

Závislá práca v kontexte novelizácie pracovnoprávnych vzťahov

Dependent labour in the context of labour relation novelisation

Jana Ďurkovičová

Summary

Dependent labour which is executed in relationship of subordination of an employee to employer, is only personal execution of work of the employee for the employer, according to his orders, in his name, for a wage or reward, in working hours, in charge of the employer and on his responsibility and in case it is a work which consists mainly of repeated particular activities. Dependent labour can be executed exclusively in labour relationship or similar labour relationship. Dependent labour does not apply for entrepreneurship or other business in contractual civil or commercial relationship.

Key words

Dependant labour, labour relationship employee employer sole trader

Úvod

Pracovnoprávne vzťahy patria pod vecnú pôsobnosť Zákonníka práce. Tento pojem Zákonník práce osobitne nevymedzuje a takisto nedefinuje ani hlavný druh pracovnoprávnych vzťahov, ktorým je pracovný pomer. Pracovný pomer má zložitú obsahovú štruktúru, realizuje sa ako osobitný záväzkovo-právny vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom, v ktorom si občania okrem iných realizujú významnú časť ústavných sociálnych práv. Realizuje sa na zmluvnom základe.

Predmetom pracovného pomeru je duševná alebo fyzická práca, predovšetkým ako aktívna ľudská činnosť. To, čo najviac odlišuje pracovný pomer od občianskoprávnych záväzkových vzťahov, pre ktoré je charakteristický princíp rovnosti účastníkov je subordinácia, čiže podriadenosť a teda aj závislosť zamestnanca voči svojmu zamestnávateľovi.

Materiál a metódy

Potreba novelizácie Zákonníka práce vyplynula z viacerých dôvodov. V popredí sú najmä zmeny, ktoré prináša nová európska legislatíva v oblasti smerníc, nariadení Rady a rozhodnutí Európskeho súdneho dvora. Aj postupne sa vyvíjajúce ekonomické, hospodárske a spoločenské vzťahy predpokladajú úpravu v oblasti pracovného práva. Novelou ustanovená definícia závislej práce je základným pojmom pracovného práva, ktorý je súčasťou právnych poriadkov a právnej kultúry takmer všetkých členských štátoch

Európskej únie. Pri príprave novely Zákonníka práce Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR vychádzalo predovšetkým z Programového vyhlásenia vlády SR, z analýzy uplatňovania pracovnoprávných vzťahov, z návrhov príslušných inšpektorátov práce, z námetov aplikačnej praxe, z dohovorov Medzinárodnej organizácie práce, ktorými je Slovenská republika viazaná a z pracovného práva Európskej únie.

Výsledky a diskusia

Zamestnanec v pracovnom pomere vykonáva prácu podľa pokynov zamestnávateľa, na určitom, dohodnutom mieste, v určitom čase a musí dodržiavať pracovnú disciplínu. Hospodárska závislosť zamestnanca sa prejavuje predovšetkým tým, že tento ju nevykonáva v pracovnom pomere za účelom dosiahnutia zisku, ale predovšetkým za mzdu. Práca ako sústavná činnosť, ktorá vedie k dosiahnutiu zisku predstavuje podnikanie s definičnými znakmi, obsiahnutými v osobitnom právnom predpise, ktorým je Obchodný zákonník. Takouto špecifickou činnosťou, ktorá je podnikaním sa zaoberá podnikateľ, ktorý ju vykonáva na vlastnú zodpovednosť a vlastný účet. Podnikateľ ale nie je zamestnancom, môže byť zamestnávateľom, ktorý riadi priebeh práce a znáša hospodárske riziko výkonu práce.

Podľa predchádzajúcej právnej úpravy, boli zamestnávatelia povinní zabezpečovať plnenie svojich úloh predovšetkým zamestnancami v pracovnom pomere alebo v inom obdobnom pracovnoprávnom vzťahu a nepripustiť alebo obmedziť využívanie iných zmluvných typov podľa Obchodného, prípadne Občianskeho zákonníka na výkon práce v pracovnom pomere podľa pracovnej zmluvy. Časté obchádzanie tohto ustanovenia si vyžaduje v aplikačnej praxi veľmi dôsledné, obsahovo zrozumiteľné a jednoznačné vymedzenie pojmu závislej práce, uskutočňovanej v pracovnoprávnom vzťahu. V pracovnom práve je práve definícia závislej práce základným pojmom.

Novela Zákonníka práce, účinná od 1.9.2007 zavádza definíciu závislej práce. V záujme právnej istoty nová právna úprava aj negatívne vymedzuje, čo sa za závislú prácu nepovažuje.

Za závislú prácu, ktorá je vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, sa považuje výlučne osobný výkon práce zamestnanca pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, za mzdu alebo odmenu, v pracovnom čase, na náklady zamestnávateľa, jeho výrobnými prostriedkami a na zodpovednosť zamestnávateľa a ide o výkon práce, ktorá pozostáva prevažne z opakovania určených činností.

Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v Zákonníku práce aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislou prácou nie je podnikanie alebo iná zárobková činnosť založená na zmluvnom občianskoprávnom alebo zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.

Za závislú prácu sa teda považuje práca, ktorú vykonáva zamestnanec osobne, zamestnanec prácu vykonáva podľa pokynov zamestnávateľa, prácu vykonáva v mene zamestnávateľa a prácou vytvorené produkty sú označením výrobcu, teda zamestnávateľa, za prácu zamestnanec dostáva od zamestnávateľa mzdu (práca v pracovnom pomere) alebo odmenu (práca na dohodu), pričom zamestnanec má určený pracovný čas, náklady, potrebné na vykonanie práce sú nákladmi zamestnávateľa (napr. nákup materiálov, spotreba energií, financovanie priestorov, údržby), prácu zamestnanec vykonáva výrobnými prostriedkami zamestnávateľa konečná zodpovednosť na výsledku je na zamestnávateľovi napr. prípadné reklamácie rieši zamestnávateľ. Práca pozostáva prevažne z opakovania určených činností.

Ak práca nevykazuje čo len jediný z vymenovaných atribútov, nemožno ju považovať za závislú prácu. (aj keď podľa odlišných právnych výkladov nemusia byť splnené všetky uvedené zákonné atribúty, ale len základné, ktoré to však sú, to zákon neuvádza). Ak práca nie je závislou prácou, nepatrí do pôsobnosti Zákonníka práce. Závislou prácou nie je napríklad práca, ktorú pracovník vykonáva prostredníctvom ďalších osôb a to buď svojich zamestnancov, svojich rodinných príslušníkov alebo iných fyzických alebo právnických osôb na základe zmluvných občianskoprávných alebo obchodnoprávných vzťahov, ktorá je samostatnou a pracovník pri nej v žiadnom prípade nedostáva pokyny od zamestnávateľa, ďalej taká práca, ktorú pracovník vykonáva vo vlastnom mene, pod vlastnou "značkou" a výsledný produkt je dostupný aj pre iných prípadných odberateľov (zákazníkov), ktorú pracovník vykonáva bez určeného pracovného času, napr. ak sa obe strany dohodnú na dodávke určitých služieb bez stanovenia denného harmonogramu, pri ktorej pracovník používa vlastné pracovné prostriedky, kedy si pracovník vo svojom mene a na vlastné náklady nakupuje potrebné vstupy a to materiály a služby, kedy pracovník pracuje vo vlastných priestoroch alebo prenajatých priestoroch a prenájom a ostatné náklady súvisiace s výrobnými priestormi sú jeho vlastnými nákladmi.

Ak sa práca vykonáva na základe zmluvy podľa Občianskeho zákonníka (tzv. nepomenovaná zmluva podľa § 51, príkazná zmluva, zmluva o dielo) alebo Obchodného zákonníka (mandátna zmluva a ďalšie zmluvy), nejde o závislú prácu. Inými slovami, ak osoba, ktorá má živnosť, vykonáva pre inú fyzickú alebo právnickú osobu určitú prácu na základe svojej živnosti a tieto osoby majú medzi sebou uzavretú zmluvu podľa Obchodného zákonníka, tak nejde o závislú prácu. V praxi však bude dôležité posúdenie, či práca (činnosť), ktorú takto živnostník vykonáva, nesie všetky znaky práce na živnosť. Živnosťou je sústavná činnosť vykonávaná samostatne, vo vlastnom mene, na vlastnú zodpovednosť, za účelom dosiahnutia zisku a za podmienok ustanovených živnostenským zákonom. Živnosť je podnikaním a podnikanie nie je závislou prácou.

O závislú prácu nepôjde ani v prípadoch, ak fyzická osoba ktorá nemá živnostenské oprávnenie, vykonáva činnosť pre inú fyzickú alebo právnickú osobu na základe zmlúv podľa Občianskeho zákonníka, napríklad na základe zmluvy podľa § 51 Občianskeho zákonníka alebo na základe príkaznej zmluvy, resp. zmluvy o dielo, ktoré nemusia mať písomnú formu. Otázka, či v konkrétnej situácii ide o výkon závislej práce, teda nesamostatnej práce alebo nie, bude skôr skutkovou, a nie právnou otázkou. Výber správnej zmluvnej formy výlučne závisí od obsahu vykonávanej práce. Ak má vykonávaná práca základné črty závislej práce, na výkon takejto práce musí byť uzatvorený pracovnoprávny vzťah. Ak takéto črty vykonávaná práca nemá, zamestnávateľ môže aj po novelizačnej zmene využiť príslušný zmluvný typ Obchodného zákonníka, Občianskeho zákonníka, resp. živnostenského zákona. Výkon činností živnostníkov resp. iných podnikateľov bude však možné len za predpokladu, že ide o takú prácu, ktorá vykazuje právne znaky podnikania. Je potrebné, aby inšpektoráty práce aspoň v tomto najbližšom období po nadobudnutí účinnosti intenzívnejšie kontrolovali dodržiavanie týchto ustanovení zo strany zamestnávateľa. V aplikačnej praxi sa zatiaľ nedá oprieť o súdnu prax, čo objektivitu pri posudzovaní legislatívneho rámca v praxi zatiaľ sťažuje.

V pracovnoprávných vzťahoch čoraz častejšie a v značnom rozsahu dochádzalo k prípadom, kedy boli zamestnanci nútení zmeniť svoj pracovnoprávny status na obchodný vzťah, a to aj napriek tomu, že tieto fyzické osoby naďalej vykonávali tú istú závislú prácu. Zamestnávateľia obvykle nútili zamestnancov pracovať na živnosť, v dôsledku čoho boli takéto osoby zbavené pracovnoprávnej ochrany. Nemali nárok na žiadne zamestnanecké výhody spočívajúce v ochrane svojho postavenia alebo sociálnych nárokov. Pri využívaní ich

práce dochádzalo k znižovaniu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a práve Európska únia sa čoraz viac zameriava na ochranu zamestnanca, kladie dôraz na to, aby práca, ktorú vykonáva, bola dôstojná a bezpečná.

Takýmto spôsobom sa zamestnanci menili na podnikateľov a to aj napriek skutočnosti, že nedochádzalo k naplneniu základných charakteristík podnikania, (predovšetkým takáto osoba nevykonávala činnosť za účelom dosiahnutia zisku), ale naopak, súčasne vykazovala charakteristické znaky závislej práce. Zamestnávateľ sa tým snažil zbaviť povinností, ktoré mu voči zamestnancom vyplývali zo Zákonníka práce a čo je dôležité, riziko nimi vykonávanej práce neznášal subjekt, pre ktorý prácu vykonávali.

Živnostník nemá nárok na poskytnutie minimálne 20 dní platenej dovolenky, čo je približne výška mesačnej mzdy, takisto nemá nárok na poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy pri dôležitých osobných prekážkach v práci, ako je napríklad, návšteva lekára s rodinným príslušníkom, či pohreb, so živnostníkom môže zamestnávateľ pracovné úlohy skončiť okamžite, no na zamestnanca v pracovnom pomere na plný úväzok sa vzťahuje minimálne dvojmesačná výpovedná doba.

Zamestnávateľ prestáva plniť svoju hlavnú povinnosť a to platiť za zamestnanca odvody do Sociálnej poisťovne. Skutočné náklady na pracovnú silu si zníži aj tým, že nezodpovedá za prípadné pracovné úrazy živnostníka. Nemusí mu tiež poskytovať pracovné prostriedky či ochranné pracovné prostriedky. Na druhej strane zamestnávateľ stratí priamy dosah na motivovanie živnostníka zvyšovaním odmien alebo aj na jeho postih ich krátením, ak neodviedol dobrú prácu.

Zabezpečovanie výkonu závislej práce v iných, ako v pracovnoprávných vzťahoch má nepriaznivé ekonomické dopady aj vo vzťahu k daňovým povinnostiam a neprimerane zvýhodňuje podnikateľov, ktorí sú zbavení akýchkoľvek povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov a odvodových povinností voči podnikateľom, ktorí zamestnávajú zamestnancov v pracovnoprávných vzťahov, čím si zamestnávateľ vytvára neprimeranými prostriedkami konkurenčnú výhodu. Na druhej strane uplatnenie tohto inštitútu môže viesť ku obmedzeniam flexibility trhu práce, ktoré sa najviac dotknú nerozvinutých regiónov, ktoré sú nezamestnanosťou nízkokvalifikovanej pracovnej sily postihnuté najviac.

Súhrn

Za závislú prácu, ktorá je vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, sa považuje výlučne osobný výkon práce zamestnanca pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, za mzdu alebo odmenu, v pracovnom čase, na náklady zamestnávateľa, jeho výrobnými prostriedkami a na zodpovednosť zamestnávateľa a ide o výkon práce, ktorá pozostáva prevažne z opakovania určených činností. Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v Zákonníku práce aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislou prácou nie je podnikanie alebo iná zárobková činnosť založená na zmluvnom občianskoprávnom alebo zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.

Kľúčové slová

závislá práca ,pracovnoprávny vzťah, zamestnanec, zamestnávateľ, živnostník

Literatúra

Barancová, H. : Zákonník práce. Komentár. 2.doplnené vydanie, SPRINT, vydavateľská, filmová a reklamná agentúra, Bratislava, september 2002. str 570.ISBN 80-88848-55-5

z.č.311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

z.č.348/2007 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa z.č.311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

Dôvodová správa k poslednej novele Zákonníka práce

Adresa autora:

JUDr. Jana Ďurkovičová, Katedra práva ,Fakulta európskych štúdií a regionálneho rozvoja,
Slovenská poľnohospodárska univerzita, Tr. A. Hlinku 2, 94976 Nitra
e-mail: Jana.Durkovicova@uniag.sk