestnanca. Práve vykonávanie práce v nepretržitom režime z domu/iného miesta každý deň v týždni z dôvodu nesprávneho rozdelenia pracovných a súkromných aktivít môže viesť včasnému nástupu syndrómu vyhorenia, depresii či úzkostných stavov.<sup>118</sup> Závažným rizikom spojeným s prácou s technologickými zariadeniami a vplývajúcim na duševnú pohodu a zdravie zamestnancov je aj technostres a telešikana ako dôsledky možnosti telezamestnanca byť neustále pripojení online a zneužívania tejto „výhody“ zo strany zamestnávateľa.<sup>119</sup>

Pri zachovaní konceptu zodpovednosti zamestnávateľa za zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a zachovanie fyzického a duševného zdravia u zamestnancov vykonávajúcich teleprácu je preto záujmom zmluvných strán, aby si zmluvne zabezpečili otázky vzťahujúce sa k výkonu kontroly, dodržiavaniu požiadaviek na ergonómiu pracoviska, z ktorého je práca vykonávaná, prípadné zasielanie výkazov o evidencii vykonávanej práce v priebehu dňa, v noci, či v dňoch nepretržitého odpočinku v týždni. Ak však pripustíme nové spôsoby výkonu práce na diaľku z miest, u ktorých zamestnávateľ nemôže a nevie zabezpečiť základné bezpečnostné a zdravotné požiadavky na pracovisko (kaviareň, vlak alebo akékoľvek iné miesto), javí sa neudržateľné ponechanie zodpovednosti zamestnávateľa za rešpektovanie všetkých právnych pravidiel pri plnení povinností týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Pri analyzovanej novej forme výkonu práce fungujúcej na online platforme (crowdsourcing), je otázka bezpečnosti a ochrany zdravia, ešte naliehavšia, a to z dôvodu, že všetky riziká z práce vyplývajúcej bude znášať sám „zamestnanec“, pokiaľ otázka jeho právneho režimu nebude v jednotlivých štátoch ujasnená, respektíve zakomponovaná pod pracovnoprávnu ochranu. Viaceré riziká spojené s výkonom tejto práce majú veľa spoločného s výkonom telepráce, najmä v otázke zabezpečenia ergonomických požiadaviek na technologické zariadenie a pracovisko ohrozujúce fyzické zdravie jednotlivca, ako aj psychosociálne faktory v podobe stresu z dôvodu krátkosti termínov, nevyváženia pracovného

---

<sup>118</sup> K problematike ďalších rizík pozri napríklad *Key trends and drivers of change in information and communication technologies and work location. Foresight on new and emerging risks in OSH*. Working report, European Agency for Safety and Health at Work, 2017, s. 16.

<sup>119</sup> Bližšie pozri DOLOBÁČ, M. Vplyv telepráce na duševné zdravie zamestnanca. In: *Právo, obchod, ekonomika VII*. Zborník príspevkov z vedeckého sympózia: 11. – 13. október 2017, Vysoké Tatry. – Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, s. 198 – 200.

a rodinného života, neustálej pohotovosti zamestnanca k výkonu práce aj v priebehu dňov odpočinku či izolácie zamestnanca.<sup>120</sup>

### Záver

Rozvoj informačných technológií sa veľmi úzko dotýka pracovnoprávných vzťahov a ich vplyvu na zdravie zamestnancov. Dosvedčujú to viaceré výskumné dokumenty Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Zvyšovanie miery flexibility v pracovnom práve sa v dôsledku technologického pokroku odráža vo vytváraní netradičných spôsobov a foriem výkonu práce. V slovenskej právnej úprave sa možnosti využitia technologického pokroku premietli v inštitúte telepráce. Za teleprácu sa pri rešpektovaní medzinárodných záväzkov nepovažuje práca vykonávaná príležitostne mimo prevádzky zamestnávateľa. Na druhej strane i v nepravidelných dňoch výkonu práce z domu si tento zamestnanec rozvrhuje pracovný čas a dobu odpočinku samostatne, prípadne vykoná prácu nadčas alebo nočnú prácu, čo však aktuálna právna úprava nezohľadňuje. Pri telepráci sa problematické môže stať i vymedzenia miesta výkonu práce, napríklad ak ho zmluvné strany nevedia/nemajú záujem vopred určiť (vylúčiť obmedzenie viazanosti na konkrétne miesto výkonu práce). Vystáva preto otázka o spôsobe jeho/ich vymedzenia, tak aby spĺňali podmienku určitosti a súčasne umožnili zamestnávateľovi vykonávanie kontroly aj pre plnenie podmienok bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Zdá sa, že napriek tomu, že zamestnanec bude vykonávať pracovné úlohy z rôznych miest, bude za súčasných podmienok platnosti pracovnej zmluvy a možnosti kontrolnej činnosti nevyhnutné určiť miesto, z ktorého bude práca vykonávaná najčastejšie (v ponímaní slovenskej právnej úpravy môže ísť o vymedzenie viacerých miest a určenie pravidelného pracoviska). Výsledky štvrtej priemyselnej revolúcie ukazujú, že i práca v koncepte teleworkingu sa postupne transformuje na inú podobu, označovanú ako smartworking (premietnutý napríklad v právnej úprave Talianska). Nejedná sa o rozšírenie zmluvných typov pracovného práva, ide iba o spôsob organizácie práce, ktorý je podobne ako teleworking vykonávaný na základe pracovnej zmluvy, s modalitami nevyhnutnými pre podrobnejšie dohodnutie podmienok, za ktorých je práca mimo prevádzky zamestnávateľa vykonávaná. Nemyslíme si, že je potrebné aby slovenský zákonodarca na tento nový koncept reagoval, s ohľadom na to, že princípy a právny základ jej fungovania je takmer identický ako pri teleworkingu. Rovnako nové formy výkonu

---

<sup>120</sup> Bližšie pozri: Prieskum o budúcnosti práce: výmeny práce online alebo „crowdsourcing“: dôsledky pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Dostupné na: <https://osha.europa.eu/sk/tools-and-publications/publications/future-work-crowdsourcing/view>



#### Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo

práce prostredníctvom online platforiem otvárajú viac či menej staronový problém o nutnosti rozšírenia vecnej a osobnej pôsobnosti pracovnoprávnej regulácie. S novými formami a spôsobmi výkonu práce úzko súvisia aj viaceré praktické otázky zabezpečenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a následkoch vplyvu technológií pri výkone práce na duševné a fyzické zdravie zamestnanca. Dôležité je vyriešenie kolízie zachovania a garancie sociálneho práva na ochranu zdravia zamestnancov a skutočnej možnosti zamestnávateľa realizáciu tohto práva zabezpečovať. Flexibilné spôsoby výkonu totiž naznačujú, že v niektorých prípadoch je vytvorenie dostatočnej úrovne bezpečnosti a ochrany zdravia zo strany zamestnávateľa prakticky nerealizovateľné.

#### Zoznam použitej literatúry:

1. AKINBINU, T.R. – MASHALLA, Y.J. Impact of computer technology on health: Computer Vision Syndrome (CVS). In: *Medical practice and Review*, Vol. 5(3), 2017, s. 20 -30.
2. BARANCOVÁ, H. (ed.) *Nové technológie v pracovnom práve a bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci. Právne a psychologické aspekty*. Praha : Leges, 2017, 96 s..
3. DI NICOLA, P. *Smart Working and Teleworking: two possible approaches to lean organisation management*. Dostupné na internete: [https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.58/2017/mtg4/Paper\\_11-Di\\_Nicola\\_rev.pdf](https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.58/2017/mtg4/Paper_11-Di_Nicola_rev.pdf)
4. GARBEN, S. *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*. European Agency for Safety and Health at Work, European Risk Observatory, Discussion paper, 2017, 90 s., ISBN 978-92-9496-642-1.
5. GREGUŠ, J. Právne aspekty domáckej práce a telepráce. In: *Justičná revue*, 69, 2017, č. 4, s. 471 – 485.
6. GRAMANO, E. *Working Performance and Organisational Flexibility: At the Core of the Employment Contract* (February 5, 2018), Sixteenth International Conference in commemoration of Professor Marco Biagi Modena, Marco Biagi Foundation, 23 s., Dostupné na internete (SSRN): <https://ssrn.com/abstract=3118216> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3118216>
7. DI NICOLA, P. *Smart Working and Teleworking: two possible approaches to lean organisation management*. Dostupné na internete:

- [https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.58/2017/mtg4/Paper\\_11-Di\\_Nicola\\_rev.pdf](https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.58/2017/mtg4/Paper_11-Di_Nicola_rev.pdf).
8. DOLOBÁČ, M. Vplyv telepráce na duševné zdravie zamestnanca. In: *Právo, obchod, ekonomika VII*. Zborník príspevkov z vedeckého sympózia: 11. – 13. október 2017, Vysoké Tatry. – Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, S. 193 – 200, ISBN 9788081525285.
  9. CHOBOT, A. Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji. Warszawa: PWN, 1997, s. 204 -205. In: KADLUBIEC, V. Právna úprava telepráce v Polské republice. In: HRABCOVÁ, D. (ed.) *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Pracovní právo 2015, Sladování pracovního a rodinného života*. Brno : Právnická fakulta Masarykovy Univerzity, 2016, s. 123.
  10. KADLUBIEC, V. Právna úprava telepráce v Polské republice. In: HRABCOVÁ, D. (ed.) *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Pracovní právo 2015, Sladování pracovního a rodinného života*. Brno : Právnická fakulta Masarykovy Univerzity, 2016, s. 118 – 133.
  11. TKÁČ, V. - MATEJKA, O. - FRIEDMANNOVÁ, D. - MASÁR, B. *Zákoník práce. Komentár*. Wolters Kluwer : Bratislava, 2014, 1030 s..
  12. ŽUĽOVÁ, J. *Implementing Telework Agreement in Slovakia*. In: *European Scientific Journal*, Vol. 13, 2017, s. 20-30.
  13. ŽUĽOVÁ, J. Pracovné podmienky zamestnancov vykonávajúcich teleprácu. In: *Právo, obchod, ekonomika VII*. Zborník príspevkov z vedeckého sympózia : 11. - 13. október 2017, Vysoké Tatry. - Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, s. 311-318.
  14. ŽUĽOVÁ, J. a kol. *Rekonceptualizácia predmetu regulácie pracovného práva*. Košice : UPJŠ v Košiciach, 2015, 262 s..
  15. *Modern Work Forms – from Telework to Smart Work. Analysis*, Estonian Advice Centre, 2012, 14 s. Dostupné na internete: [http://www.micropol-interreg.eu/IMG/pdf/Report\\_-\\_Modern\\_work\\_forms\\_-\\_from\\_telework\\_to\\_smart\\_work-2.pdf](http://www.micropol-interreg.eu/IMG/pdf/Report_-_Modern_work_forms_-_from_telework_to_smart_work-2.pdf).
  16. Eurofound and the International Labour Office (2017): *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 72 s..
  17. Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci: *Prieskum o budúcnosti práce: výmeny práce online alebo „crowdsourcing“: dôsledky pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci*, 2015, 6 s. Dostupné na internete:

<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/future-work-crowdsourcing/view>.

18. Európska komisia: Zelená kniha: Modernizácia pracovného práva s cieľom splniť výzvy 21. storočia, Brusel, 22. 11. 2006, KOM (2006) 708.
19. *Key trends and drivers of change in information and communication technologies and work location. Foresight on new and emerging risks in OSH.* Working report, European Agency for Safety and Health at Work, 2017, 153 s..
20. *Public Health Implications of Excessive Use of the Internet, Computers, Smartphones and Similar Electronic Devices.* Meeting report. World Health Organization, Main Meeting Hall, Foundation for Promotion of Cancer Research, National Cancer Research Centre, Tokyo, Japan, 2014, 149 s..

## Náhrada škody ako prostriedok nápravy vo vzťahu k povinnosti starostlivosti o veci host'a v segmente poskytovania ubytovacích služieb v rámci zdieľanej ekonomiky – vymedzenie právneho základu zodpovednosti a zodpovedného subjektu

Marianna NOVOTNÁ<sup>121</sup>

### Úvod<sup>122</sup>

Ubytovanie poskytované v rámci zdieľanej ekonomiky je neoddeliteľnou súčasťou fenoménu kolaboratívnej spotreby založeného na *peer-to-peer* aktivitách získavania, odovzdávania alebo delenia si prístupu k statkom alebo službám, koordinovaného prostredníctvom komunitne založených online servisov (platforiem), pričom práve segment poskytovania ubytovania bol týmto fenoménom zasiahnutý v prvej línii. Kolaboratívna ekonomika zahŕňa tri kategórie relevantných aktérov: i) poskytovateľov služieb, ktorí sa spoločne delia o svoje aktíva, zdroje, čas alebo schopnosti – môže ísť o súkromné osoby, ktoré príležitostne ponúkajú svoje služby (tzv. „peers“), alebo poskytovateľov služieb v rámci ich odbornej spôsobilosti (profesionálni poskytovatelia služieb); ii) používateľov týchto služieb a iii) sprostredkovateľov, ktorí – prostredníctvom online platformy – spájajú poskytovateľov s používateľmi a zjednodušujú ich vzájomné transakcie („kolaboratívne platformy“).<sup>123</sup> Účastníci vstupujú do vzájomných zmluvných vzťahov, vytvárajúc tak pomyselný trojuholník vzťahu platforma – zákazník – dodávateľ v rámci ktorého dochádza k vzniku troch druhov zmluvných vzťahov:

a) zmluvný vzťah medzi dodávateľom a zákazníkom, na základe ktorého má byť zákazníkovi dodaný tovar alebo poskytnutá služba alebo digitálny obsah dodávateľom za odplatu v peniazoch príp. alternatívne možno uvažovať o poskytnutí akéhokoľvek iného protiplnenia vrátane poskytnutia osobných údajov,

---

<sup>121</sup> doc. JUDr. Marianna Novotná, PhD., Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave.

<sup>122</sup> Vedecký článok bol spracovaný v rámci riešenia grantového projektu VEGA č. 1/0094/15 „Porušenie zmluvných povinností a nesplnenie dlhu v súkromnom práve a ich následky - analýza a tvorba terminologicky a systematicky odôvodneného a jednotného systému nápravných prostriedkov pre zmluvné strany podnikateľov, nepodnikateľov aj spotrebiteľov.“

<sup>123</sup> Systém kolaboratívnej ekonomiky nie je limitovaný iba na zmluvné vzťahy C2C, naopak zahŕňa i zmluvné vzťahy B2C a C2B (v praxi je však prevažujúcim modelom poskytovanie služieb súkromnými osobami) (Cauffman, C., The Commission's European Agenda for the Collaborative Economy (Too) Platform and Service Provider Friendly? In *Journal of European Consumer Market Law*, roč. 5, 2016, č. 6, s. 235).

b) zmluvný vzťah medzi platformou a zákazníkom základom ktorého je zmluva medzi prevádzkovateľom platformy a zákazníkom o využívaní online sprostredkovateľskej platformy a

c) zmluvný vzťah medzi platformou a dodávateľom, základom ktorého je zmluva uzavretá medzi prevádzkovateľom platformy a dodávateľom o využívaní online sprostredkovateľskej platformy.<sup>124</sup>

Napriek existencii určitých foriem zmluvných vzťahov načrtnutých vyššie (ich povaha nie je v súčasnosti úplne zrejmá a jednoznačne identifikovateľná) medzi účastníkmi kolaboratívnej výmeny a v neposlednom rade aj ich vstupom do mimozmluvných vzťahov, dáva chýbajúca regulácia vzájomných (v zásadnej miere špecifických) pomerov v trojstrannom vzťahu poskytovateľa služby, platformy a príjemcu služby tušiť mnohé nevyjasnené otázky. Jednou z takýchto interpretačne náročných otázok je i tá, pokus o zodpovedanie ktorej je obsahom tohto príspevku. Možno v rámci poskytovania služieb zdieľanej ekonomiky uložiť poskytovateľovi služby ubytovania (*airbnb*, *couchsurfing*, *hospitality club* a pod.) zodpovednosť za škodu na veciach, ktoré majú obdobné postavenie ako veci vnášané v prípade klasickej ubytovacej schémy (hotely, penzióny a pod.) do ubytovacieho zariadenia a za škodu na ktorých zodpovedá prevádzkovateľ klasického ubytovacieho zariadenia tak na podklade zmluvnej zodpovednosti (zmluva o ubytovaní - § 758 OZ<sup>125</sup>) ako aj na podklade mimozmluvnej zodpovednosti (skutková podstata zodpovednosti za škodu na vnesených veciach - § 433 a nasl. OZ)

## **I. Poskytovateľ ubytovacích služieb zdieľanej ekonomiky ako zodpovedný subjekt**

Vo vzťahu k vymedzeniu zodpovednosti osoby ponúkajúcej ubytovanie za veci vnesené bude rozhodujúcim kritériom charakter ponúkanej služby, najmä posúdenie, či poskytovanie ubytovania medzi fyzickými osobami má prevádzkovú povahu, povahu priateľskej výpomoci bez vôle subjektov vstupovať do právnych vzťahov ako súčasť tzv. VFR-segmentu<sup>126</sup> a či sú dané služby poskytované na odplatnom (*airbnb*, *wimdu*, *gloveler*) alebo bezodplatnom (napr. *couchsurfing*, *hospitality club*) základe. Kým platformy ako *couchsurfing* sú založené na vzájomnom poskytnutí možností ubytovania v rámci komunitnej

---

<sup>124</sup> JURČOVÁ, M. – NOVOTNÁ, M. Zodpovednosť prevádzkovateľa kolaboratívnej platformy vo svetle diskusného návrhu smernice o online sprostredkovateľských platformách. In: *Právo, obchod, ekonomika*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2017.

<sup>125</sup> Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej v texte ako „OZ“).

<sup>126</sup> *Visit Friends and Relatives* – návšteva známych a rodinných príslušníkov.

platformy bez peňažného protiplnenia, platformy ako *airbnb* nepracujú s konceptom recipročných výmen, ale sú podobne ako „tradičné“ ubytovanie v súkromí orientované na zisk.

Abstrahujúc na tomto mieste od nejasných kontúr zodpovednosti platforiem, kedy platformy na jednej strane deklarujú svoje postavenie ako sprostredkovateľské a akúkoľvek zodpovednosť vzťahujúcu sa na konkrétne poskytovanie zdieľanej služby vo svojich podmienkach vylučujú, keďže (ako tvrdia) nikdy nemôžu mať takú kontrolu nad podmienkami ubytovania, akú má jeho priamy poskytovateľ, možno zodpovednosť samotného poskytovateľa vo vzťahu k vneseným veciam vymedziť osobitne v nadväznosti na odplatné poskytovanie ubytovania a bezodplatné poskytovanie ubytovania.

### 1.1. Odplatné poskytovanie ubytovania

V prípade odplatného poskytovania užívania priestorov sa ponúka posúdenie vzťahu poskytovateľa ubytovania a jeho príjemcu obdobne ako v prípade ubytovania v súkromí.<sup>127</sup> T.j. pre rozhodnutie, či poskytovateľ ubytovania zodpovedá za stratu, zničenie a poškodenie vecí vnesených do priestorov, v ktorých sa ubytovanie realizuje, bude rozhodujúce vymedzenie, či v danom konkrétnom prípade išlo o vzťah založený zmluvou o ubytovaní (uvedené však nemá vplyv na mimozmluvnú povahu zodpovednosti za vnesené veci) alebo o nájomný vzťah. Vzhľadom na koncept platforiem ako *airbnb* a pod. bude tento vzťah skôr vykazovať prvky ubytovania ako bývania, nie je však vylúčené, aby niektorá z platforiem fungovala na princípe ponuky nájomných vzťahov.

Takáto kvalifikácia však nie je úplne právne čistá, keďže otázky vzbudzuje najmä znak pravidelnosti prevádzkovania ubytovacích služieb, ktorý poukazuje skôr na „podnikateľský“ charakter poskytovania ubytovacích služieb. Kolaboratívna ekonomika však nepracuje s princípom „prevádzkovania“ určitej činnosti ale s konceptom umožnenia zdieľania statku patriaceho určitej osobe na základe jej rozhodnutia, iným osobám (poskytnutie určitej služby). Keďže samotný koncept zdieľanej ekonomiky je šedou zónou na

---

<sup>127</sup> Ubytovaním v súkromí sa rozumie ubytovanie v rodinných domoch, bytoch a rekreačných stavbách, ktoré môže mať formu buď ubytovania v obytnej miestnosti (miestnostiach) určeného objektu alebo môže mať formu poskytnutia ubytovania v celom samostatnom objekte (chaty, chalupy, byty a pod.). Takéto objekty sú vzhľadom na svoju polohu, veľkosť a vybavenie určené v prevažujúcej miere a na prechodnú dobu slúžiť meniacemu sa okruhu osôb. Pojem poskytovanie ubytovania v súkromí sice evokuje, že by mohlo ísť o poskytovanie ubytovania fyzickou (súkromnou) osobou – nepodnikateľom, avšak aj tento typ ubytovania vyžaduje živnostenské oprávnenie, poskytuje sa za odplatu a poskytovanie ubytovacích služieb má prevádzkovú povahu.

rozhraní medzi podnikateľskou a nepodnikateľskou sférou, posúdenie pravidelného prevádzkového charakteru bude potrebné vykonať autonómne vo vzťahu k podmienkam konkrétnych služieb zdieľanej ekonomiky.

### 2.2. Bezodplatné poskytovanie ubytovania

V prípade „bezodplatného“ poskytovania užívania priestorov cez platformu typu *couchsurfing*, vyplýva z podmienok účasti takéhoto zdieľania, že hosťiteľ nemôže od host'a vybrať za ubytovanie peňažné protiplnenie a celý pobyt vrátane služieb, ktoré sa hosťiteľ rozhodne poskytnúť, je zdarma. Systém bezodplatného zdieľania užívania priestorov sa môže na prvý pohľad javiť ako poskytnutie spoločenskej (priateľskej) služby bez vôle zmluvných strán právne sa viazať, avšak práve platforma určitým spôsobom inštitucionalizuje tieto vzťahy v zmysle, že v prípade ponuky a prijatia ponuky ubytovania by mohlo ísť vzhľadom na účel, hospodársky a právny význam vzťahu, hodnotu prenechanej veci a existujúce záujmy oboch strán, o prijatie právnej povinnosti. Právnej záväznosti ich vzťahu by svedčil najmä hospodársky a právny význam poskytnutia užívania na strane oprávneného. Ak si niekto zabezpečí ubytovanie, aby pobudol na danom mieste určitú dobu, prezrel si okolie, pamiatky a pod. koná spravidla s vôľou právne sa zaviazat'. Z pohľadu *couchsurfera* je zrejmé, že sa na prísľub svojho hosťiteľa spolieha, keďže cestuje do miesta, ktoré obvykle nepozná, nemá zabezpečené iné alternatívy ubytovania, takže takéto dojednanie možno považovať za niečo viac ako len pozvanie na nejakú spoločenskú príležitosť alebo dohodu o spoločnom spôsobe trávenia času,<sup>128</sup> ktoré sú práve spoločenskými úsluhami. Ak aj prijmeme, že vzťah medzi hosťiteľom a jeho hosťom nie je len úsluhou ale zmluvným vzťahom, nie je zrejmé, o akú zmluvu typovo pôjde.

Nejasnosti pri typovom vymedzení zmluvy spôsobuje najmä skutočnosť, že nie je úplne zrejmá otázka odplatnosti/bezodplatnosti takto uzavretej zmluvy. Podmienky užívania danej platformy síce stanovujú, že hosťiteľ nie je oprávnený požadovať od host'a finančné protiplnenie za poskytnuté ubytovanie, čo poukazuje skôr na bezodplatnosť vzťahu, avšak takýto záver nemožno prijať úplne bez výhrad, keďže za odplatu nemožno považovať iba peňažné protiplnenie, ale vzhľadom na charakter poskytovania služieb na platforme *couchsurfing*, kedy subjekt registrovaný touto platformou ponúka možnosť ubytovania pre ostatných užívateľov platformy, pričom recipročne môže profitovať z ponuky ubytovania

---

<sup>128</sup> Porovnaj RGZ 128, 39 (42).

ostatných užívateľov, možno v takýchto prípadoch uvažovať o odplatnom charaktere poskytovania užívania (napriek faktu, že protiplnenie vo forme ubytovania sa nemusí reálne poskytnúť rovnakému subjektu od ktorého prijal plnenie formou ubytovania). T.j. v takomto prípade by bolo možné uvažovať o zmiešanom charaktere zmluvy, ktorá by obsahovala prvky zámeny.

Obdobne by bolo možné v nadväznosti na úvahy v procese prípravy smernice o digitálnom obsahu (*digital content directive*)<sup>129</sup> uvažovať v spojitosti s inou ako finančnou formou odplaty za poskytovanie ubytovania aj o osobných resp. iných údajoch, ktoré boli poskytnuté platforme ako o forme protiplnenia.<sup>130</sup>

Ak však naopak prijmeme tézu o bezodplatnosti vzťahu medzi hosťom a hosťiteľom, nie je možné uvažovať o zmluve o ubytovaní, ktorej pojmovým znakom je vzhľadom na povahovú blízkosť s nájomnou zmluvou odplatosť a to aj napriek tomu, že iné náležitosti ubytovacieho vzťahu sú aj v prípade *couchsurfingu* naplnené (poskytnutie užívania miestnosti, lôžka, služby obvykle poskytované v rámci zmluvy o ubytovaní a pod.). Pravdepodobne by išlo o zmiešanú zmluvu, ktorá bude obsahovať prvky zmluvy o výpožičke (prenechanie užívania priestoru a zariadení) s prvkami darovacej zmluvy (bezplatné poskytnutie vody, elektrickej energie a pod.).

Vo vzťahu k veciam, ktoré hosť vniesol do priestorov ubytovania, nebude vo väčšine prípadov možné vzhľadom na „bezodplatosť“, neprevádzkový charakter, nepravidelnosť príp. nenaplnenie iných pojmových znakov prevádzky ubytovania podľa § 433 a nasl. OZ uvažovať o aplikácii režimu ochrany vnesených vecí. Rovnako bude pravdepodobne sťažené i vyvodenie zmluvnej zodpovednosti (bez ohľadu na právnu kvalifikáciu zmluvy, tvoriacej základ vzťahu medzi poskytovateľom ubytovania a couchsurferom, vedľajšou povinnosťou z ktorej bude pravdepodobne i povinnosť poskytnúť bezpečné miesto na uloženie vecí hosťa,

---

<sup>129</sup> Návrh Smernice EP a Rady o určitých aspektoch týkajúcich sa zmlúv o dodávaní digitálneho obsahu zo dňa 9. 12. 2015, COM (2015) 634.

<sup>130</sup> Bližšie k osobným a iným údajom ako forme protiplnenia pozri LANGHANKE, C. - SCHMIDT-KESSEL, M. Consumer Data as Consideration. In: Journal of European Consumer and Market Law, 2015, Vol. 4, č. 6; JURČOVÁ, M. - NOVOTNÁ, M. Od spoločného kúpneho práva k digitálnej Európe. In: Košické dni súkromného práva. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2016, s. 126-138; JURČOVÁ, M. - NOVOTNÁ, M. - ADAMOVÁ, Z. - DOBROVODSKÝ, R. Kúpne zmluvy uzatvárané on-line a kúpa digitálneho obsahu – úvahy o novej regulácii. In: Právny obzor, č. 2, 2017.



z takejto zmluvy však nebude spravidla vyplývať povinnosť opatery a starostlivosti o tieto veci).<sup>131</sup>

### II. Poskytovateľ platformy ako zodpovedný subjekt

Pravidlá zmluvnej (príp. mimozmluvnej zodpovednosti) relevantné vo vzťahu k sprostredkovateľským on-line platformám vyplývajú momentálne prevažne z vnútroštátnych právnych predpisov všeobecného charakteru jednotlivých členských štátov (ustanovenia upravujúce zodpovednosť sprostredkovateľa príp. ustanovenia upravujúce zastúpenie<sup>132</sup>, ustanovenia spotrebiteľského práva a pod.), v niektorých málo prípadoch zahraničnej právnej úpravy<sup>133</sup> už s legislatívnymi zmenami reflektujúcimi špecifické postavenie online sprostredkovateľských platform, <sup>134</sup> vo vzťahu k právnej úprave SR iba s osobitnou právnou úpravou daňových dopadov fungovania digitálnych platform.<sup>135</sup>

Väčšina kolaboratívnych platform sa formálne prezentuje ako poskytovateľ služby informačnej spoločnosti,<sup>136</sup> kde službou je vytvorenie podmienok pre vzájomnú interakciu užívateľov platformy (poskytovateľa základnej služby a príjemcu služby).<sup>137</sup> V mnohých

---

<sup>131</sup> V intenciách zmluvy o úschove nebude možné spravidla uvažovať, pretože umiestnenie týchto vecí u hostiteľa je skôr nevyhnutným následkom pobytu hosťa a nie prevzatím týchto vecí do úschovy hostiteľom. Do úvahy je však potrebné vziať okolnosti konkrétneho prípadu, najmä čo všetko bolo hosťovi poskytnuté k dispozícii a aké boli konkrétne dojednania strán.

<sup>132</sup> V tomto kontexte možno poukázať na § 32 ods. 1 OZ (Ak z právneho úkonu nevyplýva, že niekto koná za niekoho iného, platí, že koná vo vlastnom mene), ktorý vyjadruje princíp publicity zastúpenia a je definičným princípom zastúpenia vo všeobecnom meradle. Ak platforma zlyhá v identifikácii zmluvného partnera pre prijímateľa služby, mala by sa samotná stať jeho zmluvným partnerom a možno si voči nej uplatňovať nároky zo sprostredkovaného vzťahu. JURČOVÁ, M. Zdieľaná ekonomika a platformy In: *Právny pluralizmus a pojem práva*. Bratislava : Slovak Academic Press, 2017.

<sup>133</sup> Napr. vo Francúzsku v máji 2016 prijatý návrh Loi pour la République numérique (Projet de loi No 3318 z 9. Decembra 2015), meniaci Code de la consommation s cieľom prispôsobenia právneho poriadku aj pre online platformy, taliansky návrh zákona (Proposta di legge No 3564 z 27. Januára 2016) priznávajúci nové regulatívne oprávnenia orgánu Autorità garante della concorrenza e del mercato umožňujúcim dohľad a regulácia nad platformami zdieľanej ekonomiky a pod. (pozri bližšie Research group on the Law of Digital Services, Discussion draft of a Directive on Online Intermediary Platforms. In *Journal of European Consumer and Market Law*, roč. 5, 2016, č. 4, s. 164).

<sup>134</sup> Porovnaj JURČOVÁ, M. - NOVOTNÁ, M. Zodpovednosť prevádzkovateľa kolaboratívnej platformy vo svetle diskusného návrhu smernice o online sprostredkovateľských platformách. In: *Právo, obchod, ekonomika*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2017.

<sup>135</sup> Pozri zákon č. 344/2017 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov a ktorým sa mení zákon č. 563/2009 Z. z. o správe daní (daňový poriadok) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ktorý zavádza vo vzťahu k poskytovateľom služieb cez digitálne platformy povinnosť registrácie stálej prevádzkarne na území Slovenska, v prípade, že tu poskytujú opakovane svoje služby formou sprostredkovania dopravy a ubytovania.

<sup>136</sup> Pozri článok 2 písm. a) smernice 2000/31/ES (smernica o elektronickom obchode) a článok 1 ods. 1 písm. b) smernice 2015/1535. Pozri aj prílohu I k smernici 2015/1535, ktorá obsahuje indikatívny zoznam služieb, na ktoré sa táto definícia nevzťahuje.

<sup>137</sup> Vo vzťahu k postaveniu online platform ako poskytovateľov sprostredkovateľských služieb informačnej spoločnosti možno ich zodpovednosť vyvodit' na podklade smernice 2000/31/ES Európskeho parlamentu

prípadoch je však vplyv kolaboratívnej platformy na poskytovanie základnej služby tak výrazný, že platforma vzbudzuje u priemerného užívateľa takýchto služieb odôvodnené dojem, že poskytovateľom základnej služby je samotná on-line platforma. V takomto prípade (napriek chýbajúcej špecifickej regulácii zodpovednosti platformiem) by bolo možné i z všeobecných pravidiel deliktneho práva (ak budú naplnené ich predpoklady) interpretačne dovodiť zodpovednosť platformy (pravdepodobne sekundárnej povahy) za spôsobenú škodu. Problémy s vyvodením zodpovednosti platformy a v konečnom dôsledku i nevyhnutnosť určitej miery regulácie (poskytovanie služieb on-line platformiem v segmente zdieľanej ekonomiky nemôže v dlhodobejšom výhľade naďalej fungovať v šedej zóne medzi klasickým podnikateľským modelom a čistou formou zdieľania statkov a služieb, do ktorého nevstupuje tretí subjekt v podobe platformy) viedli z iniciatívy Výskumnej skupiny pre právo digitálnych služieb (Research Group on the Law of Digital Services) k návrhu vytvorenia právneho rámca fungovania on-line platformiem<sup>138</sup> v podobe (momentálne) diskusného návrhu smernice o on-line sprostredkovateľských platformách.<sup>139</sup> Návrh smernice doplnil systém zodpovednosti prevzatý zo smernice o elektronickom obchode<sup>140</sup> o systém zodpovednosti platformy za nesplnenie dodávateľa, čím sa rozširuje koncept zodpovednosti on-line platformiem i o prvky zmluvnej povahy. Navrhovaný mechanizmus zodpovednosti je založený na princípe zodpovednosti za sklamanú dôveru<sup>141</sup>, pričom základným kritériom je fakt, či sa zákazník môže odôvodnene spoľahnúť na prevádzkovateľa platformy ako subjekt, ktorý má rozhodujúci vplyv na dodávateľa.<sup>142</sup> Je zrejmé, že ubytovacie platformy typu *Airbnb* neslúžia iba púhej prezentácii ponúk na poskytnutie služieb alebo iba ako prostriedok na spojenie subjektov, ktoré by nezávisle uzatvorili zmluvu. Naopak, väčšina takýchto ubytovacích

---

a Rady o určitých právnych aspektoch služieb informačnej spoločnosti na vnútornom trhu, najmä o elektronickom obchode (smernica o elektronickom obchode), a to najmä vo vzťahu k porušovaniu práv duševného vlastníctva a osobnostných práv.

<sup>138</sup> Pôsobnosť diskusného návrhu smernice je orientovaná na širší okruh adresátov, zahŕňajúci okrem kolaboratívnych sprostredkovateľských platformiem i iné formy sprostredkovateľských platformiem nefungujúcich na princípoch zdieľanej ekonomiky.

<sup>139</sup> „*Discussion Draft of a Directive on Online Intermediary Platforms*“ - text diskusného návrhu je dostupný ako Discussion Draft of a Directive on Online Intermediary Platforms. In Journal of European Consumer and Market Law, Ročník V, č. 4, 2016, s. 164–169.

<sup>140</sup> Smernica 2000/31/ES (smernica o elektronickom obchode).

<sup>141</sup> Pozri bližšie *Research Group on the Law of Digital Services*: Discussion draft of a Directive on online intermediary platforms. In: Journal of European Consumer and Market Law, 2016, č. 4, s. 165.

<sup>142</sup> Bližšie ku konceptu zodpovednosti pozri JURČOVÁ, M. - NOVOTNÁ, M. Zodpovednosť prevádzkovateľa kolaboratívnej platformy vo svetle diskusného návrhu smernice o online sprostredkovateľských platformách. In: *Právo, obchod, ekonomika*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2017.

platformami si ponecháva kontrolu nad transakciou, okrem iného i určovaním podmienok a pravidiel kontraktácie medzi poskytovateľom služby a jej príjemcom.<sup>143</sup>

Z tohto dôvodu by bolo *de lege ferenda* možné uvažovať v nadväznosti na riešený problém zodpovednosti za škody na veciach hostí ubytovaných v rámci segmentu zdieľanej ekonomiky i nad zodpovednosťou kolaboratívnej platformy, ktorá nie je púhym sprostredkovateľom, odvodzovanej od nesplnenia povinnosti reálneho poskytovateľa služby ubytovateľa (ktorá má vo vzťahu k zmluvnému vzťahu tohto poskytovateľa a príjemcu služby ubytovania povahu vedľajšej povinnosti) vyvíjať určitú mieru starostlivosti vo vzťahu k vneseným veciam host'a.

#### Záver

Vyvodenie zodpovednosti v prípade vzniku škody na veciach, ktoré osoba, ubytovaná v rámci modelu kolaboratívnej ekonomiky koordinovaného prostredníctvom on-line platformami, stojí rovnako ako samotný model kolaboratívnej spotreby, založený na delenom prístupe k užívaniu statkov, skôr v akejsi šedej zóne, s nejasnými kontúrami možnej aplikovateľnej právnej úpravy zodpovednosti. Odhliadnuc od trojstrannosti vzťahov, vznikajúcich pri zdieľaní statkov a z hľadiska zodpovednosti v súčasnosti nejasného postavenia platformy, bude v nadväznosti na možnosť uplatňovania nárokov zo zodpovednosti za škodu na vnesených veciach voči osobe ponúkajúcej ubytovanie v systéme zdieľanej ekonomiky, rozhodujúcim kritériom povaha ponúkanej služby, t.j. posúdenie faktorov pravidelnosti, prevádzkového charakteru, explicitne alebo implicitne prejavenej vôle viazanosti subjektov vs. inštitútu priateľskej výpomoci príp. posúdenie odplatnosti či bezodplatnosti poskytovania danej služby (i keď práve identifikácia poskytnutého protiplnenia je v niektorých prípadoch minimálne diskutabilná, keďže nie vždy je takýmto protiplnením jednoznačne identifikovateľné peňažné plnenie alebo iné naturálne plnenie, naopak záujemca môže poskytovať v trojstrannom vzťahu protiplnenie abstraktnej povahy - svoje osobné príp. iné údaje resp. recipročnú možnosť ubytovania v jeho byte alebo dome). V nadväznosti na kombináciu jednotlivých prvkov príp. mieru ich zastúpenia v konkrétnom vzťahu možno následne uvažovať o analogickom použití pravidiel upravujúcich zmluvnú príp. mimozmluvnú zodpovednosť za škodu.

---

<sup>143</sup> TERRY, E. The sharing economy in Belgium – a case for regulation? In *Journal of European Consumer and Market Law*, roč. 5, 2016, č. 1, s. 51.

**Zoznam použitej literatúry:**

1. JURČOVÁ, M. – NOVOTNÁ, M. Zodpovednosť prevádzkovateľa kolaboratívnej platformy vo svetle diskusného návrhu smernice o online sprostredkovateľských platformách. In: *Právo, obchod, ekonomika*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2017.
2. JURČOVÁ, M. - NOVOTNÁ, M. - ADAMOVÁ, Z. - DOBROVODSKÝ, R. Kúpne zmluvy uzatvárané on-line a kúpa digitálneho obsahu – úvahy o novej regulácii. In: *Právny obzor*, 2017, č. 2.
3. JURČOVÁ, M. - NOVOTNÁ, M. Od spoločného kúpneho práva k digitálnej Európe. In: *Košické dni súkromného práva*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2016, s. 126-138;
4. TERRY, E. The sharing economy in Belgium – a case for regulation? In *Journal of European Consumer and Market Law*, roč. 5, 2016, č. 1, s. 51.

## Gendrové aspekty digitalizácie – niekoľko myšlienok

Zuzana HOMER - Marek ŠVEC<sup>144</sup>

### Úvod<sup>145</sup>

Svet práce sa v najbližších rokoch fundamentálne zmení. Na svetovom hospodárskom kongrese v Davone sa po prvýkrát do popredia v súvislosti s priemyselnou revolúciou 4.0 dostala aj otázka gendrového pohľadu na aktuálne zmeny na trhu práce. Typický náhľad na tému priemyselnej revolúcie a s ňou spätnej robotizácie a automatizácie prináša obraz robota vo fabrike, ktorý automaticky montuje automobil. Roboti a autá, stroje a muži, výroba a technika to sú typické obrazce a stereotypy, ktoré už roky vytvárajú istý stereotyp o automatizácii a robotizácii a signalizujú, že ide o mužskú prácu, ktorá bude v rámci priemyselnej revolúcie najviac ohrozená.

Mnohé štúdie však už dávnejšie tento mylný fakt vyvrátili ako napr. štúdia od spoločnosti A. T. Kearney<sup>146</sup>, v ktorej na úplnom vrchole ohrozených povolání dominuje práve povolanie sekretárky a administratívnej pracovníčky, na druhom mieste sa umiestnila práca v maloobchodnom predaji a na treťom mieste práca v gastronómii. Z uvedeného výpočtu je zrejmé, že ide prevažne o prácu, ktorú vykonávajú ženy. Je preto dôležité začať sa zaoberať práve tzv. *Her-Story* a odkloniť sa od dominujúcej premisy tzv. *His-Story*, pretože práve rovné (rovnaké) postavenie mužov a žien na trhu práce v rámci digitalizácie a štvrtej priemyselnej revolúcie môže byť dôležitým faktorom k zmierneniu sociálnej nerovnosti, na posilnenie spravodlivosti a demokracie v spoločnosti, ale aj nástrojom k hospodárskemu a ekonomickému využívaniu ženského (nielen pracovného) potenciálu. Tento predpoklad pritom tvorí základnú myšlienku digitalizácie, ktorá umožňuje flexibilnú prácu v čase a priestore novými (neštandardnými) formami ako sú mobilná práca, homeoffice, vlastný rozvrh práce a pod.. Tým sa súčasne vytvára nový pracovný priestor a príležitosti na základe nových digitálnych a komunikačných poznatkov a prispieva sa tým k lepšiemu dosiahnutiu tzv. Work-Life Balance, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí na trhu práce.

---

<sup>144</sup> JUDr. et Mgr. Zuzana Homer, LL.M., Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike, doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M., Labour Law Association / Asociácia pracovného práva a Fakulta masmediálnej komunikácie, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave.

<sup>145</sup> Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu VEGA č. 1/0708/18 s názvom „Aspekty využívania koncepcie SoLoMo marketingu na zvýšenie povedomia o ekoinováciách“.

<sup>146</sup> Dostupné na internete: <https://www.atkearney.co.uk/research-studies>.

## I. Flexibilné formy zamestnávania v práci 4.0 a gender

K dosiahnutiu uvádzaného princípu Work-Life Balance je však na možné nové flexibilné formy práce nahliadať z troch neskôr popísaných perspektív. Prvou je zníženie rozdielu medzi rozsahom odpracovaného pracovného času u mužov a žien tzv. gender Time Gap, ktorý je spoluzodpovedný za rozdielne rozsahy odpracovaných hodín u mužov a žien, čo má za následok rozdielnu výšku príjmu u týchto kategórií zamestnancov, za nedostatočné zastúpenie žien na vedúcich pracovných pozíciách a sekundárne nižšiu mieru finančného zabezpečenia a istoty žien zo systému sociálneho zabezpečenia v poproduktívnom veku.

Druhou je vhodnejšia harmonizácia pracovného a rodinného života, pretože okrem klasickej závislej práce, ktorú vykonáva žena v rámci ekonomicko-výrobných vzťahoch na trhu práce, je súčasne i tou, ktorá musí zabezpečovať ďalší rozsah „pracovnej činnosti“ v domácnosti a pri starostlivosti o deti. Treťou, pravdepodobne najdôležitejšou, perspektívou z pohľadu potreby výraznejšieho zohľadnenia gendrového rozmeru v rámci nového nastavenia pracovnoprávných vzťahov, by bol vznik obligatórneho práva žien na vhodnú úpravu pracovného času za predpokladu, že sa starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov v podobe zavedenia kratšieho pracovného času alebo inej vhodnej úpravy týždenného pracovného času. Hoci na prvý pohľad možno aj v súčasnom znení § 164 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „Zákonník práce“) identifikovať predmetné právo, v aplikačnej praxi prichádza často k jeho obmedzeniu. § 164 ods. 2 Zákonníka práce totiž zamestnávateľovi síce ukladá povinnosť takejto prípadnej žiadosti zamestnankyne vyhovieť, to však len za predpokladu, že mu v tom nebránia vážne prevádzkové dôvody. Charakter a ani rozsah takýchto vážnych prevádzkových dôvodov Zákonník práce a ani žiadny iný pracovnoprávny predpis nestanovuje, t.j. zamestnávatelia sú spôsobilí (a aj to pravidelne realizujú), považovať za vážne prevádzkové dôvody takmer čokoľvek, čo sa im vyskytne vo výrobnom alebo administratívno-technickom procese, aby nemuseli vyhovieť žiadostiam takýchto zamestnancov. Najväčší problém pritom pochopiteľne vzniká v oblasti priemyselnej automatizovanej výroby, ktorá je taktovaná na pracovné zmeny, keď by iná vhodná úprava pracovného času zamestnankyne alebo skrátenie jej pracovného času, znamenala pre zamestnávateľa potrebu hľadať za ňu náhradu a súčasne jej prideliť výkon práce na inom pracovnom mieste. Takéto, pre zamestnávateľov „nadbytočné a zaťažujúce“ povinnosti, sú preto často dôvodom jednoduchého nevyhovenia žiadosti zamestnankyne. Legislatívna zmena de lege ferenda by sa preto mala odvíjať práve smerom, aby zamestnávateľ nemohol uvedené vážne prevádzkové dôvody subjektívne stanovovať

podľa svojej potreby. Určitým východiskom sa preto javí naviazať ustanovenie § 164 ods. 2 Zákonníka práce na § 142 ods. 4 Zákonníka práce, kde zamestnávateľ môže dohodnúť vážne prevádzkové dôvody so zástupcami zamestnancov ako prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri uplatnení ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej však 60% jeho priemerného zárobku. Až v okamihu, pokiaľ by zamestnávateľ takéto vážne prevádzkové dôvody mal vymedzené, mohol by uplatniť ustanovenie § 164 ods. 2 Zákonníka práce. Takýmto spôsobom by sme následne mohli naplniť premisu smerujúcu k dosiahnutiu Work-Life Balance u zamestnankýň znížením nevyhnutne stráveného pracovného času v pracovnom prostredí, ktoré doteraz vždy uprednostňovalo zamestnancov bez povinnosti starať sa o člena rodiny kvôli vekovým, zdravotným alebo iným potrebám. Práve takýto druh určovania rozvrhu práce sa však už od začiatku zdá pre ženy nevýhodný.<sup>147</sup>

Hoci sa už na strane zamestnávateľov ozvali prvé námietky, ktoré prejedikujú, že muži pracujúci formou homeoffice by mali byť lepšie ohodnotení, keďže pri práci z domu budú dosahovať ešte lepšie výsledky ako na pracovisku, pretože nebudú ničím rušení a negatívne ovplyvňovaní, čo sa následne pozitívne prenesie do plnenia pracovných úloh. Pričom na druhej strane ženy, ktoré by chceli pracovať formou homeoffice, nepodajú pre zamestnávateľa taký výkon ako na pracovisku, pretože budú náchylné vykonávať aj ďalšie, „typicky,“ ženské aktivity, akými sú starostlivosť o domácnosť, nákupy, starostlivosť o deti a pod..

Z popísaných príkladov je zrejmé, že práve ženy omnoho viac trpia nevýhodami kariérneho rastu ako muži, na čo je naviazané aj horšie finančné ohodnotenie, ťažšie presadenie sa, ale už aj samotné uchádzanie sa o danú pracovnú pozíciu. V prípade muža a jeho preradenia na homeoffice sa ráta s automatickými príplatkami v porovnaní so ženou, kde sa predpokladá nižší príjem. Už len samotná možnosť pracovať z pohodlia domova, ktorá sa považuje za kľúčovú pri prepájaní rodinného a pracovného života, nie je určená pre všetkých. Ide prevažne o pracovné pozície v strednom alebo vyššom manažmente, kde je táto forma flexibilného výkonnú práce ponúkaná ako benefit. Keďže ženy vo vrcholových pracovných pozíciách majú nižšie zastúpenie ako muži, možno odôvodnene predpokladať, že budú mať sťažený prístup k flexibilnému rozvrhnutiu pracovného času v porovnaní s mužmi.

---

<sup>147</sup> BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Veľké komentáre*. Bratislava: C.H.Beck, 2017, s. 1143 a nasl..

Musíme si však uvedomiť, že „flexibilná“ závislá práca v priestore a čase sa nedá vykonávať na každej pracovnej pozícii a pracovnom prostredí. Z našich praktických skúseností však jej potenciál nie je v žiadnom ohľade vyčerpaný, ale dala by sa využívať aj na mnohých ďalších pracovných pozíciách v rôznych hospodárskych odvetviach, kde to do súčasnosti dnes ešte často bolo považované za nemožné. V súvislosti s jej presadením aj do iných priemyselných odvetví alebo služieb, bude potrebné pre konkrétne pracovné činnosti vypracovať odpovedajúce koncepty, v ktorých bude nevyhnutné zohľadňovať rovné (gendrovo vyvážené) postavenie mužov a žien.

Už v súčasnosti na trhu práce možno identifikovať spoločnosti, ktoré už dnes pochopili, že digitalizácia môže byť zavádzaná z niekoľkých pozitívnych dôvodov, či už je to zvyšovanie produktivity samotnej spoločnosti alebo konkurencieschopnosti podniku na trhu, resp. redukcie transakčných nákladov. Digitálne technológie redukujú transakčné náklady na služby, čím sa digitálne platformy stávajú istým trhovým priestorom, v ktorom sa stretáva ponuka a dopyt a prichádza k vzniku nových pracovných príležitostí aj pre ženy. V tomto ohľade je nevyhnutné pripomenúť, že napriek vzniku nových pracovných príležitostí a pracovných miest, ide o odlišné pracovné miesta v porovnaní so súčasným modelom trhu práce, ktoré sa vyznačujú „prekérnym charakterom“ a nižšou pracovnoprávnou ochranou pre zamestnancov napr. v oblasti zastupovania práv zamestnancov zástupcami zamestnancov, rozvrhovania práce a pod..

Postupne sa začína konštituovať nový výraz na označenie tejto situácie v podobe tzv. *platformizácie* ako novej formy organizácie práce, pri ktorej sa činnosti z podniku presídľujú do tzv. cloudového úložiska (cloudu). Tu sú spravované anonymným Crowdom a nie viac pracovnými silami zamestnávateľa ako doteraz. Platforma teda funguje ako istý mechanizmus distribúcie pracovných úloh, čím sa narúša klasický vzťah zamestnávateľ a zamestnanec a nahrádza sa akýmsi trojuholníkom. V takomto zoskupení zamestnávateľ už naďalej nefiguruje ako zodpovedná osoba s dispozičnou právomocou a „zamestnanec“ sa stáva akýmsi freelancerom v pozícii samostatne zárobkovo činnnej osoby, hoci definícii tohto typu výkonu podnikateľskej činnosti vyhovuje len okrajovo.

Praktické skúsenosti z mnohých európskych i mimoeurópskych krajín tento trend freelancerov len potvrdzujú. V Spolkovej republike Nemecko síce crowdworking zatiaľ nemá



dominantné postavenie, stáva sa však v predpokladoch personálnych oddelení dôležitou alternatívou pri zadávaní a spracovávaní konkrétnych čiastkových pracovných úloh. V Spojených štátoch amerických už vznikol relevantný pracovný trh freelancerov, kde už v roku 2016 Svetová banka očakávala obrat 4,4 miliardy dolárov a uvádzaná hodnota sa postupne zvyšuje až na odhadovaných 15 miliárd dolárov do roku 2020. Z tohto pohľadu je dôležité si uvedomiť, že práve nové flexibilné formy výkonu práce ako sú freelancing, môžu byť možnosťou pre ženy, ktoré od výkonu čiastkových pracovných úloh získavajú nové možnosti integrácie do trhu práce. Podiel žien zapojených do crowdworkingu variuje v závislosti od konkrétnej štúdie. V každom prípade však možno pozorovať náznaky, že sa do istej miery vytvára tzv. ženský trh práce. Napríklad pre najväčšiu mechanickú crowdworkingovú platformu v Spojených štátoch amerických Mechanical Turk pracujú už dnes prevažne ženy.<sup>148</sup>

Dôležitou skutočnosťou je aj fakt, že pre ženy sa v zahraničí stávajú relevantné predovšetkým platformy, ktoré poskytujú služby, či už v oblasti starostlivosti o deti alebo starých ľudí alebo poskytovania domácich prác. Tým sa síce doteraz istá časť šedej ekonomiky dostáva do legálnej roviny, avšak pre ženy ako také opäť prináša len stereotypný obraz o tom, v akej pracovnej oblasti sa ženy pohybujú. Mnohé štúdie sa zaoberali aj tým, ktoré povolania budú v dôsledku digitalizácie nahradené a ktoré úplne zaniknú, ktoré budú naďalej určené prevažne ženám a ktoré zostanú v dominancii mužov. Pri týchto výskumoch sa skúmali hlavne 3 scenáre:

- i) Technika nahradí prevažne rutinné manuálne činnosti vykonávané prevažne prostredníctvom ľudskej práce (tzv. scenár automatizácie).
- ii) Technika zmení činnosti, pri ktorých ľudia - zamestnanci stále viac prichádzajú do kontaktu s modernými technológiami. Príde teda k zvýšenej interakcii človeka s robotmi.
- iii) Technika nahradí len časti istých pracovných činností pri zachovaní rovnakého objemu práce, pričom sa následne konštituuju ešte ďalšie úlohy.<sup>149</sup>

Všetky analýzy sa súčasne zhodujú na spoločnom závere, že čím má zamestnanec vyššiu vzdelanostnú úroveň, vrátane dostatku pracovných skúseností a spĺňa ďalšie

---

<sup>148</sup> Dostupné na internete: <https://www.strategyand.pwc.com/global/home/what-we-think/digitization/digital-strategy-capabilities>.

<sup>149</sup> BUHR, D. – FRANKENBERGER, R. Auf dem Weg zu Wohlfahrt 4.0 – Digitalisierung in Sweden. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung, 2016, s. 3 – 10, ISBN 978-3-95861-632-5.

#### **Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo**

kvalifikačné predpoklady, tým priamoúmerne klesá jeho prípadné nahradenie prostredníctvom automatizovaného robota. Čím vyšší je teda podiel kreatívnej, analytickej a interaktívnej zložky pri výkone určitej pracovnej činnosti, tým menej je táto práca ohrozená umelou inteligenciou. Je preto prirodzené, že za porazených sa v rámci priemyselnej revolúcie už teraz považujú práve tí zamestnanci, ktorí majú najnižšiu kvalifikačnú úroveň. Pri zohľadnení dlhodobého trendu v oblasti prípravy na povolanie, t.j. voľby charakteru vzdelania pri mužoch a ženách významne gendrovo ovplyvnenej, keď si muži stále zväčša volia tzv. MINT predmety (matematika, informatika, technika, prírodné vedy, právo), u žien naopak prevládajú humanitné odbory ako sociálna práca, učiteľstvo, psychológia. Už v tomto prípade preto môžeme identifikovať rozdielne podmienky pre vstup na pracovný trh pre obe pohlavia.

Ženy od 18 do 64 rokov venujú až 2,4 násobne viac času neplatnej práci ako muži v rovnakom veku. I keď teda výška odpracovaných hodín v zamestnaní sa pri mužoch a ženách zdá takmer rovnaká, je potrebné u žien k tejto práci prirátat' aj čas strávený vykonaním práce bez nároku na mzdu. V Spolkovej republike Nemecko napr. muži strávia v priemere denne 5:32 hod výkonom platenej práce, čo je o 1,2 krát viac ako pracujúce ženy (4:15) a na druhej strane pracujúce ženy strávia neplatenou prácou v priemere až 3:29 hod, čo je o 1,6 krát viac ako pracujúci muži (2:08).

#### **Záver**

Vo vzťahu k uvedenému tak musíme na otázku rodovej rovnosti v rámci digitalizácie nahliadať nielen pohľadom optiky príslušných dokumentov Európskej únie, ale aj s ohľadom na špecifiká konkrétnej krajiny. Mnohé členské štáty Európskej únie preto musia zohľadniť pri riešení problematiky digitalizácie a jej gendrových aspektoch aj charakter hospodárstva vlastnej krajiny, t.j. či ide o prevažne výrobnú krajinu alebo krajinu s prevládajúcim poľnohospodárskym charakterom alebo zameranú na IT technológie, ďalej na nastavenie a stav systému sociálneho zabezpečenia a zdravotného poistenia, resp. stav na trhu práce, počet dlhodobo nezamestnaných a pod.. Významným faktorom je i charakter a postavenie zástupcov zamestnancov, pre ktorých je fenomén digitalizácie výzvou najmä v súvislosti s udržaním štandardu pracovnoprávnej ochrany zamestnancov, sociálneho dialógu a stanovení prípustných podmienok spomínanej flexibility pracovnej sily.

**Zoznam použitej literatúry:**

1. BUHR, D. – FRANKENBERGER, R. *Auf dem Weg zu Wohlfahrt 4.0 – Digitalisierung in Sweden*. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung, 2016, s. 3 – 10.
2. BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Velké komentáře*. Bratislava: C.H.Beck, 2017, s. 1143 a nasl..
3. ŽUĽOVÁ, J. Pracovné podmienky zamestnancov vykonávajúcich teleprácu. In: *Právo, obchod, ekonomika VII. : zborník príspevkov z vedeckého sympózia : 11. - 13. október 2017, Vysoké Tatry. - Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, s. 311-318.*

## Prenos informácií cez QR kódy ako determinant automatizácie podnikových procesov

*Adam MADLEŇÁK<sup>150</sup>*

### Úvod<sup>151</sup>

Globalizácia a rastúca konkurencia na medzinárodných trhoch podnecuje manažérov podnikateľských subjektov k prehodnoteniu súčasnej priemyselnej politiky v kontexte zavádzania inovatívnych technológií, ktoré by pomohli premeniť výzvy identifikované štvrtou priemyselnou revolúciou (Priemysel 4.0) na príležitosti. Súčasťou rozsiahlych zmien súvisiacich predovšetkým s digitalizáciou a optimalizáciou podnikových procesov, ako aj finálnych výrobkov a služieb poskytovaných na trhu, je primárne automatizácia úkonov od zadania až po realizáciu konkrétnej úlohy. Možnosť nahradiť takmer akúkoľvek ľudskú prácu výkonom strojového zariadenia spravidla urýchľuje, spresňuje a zjednodušuje priebeh ktoréhokoľvek plánovaného podnikového projektu. Keďže ide v mnohých prípadoch iba o softvérové riešenia, robotická automatizácia sa stáva neraz ľahko dostupnou aj pre malé a stredné podniky. V digitálnej dobe existuje totiž mnoho prostriedkov na zachytenie a interpretáciu vecí okolo nás. Používanie čiarových kódov je pritom jedna z najpresnejších a najrýchlejších metód k zaznamenaniu i uchovaniu väčšieho množstva dát. Napriek tomu, že pochybnosti vyvoláva najmä otázka ohľadne ich flexibility a prípustnej údajovej kapacity, v súčasnosti už existujú riešenia umožňujúce zainteresovaným vyhnúť sa prípadnému skladaniu viacerých kódov.

V závislosti od konkrétnych požiadaviek zadávateľa je na trhu k dispozícii niekoľko desiatok alternatív, ako možno úspešne šifrovať odosielanú správu. Vychádzajúc z potreby označenia tovaru pri obchodovaní napr. v systéme evidencie skladových zásob postačujú výrobcovi i distribútorovi lineárne, tzv. 1D<sup>152</sup>, čiarové kódy. Tie pozostávajú z množiny čiar a medzilíahlých medzier, ktorých počet a šírku bližšie definuje konkrétna špecifikácia symboliky daného kódu (kódovací jazyk)<sup>153</sup>. Pre ilustráciu. Mnohé zahraničné štúdie uvádzajú, že pri nastavenom trende postupného rozširovania sortimentu obchodných

---

<sup>150</sup> PhDr. Adam Madleňák, PhD., Fakulta masmediálnej komunikácie, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave.

<sup>151</sup> Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu VEGA č. 1/0708/18 s názvom „*Aspekty využívania koncepcie SoLoMo marketingu na zvýšenie povedomia o ekoinováciách*“.

<sup>152</sup> Kód 39, EAN 8, EAN 13, Kód 128, Codabar a iné.

<sup>153</sup> Súbor pravidiel približujúcich spôsob šifrovania dát do čiar a medzier čiarových kódov.

prevádzok sa zavedením kódovacieho mechanizmu celkovo zvýšila produktivita obsluhy pri pokladniciach najmenej o 40 %.<sup>154</sup> Uložiť niekoľkonásobne viac informácií, ako tomu bolo v prvom prípade a zaznamenať to na rovnako veľkej ploche sú schopné maticové kódy. Strojovo čitateľná informácia je dekódovaná z kombinácie svetlých a tmavých plôch usporiadaných v dvoch smeroch. 2D formát predpokladá možnosť aplikácie rozmanitých techník skenovania symbolov. Tie sa môžu odlišne uplatňovať pri jednotlivých typoch kódu v rámci tejto kategórie. Patrí tu QR kód, DataMatrix, MaxiCode alebo PDF 417. Nepretržitý výskum informačných a komunikačných technológií s dôrazom na progresívne prístupy vo vývoji najmä softvérových nástrojov určených k bližšej identifikácii hmotných objektov odhaľuje napokon potenciál kódovacích mechanizmov spočívajúci v integrovaní farieb ako tretej dimenzie. Takto obohatený 2D kód opätovne disponuje navýšením informačnej kapacity. Rôznofarebnosť bodov nachádzajúcich sa v kóde preto minimalizuje jeho priestorovú náročnosť pri zachovaní množstva dát obsiahnutých napr. v QR kóde či MaxiCode. K najnovšej generácii kódov nesúcej označenie 3D môžeme zaradiť tzv. High Capacity Color Barcode, Ultracode a iné. Keďže svojim vzhľadom pútajú pozornosť a rozvíjajú zrkové vnímanie publika, uplatnenie našli doposiaľ predovšetkým v oblasti marketingu pri podpore kultúrneho a kreatívneho priemyslu.

### **I. QR kódy ako príležitosť pre inteligentné a nákladovo efektívne riadenie komunikačného procesu**

K rozšíreným typom čiarového kódu, ktorý je schopný veľmi rýchlo a jednoducho poskytnúť príjemcovi rozsiahle informácie, zaberajúc pritom svojím znázornením len malú plochu, patrí QR kód. Neskrátené pomenovanie kódu „Quick Response<sup>155</sup>“ vyjadruje schopnosť strojového zariadenia, resp. príslušného softvéru, okamžite dešifrovať obsiahnuté posolstvo. Kód bol navrhnutý pôvodne pre automobilový priemysel so zámerom uľahčenia práce týkajúcej sa sledovania pohybu jednotlivých komponentov v rámci procesu výroby vozidla. Ide o kód tvorený maticovým spôsobom, tzn. vyskladaním čiernych a bielych bodov do štvorcového alebo obdĺžnikového tvaru.<sup>156</sup> QR kódy viac neobsahujú výlučne zvislé alebo vodorovné čiary. Jedinečné usporiadanie rozmanitých obrazcov v dátovej sieti robí z každého kódu originál. Do matice sú takisto štandardne včlenené aj štvorcové moduly, ktoré plnia

---

<sup>154</sup> CVITIC, F. – PAVCEVIC, M. O. – PIBERNIK, J. Bar Code Standardization by Creating New Symbology. In: *Tehnicki Vjesnik*. 2016, roč. 23, č. 2, s. 514.

<sup>155</sup> Rýchla reakcia, resp. odpoveď.

<sup>156</sup> KRISHNA, M. B. – DUGAR, A. Product Authentication Using QR Codes: A Mobile Application to Combat Counterfeiting. In: *Wireless Personal Communications*. 2016, roč. 90, č. 1, s. 382-383.

dôležitú úlohu pri detekcii polohy kódu vzhľadom na umiestnenie skenovacieho zariadenia. Dobrá strojová čitateľnosť je zabezpečená rozložením tzv. zameriavacích značiek do oboch horných a ľavého dolného rohu. Svojou štruktúrou zodpovedajú spravidla obrazu viacerých sústredných štvoruholníkov. Oporou pri normalizovaní veľkosti kódu a jeho orientácie býva aj menší štvorec<sup>157</sup> zakreslený v blízkosti zostávajúceho štvrtého rohu. Okrem toho existuje niekoľko ďalších povinných súčastí QR kódu, ktoré prispievajú k bezproblémovému rozpoznaní uchovávaných dát. Ich zoznam uvádzame na obrázku 1. Takýmto spôsobom sa vytvárajú vhodné podmienky pre proces dekódovania symboliky z rôznych smerov (360°). Zároveň je nevyhnutné upozorniť na fakt, že v prípade niektorých verzií QR kódu so značne obmedzeným rozsahom šifrovania dát, ako je tomu napr. pri Micro QR kóde, môže časť vyššie uvedených prvkov absentovať.



Obrázok 1 Štruktúra QR kódu

*Zdroj: vlastné spracovanie, 2018*

System pracuje so štyrmi štandardizovanými skupinami dát, a to numerickými, alfanumerickými, binárnymi a kanji<sup>158</sup>. Dôležitou je tiež skutočnosť, že súčasťou kódu môžu byť len znaky a symboly s kódovaním ASCII<sup>159</sup>. To je príčinou napr. nemožnosti vkladať do správy znaky s diakritikou. Hranica vyjadrujúca prípustnú početnosť šifrovaných prvkov sa

<sup>157</sup> Prípadne viacero menších štvorcov.

<sup>158</sup> Japonský systém písma.

<sup>159</sup> Skratka pre American Standard Code for Information Interchange (americký štandardný kód pre výmenu informácií). Ide o kódovací systém znakov anglickej abecedy vrátane čísiel, vybraných symbolov a riadiacich kódov.

v súčasnosti nachádza na úrovni 7089 číslic. O naplnení maximálnej kapacity QR kódu môžeme hovoriť za iných okolností aj pri obsiahnutí takmer 4300 alfanumerických znakov.<sup>160</sup>

Tabuľka 1 Údajová kapacita QR kódu

| Kategórie šifrovaných dát  | Počet znakov |
|----------------------------|--------------|
| čísllice                   | 7 089        |
| kombinácia písmen a číslic | 4 296        |
| 8-bitové dáta              | 2 953        |
| kandži                     | 1 817        |

*Zdroj: vlastné spracovanie, 2018*

Prenášané údaje sa nezokupujú v rámci vopred definovaných polí s jednoznačne stanovenými pravidlami zápisu a svojím významom, ako je tomu pri väčšine lineárnych čiarových kódov. Aj v dôsledku toho možno v QR dátovej matici sústrediť rovnaký objem dát na približne jednej desatine plochy jednorozmerného kódu. Navyše QR kódy disponujú funkciou automatizovaného skladania a rekonštrukcie úmyselne rozdeleného súboru do viacerých čiastkových QR formátov. Pomerne jednoducho tak môžeme vyriešiť na prvý pohľad zložitú úlohu celistvej prezentácie dát presahujúcich kapacitu len jedného QR kódu bez narušenia komplexnosti finálneho výstupu. Zhodne sa odporúča využiť načrtnutú formu podpory rozloženia textu do relatívne samostatne stojacich dátových oblastí pri zreteľnom nedostatku voľnej plochy<sup>161</sup> na mediálnom nosiči, ktorý je určený k distribúcii informácií. QR kódy nesúce parciálne údaje v sebe ukrývajú totiž indikátor zvoleného režimu dávajúci pokyn k spájaniu jednotlivých sekvencií. Ten vypovedá taktiež o ich dĺžke, presnej pozícii symbolu v dátovej sieti a napokon verifikuje ich príslušnosť k tej istej správe.<sup>162</sup> Pre proces dešifrovania kódu následne platí, že ucelený význam odovzdávanej správy je výsledkom systémového štruktúrovania rozmanitých symbolov do podoby jedného čitateľného obrazu.

<sup>160</sup> WEIR, M. *QR Codes & Mobile Marketing for the Small Business Owner: Connecting Merchants with their Customers*. North Charleston : CreateSpace, 2010. s. 13.

<sup>161</sup> Napr. úzky priestor vyhradený na propagačné účely.

<sup>162</sup> SHIN, D. H. – JUNG, J. – CHANG, B. H. The Psychology behind QR Codes: User Experience Perspective. In: *Computers in Human Behavior*. 2012, roč. 28, č. 4, s. 1420.

Pokladať QR kód za skutočne dômyselný informačný zdroj možno i z ďalšieho dôvodu. Prednosťou je bezpochyby prítomnosť modulu slúžiaceho na ochranu dát pri znehodnotení samotného nosiča kódu. Zmienovaný nástroj dokáže v stave jeho čiastočného poškodenia obnoviť a riadne dekódovať správu. Vymedziť môžeme štyri voliteľné úrovne opravy (L, M, Q, H), ktoré sa vzájomne líšia počtom potrebných kódových slov<sup>163</sup> na úspešné obnovenie informácie. Dôkladne vytvorený mechanizmus kontroly chýb umožňuje zhotoviteľovi kódu zvoliť si pre neho najvýhodnejšie riešenie so zreteľom na formu jeho ďalšej distribúcie a reprodukcie. Horná hranica realizovateľnej korekcie chýb sa pohybuje na úrovni približne 30 % súboru kódových slov (zodpovedá stupňu H).<sup>164</sup> To znamená, že uvedená miera znehodnotenia kódu môže nastať bez straty akejkoľvek časti uloženej informácie. Treba mať však na pamäti, že v danom prípade bude objem prenášaných dát nižší v porovnaní s inými QR kódmi schopnými opravy iba menšieho poškodenia, ale za cenu uchovania väčšej správy. Vo všeobecnosti sa preto odporúča použitie modulu ochrany dát s označením H predovšetkým v štruktúre kódov, ktoré bývajú situované v prostredí s vysokým rizikom ich znečistenia napr. v oblasti strojárkeho priemyslu. Naopak, QR kódy s podporou minimálnej korekcie dát, t. j. obnova do 7 % kódových slov pri aplikácii štandardu L, si kvôli dlhodobu dobrej čitateľnosti vyžadujú skôr suché a čisté prostredie bez výrazného vplyvu okolia na stabilitu nosiča (kancelárske priestory, knižné publikácie a pod.).



Obrázok 2      Znáznorenie modulu približujúceho úroveň opravy chýb v dátovej matici

*Zdroj: vlastné spracovanie, 2018*

<sup>163</sup> Dátovú oblasť QR kódu tvoria popri kódovaných dátach aj kódové slová na opravu chýb. Tie odkazujú na vytvorenú postupnosť bitov, ktoré predstavujú základnú (najmenšiu) jednotku informácie v informatike. Jedno kódové slovo umiestnené v štruktúre QR matice má dĺžku 8 bitov.

<sup>164</sup> ŠVEC, M. – VALENTOVÁ, T. *Ochrana osobných údajov v pracovnoprávných vzťahoch*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2016. s. 80.



## II. Kategorizácia QR kódov

Pokúsiť sa o vytvorenie interaktivity medzi odosielateľom a príjemcom informácie môžeme za pomoci rôznych druhov QR kódov sprostredkovaným cez médiá. Rozhodujúcim faktorom pri výbere je nielen hraničná prenosová kapacita, ale tiež typ kódovateľných dát a prijateľná miera automatickej opravy chýb. Po objektívnom zvážení špecifik ponúkaných alternatív máme záujem zhrnúť podstatné rozdiely determinujúce voľbu konkrétneho QR kódu vo vzťahu k naplneniu zvolenej marketingovej stratégie subjektu hospodárskeho trhu. Prvý verejne predstavený QR kód s označením Model 1 tvorí z dnešného pohľadu prototyp omnoho dokonalejšieho Modelu 2 či redukovaného Micro QR kódu. Pôvodný model zvládol šifrovať len jednu šestinú dát oproti jeho neskôr vylepšenej verzii. Hlavne pridaním zarovnávacieho vzoru pre jednoduchšiu lokalizáciu dát do štruktúry kódu pomenovaného Model 2 sa zlepšila čitateľnosť symbolov pri tlači na nerovnom až zakrivenom povrchu.<sup>165</sup> Novým usporiadaním prvkov matice došlo zároveň k navýšeniu dátovej kapacity na súčasnú úroveň. Za zmienku stojí napokon spomenúť aspoň niektoré z rady ďalších modifikácií, ktoré by mali zvýšiť funkcionálnosť kódu napr. podporou inverzného označovania<sup>166</sup>, akceptáciou zrkadlovo otočeného kódu či uznaním viacerých znakových sád.

Zúročiť doteraz prezentované poznatky o technike šifrovania údajov sa usiluje primeraným spôsobom aj Micro QR kód. Ten používa inak bežné súčasti QR kódov v obmedzenom množstve, aby vedel zabezpečiť plnohodnotný prenos informácie pri práci v stiesnených podmienkach. Micro QR kód disponuje totiž iba jedným vzorom pre detekciu pozície symbolu. Tlač takto konfigurovaného kódu je možná na obaly výrobkov, menšie súčiastky i dosky s plošnými spojmi. So zreteľom na rozmer Micro QR kódu a relatívne malý počet znakov, ktoré prenáša len v niekoľkých desiatkach<sup>167</sup>, ho možno považovať za priestorovo úspornú náhradu lineárnych čiarových kódov.

Čitateľnosť príliš zhustenej štruktúry klasického QR kódu, ktorého reprodukcie sa šíria zobrazením na veľmi malej ploche, môže byť za istých okolností ohrozená. Obzvlášť vtedy, pokiaľ skenovacie zariadenie nevie zaostriť a rozpoznať zakreslené symboly. Opísaný problém sa snaží vyriešiť iQR kód. Ide o 2D maticu s pomerne širokým veľkostným rozsahom, čo sa týka povoleného rozmeru a objemu uchovávaných dát. Frekventovanými sú

---

<sup>165</sup> WATSON, C. – MCCARTHY, J. – ROWLEY, J. Consumer Attitudes towards Mobile Marketing in the Smartphone Era. In: *International Journal of Information Management*. 2013, roč. 33, č. 5, s. 845.

<sup>166</sup> T. j. biele znaky na čiernom pozadí.

<sup>167</sup> Do 35 číselných alebo 21 alfanumerických znakov.

nielen jej štvorcové, ale aj obdĺžnikové formáty vhodné pri tlači na valcové predmety. Takéto kódy môžu byť dokonca menšie ako Micro QR kód. Ich špecifické vlastnosti umožňujú navýšiť deklarovanú obsahovú kapacitu tradičného QR kódu až o 80 % pri zachovaní jeho výmery. Zálohovanie dát a následná automatická korekcia chýb pri znehodnotení nosiča iQR kódu posúvajú rovnako doterajšie limity šifrovania. Dochádza pritom k zavedeniu úplne nových stupňov opravy (S, T) schopných obnoviť až 60 % súboru kódových slov.<sup>168</sup> Napriek tomu, že sa iQR čiarové kódy tešia v súčasnosti čoraz väčšej obľube v oblasti obchodu a priemyslu, slabou stránkou sa javí byť ich kompatibilita so softvérom mobilných aplikácií, ktoré sú voľne dostupné pre laickú verejnosť primárne za účelom dekódovania iných typov QR kódov. Aj preto ich zatiaľ nemožno adekvátne využívať na distribúciu informácií mimo profesijné a odborné kruhy.

V súvislosti so zvyšovaním úrovne samovoľnej opravy poškodenej alebo zjavne nečitateľnej dátovej matice sa takisto dostávajú do popredia otázky ohľadne zámerného vkladania rozmanitých obrazcov do štruktúry kódu bez narušenia procesu jeho dekódovania. S cieľom efektívneho rozvíjania poznatkov dotýkajúcich funkcie korekcie dát sa tak v praxi stretávame s nápaditými verziami nielen 2D kódov, ktoré sú obvykle doplnené o písmená, krátke slová či obrázky (najčastejšie logá organizácií), s dôrazom na ich vizuálnu diferenciaciu a rozpoznateľnosť. Variácie tzv. FrameQR, LogoQR alebo DesignQR ozvlášťujú matice kódov vytvorením priestoru, ktorý sa dá flexibilne použiť predovšetkým na marketingové účely ich zhotoviteľa.<sup>169</sup> Môžu zahŕňať voľnú plochu napr. v tvare srdca či hviezdy na priblíženie duchovnej orientácie subjektu, symbol odkazujúci na predávaný tovar alebo pripomínať svojim stvárnením umelecké dielo. Dozaista to pozdvihne atraktivnosť QR kódu a motivuje cieľové publikum k oboznámeniu sa s jeho obsahom.

---

<sup>168</sup> KRISHNA, M. B. – DUGAR, A. Product Authentication Using QR Codes: A Mobile Application to Combat Counterfeiting. In: *Wireless Personal Communications*. 2016, roč. 90, č. 1, s. 384.

<sup>169</sup> MITTAL, A. Generating Visually Appealing QR Codes Using Colour Image Embedding. In: *Imaging Science Journal*. 2017, roč. 65, č. 1, s. 7-8.



Obrázok 3 Rôzne druhy QR kódov

*Zdroj: vlastné spracovanie, 2018*

### III. Proces vytvárania QR kódu a možnosti jeho následného snímania

Pre naplnenie predstáv o vlastnom QR kóde je dôležité poznať aspoň niektoré z prevažne bezplatne dostupných softvérových produktov určených k inštalácii do osobných počítačov. Vcelku populárne sú aj mobilné aplikácie zamerané na okamžité generovanie takýchto kódov, prípadne ich ďalšiu distribúciu a zdieľanie cez sociálne médiá. V závislosti od potrieb zadávateľa úlohy i samotnej náročnosti kódu sa veľakrát javia ako prijateľné rozličné on-line generátory. Optimálny nástroj k zostaveniu QR matice musí byť v súlade so želanými parametrami, ktoré je nutné do nej zakomponovať. Súbežne by mal spĺňať nároky kladené zo strany zariadenia vyhradeného na dešifrovanie správy. V rámci plánu úspešne presadiť na trhu nástroje integrujúce materiálny (tlačený QR kód) a virtuálny (digitálna správa) svet do jedného celku sa vyžaduje včasné posúdenie ich technickej uskutočniteľnosti a neraz tiež definovanie potenciálnej komerčnej hodnoty. Očakávaný prínos v podobe sprostredkovania informácií o konkrétnom objekte je následne podmienený schopnosťou publika náležite spracovať vyslaný signál. Z uvedeného dôvodu môžeme označiť za kľúčové predchádzajúce overenie disponibility pravdepodobných príjemcov správy vhodným materiálno-technickým vybavením slúžiacim na jej príjem a dekodovanie. Nemenej významné sú demografické ukazovatele s akcentom na digitálne zručnosti a zvládanie nových sofistikovaných technológií.

V obchode a pri priemyselnom využití QR kódov dochádza k dešifrovaniu uložených dát spravidla za asistencie ručných alebo stolných čítacích zariadení umožňujúcich bezobslužnú prácu. Keďže sa snímacia technika 2D kódov v zásade odlišuje od metódy

skenovania tých lineárnych, kedy sú predmety nasvecované iba horizontálnou čiarou, vyžaduje sa prítomnosť nového typu čítačky, respektíve aktualizácia inštalovaného softvéru. Správne usporiadaný prístroj by mal zachytiť predložený QR kód prostredníctvom nasvieteného „kríža“ (v tvare +) označujúceho jeho stred. Okrem toho si možno všimnúť tzv. hraničné značky, ktoré vyjadrujú prípustný maximálny rozmer kódu rozpoznateľného daným zariadením.<sup>170</sup> Funkcionalitu moderných čítačiek dopĺňa napokon schopnosť rozoznávať jednotlivé kódovacie schémy a optimálne s nimi narábať. Vo väzbe na propagáciu tovaru a poskytovanie informácií konečným spotrebiteľom pozorujeme aktuálne trend masového rozšírenia softvérových aplikácií snímajúcich QR kódy pre mobilné telefóny. Väčšina operačných systémov ich ponúka zadarmo svojim používateľom. Štandardnou súčasťou každého smartfónu je dnes totiž už vstavaný fotoaparát s dostatočne vysokým rozlíšením snímania obrazu, funkciou automatického zaostrovania a optickou stabilizáciou nápomocnou pri nízkej hladine svetla. Príležitosť samostatne vytvárať kvalitné snímky dáva potom majiteľovi mobilného zariadenia predpoklad kedykoľvek dekódovať oznam v dátovej matici umiestnenej napr. na obale výrobku, plagáte, v časopise atď.. Iný spôsob skenovania čiarových kódov v domácom prostredí ponúka zapojenie osobného počítača s integrovanou (resp. externou) webkamerou do procesu transformácie symbolov na konkrétne zrozumiteľné vyjadrenia. Po nainštalovaní príslušného programu notebook vykoná operácie identické s čítačkou QR kódov, i keď tu vidíme viaceré obmedzenia. Nevýhodou sa zdá byť najmä súbežné prekrytie kamery zabudovanej v počítači a obrazovky pri snímaní, čo značne komplikuje zámer situovať kód do vytýčeného poľa na detekciu znakov.

#### IV. Praktická aplikácia QR kódov

Primárnym poslaním dvojrozmerného čiarového kódu je šifrovať a ďalej distribuovať informácie schopné vyjadrenia v textovom móde. V súčasnosti nachádzajú QR kódy široké uplatnenie nielen vo výrobnnej sfére. Úlohou strojovo čitateľného optického štítku je pritom spravidla dôkladne popísať položku, ku ktorej je pripojený. V oblasti predaja a marketingu sa QR kódy používajú v snahe upútať pozornosť zákazníka a priniesť mu dodatočné informácie o produkte. Predstavujú možnosti jeho alternatívnej praktickej aplikácie. Kvôli inšpirácii detailne približujú pracovný postup spotreby výrobku. Informujú kupujúceho o existencii doplnkového príslušenstva, ktoré si môže neskôr zaobstaráť alebo ho oboznamujú

---

<sup>170</sup> ATKINSON, L. Smart Shoppers? Using QR Codes and „Green“ Smartphone Apps to Mobilize Sustainable Consumption in the Retail Environment. In: *International Journal of Consumer Studies*. 2013, roč. 37, č. 4, s. 389-390.

s pravidlami práve prebiehajúcej spotrebiteľskej súťaže. V neposlednom rade QR kódy môžu niesť údaje odkazujúce na profil podnikateľského subjektu<sup>171</sup>, podujatia<sup>172</sup> realizované v jeho okolí či mať za následok presmerovanie na zadanú URL adresu. Snímať QR kód sa oplatí tiež vtedy, keď chceme vytvoriť požadovaný tvar SMS správy bez väčšej námahy alebo začať telefonický hovor na zadané číslo. Cez QR kódy vieme takisto zadať GPS súradnice do navigačného zariadenia bez zdĺhavého prepisu lokalizačných bodov. Podporiť cestovný ruch a turizmus možno aj výkladom histórie významného miesta alebo bližším opisom kultúrnej pamiatky nadobudnutým zásluhou tohto zvyčajne phygitalového nástroja. Keďže nosičom dátovej matice môže byť aj displej mobilného telefónu, vzniká priestor pre uplatnenie elektronických vstupeniek na kultúrno-spoločenské a športové akcie, cestovných lístkov a zľavových kupónov na nákup vybraných produktov a služieb. Kreatívne využitie načrtnutého kódovacieho mechanizmu umožňuje pútavou formou dotvoriť aj akýkoľvek kus odevu. QR kód ako forma potlače textilu môže byť pre trh celkom prítlačlivý. Hlavne mladí ľudia uprednostňujú nápaditý a funkčný dizajn, atypické vzory a farebnosť voľnočasového oblečenia inšpirovaného modernými trendmi. Súbor predmetov s kódom zahŕňa napokon rôzne typy náramkov, ktoré popri úlohe módného doplnku pomáhajú pri označovaní ubytovaných hostí v dovolenkovom rezorte, detí v letnom tábore a podobne.

#### Záver

Nachádzame sa na prahu technologickej revolúcie, kedy sa zásadným spôsobom menia doterajšie formy komunikácie nielen v rámci podnikových procesov. Nedokážeme odhadnúť budúci vývoj či rýchlosť potreby uskutočňovaných zmien, ale môžeme pozorovať isté paradigmy, ktorými sa bude spoločnosť uberať. Hoci jednotlivé druhy QR kódov majú svoje špecifiká, v zásade ide vždy o digitálnu informáciu zašifrovanú do grafickej podoby. Vytvorená dátová matica má v sebe navyše zabudovanú ochranu proti poškodeniu. V dôsledku toho začlenené opravné sekvencie vedú zabezpečiť správnu interpretáciu aj čiastočne znehodnoteného kódu. Napriek tomu, že existujú možnosti modifikácie štruktúry matice 2D kódu podľa potreby, dôležité je zachovať predovšetkým vysoký kontrast znakov s pozadím. Pri snímaní predložených symbolov je rovnako podstatná ich veľkosť. Vopred by sme mali zvážiť vzdialenosť, z akej bude pravdepodobne skenovaný kód a tomu prispôbiť jeho rozmery so zreteľom na dobrú čitateľnosť. Výber konkrétneho formátu doplnený o výzvu začať dekódovanie môže vo výraznej miere ovplyvniť interakciu publika, a zvýšiť

---

<sup>171</sup> Názov, adresa, telefonický kontakt vo formáte vCard alebo MeCard.

<sup>172</sup> Názov, miesto, čas a trvanie udalosti vo formáte iCalendar.

tak efektívnosť vynaloženého úsilia. Mnohé marketingové agentúry ponúkajú záujemcom v tejto súvislosti služby, ktoré spočívajú v pravidelnom sledovaní štatistík skenovania QR kódov vrátane identifikácie polohy mediálneho nosiča, ktorý zaujal verejnosť.

**Zoznam použitej literatúry:**

1. ATKINSON, L. Smart Shoppers? Using QR Codes and „Green“ Smartphone Apps to Mobilize Sustainable Consumption in the Retail Environment. In: *International Journal of Consumer Studies*, 2013, roč. 37, č. 4, s. 387-393.
2. CVITIC, F. – PAVCEVIC, M. O. – PIBERNIK, J. Bar Code Standardization by Creating New Symbology. In: *Tehnicki Vjesnik*. 2016, roč. 23, č. 2, s. 511-518.
3. KRISHNA, M. B. – DUGAR, A. Product Authentication Using QR Codes: A Mobile Application to Combat Counterfeiting. In: *Wireless Personal Communications*, 2016, roč. 90, č. 1, s. 381-398.
4. MITTAL, A. Generating Visually Appealing QR Codes Using Colour Image Embedding. In: *Imaging Science Journal*, 2017, roč. 65, č. 1, s. 1-13.
5. SHIN, D. H. – JUNG, J. – CHANG, B. H. The Psychology behind QR Codes: User Experience Perspective. In: *Computers in Human Behavior*, 2012, roč. 28, č. 4, s. 1417-1426.
6. ŠVEC, M. – VALENTOVÁ, T. *Ochrana osobných údajov v pracovnoprávných vzťahoch*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2016. 165 s..
7. WATSON, C. – MCCARTHY, J. – ROWLEY, J. Consumer Attitudes towards Mobile Marketing in the Smartphone Era. In: *International Journal of Information Management*, 2013, roč. 33, č. 5, s. 840-849.
8. WEIR, M. *QR Codes & Mobile Marketing for the Small Business Owner: Connecting Merchants with their Customers*. North Charleston : CreateSpace, 2010. 58 s..



**Editori:** doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.; Mgr. et Bc. Martin Bulla, PhD.

**Autori:** Mgr. et Bc. Martin Bulla, PhD., JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.; JUDr. Jozef Greguš; doc. JUDr. Mária Laclavíková, PhD.; PhDr. Adam Madleňák, PhD.; doc. JUDr. Marianna Novotná, PhD.; doc. JUDr. Andrea Olšovská, PhD.; JUDr. Monika Seilerová, PhD.; JUDr. et Mgr. Zuzana Homer, LL.M.; doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.; JUDr. Jana Žulová, PhD.

**Recenzenti:** JUDr. Peter Varga, PhD., JUDr. Simona Schuszteková, PhD., LL.M.

Zborník vedeckých príspevkov vznikol ako výstup medzinárodného projektu Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike pod názvom „Kultúra sveta práce/Kultur der Arbeitswelt“. Právne výklady a stanoviská obsiahnuté v textoch zborníku sú subjektívnymi názormi autorov, nemožno ich stotožňovať s postojmi Friedrich Ebert Stiftung, e.V.. Toto dielo ani žiadnu jeho časť nemožno reprodukovat' bez súhlasu Friedrich Ebert Stiftung, e.V.

Za odbornú a obsahovú stránku príspevkov zodpovedajú autori.

© Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2018

ISBN 978-80-89149-58-2 (e-dokument online – PDF)