

# **NOVÉ TECHNOLOGIE A OCHRANA ZAMESTNANCA**

**Helena Barancová (ed.)**

**leges**

*Vzor citace:*

Barancová, H. (ed.) *Nové technológie a ochrana zamestnanca*. Praha: Leges, 2019, 141 s.

*Recenzenti:*

prof. JUDr. Viera Štangová, CSc.  
doc. JUDr. Ján Matlák, CSc.

*Editorka:*

© prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

*Autori:*

Helena Barancová, Silvia Beierová, Silvia Beňová, Karina Divékyová,  
Marcel Dolobáč, Juraj Hamulák, Pavol Horňák, Viktor Križan,  
Miriám Laclavíková, Miloš Lacko, Eva Ladiverová, Marián Mészáros,  
Andrea Olšovská, Erik Schwarcz

Zborník je výstupom vedeckej konferencie „Vplyv digitalizácie pracovných procesov na ďalší rozvoj pracovného práva“ konanej dňa 28. 1. 2019 v Trnave a je financovaný v rámci riešenia projektu projektu APVV-15-0066: *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (zodpovedná riešiteľka prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.)*.

Vydalo Nakladatelství Leges, s. r. o., Lublaňská 4/61, Praha 2,  
v roce 2019 jako svou 568. publikaci.

Edice Teoretik

Vydání první

Návrh obálky Michaela Vydrová

Redakce Mgr. Mária Pavláková

Sazba Gradis

Tisk PBtisk, a. s., Příbram

[www.knihyleges.cz](http://www.knihyleges.cz)

© Barancová, Beierová, Beňová, Divékyová, Dolobáč, Hamulák, Horňák,  
Križan, Laclavíková, Lacko, Ladiverová, Mészáros, Olšovská, Schwarcz,  
2019

ISBN 978-80-7502-367-4

KATALOGIZACE V KNIZE – NÁRODNÍ KNIHOVNA ČR

*Nové technológie a ochrana zamestnanca* / Helena Barancová (ed.). – Vydání první. – Praha : Leges, 2019. – 141 stran. – (Teoretik)  
Anglická, německá a slovenská resumé  
„Zborník je výstupom vedeckej konferencie ‚Vplyv digitalizácie pracovných procesov na ďalší rozvoj pracovného práva‘ konanej dňa 28. 1. 2019 v Trnave“ – Rub titulní stránky. – Obsahuje bibliografie a bibliografické odkazy

ISBN 978-80-7502-367-4 (brožováno)

\* 349.2 \* 331.106 \* 004 \* 004-027.22 \* 34 \* (437.6) \* (4) \* (062.534)

- pracovní právo – Slovensko
- pracovní právo – země Evropské unie
- pracovněprávní vztahy – Slovensko
- pracovněprávní vztahy – země Evropské unie
- digitalizace – právní aspekty
- digitální technologie – právní aspekty
- sborníky konferencí

349 – Pracovní, sociální, stavební právo. Právo životního prostředí [16]

## OBSAH

<b>Zmeny pracovného práva a digitalizácia pracovného života</b> <i>Helena Barancová</i> .....	9
<b>Spoločenská a priemyselná revolúcia 5.0 – zánik alebo vzostup pracovného práva?</b> <i>Marcel Dolobáč</i> .....	37
<b>Je monitoring prednáškových miestností porušením práva na súkromie vyučujúceho?</b> <i>Juraj Hamulák / Silvia Beňová / Eva Ladiverová</i> .....	46
<b>Doručovanie v pracovnom práve v ére moderných technológií</b> <i>Andrea Olšovská / Miriam Laclavíková</i> .....	59
<b>Rodičovská starostlivosť o dieťa v poisťovacom systéme</b> <i>Miloš Lacko</i> .....	79
<b>Platformy a sprostredkovanie zamestnania</b> <i>Viktor Križan</i> .....	95
<b>Potius valeat actus quam pereat v pracovnom práve</b> <i>Marián Mészáros / Erik Schwarcz / Pavol Horňák</i> .....	108
<b>Pracovná zmluva uzatváraná na dialku</b> <i>Silvia Beierová</i> .....	119
<b>Vybrané pracovnoprávne aspekty výkonu práce mladistvých zamestnancov v digitálnej dobe</b> <i>Karina Divékyová</i> .....	132

18. PRASSL, J. – RISAK, M.: Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. In: *Comparative Labour Law & Policy Journal*. 2006, zv. 37, s. 619 – 651.
19. RIESENHUBER, K.: *Europäisches Arbeitsrecht*. C. F. Müller, 2009.
20. SCHMIDT, L. W.: *Der Schutz der Menschenwürde als Fundament der EU Grundrechtscharta unter besonderer Berücksichtigung der Rechte auf Leben und Unversehrtheit*. ZEUS, 2002, s. 631 a n.

## SPOLOČENSKÁ A PRIEMYSELNÁ REVOLÚCIA 5.0 – ZÁNİK ALEBO VZOSTUP PRACOVNÉHO PRÁVA?

### SOCIAL AND INDUSTRY REVOLUTION 5.0 – DEMISE OR RISE OF LABOUR LAW ?

*doc. JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.*

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia,  
Právnická fakulta Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

#### **Abstrakt**

Predložený príspevok má všeobecný zhrňujúci charakter a je zameraný predovšetkým na nastolenie otázky budúceho postavenia pracovného práva ako právneho odvetvia v technologickej spoločnosti 5.0. Autor podáva výklad v dvoch smeroch. V prvom rade, ako bolo uvedené, sa zameriava na výzvy pre oblasť pracovného práva ako celku, kde apeluje na rozšírenie vecnej pôsobnosti aj na výkon práce, ktorý nespadá pod tradičnú závislú prácu. V druhom rade autor pomenúva konkrétne problémy, ktoré sa objavujú vplyvom zavádzania technológií do pracovného procesu a ktoré reálne ohrozujú garantovanú sociálnu ochranu zamestnanca.

#### **Abstract**

The contribution is focused mainly on general issues and primarily seeks the answers on the current issues of the status of labor law in technology society 5.0. The author analyses the topic in two directions. First of all, as mentioned above, he focuses on the general challenges of labor law in relation to the potential extension of the scope of labour law also to a work that does not fall under traditional dependent work. Secondly, the author identifies the specific problems that arise from the increasing technology into the work process that attacks the guaranteed social protection of the employee.

#### **Kľúčové slová**

Spoločnosť 5.0, kolaboratívna ekonomika, priemyselná revolúcia, ochrana zdravia

#### **Key words**

Society 5.0, collaborative economy, industrial revolution, health protection



## Úvod – priemyselná a spoločenská revolúcia 5.0<sup>1</sup>

Spoločnosť sa nachádza v dobe, v ktorej rýchle a výrazné technologické pokroky prinášajú rozhodujúce hospodárske a spoločenské zmeny. Možno si to neuvedomujeme, ale nepochybne prežívame v poradí ďalšiu priemyselnú revolúciu. Od jej prvej etapy, pre ktorú bola typická mechanizácia (1. priemyselná revolúcia), cez intenzívne používanie elektrickej energie (2. priemyselná revolúcia), ktoré umožnilo vytvorenie priemyslu s rozsiahlou digitalizáciou (3. priemyselná revolúcia), sme sa odrazu ocitli v priestore produkcie inteligentných výrobkov a výrobných postupov (4. priemyselná revolúcia). Číslom 4.0 priemyselná revolúcia neusína, práve naopak, nabera na dynamiku. V súčasnosti zažívame nástup 5. etapy priemyselnej revolúcie, ktorá znamená zrodenie umelej inteligencie.<sup>2</sup>

Všetky etapy priemyselnej revolúcie mali celospoločenský dosah na všetky sféry ekonomického a sociálneho fungovania a výrazným spôsobom ohýbali pracovný trh v kvalitatívnom i kvantitatívnom meradle. Možno predpokladať, že nastupujúci piaty mílnik priemyselnej revolúcie sa prejaví na pracovnom trhu v zmenách v celkovom počte pracovných miest, ich povahe a štruktúre.

Zákonodarcia i právna veda sa nachádzajú v štádiu hľadania vhodného právneho rámca, ktorý udržateľným spôsobom pokryje spoločenské vzťahy vznikajúce pri realizácii týchto nových foriem ľudskej práce.

K nachádzaniu odpovedí majú prispieť aj závery tohto článku.

### 1 Výzvy pre pracovné právo v spoločnosti 5.0

Dodatok názvu príspevku znie azda až príliš nadnesene a antagonisticky. Zánik alebo vzostup sú slová v mnohom fatálneho významu. Samozrejme, autor si nemyslí, že pracovnému právu ako právnenému odvetviu hrozí zánik, jeho opodstatnenie je postavené na pevných historických základoch a tradíciách, dlhodobo kreovanej medzinárodnej normotvorbe, inštitucionálnom

<sup>1</sup> Príspevok bol spracovaný v rámci riešenia grantovej úlohy APVV-16-0002 *Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca*.

<sup>2</sup> K vývojovým trendom pozri LASI, H. et al.: *Industrie 4.0*. In: *Business & Information Systems Engineering*, 4/2014, s. 239; BRETTEL, M. et al.: *How Virtualization, Decentralization and Network Building Change the Manufacturing Landscape: An Industry 4.0 Perspective*. In: *International Journal of Information and Communication Engineering*, Vol. 8, No. 1, 2014, s. 38.

zabezpečení a napokon najsilnejšia moc sa ukrýva v povedomí spoločnosti, ktorá reguláciu práce normotvorbou pracovného práva považuje za jeden zo základov modernej spoločenskej dohody.

Pracovné právo, rovnako ako iné právne odvetvia, sa nezrodilo jediným aktom, zlomom alebo akýmsi zábleskom a rovnako tak nevyumizne. Zároveň však treba dodať, že výrazne sa menilo vplyvom zásadných spoločenských zmien, ktoré sú historicky späté s jednotlivými priemyselnými revolúciami. Počiatky moderného pracovného práva ako odraz prirodzeného konfliktu medzi predstavami a záujmami osôb využívajúcich ľudskú prácu a osobami, ktoré svoju pracovnú silu ponúkajú, konfliktu medzi pracou, kapitálom a sociálnym a hospodárskym statusom pracujúcich osôb, vznikajú v čase prvej priemyselnej revolúcie. Do úplne liberálneho poňatia zákonodarstva o práci prenikla regulácia pracovného času, dodržiavania pracovných podmienok či zákazu detskej práce.<sup>3</sup> Verejnoprávne zásahy do dispozičnej autonómie zmluvných strán sa v danom čase ukazujú ako nevyhnutné pre zachovanie reprodukcie pracovnej sily a aj keď nemôžu vyvážiť nerovné postavenie zmluvných strán,<sup>4</sup> zakladajú imanentnú podstatu pracovného zákonodarstva – jeho ochrannú funkciu.

Postupne by sme mohli prejsť stručným historickým prierezom, avšak každým platí, že ani ďalšie zmeny spoločnosti nedokázali zmeniť podstatu primárneho konfliktu, a tak je požiadavka rešpektovania ochrannej funkcie pracovného práva esenciou každej jeho vývojovej etapy.

Ako charakterizovať priemyselnú revolúciu 5.0? S určitosťou to ani nie je možné, nikto nepochybuje o dopadoch a zmenách, všetky štatistiky počítajú so zánikom „starých“ pracovných miest viazaných na jednostranné jednoduché činnosti a súčasne predpokladajú vznik „nových“ pracovných miest spojených s vyššími požiadavkami na vzdelanie, schopnosti a zručnosti. Štatistiky sa však (miestami až komicky odlišne) rozchádzajú v tom, či počet zaniknutých pracovných miest bude vyšší než počet vznikajúcich.

<sup>3</sup> Cisárskym patentom zo dňa 23. mája 1854 a Ríšskym zákonníkom pod číslom 146 bol vydaný a vyhlásený Všeobecný banský zákon, ktorý obsahoval ustanovenia o ochrane detí, mladistvých a žien. Prameňom právnej úpravy výkonu ľudskej práce uhorského pracovného zákonodarstva boli ďalej Živnostenský zákon z roku 1872 (zák. čl. VII/1872), Obchodný zákon (zák. čl. XXXVIII/1875) a zák. čl. XIII/1876 o pomere čelade a hospodárstva, ktorý upravoval právne pomery služobníctva v domácnostiach. K tomu bližšie: WITZE, K.: *Československé pracovné právo*. Praha: Orbis, 1967, s. 42.

<sup>4</sup> KAŠUBA, V.: *Náčrt vývoja uhorského pracovného zákonodarstva v rokoch 1867 – 1918*. In: *HISTORIA ET THEORIA IURIS*. roč. 1, 2009, č. 1. s. 45.



Podľa výskumov Európskeho parlamentu<sup>5</sup> sa v nasledujúcich desaťročiach v niektorých členských štátoch Európskej únie (Rumunsko, ale aj Slovensko) očakáva, že až viac ako 60 % pracovnej sily stratí prácu z dôvodu zavádzania informačno-komunikačných technológií. Na druhej strane, iné výskumy vidia v krátkodobom horizonte budúcnosť práce prevažne pozitívne; na základe širokej celosvetovej ankety väčšina zamestnávateľov očakáva, že automatizácia a digitalizácia prinesie nárast zamestnanosti. Osemdesiattri percent zamestnávateľov má v úmysle zachovať alebo zvýšiť počet zamestnancov a zvyšovať ich kvalifikáciu v budúcich dvoch rokoch. Len dvanásť percent zamestnávateľov, podľa ich vlastného vyjadrenia, plánuje zníženie v dôsledku automatizácie.<sup>6</sup>

V každom prípade, či už budeme na uvedené štatistiky nahliadať okom optimistu alebo pesimistu, niet pochýb o tom, že v budúcnosti moderné technológie vo väčšom meradle umožnia vytvárať nové pracovné pozície a súčasne aj celkom nové formy výkonu (závislej) práce, ktoré budú výsledkom nových obchodných modelov (napríklad kolaboratívneho hospodárstva). Uvedené potvrdzuje aj jedno z ostatných usmernení Európskej komisie, podľa záverov ktorého kolaboratívne platformy prinášajú možnosť vytvárania nových pracovných príležitostí, flexibilné pracovné podmienky a nové zdroje príjmov.<sup>7</sup>

Tým sa dostávame k podstate príspevku. Ako sa má pracovné právo s novými formami výkonu práce, pre ktoré je charakteristická vysoká miera slobody a voľnosti, vysporiadať? Domnievame sa, že pracovné právo si musí položiť dve základné otázky:

1. Je oprávnenou ambíciou pracovného práva regulovať takýto výkon práce?
2. Ak odpovieme na prvú otázku kladne, akými metódami a v akom rozsahu má regulovať výkon takejto práce, ktorá je vo svojej podstate výrazne odlišná než štandardná závislá práca?

<sup>5</sup> [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/614539/EPRS\\_STU\(2018\)614539\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/614539/EPRS_STU(2018)614539_EN.pdf).

<sup>6</sup> Ide o výsledky prezentácie spoločnosti ManpowerGroup vychádzajúce z ankety medzi 18 000 zamestnávateľmi v 43 rôznych krajinách, v ktorej sa skúmal vplyv automatizácie na zamestnanosť v budúcnosti <http://www.goodwill.eu.sk/clanky/item/159-digitalizacia-a-robotizacia-navzdy-zmenia-trh-prace>.

<sup>7</sup> Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov, Európska agenda pre kolaboratívne hospodárstvo, COM (2016) 356 final, Brusel 2. 6. 2016.

Tieto otázky predstavujú zásadné výzvy pre pracovné právo v priemysle a spoločnosti 5.0.

Vyjadrujeme presvedčenie, že pracovné právo musí na prvú otázku odpovedať kladne, je žiaducou až nutnou ambíciou pracovného práva pokryť vlastnou normotvorbou aj nové formy výkonu práce, ktoré vznikajú, prípadne ešte vzniknú rozšírením nových technológií a postupov pri nábore a využívaní pracovnej sily. Podstatný obsah pracovného práva, jeho princípy a zásady a aj jeho pozícia v systéme práva je výsledkom historického uvedomenia si nevyhnutnosti ochrany ekonomicky slabšieho. Táto nerovnováha pritom novými formami výkonu práce nezanikne, naopak reálne hrozí, že sa prehĺbi. Napokon, ak by pracovné právo upustilo od regulácie a ochrany nových foriem zamestnaní, postupom času by tlak znižovania sociálnej ochrany presakoval aj do typického výkonu závislej práce.

Ako náročnejšia sa javí otázka, akou formou tieto novovznikajúce vzťahy regulovať. H. Barancová v tejto súvislosti podáva niekoľko návrhov, okrem iného otvára otázku potenciálnych trojstranných dohôd v pracovnom práve, kde by okrem priameho zadávateľa práce preberal sociálnu zodpovednosť za poskytovateľa pracovnej sily (zamestnanca) aj objednávateľ, resp. osoba, ktorá ma z výkonu jeho práce konečný priamy prospech.<sup>8</sup> Možno len oceniť myšlienky smerujúce k novému prístupu ochrany zamestnanca a nový náhľad na reguláciu pracovného práva. K týmto úvahám pripájame nasledujúce.

Uplatniť dnes platnú reguláciu pracovného práva na nové formy zamestnania, akými sú strategické zdieľanie zamestnancov, dočasné riadenie, mobilná práca založená na informačných technológiách, práca založená na pokázkach, portfóliová práca, platformová práca či kolaboratívna samostatne zárobková činnosť,<sup>9</sup> je nemožné. Pracovné právo by sa malo zamerať na minimálne štandardy, ktoré bude na takýto výkon práce uplatňovať, pričom za základné považujeme:

- a) zodpovednosť objednávateľa práce a osoby majúcej z práce hospodársky prospech za bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
- b) maximálny rozsah pracovného času spolu s minimálnymi prestávkami v práci, vrátane pravidiel jeho rozvrhovania,

<sup>8</sup> BARANCOVÁ, H.: Európsky pilier sociálnych práv a spoločnosť 5.0. In: BARANCOVÁ, H. (ed): *Európsky pilier sociálnych práv a spoločnosť 5.0*. Praha: Leges, 2018. s. 7 – 24.

<sup>9</sup> Bližšie KRIŽAN, V.: Nové formy práce a sociálna ochrana. In: BARANCOVÁ, H. (ed): *Európsky pilier sociálnych práv a spoločnosť 5.0*. Praha: Leges, 2018. s. 127 – 145.



c) zákaz presunu finančného rizika podnikania na osoby vykonávajúce prácu.

Uvedomujeme si, že takýto rozsah sa javí ako minimálny a nedostatočný, avšak považujeme ho za základ, ktorý by sa mal vzťahovať na široký počet osôb vykonávajúcich prácu v nových formách zamestnania aj v prípade, ak sa táto práca bude prezentovať ako samostatne zárobková činnosť. Pokiaľ by sme prácu v nových formách zamestnania identifikovali ako závislú prácu, nie je dôvod upustiť od platnej právnej úpravy a štandardnej ochrany zamestnanca.

## 2 Výzvy pre vedu pracovného práva (v slovenských reáliách) v spoločnosti 5.0

Problém je možné prijať aj ako výzvu. Veda pracovného práva a iných spoločenských vied (a máme na mysli najmä slovenskú právnickú vedeckú obec) má jedinečný priestor na zvýraznenie svojej pozície a predstavenie myšlienok a riešení, ktoré budú pre zákonodarcu a širšiu spoločnosť návodom, ako reagovať na dynamiku priemyslu a spoločnosti 5.0.

Prvá rovina vedeckého náhľadu by mala smerovať k identifikácii nastupujúcich determinantov piatej priemyselnej revolúcie a posúdenie ich negatívnych či pozitívnych dopadov na ochranu zamestnanca a jeho sociálnych práv. Napriek tomu, že takáto práca má všeobecný, abstraktný charakter, je dôležité podnietiť vedeckú diskusiu. Všeobecné úvahy by mali napokon smerovať k vecne formulovaným výzvam, ktoré bude nevyhnutné pretaviť do budúcej právnej úpravy. Ako už bolo uvedené, pre pracovné právo je výzvou pojať nové formy zamestnania, najmä kolaboratívnu ekonomiku do právnej regulácie.

Podľa usmernenia Európskej komisie kolaboratívne platformy prinášajú možnosť vytvárania nových pracovných príležitostí, flexibilné pracovné podmienky a nové zdroje príjmov.<sup>10</sup> Platná právna úprava neposkytuje výslovnú odpoveď na otázku, či vzťahy vznikajúce pri realizácii kolaboratívneho hospodárstva (resp. crowdsourcingu) patria aspoň v určitom rozsahu do predmetu regulácie pracovného práva, resp. či osoby participujúce na ta-

<sup>10</sup> Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov, Európska agenda pre kolaboratívne hospodárstvo, COM (2016) 356 final, Brusel 2. 6. 2016.

komto modeli vykonávajú závislú prácu a prislúcha im ochrana slabšej strany pracovnoprávneho vzťahu – ochrana zamestnanca.

Vyvstávajú aj nové konkrétne otázky, ktoré si žiadajú širokú vedeckú diskusiu, možno spomenúť napríklad možnosť zavedenia univerzálneho základného príjmu alebo skracovania pracovného času ako odpovede na pokles pracovných miest v súvislosti s nástupom digitalizácie. Prvá rovina skúmania sa tak viaže prevažne na celkový trh práce.

Druhá rovina je zameraná na konkrétne individuálne pracovnoprávne vzťahy, ktoré sa riadia pracovnoprávnymi predpismi. Vychádzame pritom z poznania, že okrem nepopierateľného vplyvu digitalizácie na situáciu na trhu práce, technologický svet v sebe integruje mnoho ďalších zložiek priamo sa dotýkajúcich jednotlivca v priebehu výkonu jeho práce. Digitalizácia rozvíjajúca sa prostredníctvom rapidného nárastu informačno-komunikačných technológií pôsobí v protichodných smeroch. Nové technológie, ktoré umožňujú byť pripojený (online) kedykoľvek a kdekoľvek, na jednej strane zjednodušujú prácu, zjednocujú pracovné prostredie a prístup k dokumentom, na druhej strane vyžadujú, aby bol zamestnanec kedykoľvek pripravený reagovať na požiadavky zamestnávateľa. Elektronizácia pracovísk, monitorovanie zamestnanca, výkon práce z domu, to všetko sú trendy, ktoré sa už v ostatnom období udomácnili, a na ktoré musí zákonodarcu i právna veda reagovať. Mnohé požadované zmeny možno prijať priamo, bez zásahu do celkového konceptu pracovnoprávnej úpravy.

Technologický pokrok, ktorý má zamestnancom uľahčiť prácu, paradoxne vedie k ešte väčšej záťaži. Zamestnanci sú vystavovaní modernému fenoménu – tzv. technostresu.<sup>11</sup> Je esenciálnou povinnosťou právnej vedy (nepochybne aj zákonodarcu a ďalších subjektov) zdôrazňovať riziká moderného pracoviska vplývajúce na zdravie zamestnancov. Nárast fyzických a duševných chorôb, ktoré sú úzko späté so stresujúcim výkonom práce je nespochybniteľný. Viacero autorov na tieto neduhy reaguje a prezentuje konkrétne návrhy opatrení, napríklad rozšírenie pravidelnej zdravotnej prehliadky aj pre potenciálne duševné choroby (testovanie pracovným psychológom), zmenu úpravy rozvrhovania pracovného času pre teleprácu a s tým spojené právo byť odpojený<sup>12</sup> alebo rozšírenie katalógu chorôb z povolania aj o duševné choroby a posilnenie využívania tzv. voľnej choroby z povolania (la-

<sup>11</sup> DOLOBÁČ, M.: Technostres a ochrana duševného zdravia zamestnanca. In: *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha: Leges, 2017. s. 55 – 64.

<sup>12</sup> ŽULOVÁ, J.: Pracovné podmienky zamestnancov vykonávajúcich teleprácu. In: *Právo, obchod, ekonomika VII.: zborník príspevkov z vedeckého sympózia: 11. – 13. október 2017*,



icky „voľnej kolónky“) pre identifikáciu aj iných než rýdzo fyzických poškodení zdravia.<sup>13</sup>

## Záver

Nové formy organizácie práce smerujú k rozšíreniu slobody pracujúceho človeka, so zameraním na výsledok práce a vkladaniu väčšej dôvery zamestnávateľa zamestnancovi, pokiaľ ide o plnenie pracovných povinností. Neštandardné spôsoby výkonu práce otvárajú otázku udržateľnosti súčasnej definície závislej práce alebo charakteristík základného pracovnoprávneho vzťahu, vrátane vymedzenia pojmu zamestnanca.

Diskusia o technologických zmenách a novej spoločnosti 5.0 je rovnako intenzívna a dynamická ako zmeny, ktoré očakávame. Krivdili by sme nášmu zákonodarcovi, ak by sme tvrdili, že žiadnym spôsobom na tejto diskusii neparticipuje. Slovenská republika prijala pomenovanie Inteligentný priemysel a prijala koncepciu nazvanú Akčný plán inteligentného priemyslu,<sup>14</sup> ktorý bol pripravovaný v spolupráci so zástupcami rezortov priemyslu. Akčný plán poskytuje súbor 35 opatrení, ktoré by mali byť zrealizované už do konca roku 2020, pričom tieto opatrenia by sa mali dotknúť takmer 24 tisíc podnikov na Slovensku. Cieľom akčného plánu je podpora pre priemyselné podniky, podniky služieb a obchodu, bez ohľadu na ich veľkosť, zameraná na vytvorenie lepších podmienok na implementáciu digitalizácie, inovatívnych riešení a zvýšenie konkurencieschopnosti znížením byrokratickej záťaže, úpravou legislatívy, definovaním štandardov, zmenou vzdelávacích programov a trhu práce, spolufinancovaním výskumu, či vytváraním Centier digitálnych inovácií a podobne.<sup>15</sup> Naplnením akčného plánu sa mala naštartovať úspešná transformácia slovenskej ekonomiky v reakcii na digitalizáciu priemyslu s predpokladom uplatnenia tohto konceptu vo väčšine podnikov. Dopady na zamestnanosť sú však riešené skôr okrajovo, aj preto by veda pracovné-

*Vysoké Tatry*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, s. 311 – 318 a tam citovaná literatúra.

<sup>13</sup> SEILEROVÁ, M.: Formy a spôsoby výkonu práce pri používaní informačno-komunikačných technológií a ochrana zdravia pri práci. In: *Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2018, s. 61 – 83 a tam citovaná literatúra.

<sup>14</sup> Dostupné napríklad na <https://www.mhsr.sk/inovacie/strategie-a-politiky/akcny-plan-inteligentneho-priemyslu-sr>.

<sup>15</sup> <https://www.mhsr.sk/uploads/files/8U6RKSS5.pdf>.

ho práva nemala otáľať a čakať na kroky zákonodarcu a až následne reagovať prípadnou kritikou právnej úpravy.

## Zoznam literatúry

- BARANCOVÁ, H.: *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká)*. Praha: Leges, 2016, 208 s. ISBN 978-80-7502-176-2.
- BARANCOVÁ, H.: Pracovné právo v digitálnej dobe a rozvoj kolaboratívnej ekonomiky. In: *Justičná revue*, 69, 2017, č. 10, s. 1138 – 1154.
- BARANCOVÁ, H. (ed): *Európsky pilier sociálnych práv a spoločnosť 5.0*. Praha: Leges, 2018, 272 s. ISBN 978-80-7205-325-4.
- BARANCOVÁ, H. – OLŠOVSKÁ, A. (eds.): *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha: Leges, 2017, 304 s.
- SEILEROVÁ, M.: Formy a spôsoby výkonu práce pri používaní informačno-komunikačných technológií a ochrana zdravia pri práci. In: *Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2018, s. 61 – 83. ISBN 978-80-89149-58-2.
- ZULOVÁ, 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, ISBN 9788081525285.