

**K NIEKTORÝM ASPEKTOM NOVEJ PRÁVNEJ ÚPRAVY
PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV V SR
TO SELECTED QUESTIONS OF THE NEW LEGISLATIVE REFORM THE
LABOUR-LAW RELATIONS IN SR
*DOBIŠOVÁ Mária, (SR)***

ABSTRACT

SR implemented recommendations of the EÚ employment strategy and objectives of Lisbon's strategy to National action plan for employment for 2004 - 2006. At the same time SR declared support of the EU objectives in this plan - to establish a competitive and dynamic knowledge-based economy with greater social solidarity and a higher rate of employment. In order to achieve this objective a series of measures have been taken and structural reforms have been put in place; Act 348, which changes and supplements Act No. 311/2001, Collection of Laws the Labour Code, as amended by later regulations, and changes and supplements certain other acts. The article deals with actual changes of the labour-law relations.

KEY WORDS

work, employment, law, amendment, strategy, action, arrangement, labour-law relations

ÚVOD

Novelou Zákonníka práce sa taxatívne vymedzuje pojem „závislá práca“. Vymedzenie závislej práce uvedenej v § 1 ods. 2 Zákonníka práce vychádza z Odporúčania Medzinárodnej organizácie práce č. 198/2006 o pracovnom pomere. Slovenská republika teda definuje závislú prácu priamo v Zákonníku práce. Rovnakú cestu, definovať závislú prácu priamo v právnom predpise, zvolilo napríklad aj Belgicko, Česká republika, Fínsko, Holandsko, Nórsko, Portugalsko, Rakúsko, Španielsko, Švédsko a Taliansko. V tých členských štátoch Európskej únie, v ktorých nie je definícia závislej práce priamo zakotvená v právnych predpisoch, je pojem závislej práce podrobne rozpracovaný judikatúrou súdov, ako je to napríklad v Nemecku, Grécku a vo Veľkej Británii. Čo sa týka vymedzenia pojmu závislej práce a zamestnanca, osobitné postavenie má Írsko, ktoré sa základnými pojmami pracovného práva zaoberá v osobitnom dokumente, ktorý vypracovala komisia zložená zo zástupcov sociálnych partnerov a ministerstiev. Pojem závislej práce je v členských štátoch Európskej únie natoľko akceptovaný, že akékoľvek obchádzanie a nerešpektovanie pojmu závislej práce sa tvrdo sankcionuje. A pojem závislej práce ako kľúčový pojem pracovného práva je súčasťou právnych poriadkov a právnej kultúry všetkých členských štátov Európskej únie.

MATERIÁL A METÓDY

V súvislosti s poslednou novelou Zákonníka práce, účinnou od 1. septembra 2007, sa do popredia čoraz častejšie dostáva problematika závislej práce. V súvislosti s novelou vznikli aj otázky; kde je hranica, kedy sa výkon práce zmluvného partnera (najčastejšie živnostníka) stáva výkonom závislej práce, ako najlepšie upraviť zmluvné vzťahy, aby nešlo o tzv. „zastretý pracovný pomer“, za ktorý môže Inšpektorát práce udeliť zamestnávateľovi pokutu a pod. Príspevok analyzuje novovzniknutý pojem „závislá práca“. Pomocou komparatívnej metódy sa porovnávajú znaky závislej práce a znaky živnostenského podnikania.

VÝSLEDKY

Predmetom úpravy Zákonníka práce sú pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikajú najskôr od uzavretia pracovnej zmluvy alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru (ak

nie je ustanovené inak) a kolektívne pracovnoprávne vzťahy. Posúdenie toho, či sú určité právne vzťahy pracovnoprávne či občianskoprávne, má podstatný význam. Za pracovnoprávne vzťahy treba zásadne považovať všetky vzťahy, ktoré vznikajú v príčinnej súvislosti s výkonom nesamostatnej závislej práce zamestnanca pre zamestnávateľa pre odmenu. Subjektom na strane zamestnávateľa môže byť nielen právnická, ale aj fyzická osoba. Subjektom, ktorí prácu vykonáva, môže byť výlučne len fyzická osoba.

Podľa § 1 ods. 2 Zákonníka práce za závislú prácu, ktorá je vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, sa považuje výlučne osobný výkon práce zamestnanca pre zamestnávateľa.

Definícia závislej práce

- 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 tomto zákone 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.

Znenie ustanovenia obsahuje znaky závislej práce, ktoré sú uvedené aj v čl. 11, 12 a 13 citovaného odporúčania. pojem závislá práca je vymedzený aj v súlade so všeobecne uznanou definíciou závislej práce v rámci európskej a svetovej vedy pracovného práva. Týmto vymedzením závislej práce sa rozšírila aj vecná pôsobnosť Zákonníka práce. V aplikačnej praxi čoraz častejšie a v značnom rozsahu dochádzalo k prípadom, kedy boli zamestnanci nútení na zmenu svojho pracovnoprávneho statusu na obchodný vzťah, a to aj napriek tomu, že tieto fyzické osoby aj naďalej vykonávali tú istú závislú prácu. Týmto spôsobom sa zamestnanci menili na „podnikateľov“, aj napriek skutočnosti, že nedochádzalo k naplneniu základných charakteristík podnikania. (predovšetkým táto osoba nevykonávala činnosť za účelom dosiahnutia zisku. Zamestnávateľ sa tým snažil zbaviť povinností, ktoré mu voči zamestnancom vyplývali zo Zákonníka práce a oslabovala sa tým aj právna ochrana zamestnancov vyplývajúca z pracovnoprávnych vzťahov; riziko nimi vykonávanej práce neznášal subjekt, pre ktorý prácu vykonávali. Na druhej strane málokto zamestnávateľ si uvedomoval, že ak aj zamestnáva v režime zakrytého pracovného pomeru zamestnanca, je aj naďalej jeho povinnosťou plniť všetky povinnosti voči zamestnancovi (napr. vyplácať mu mzdu zodpovedajúcu jeho práci, platiť odvody na účely sociálneho poistenia a zdravotného poistenia, zodpovedať za prípadnú škodu vzniknutú zamestnancovi v dôsledku pracovného úrazu a pod.) Rovnako ani zamestnanec si nie je vždy vedomý tejto skutočnosti, a tak prakticky nedochádzalo ani k súdnym žalobám, ktorých výsledkom by bolo rozhodnutie súdu o zakrytom pracovnom pomere a o tom, že ide o pracovný pomer. Výber správnej zmluvnej formy výlučne závisí od obsahu vykonávanej práce. Ak má vykonávaná práca základné črty závislej práce, na výkon tejto práce musí byť uzatvorený pracovný pomer alebo výnimočne za podmienok ustanovených Zákonníkom práce aj iný pracovnoprávny vzťah. Ak takéto črty vykonávaná práca nemá, zamestnávateľ môže aj po novelizovanej zmene využiť príslušný zmluvný typ Obchodného zákonníka, Občianskeho zákonníka resp. Živnostenského zákona. Za závislú prácu (viď § 1 ods. 2) sa považuje práca, ktorá vykazuje všetky nasledovné atribúty:

- prácu vykonáva zamestnanec osobne,
- zamestnanec prácu vykonáva podľa pokynov zamestnávateľa,
- prácu zamestnanec vykonáva v mene zamestnávateľa, prácou vytvorené produkty alebo služby majú "meno" (označenie výrobcu) zamestnávateľa,
- za prácu zamestnanec dostáva od zamestnávateľa mzdu (práca v pracovnom pomere) alebo odmenu (práca na dohodu),
- zamestnanec má určený pracovný čas,
- náklady, potrebné na vykonanie práce, sú nákladmi zamestnávateľa (napr. nákup materiálov, spotreba energií, financovanie priestorov, údržby, réžie...),
- prácu zamestnanec vykonáva výrobnými prostriedkami zamestnávateľa,
- konečná zodpovednosť na výsledku je na zamestnávateľovi, napr. prípadné reklamácie chybného tovaru alebo služby zo strany odberateľa rieši zamestnávateľ,
- práca pozostáva prevažne z opakovania určených činností.

O závislú prácu nepôjde ani v prípadoch, ak fyzická osoba (ktorá nemusí mať živnosť), vykonáva činnosť pre inú fyzickú alebo právnickú osobu na základe zmluvy podľa Občianskeho zákonníka, napríklad na základe zmluvy podľa § 51 Občianskeho zákonníka alebo na základe príkaznej zmluvy. Zmluvy o dielo, zmluvy podľa § 51 Občianskeho zákonníka a príkazné zmluvy nemusia mať písomnú formu. Definícia závislej práce je základným pojmom pracovného práva, ktorý je súčasťou právnych poriadkov a právnej kultúry takmer vo všetkých členských štátoch EÚ. Predmetom pracovného práva je vždy práca, ktorá spĺňa určité právne charakteristiky. Pri správnom výklade pojmu závislá práca je treba súčasne analyzovať, či právny vzťah, v ktorom fyzická osoba vykonáva prácu, nemá základné pracovného pomeru tak ako tieto vyplývajú z § 47 Zákonníka práce. Na rozdiel od iných druhov právnych vzťahov zamestnanec v pracovnom pomere sa nemôže dať vo svojej práci zastúpiť. Práca, ktorú si so zamestnávateľom dohodne, je viazaná výlučne na jeho osobu. Vykonávanie práce podľa pokynov zamestnávateľa je základnou charakteristikou závislej práce. princíp osobnej závislosti a podriadenosti zamestnanca voči svojmu zamestnávateľovi najviac charakterizuje pracovný pomer ako záväzkový právny vzťah a súčasne ho odlišuje od iných druhov právnych vzťahov, najmä od občianskoprávných a obchodnoprávných vzťahov. pracovný pomer je na rozdiel od občianskoprávných a obchodnoprávných vzťahov založený na princípe podriadenosti a nadriadenosti. Preto pracovný pomer ako záväzkový právny vzťah nie je založený na princípe rovnosti.

Najpodstatnejšou právnou charakteristikou závislej práce je práca vykonávaná v pracovnom pomere. Výkon závislej práce nepozostáva z jedného pracovného výkonu, ale tvorí celý súbor pracovných činností zamestnanca, ktoré sa opakujú. Závislá práca má byť právom dovolená a súčasne zodpovedať dobrým mravom. Zákonník práce v §1ods.3 taktiež vymedzuje, čo závislou prácou nie je . Podľa citovaného ustanovenia závislou prácou nie je podnikanie, alebo iná zárobková činnosť založená na zmluvnom občianskoprávnom alebo zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov. Pozitívne vymedzenie živnosti je definované §2 zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní, (v znení neskorších zmien a doplnkov) v zmysle ktorého živnosťou sú nasledujúce kumulatívne znaky: sústavná činnosť, prevádzkovaná samostatne, vo vlastnom mene, na vlastnú zodpovednosť, za účelom dosiahnutia zisku a za podmienok ustanovených týmto zákonom (Žz). Závislou prácou nie je napr. práca:

- ktorú zamestnanec vykonáva nie osobne, ale prostredníctvom iných osôb, svojich rodinných príslušníkov, alebo iných fyzických , resp. právnických osôb na základe zmluvných občianskoprávných alebo obchodnoprávných vzťahov,
- ktorá je samostatnou a zamestnanec pri nej v žiadnom prípade nedostáva pokyny od zamestnávateľa – objednávateľa,

- ktorú zamestnanec vykonáva vo vlastnom mene pod vlastnou „značkou“, výsledok, alebo službu využívajú aj iní odberatelia,
- ktorú zamestnanec vykonáva bez určeného pracovného času, napr. dohodnú sa obe strany na dodávke určitých prác s uvedením termínu bez stanovenia harmonogramu prác,
- kedy zamestnanec pracuje vo vlastných priestoroch, kedy prenájom a ostatné náklady súvisia s výrobnými priestormi sú jeho vlastné náklady a
- kedy zamestnanec vo svojom mene a na vlastné náklady nakupuje potrebné vstupy – materiály a pod.

Zabezpečenie výkonu závislej práce v iných ako pracovnoprávných vzťahoch má nepriaznivé ekonomické dosahy; aj vo vzťahu k daňovým povinnostiam a neprímerane zvýhodňuje podnikateľov, ktorí sú zbavení akýchkoľvek povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov a odvodových povinností voči podnikateľom, ktorí zamestnávajú, ktorí zamestnávajú zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch, čím si zamestnávateľ vytvára neprímeranými prostriedkami konkurenčnú výhodu oproti tým zamestnávateľom, ktorí závislú prácu rešpektujú prostredníctvom pracovných pomerov.

Príslušné inšpektoráty práce vykonávajú dozor nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov a v prípade zistenia porušenia povinností z nich vyplývajúcich sú oprávnené voči zamestnávateľovi vyvodiť postih v zmysle zákona č.125/2006Z.z. o inšpekcii práce a o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

DISKUSIA

V aplikačnej praxi môžu nastať prípady, keď len tento právny znak pojmu závislej práce bude chýbať, lebo pri výkone práce bude zamestnanec používať svoj pracovný prostriedok, nie pracovný prostriedok zamestnávateľa. Napríklad elektrikár bude pri práci používať vlastnú vrtačku, stolár vodováhu, a pod. Ak vzniknú takéto situácie v praxi, za predpokladu, že všetky ostatné právne znaky závislej práce budú splnené, bolo by treba takúto prácu považovať za výkon závislej práce. Argumentom takéhoto výkladu je výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, ktorý musí byť v súlade s dobrými mravmi.

ANOTÁCIA

SR implementovala odporúčania Európskej stratégie zamestnanosti a ciele Lisabonskej stratégie do Národného akčného plánu zamestnanosti na roky 2004 - 2006. Zároveň v ňom deklarovala podporu cieľov EÚ - vybudovať konkurencieschopnú a dynamickú, na vedomostiach založenú ekonomiku s väčšou sociálnou súdržnosťou a s vyššou mierou zamestnanosti. V tejto súvislosti boli realizované významné legislatívne úpravy. K najvýznamnejším zmenám patrí prijatie novely Zákonníka práce; zákona č. 348/2007 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. Príspevok sa zaoberá aktuálnymi zmenami pracovno-právnych vzťahov.
stránky konferencie.

KLÚČOVÉ SLOVÁ

práca, zamestnávanie, zákon, novela zákona, stratégia, zamestnanosť, pracovno-právne vzťahy.

LITERATÚRA

1. <http://www.martinus.sk/knihy/vydavatelstvo/Ing-Miroslav-Mracko/> Zákonník práce 256 strán ISBN 8088929956
2. <http://www.zbierka.sk/default.aspx?sid=3&category=11>
3. <http://hnonline.sk/c1-22051660-co-hovori-legislativa-eu>
4. <http://hnonline.sk/c1-22051670-ako-nemat-problem-s-inspektormi>

KONTAKTNÁ ADRESA

JUDr. Mária DOBIŠOVÁ, Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre, Fakulta ekonomiky a manažmentu, Katedra manažmentu, Tr. A. Hlinku 2, 949 76, Nitra, maria.dobisova@fem.uniag.sk