

PLATFORMOVÁ EKONOMIKA: VÝZVY A PRÍLEŽITOSTI PRE EFEKTÍVNU PRÁVNÚ OCHRANU ZAMESTNANCOV

JUDr. Ádám Sípos, BSc (Hons)

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta
Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia
adam.sipos@flaw.uniba.sk

Platformová ekonomika: Výzvy a príležitosti pre efektívnu právnú ochranu zamestnancov

Tento príspevok sa venuje aktuálnej problematike platformovej ekonomiky v kontexte slovenského pracovného práva. Z formálnej stránky je príspevok rozdelený do troch hlavných častí. V prvej časti sa venujeme definícii základných pojmov a zanalyzujeme súčasný stav platformovej ekonomiky *in genere*. Druhá časť príspevku sa zameriava na stav *de lege lata* slovenského pracovného práva vo vzťahu k platformovej práci a rieši problémy spojené s platformovou ekonomikou, akým je napríklad *uberizácia* pracovnoprávných vzťahov a nelegálna práca. V poslednej časti sa detailnejšie zaoberáme legislatívnymi krokmi Európskej únie, ktoré majú vytvoriť komplexný a širokoplošný systém ochrany pracovných a sociálnych práv pracovníkov digitálnych platforiem. Cieľom tohto príspevku je analyzovať súčasný právny rámec ochrany platformových pracovníkov a zamyslieť sa nad otázkou, či tradičné ochranné mechanizmy slovenského pracovného práva postačujú na komplexnú ochranu pracovníkov v rámci platformovej ekonomiky. Prínosom tejto práce je zhodnotenie súčasného právneho stavu a identifikácia potenciálnych oblastí na zlepšenie ochrany pracovníkov v rámci platformovej ekonomike v Slovenskej republike.

The platform economy: challenges and opportunities for effective legal protection of employees

This paper deals with the current issue of the platform economy in the context of Slovak labour law. Formally, the paper is divided into three main parts. In the first part we define the basic concepts and analyze the

current state of the platform economy *in genere*. The second part of the paper focuses on the *de lege lata* state of Slovak labour law in relation to platform labour and addresses the problems associated with the platform economy, such as the *uberization* of labour relations and illegal work. In the last part, we examine in more detail the legislative steps taken by the European Union to create a comprehensive and broad-based system of labour and social rights protection for digital platform workers. The aim of this paper is to analyze the current legal framework for the protection of platform workers and to reflect on the question whether the traditional protection mechanisms of Slovak labour law are sufficient to comprehensively protect workers in the today's platform economy. The contribution of this paper is to assess the current legal situation and identify potential areas for improvement of the protection of workers in the platform economy in the Slovak Republic.

Kľúčové slová: platformová práca, uberizácia, právna ochrana, pracovnoprávny vzťah, obchodnoprávny vzťah, nová pracovnoprávna legislatíva

Keywords: platform work, uberization, legal protection, employment relationship, commercial relationship, new labour legislation

Úvod

K jedným z najväčších premien pracovného trhu za uplynulé desaťročie patrí nepochybne rapidný nástup online digitálnych platforiem. Z pohľadu odborníkov z oblasti pracovného práva je evidentné, že vývoj na pracovnom trhu spojený s rastom technologických inovácií v 21. storočí, najmä v „*post-covidovom*“ období, prináša mnohé vplyvy, ktoré nemožno prehliadať, a ktoré ovplyvňujú samotné pracovnoprávne aspekty tohto nového fenoménu. V tomto kontexte sa dá poukazovať na aktuálne právne výzvy z oblasti ochrany osobných údajov pracovníkov, právo zamestnancov na odpojenie ako aj na prudký vzostup nových neštandardných foriem práce, ktoré vybočujú z tradičného rámca pracovnoprávných vzťahov. Keďže novodobé formy práce operujú s prakticky neprehľaditeľným kvantom inovácií, ktoré sa rýchlo vyvíjajú vo všetkých možných smeroch, je mimoriadne dôležité, aby kompetentné orgány Európskej únie (ďalej len ako „EÚ“) spolu so zákonodarcami jednotlivých členských štátov EÚ dostatočne rýchlo a efektívne zareagovali na nové sociálnoekonomické fenomény, ktoré sú výsledkami globalizácie

a digitalizácie výkonu práce ako takej. Práca na digitálnych platformách ponúka pracujúcim subjektom príležitosť vykonávať prácu z ktoréhokoľvek miesta a v akomkoľvek vhodnom čase prijať prácu resp. pracovnú úlohu, ktorá vyhovuje ich rôznym preferenciám a možnostiam. Je potrebné však poukázať na skutočnosť, že vykonávanie spomínanej formy pracovnej činnosti so sebou prináša aj určité riziká, ktoré sa týkajú právneho postavenia spomínaných subjektov, otázky ich spravodlivej finančnej kompenzácie, ich pracovnoprávnej ochrany ako aj iných sociálnych benefitov. Príležitosti a riziká, ktorým pracovníci platformám čelia, sa v súčasnom sociálno-ekonomickom prostredí pomerne rýchlo menia, a preto je vytvorenie účinného a komplexného právneho rámca nevyhnutnosťou pre ich dôstojnú právnu ochranu. Tento nový koncept pracovného procesu viedol nielen k narušeniu jestvujúcich obchodných modelov, ale aj k narušeniu klasického vnímania pracovnoprávných vzťahov ako takých. Hlavným zámerom tohto príspevku je sústredenie sa na špecifický segment rozsiahleho systému neštandardných foriem prác, a to konkrétne problematike výkonu práce na digitálnych platformách a snažiť sa pouvažovať nad aktuálnou a komplexnou otázkou: *Sú tradičné ochranné inštitúty slovenského pracovného práva dostačujúce na komplexnú ochranu pracovníkov platformám?*

1. Platformová ekonomika – nová dimenzia pracovných možností

V kontexte súčasnej digitálnej a globalizovanej éry sme svedkami rozsiahleho dynamického nárastu nových elektronických resp. digitálnych pracovných foriem, ktoré prinášajú ďalšie príležitosti a pracovné miesta, ktoré sú dostupné prostredníctvom platformám rôznych online aplikácií. Pred samotnou analýzou postavenia platformovej práce v podmienkach slovenského právneho poriadku vysvetlíme obsah predmetného pojmu. Nové formy pracovných činností, ktoré sú výsledkami vyššie spomenutého procesu sú v juresprudencii označované ako „*neštandardné práce*“ (angl. non-standard work)¹ a práve jednu ich podkategóriu tvorí „*platformová práca*“ (angl. platform work).² Tento termín však iba čiastočne

¹ ILO: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva: International Labour Office, 2016, s. 39.

² PORUBAN, A. Skupinové zamestnávanie ako nový model práce. In: *Sdílená ekonomika sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 89.

zahrňuje širší zväzok anglických pojmov, medzi ktoré patria termíny akým je *crowd-work*,³ *gig-economy*⁴ ako aj *on-demand economy*.⁵ Chceme poukázať na skutočnosť, že veľmi často sa pojem „*zdieľaná ekonomika*“ (angl. *shared economy*) uvádza v aplikačnej praxi ako všeobecne schválený rámec pre jednotný komplex špecifickejších typov neštandardných pracovných činností. Tento konceptuálny výraz sa vyvíja z rozsiahlejšieho základu, v rámci ktorého vznikajú špecifické a užšie formy neštandardnej práce, ktoré disponujú kvalitatívne rozdielnymi (aj keď často minimálnymi) črtami resp. charakteristikami. Je však nutné zdôrazniť, že v aplikačnej praxi sa možno často stretávať s prelínaním resp. prekryvaním obsahu vyššie spomínaných pojmov, pretože niektoré pracovné aktivity neštandardných prác vykonávaných fyzickými osobami sa môžu v rôznych ohľadoch zhodovať s viacerými termínmi súčasne. Príkladom tejto situácie môže byť kuriér pracujúci pre rozvozovú spoločnosť, ktorý využíva mobilnú aplikáciu spoločnosti a občas poskytuje svoje služby na svojom vlastnom bicykli (napríklad počas víkendov). Jeho pracovné aktivity vykazujú prvky *platformovej práce* ako aj *zdieľanej ekonomiky*, avšak jeho prácu by bolo možné subsumovať aj do kategórií akým je *gig economy* a *on-demand economy*.

V pomerne krátkom časovom rámci došlo k sériu nepriaznivých udalostí, ktoré následne prerástli do rozsiahlej a veľmi komplexnej viacrozmernej globálnej krízy. V priebehu posledných rokov obyvatelia európskeho kontinentu boli vystavení nielen náročným následkom smrteľnej globálnej pandémie, ale aj negatívnym dôsledkom stále trvajúcej ruskej vojenskej invázie na Ukrajinu. Súčasná energetická kríza, zvýšená migrácia a rapídna inflácia sú výsledkom reťazovej reakcie, ktorej pôvod spočíva práve v prísnych protipandemických opatreniach a neistote v oblasti regionálnej bezpečnosti, ktoré ju spustili. Zo spomínaných faktorov vznikali predpoklady pre súčasnú hospodársku recesiu, ktorá vyvoláva neistotu

³ Forma práce, ktorá spočíva v prenesení práce, vykonávanej povereným pracovníkom (zamestnancom, SZČO alebo samostatnou firmou), na vopred nedefinovanú, zvyčajne početnú skupinu osôb prostredníctvom otvorenej výzvy, ktorá sa zvyčajne uskutočňuje cez internet. Pozri: ILO: *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. Geneva: ILO, 2018, s. 3.

⁴ Nový atypický ekonomický model zahrnujúci krátkodobé, ale zároveň ekonomicky významné aktivity, ktoré sa opakujú s rôznou pravidelnosťou.

⁵ Tento ekonomický systém spočíva v dostupnosti a ochote subjektov realizovať ekonomické aktivity na základe konkrétnych objednávok, pričom dodržiavajú požadovaný rozsah a časový rámec pracovných úloh.

vo veľkej časti obyvateľstva nášho regiónu. Práve tieto uvedené dôvody viedli k rýchlemu vzostupu popularity platformovej práce, čo potvrdzujú aj štatistiky.⁶ V súčasnosti je takmer 30 miliónov ekonomicky aktívnych jednotlivcov na rôznych digitálnych platformách. Očakáva sa, že do roku 2025 sa tento počet zvýši na 43 miliónov. Spomínaný 52 % nárast naznačuje, že platformová ekonomika bude zohrávať kľúčovú úlohu pri podporovaní hospodárskeho rastu EÚ a znížení nezamestnanosti na kontinente.

Počas pandémie COVID-19 došlo k výraznému zvýšeniu aktivít na digitálnych platformách, pričom výkon predmetnej činnosti sa v tomto období stala primárnym príjmom pre mnohých. Predmetný vývoj bol čiastočne spôsobený zvýšeným dopytom po doručovaní hotového jedla a potravinových produktov. Zároveň je dôležité zdôrazniť, že platformová práca sa stala hnacím motorom inovácií a znižovaní nezamestnanosti *in genere*.⁷ V súčasnej „post-covidovej“ ére platformová práca v oblasti dopravy a taxislužieb zabezpečuje mnohým migrantom stály príjem a tým aj ekonomickú a sociálnu stabilitu.⁸ Vo väčšine prípadov je práca na platformách doplnkovým zdrojom príjmu vo vzťahu k „hlavnému“ zamestnaniu. Nemožno však prehliadnuť, že pre určité skupiny platformových pracovníkov sa táto forma práce stala hlavným zdrojom príjmu. Výhody platformových prác, ako je napríklad flexibilita a relatívne nízke nároky na kvalifikáciu pracovníkov, spolu s jednoduchým výberovým procesom, robia z platformovej práce veľmi atraktívnu formu ekonomickej činnosti. S narastajúcou popularitou tejto pracovnej formy sa však stáva nevyhnutným zabezpečiť účinnú reguláciu, ktorá momentálne v Slovenskej republike a ani na úrovni EÚ nie je dostatočne uspokojivá.

⁶ RADA EÚ. *Infografika – Pracovníci digitálnych platforiem v EÚ* [online]. Consilium Europa, 2023 [cit. 09-09-2023]. Dostupné na: <https://www.consilium.europa.eu/sk/infographics/digital-platform-workers/>

⁷ RADA EÚ. *Pravidlá EÚ týkajúce sa práce pre platformy* [online]. Consilium Europa, 2023 [cit. 09-09-2023]. Dostupný na: <https://www.consilium.europa.eu/sk/policies/platform-work-eu/>

⁸ ILO. *Decent work in the platform economy* [online]. Geneva:International Labour Office,2022, s. 22. [cit. 09-09-2023]. Dostupné na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_855048.pdf a KOWALIK, Z., LEWANDOWSKI, P., KACZMARCZYK, P. Job Quality Gaps between Migrant and Native Gig Workers: Evidence from Poland.In: *IZA Discussion Paper Series*, Bonn: Institute of Labor Economics,2023, No. 16216. s.10.

2. Platformová práca v podmienkach „klasického“ slovenského pracovného práva

V súčasnom *stave de lege lata* slovenský právny poriadok ponúka relatívne širokú škálu možností pre pracovníkov digitálnych platforiem pri výbere právneho statusu pre výkon ich činností v rámci platformovej ekonomiky. V zmysle slovenského pracovného práva môže osoba vykonať prácu na digitálnej platforme ako zamestnanec v pracovnom pomere⁹ alebo ako „dohodár“ na základe dohôd o prácach vykonaných pracovného pomeru.¹⁰ V prípade, ak vykonaná práca nevykazuje znaky závislej práce zmysle ustanovenia § 1 ods. 2 Zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len ako „ZP“) t. j. ak subjekt danú prácu nevykonáva vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa, osobne pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom, tak môže vykonávať danú ekonomicky významnú činnosť vo vzťahu k platformám v obchodnoprávnom režime.¹¹ V aplikačnej praxi však často dochádza k nesprávnej klasifikácii platformových pracovníkov. Táto nesprávna kvalifikácia môže mať čisto náhodný charakter, avšak v mnohých prípadoch ide o vedomé konanie zo strany platforiem alebo v niektorých prípadoch aj zo strany pracovníkov. Nie je tajomstvom, že väčšina subjektov pôsobiacich v rámci platformových prác vykonáva svoju činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby (ďalej len ako „SZČO“). Podľa odhadov Európskej komisie k prvej polovici roku 2023 bolo približne 5 a pol milióna pracovníkov nesprávne zaklasifikovaných ako podnikateľov napriek skutočnosti, že spĺňajú všetky kvalifikačné znaky na to, aby boli označení za zamestnancov.¹² Táto štatistika je alarmujúca vzhľadom na to, že každý piaty človek pracujúci v platformovej ekonomike v rámci EÚ je pozbavený resp. limitovaný v realizácii svojich práv vyplývajúcich z pracovnoprávnych predpisov. Napriek tomu, že v čase písania tohto príspevku nie je možné presne určiť počet takto nesprávne zaradených subjektov

⁹ § 41 a nasl. Zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len ako „ZP“)

¹⁰ § 223 a nasl. ZP

¹¹ Ako podnikateľ v zmysle ustanovení § 2 ods. 2 Zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník (spravidla v postavení SZČO).

¹² RADA EÚ. Pravidlá EÚ týkajúce sa práce pre platformy [online]. Consilium Europa, 2023 [cit. 09-09-2023]. Dostupné na: <https://www.consilium.europa.eu/sk/policies/platform-work-eu/>

v rámci Slovenskej republiky, je dôvodne predpokladať¹³, že pomer nesprávne zakvalifikovaných platformových pracovníkov nie je na ústupe. Domnievame sa, že „tradičné“ právne inštitúty slovenského pracovného práva neberú do úvahy špecifický charakter platformovej práce, ktorá v mnohých inšanciách môže vykazovať definičné znaky viacerých „klasických“ inštitútov pracovného práva a v niektorých situáciách aj obchodného práva. Je potrebné si uvedomiť, že *in genere* platformová práca disponuje rozdielnymi charakteristikami ako iné „typické“ formy práce. Medzi hlavné diferencujúce znaky patrí skutočnosť, že v danom prípade výkon práce je vždy realizovaný priamo na digitálnych platformách resp. ich prostredníctvom. Pracovník platformy pri splnení svojich pracovných úloh konštantne zanecháva svoje digitálne stopy a môže byť (a spravidla aj je) *de facto* bez prerušenia monitorovaný svojím „zamestnávateľom“ t. j. – platformou.¹⁴ Ďalej chceme poukázať na skutočnosť, že dynamika vzťahov platformových prác sa výrazne líši od tradičných foriem prác. Súvisí to najmä s tým, že predmetné vzťahy nezahŕňajú fundamentálnu dvojstrannú vertikálnu povahu pracovnoprávných vzťahov, v ktorých vystupujú vždy dva subjekty a to zamestnanec a zamestnávateľ. V prípade platformovej práce ide o špecifickú formu ekonomicky významnej činnosti s unikátnou trojčlennou štruktúrou, zahrnujúcou okrem vyššie spomenutých tradičných aktérov aj konečných užívateľov daných platformových služieb – zákazníkov.¹⁵ Práve z tohto dôvodu je klasický koncept vzťahu nadradenosti a podriadenosti narušený, kvôli čomu v praxi môžu vznikať nejasnosti napríklad vo vzťahu zodpovednostných vzťahov. Ďalšiu rozdielnu charakteristiku predmetnej formy neštandardnej práce tvorí vysoká flexibilita, ako aj špecifická forma odmeňovania, ktorá je spravidla založená na

¹³ Vychádzame z dát získaných z analýzy, ktoré jasne demonštrujú tento trend. V uplynulom roku sme boli svedkami zaznamenania historicky najvyššieho počtu novoregistrovaných živností v Slovenskej republike. Na základe podrobného prieskumu, vykonaného ku koncu minulého roka, sa v Slovenskej republike zaregistrovalo viac ako päťstodvadsaťtisíc fyzických osôb, aktívne vykonávajúcich podnikateľskú činnosť. Zdroj: FINREPORT SK. *Na Slovensku je po prvý raz viac ako pol milióna živnostníkov*, 2023 [cit. 09-09-2023]. Dostupné na: <https://www.finreport.sk/podnikanie/na-slovensku-je-po-prvy-raz-viac-ako-pol-miliona-zivnostnikov/>.

¹⁴ RÁCZ-ANTAL, I. *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire*. Budapest: Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2022, s. 204.

¹⁵ FLORISSON, R. a MANDL, I. *Platform Work: Types and Implications for Work and Employment—Literature Review* [online]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010 [cit. 09-09-2023]. s. 57. Dostupné na: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef18004.pdf>.

osobitnom vyplácaní honoráru za konkrétnu realizovanú úlohu, ktorá má v podstate funkciu mzdy, avšak môže byť na základe vonkajších faktorov menená. Cena za poskytovanú službu resp. prácu je zvyčajne stanovená platformou a vytvárajúc pre subjekty platformovej práce dynamický charakter odmeňovania.

Z dôvodu vyššie uvedených rozdielov je platformová práca v súčasnom stave *de lege lata* v slovenskom pracovnom práve v aplikačnej praxi ťažko kvalifikovateľná pod konkrétne pracovnoprávne inštitúty. Samozrejme je potrebné zdôrazniť, že súčasné inštitúty pracovného práva vo vzťahu k platformovej práci ako takej nie sú nepoužiteľné, avšak len čiastočne zastrešujú charakter tejto formy práce, z čoho v praxi vznikajú mnohé negatívne dôsledky. Jedným z nich je novodobý fenomén *uberizácie* pracovnoprávnych vzťahov, ktorý je *de facto* novodobou podobou Švaresystému, v rámci ktorého dochádza k „zamestnaniu podnikateľov“ tým, že podnikateľské subjekty realizujú svoje podnikanie v spolupráci s ďalšími podnikateľmi, i keď spomínané fyzické osoby by mohli (aj mali) uskutočňovať danú činnosť v pozícii zamestnancov t. j. v pracovnoprávnom režime v zmysle Zákonníka práce.¹⁶ *Uberizácia* je jedna z moderných foriem spomínaných praktík, kedy v aplikačnej praxi dochádza k nedovolenému zamestnávaniu jednotlivcov disponujúcich so živnostenským oprávnením, spravidla vo vzťahu k úplne alebo čiastočne digitalizovaným prácam resp. pracovným miestam. *Uberizáciu* možno zaradiť pod juresprudenciou označenou širšou kategóriou nútených živností, kedy je zamestnanec donútený zo strany svojho zamestnávateľa, aby prešiel z pracovného pomeru alebo iného pracovnoprávneho vzťahu na status živnostníka – SZČO. V mnohých prípadoch však nedochádza ani k pretransformovaniu pracovných vzťahov na iné právne vzťahy, ale už od samého začiatku, teda od vzniku záväzkového vzťahu, zmluvné strany fungujú v inom právnom režime než pracovnoprávnom. Často je tento proces iniciovaný zo strany samotných „zamestnancov“, ktorí sú motivovaní vykonávať závislú prácu¹⁷ predovšetkým z dôvodu krátkodobých finančných ziskov.¹⁸ Naopak, hlavným zámerom zamestnávateľa v tomto procese

¹⁶ HAMULÁK, J. *Legal or illegal: právno-teoretické východiská a aplikačné problémy nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania v Slovenskej republike*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2017, s. 42.

¹⁷ Pozri ustanovenie § 1 ods. 2 ZP

¹⁸ V prípade, ak fyzická osoba v roku 2022 sa rozhodla, že bude vykonávať svoju činnosť v pracovnom pomere za 1000 EUR, tak z jeho hrubej mzdy odvody predstavovali výšku

je najmä dosiahnutie zániku povinnosti poskytovať rôzne náhrady mzdy, akým je napríklad náhrada mzdy za sviatok v zmysle ustanovenia § 122 a nas. ZP, zbavenie sa zodpovednosti za škodu v prípade pracovných úrazov a chorôb z povolania a vyhnutie sa platby sociálnych odvodov za subjekty pracujúce v pracovnoprávných vzťahoch. Chceme poukázať na skutočnosť, že pre zamestnancov *uberizácia* spravidla prináša mnohé negatívne sociálne následky ako aj stratu sociálnych istôt a benefitov vyplývajúcich z pracovného pomeru.¹⁹ Navyše benefity, ktoré vyplývajú z takejto formy výkonu práce, akým je flexibilita a zvýšená možnosť osobného rozvoja sú častokrát len akýmiisi ilúziami, ktoré pomerne rýchlo zaniknú v dôsledku prísnych zmluvných podmienok takéhoto fingovaného pracovnoprávneho vzťahu. Dobrým príkladom tejto absurdnej situácie je zakotvenie zákazu výkonu inej zárobkovej činnosti podnikateľom – SZČO, inšpirovaného priamo ustanovením § 83 ZP. V zmysle slovenského pracovného práva počas celého trvania pracovného pomeru to znamená, že aj v prípadoch čerpania dovolenky, rovnako aj počas skúšobnej a výpovednej doby, ako aj pri trvaní prekážok v práci, platí prísny zákaz vykonávania konkurenčnej činnosti zamestnanca.²⁰ Domnievame sa, že zakotvenie generálneho zákazu konkurencie vykonať inú zárobkovú činnosť samostatne zárobkovo činným osobám pri výkone podnikateľskej činnosti, je len ďalším jednoznačným prejavom *uberizácie* pracovnoprávných vzťahov. Navyše, takáto limitácia SZČO v rámci obchodnoprávných vzťahov je v rozpore so základnou koncepciou podnikania, ktorá spočíva v osobnej autonómii jednotlivca a slobode výberu z rôznych obchodných príležitostí.

134,00 EUR. Čo sa týka výšky dane, v prípade, ak u svojho zamestnávateľa si uplatňovala nárok na nezdaniteľnú časť základu dane na daňovníka, tak mesačne sa mu z hrubej mzdy zamestnávateľ strhával sumu vo výške 92,03 EUR. Takáto osoba mala **čistú mesačnú mzdu vo výške 773,97 EUR**. Na druhej strane, ak sa tá istá fyzická osoba v roku 2022 rozhodla, že bude tú istú ekonomickú činnosť vykonávať ako SZČO a sa dohodla s odberateľom (zamestnávateľom) na odmene vo výške cenný práce t. j. 1352 EUR (hrubá mzda vo výške 1000 EUR a odvody zamestnávateľa, ktoré predstavujú sumu 352 EUR). Jeho čistý mesačný príjem po splnení svojich daňových a odvodových povinností **bol výške 1084,91 EUR**. Pozri: JASPIS. *Odmena za prácu: vychádza lepšie živnosť alebo trvalý pracovný pomer?* [online]. [cit. 11-09-2023] Dostupné na: <https://jaspis.sk/aktuality/odmena-za-pracu-zivnost-trvaly-pracovny-pomer>

¹⁹ KURIL, J, et al. *Pracovné právo*. Bratislava: Vysoká škola ekonómie a manažmentu verejnej správy, 2014, s. 17 – 18.

²⁰ RAK, P. Lojalita zamestnanca. Bratislavské právnické fórum 2022 In: *Bratislavské právnické fórum 2022* [elektronický dokument]: *raison d'être pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia na Slovensku - 100 rokov vývoja a vyhladky do budúcnosti* 1. vyd. – Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave. Právnická fakulta UK, 2022, s. 122.

Samozrejme, v aplikačnej praxi nie je ojedinelou situáciou, kedy „zamestnancovi“ (teda SZČO) okrem zákazu výkonu inej zárobkovej činnosti je aj v rámci konkrétneho záväzkového vzťahu zakotvený inštitút rovnaký konkurenčnej doložky inšpirovaný ustanovením § 83a ZP.

Ďalším veľkým problémom vyplývajúcim z predmetného nežiadúceho trendu je problematika stálej dostupnosti pracujúcich subjektov pre „zamestnávateľa“. Ochrana rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom (ang. *work-life balance*) je vo vysoko *uberizovaných* prácach, akými sú platformová práca a „práce na diaľku“ (telepráca, domácka práca a home-office) stále väčším problémom. Kultúra nepretržitej dostupnosti spolu s právom na odpojenie sú veľmi aktuálnou problematikou neštandardných resp. atypických foriem práce.²¹ Tento problém je predmetom záujmu aj na úrovni najvyšších inštitúcií Európskej únie.²² Je dôležité zdôrazniť, že na vyššie spomenutú problematiku poukázali odborníci pred viac ako desiatimi rokmi. Štúdia z roku 2011, ktorá sa zameriavala na jednotlivcov vykonávajúcich samostatnú zárobkovú činnosť v predmetnom kontexte, dôrazne poukázala na potrebu pracovať dlhé hodiny, aby si predmetní jednotlivci zabezpečili ich sociálne potreby. Z tohto hľadiska sa predpokladá, že tí, ktorí sa angažujú v podnikaní na vlastnú päsť, budú nútení ignorovať tradičné hranice, ktoré kedysi oddeľovali pracovný život od toho súkromného. Výsledkom môže byť nadmerné pracovné zaťaženie a vyhorenie, ktoré môžu nastať pomerne rýchlo.²³

S určitými rozdielmi na úrovni právnej a sociálnej ochrany pracovníkov platformových prác v porovnaní s „klasickými zamestnancami“ v oblasti pracovného času, minimálnej mzdy a hmotného zabezpečenia, sa vyskytuje aj ďalšia problematika, ktorá býva často prehliadaná, a to nielen laikmi, ale aj odborníkmi. Konkrétne ide o otázku kontroly a monitorovania pracovníkov pôsobiacich

²¹ BEZÁKOVÁ, N. Home Office a jeho právny základ v r. 2022 In: *Milníky práva v stredo európskom priestore 2022* [elektronický dokument]: Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov, 1. vyd. – Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave. Právnická fakulta UK, 2022, s. 274.

²² Pozri: Uznesenie Európskeho parlamentu z 21. januára 2021 s odporúčaniami pre Komisiu, pokiaľ ide o právo na odpojenie (2019/2181(INL)) a Uznesenia Európskeho parlamentu zo dňa 21. januára 2021 s odporúčaniami pre Komisiu, pokiaľ ide o právo na odpojenie (2019/2181(INL))

²³ FLEMING, P. The Human Capital Hoax: Work, Debt and Insecurity in the Era of Uberization. In: *Organization Studies*. Los Angeles: Sage Publications, Vyd. 38, 2017, s. 703-709.

v rámci digitálnych platformách. Trvalý monitoring pracovníkov prostredníctvom online hodnotení zo strany externých subjektov – klientov je novým aspektom, ktorý je následkom digitalizácie práce a získava stále väčší význam v kontexte neštandardných foriem práce. Spomínaný systém digitálneho hodnotenia (spravidla prebieha na diaľku resp. online) slúži ako nepretržitý nástroj na posudzovanie výkonnosti platformových pracovníkov. Mechanizmus predmetného hodnotenia tak slúži nielen na efektívne usmerňovanie pracovných procesov, ale aj na monitorovanie úrovne spokojnosti klientov a na hodnotenie kompetencií pracovníkov v porovnaní s konkurenciou. Je však dôležité si uvedomiť, že takýto systém externého (často anonymného) hodnotenia môže mať nepriaznivý vplyv na pracovné podmienky zamestnancov resp. pracovníkov platforiem. Záporné recenzie, ktoré sa často zakladajú na subjektívnych hodnoteniach a emóciách zákazníkov platforiem, môžu vážne ovplyvniť budúce pracovné príležitosti dotknutých subjektov a v niektorých prípadoch viesť k rýchlemu vylúčeniu pracovníkov z danej digitálnej platformy.²⁴ Samozrejme nemožno opomenúť komplexnú problematiku monitorovania pracovníkov zo strany platforiem v pozícií zamestnávateľov, ktorá napriek skutočností, že nie je novým fenoménom, avšak v kontexte digitálnych platforiem nadobudla nové rozmery.

3. Európska legislatíva – univerzálny prístup ku komplexnej problematike?

Európska komisia spoločne s odborníkmi v oblasti pracovného práva dlhodobo upozorňuje na potrebu riešiť stále pretrvávajúcu otázku správnej právnej klasifikácie pracujúcich subjektov v rámci platformovej ekonomiky. V praxi je často aplikovaná dlhodobá nesprávna kategorizácia platformových pracovníkov (ako „spolupracujúcich“ resp. partnerských subjektov vykonávajúcich určitú prácu v právnom statuse podnikateľov) zo strany platforiem, aj keď realizované činnosti týchto osôb vykazujú jednoznačné znaky závislej práce, priamo posilňuje už vyššie spomenuté stále rastúce trendy *uberizácie* ako aj Švarcsystému resp. môže zvyšovať fenomén

²⁴ LADIVEROVÁ, E. Crowdwork – človek ako služba. In: *Milníky práva v stredoeurópskom priestore 2022* [elektronický dokument]: Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov. 1. vyd. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave. Právnická fakulta UK, 2022, s. 258.

nelegálnej práce *in genere*. Kompetentné orgány Európskej únie aktívne riešia otázku platformových pracovníkov a samotných platforiem už vyše tri roky. Tento proces bol vzhľadom na komplexitu a citlivosť tejto témy relatívne zdĺhavý aj na pomery inštitúcií EÚ. Navyše je potrebné zdôrazniť, že finalizácia a skutočná implementácia týchto nových pravidiel ešte zďaleka nie je ukončená. V roku 2019 Rada EÚ iniciovala diskusiu o nových paradigmách práce a prijala dôležité uznesenia týkajúce sa tejto problematiky. V svojom závere na danú tému Rada zdôraznila, že je nevyhnutné, aby Európska komisia podnikla kroky na preskúmanie možností, ako zabezpečiť ochranu pracovníkov digitálnych platforiem prostredníctvom vhodných legislatívnych opatrení. Spomínané preskúmanie sa zameralo na problematiku pracovných a sociálnych práv a snažila identifikovať potenciálne oblasti zraniteľnosti pracovníkov v súvislosti s neštandardnými formami práce. V snahe nájsť efektívne riešenia, ktoré by mohli byť implementované prostredníctvom smernice s cieľom zabezpečiť pracovníkom platforiem adekvátnu právnu ochranu v rapídne vyvíjajúcich pracovných podmienkach, Európska komisia predložila Európskemu parlamentu ako aj Rade EÚ na konci roku 2021 návrh týkajúci sa tejto problematike.²⁵

Predmetným návrhom smernice sa zavádzajú dve fundamentálne zmeny v tejto oblasti a to:

1. Vytváranie jednotného mechanizmu pre správnu klasifikáciu subjektov pracujúcich v rámci platformovej ekonomiky. Predmetný systém by mal byť postavený na *vyvrátiteľnej domnienke pracovného pomeru (zamestnanosti)* medzi digitálnou platformou a jej pracovníkom. To znamená, že *„osoba sa považuje za pracovníka, ak sú splnené tri zo siedmich kritérií uvedených nižšie:*

- I. *Digitálna pracovná platforma určuje hornú hranicu výšky odmeňovania.*
- II. *Digitálna pracovná platforma vyžaduje, aby osoba dodržiavala určité pravidlá týkajúce sa vzhľadu, správania voči príjemcovi služby alebo výkonu práce.*
- III. *Digitálna pracovná platforma dohliada na výkon práce, a to aj pomocou elektronických prostriedkov.*
- IV. *Digitálna pracovná platforma obmedzuje slobodu zvoliť si pracovný čas alebo obdobie neprítomnosti.*

²⁵ RADA EÚ. *Pravidlá EÚ týkajúce sa práce pre platformy* [online]. Consilium Europa, 2023 [cit. 09-09-2023]. Dostupné na: <https://www.consilium.europa.eu/sk/policies/platform-work-eu/>

- V. *Digitálna pracovná platforma obmedzuje slobodu prijímať alebo odmietat' úlohy.*
- VI. *Digitálna pracovná platforma obmedzuje slobodu využívať subdodávateľov alebo náhradníkov.*
- VII. *Digitálna pracovná platforma obmedzuje možnosti vybudovať si klientsku základňu alebo vykonávať prácu pre akúkoľvek tretiu stranu.*²⁶

Samozrejme pôjde o vyvrátiteľnú prezumpciu, tým pádom digitálna platforma, ktorá v danom prípade znáša dôkazné bremeno, bude môcť v rámci konkrétneho procesu preukázať neexistenciu pracovnoprávneho vzťahu aj v prípade splnení vyššie vymenovaných podmienok.

2. Druhý zásadný prínos navrhovanej smernice sa týka automatizovaných sledovacích a rozhodovacích systémov digitálnych platforiem, ktoré po novom majú byť kontrolované kompetentnými fyzickými osobami. Týmto krokom bude platformovým pracovníkom zabezpečená garancia ľudského dohľadu, pri momentálne spravídla čisto automatizovaných procesoch, týkajúcich sa zásadných pracovných otázok. Táto zmena má posilniť transparentnosť automatizovaných úkonov digitálnych platforiem.²⁷ V lete tohto roku EÚ dosiahla dôležitý míľnik v procese prijímania smernice na ochranu pracovníkov pôsobiacich na digitálnych platformách. Dňa 12. júna Rada prijala svoje stanovisko k návrhu smernice Európskej komisie. Týmto krokom sa EÚ posunula bližšie k prijatiu prvého komplexného európskeho právneho predpisu, ktorý má za cieľ okrem iného chrániť právny status osôb pracujúcich v rámci platformovej ekonomiky. Samozrejme vítame kroky EÚ vzhľadom na skutočnosť, že táto zmena bola potrebná už dlhší čas. I keď analýza finálneho znenia navrhovanej smernice, ako aj efektivity jej samotného obsahu v aplikačnej praxi je priskorá, na závere tejto kapitoly sa chceme venovať otázke mechanizmu návrhovej smernice, ktorý je založený na prezumpciu zamestnávania. Myšlienka právnej domnienky existencie pracovného pomeru nie je medzi odborníkmi neznámou ideou. Toman napríklad vo vzťahu k interpretačným otázkam závislej práce navrhol, že pri výskyte určitých pochybností by platila vyvrátiteľná domnienka resp. prezumpcia v zmysle ktorej, „*vzťah medzi osobou, ktorá užíva prácu iného a osobou, ktorá ju osobne vykonáva pre túto osobu, je*

²⁶ Tamtiež

²⁷ Návrh smernice Európskeho Parlamentu a Rady o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy v Bruseli 9. 12. 2021 (762 final, 2021/0414 (cod)).

*pracovnoprávnym vzťahom podľa Zákonníka práce...*²⁸ Rovnako i samotné využitie takejto vyvrátiteľnej prezumpcie nie je neobvyklým opatrením v aplikačnej praxi. V spojených štátoch amerických už bola implementovaná takáto vyvrátiteľná právna prezumpcia na vyriešenie problematiky chybného klasifikovania pracovníkov platforiem v rámci iniciatívy AB5.²⁹ Rovnako to je aj na európskom kontinente, kde momentálne je desať členských štátov Európskej únie, disponujúcich právnym poriadkom, v rámci ktorých je zakotvená nejaká forma právnej prezumpcie. Je však dôležité poukázať na skutočnosť, že spomínané právne mechanizmy týchto členských štátov majú spravidla všeobecný charakter resp. vo vybraných prípadoch sa vzťahujú na užšiu skupinu subjektov alebo na jednotlivé sektory. Navyše, žiadny z pracovnoprávných inštitútov predmetného charakteru nebol stanovený s úmyslom riešiť problematiku nesprávnej klasifikácie v rámci platformovej ekonomiky. Hlavným dôvodom pre túto absenciu bola skutočnosť, že v období, keď boli tieto inštitúty vytvorené, nebola platformová práca ešte takým rozšíreným fenoménom.³⁰ V tejto inštancii však vzniká legitímna otázka, či plánovaný všeobecný mechanizmus EÚ, založený na vyvrátiteľnej právnej domnienke zamestnanosti, je efektívnym a vhodným celoplošným riešením pre túto problematiku v rámci EÚ. Kullmann zadefinovala dve hlavné negatíva tohto systému. Prvá z týchto problémov bolo identifikovaná vo výročnej správe Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci z roku 2017.³¹ V spomínanom dokumente bolo zdôraznené, že zákonná domnienka by mohla naraziť na ťažkosti spojené s klasifikáciou a nevedela by vo veľkej miere vyriešiť súčasné problémy platformových pracovníkov. Argumentom proti potenciálnej neefektívnosti zavedenej právnej domnienky je to, že by stále vyžadovala individuálny prístup pri klasifikácii, najmä pri riešení sporov pred kompetentnými orgánmi alebo súdmi. Súhlasíme s názorom Kullmannovej, podľa ktorého tento argument nie je dostatočne

²⁸ BARANCOVÁ, H. et al. *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Praha: Aleš Čeněk, 2009, s. 143.

²⁹ PRINCE, S. J. The AB5 Experiment - Should States Adopt California's Worker Classification Law? [online] In: *American University Business Law Review*. Vyd. 43. 2022, [cit. 12-09-2023] s. 47. Dostupné na: <https://ideas.dickinsonlaw.psu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1330&context=fac-works>

³⁰ KULLMANN, M. Platformisation' of Work: An EU Perspective on Introducing a Legal Presumption. In: *European Labour Law Journal*, Vyd. 13(1), 66–80. 2022, s. 76. DOI: 10.1177/20319525211063112

³¹ Pozri: EU-OSHA. *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*. 2017, s. 5.

presvedčivý, a to z dôvodu, že kategorizácia vždy a v každom prípade vyžaduje individuálne posúdenie, či už vo vzťahu k právnej domnienke alebo bez nej. Druhým argumentom je, že v prípade splnenia konkrétnych podmienok by zo zákona platila prezumpcia, že určité subjekty sú zamestnancami. Tým pádom by zamestnávateľa – platformy museli uniesť bremeno dôkazov pri tvrdení opaku. Je dôvodné predpokladať, že nie každý prípad bude individuálne posudzovaný pred kompetentnými orgánmi.³² Ďalším potenciálnym obmedzením zavedenia predmetného nového právneho nástroja na úrovni EÚ je, že takýto inštrument by mohol motivovať zamestnávateľov k upravovaniu metód organizácie ich pracovného procesu. Toto by mohlo viesť k novým otázkam týkajúcim sa právnej neistoty.³³ Ako sa hovorí, kde je problém, tam je aj riešenie, a je veľmi pravdepodobné, že mnohým zamestnávateľom (ako aj niektorým pracovníkom) náhla zmena v právnom statuse zamestnancov neposlúži. Je dôležité zvážiť, prečo mnohí ľudia svojvoľne radšej vykonávajú závislú prácu v pozícii SZČO, a prečo sa rozhodli pre tento právny režim, než pre tradičný pracovný pomer. Zastávame názor, že to súvisí najmä s krátkodobými finančnými výhodami tejto formy práce. Práve z tohto dôvodu by kompetentné subjekty mali považovať nad vytvorením nového pracovnoprávneho inštitútu, ktorý by jednak reflektoval špecifiká tejto novodobej formy práce a ponúkal daňové a ďalšie sociálne výhody, ktoré sú spojené s podnikaním ako takým. Napriek uvedenému argumentu sme presvedčení, že zavedenie takéhoto všeobecného systému bude zabezpečovať najširšiu a najkomplexnejšiu ochranu platformových pracovníkov v rámci EÚ. Samozrejme, pri implementácii smernice môžu nastať isté odchýlky v právnej ochrane platformových pracovníkov v jednotlivých krajinách EÚ, avšak smernicou budú stanovené minimálne požiadavky s cieľom zaručiť pracovnoprávnu ochranu v oblasti platformovej ekonomiky v každej krajine EÚ. Navyše jednotnými pravidlami v oblasti pracovnoprávnej ochrany platformových pracovníkov bude posilnená právna istota *in genere*, vďaka ktorej odborové organizácie budú mať jednoduchšiu úlohu pri zastupovaní pracovníkov platformami v rámci záležitostí týkajúcich sa kolektívneho pracovného práva, pretože identifikácia zamestnancov bude rýchlejšia a jasnejšia. Je dôležité

³² KULLMANN, M. Platformisation' of Work: An EU Perspective on Introducing a Legal Presumption. In: *European Labour Law Journal*, Vyd. 13(1), 66–80. 2022, s. 73. DOI: 10.1177/20319525211063112

³³ Tamtiež

poukázať na skutočnosť, že vďaka jednotným pravidlám bude aj práca kompetentných orgánov (Národný Inšpektorát práce a Inšpekcie práce) uľahčená v procese identifikácie nelegálneho zamestnávania v rámci platformovej ekonomiky. Na záver by sme chceli zdôrazniť dôležitosť kombinácie správnych legislatívnych opatrení s efektívnym dohľadom, a v prípade porušenia právnych povinností, prísnych sankcií. Dozor a monitorovanie sú kľúčové pre zachovanie obsahu pracovnoprávnych noriem pre všetkých zamestnancov vrátane tých, ktoré pôsobia v čoraz väčšej platformovej ekonomike.

Záver

Práca na digitálnych platformách prináša mnoho výhod, najvýznamnejšou z nich je schopnosť efektívne využiť ponúknutú prácu s jeho aktuálnym dopytom, avšak mechanizmus a fungovanie platformovej ekonomiky prináša aj mnohé nevýhody pre platformových pracovníkov. Kombinácia vysokej sťaživosti, prísnych podmienok práce spolu s konštantou skrutíniou platforiem resp. klientov často vedie k tomu, že pracovníci platforiem prichádzajú o svoje sociálne zabezpečenie zo dňa na deň. Je dôvodné predpokladať, že s narastajúcou popularitou práce na platformách sa bude zvyšovať aj trend „uberizácie“ pracovných vzťahov. Tento jav je predovšetkým spôsobený tým, že súčasné právne inštitúty v rámci slovenského pracovného práva nedokážu adekvátne zohľadniť špecifický charakter platformovej práce. EÚ si stanovila za cieľ zefektívniť ochranu pracovníkov platforiem pred nesprávnou právnou klasifikáciou, a to prostredníctvom zavedenia všeobecného systému založeného na prezumpcii zamestnávania. Napriek skutočnosti, že predmetným systémom by otázka nesprávnej kvalifikácie platformových pracovníkov mohla byť vyriešená, v súčasnosti na Slovensku stále chýba pracovnoprávny inštitút, ktorý by dostatočne vedel zabezpečiť komplexnú ochranu pracovníkov platforiem berúc do úvahy špecifickosť tejto formy práce. Preto je nevyhnutné, aby slovenský zákonodarca, okrem správneho zakotvenia právneho mechanizmu EÚ, aktualizoval súčasnú pracovnoprávnu legislatívu a to buď novým právnym inštitútom alebo prispôbením súčasnej legislatívy k špecifikám platformovej práce. V súvislosti s aktualizáciou súčasnej pracovnoprávnej legislatívy, môže prichádzať do úvahy zmena definičných znakov závislej práce v zmysle ZP a to reagujúc na nových trendov a vývoju práce *in genere*. Jedným z potenciálnych návrhov *de*

lege ferenda by mohlo byť zaradenie novej pracovnej formy do existujúcej štruktúry pracovnoprávných inštitútov, ktorá by zohľadňovala špecifický charakter platformovej práce. Pri implementácii tohto inštitútu by zákonodarca musel venovať osobitnú pozornosť charakteristickým aspektom digitálnych platforiem, akým je flexibilný pracovný čas, spôsob odmeňovania ako aj otázke zodpovednosti v kontexte špecifického trojstranného charakteru tohto typu práce. V rámci slovenského pracovného práva by mohol byť tento nový inštitút zaintegrovaný do deviatej časti ZP, ako špecifická forma dohôd o prácach vykonaných mimo pracovného pomeru.

Použitá literatúra

1. BARANCOVÁ, H. et al. *Pracovné právo v európskej perspektíve*, Praha: Aleš Čeněk, 2009, s. 143. ISBN 9788073802417
2. BEZÁKOVÁ, N. Home Office a jeho právny základ v r. 2022 In: *Milníky práva v stredoeurópskom priestore 2022* [elektronický dokument]: Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov, 1. vyd. – Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave. Právnická fakulta UK, 2022, s. 274. ISBN 978-80-7160-668-0.
3. FLORISSON, R. a MANDL, I. *Platform Work: Types and Implications for Work and Employment—Literature Review* [online]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010 [cit. 09-09-2023]. s. 57. Dostupné na: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef18004.pdf>.
4. FLEMING, P. The Human Capital Hoax: Work, Debt and Insecurity in the Era of Uberization. In: *Organization Studies*. Los Angeles: Sage Publications, Vyd. 38, 2017, s. 703-709. ISSN 0170
5. HAMULÁK, J. Legal or illegal: právno-teoretické východiská a aplikačné problémy nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania v Slovenskej republike. Bratislava: Wolters Kluwer, 2017, s. 42. ISBN 978-80-8168-688-7
6. ILO: *Decent work in the platform economy* [online]. Geneva: International Labour Office, 2022, s. 22. [cit. 09-09-2023]. Dostupné na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_855048.pdf
7. ILO: Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. Geneva: ILO, 2018, s. 3. ISBN 978-92-2-031025-0

8. ILO. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Geneva:International Labour Office,2016, s. 39. ISBN: 978-92-2-130385-5
9. KOWALIK, Z., LEWANDOWSKI, P., KACZMARCZYK, P. Job Quality Gaps between Migrant and Native Gig Workers: Evidence from Poland.In: *IZA Discussion Paper Series*, Bonn: Institute of Labor Economics,2023, No. 16216. s.10. ISSN: 2365-9793
10. KULLMANN, M. Platformisation' of Work: An EU Perspective on Introducing a Legal Presumption. In: *European Labour Law Journal*, Vyd. 13(1), 66–80. 2022, s. 76. DOI: 10.1177/20319525211063112
11. KURIL, J, et al. *Pracovné právo*. Bratislava: Vysoká škola ekonómie a manažmentu verejnej správy, 2014, s. 17 – 18. ISBN 978-80-89654-06-2
12. LADIVEROVÁ, E. Crowdwork – človek ako služba. In: *Mil'niky práva v stredoeurópskom priestore 2022* [elektronický dokument]: Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov. 1. vyd. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave. Právnická fakulta UK, 2022, s. 258. ISBN 978-80-7160-668-0.
13. PORUBAN, A. Skupinové zamestnávanie ako nový model práce. In: *Sdílená ekonomika sdílený právní problém?* Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 89. ISBN 978-80-7552-874-2.
14. PRINCE, S. J. The AB5 Experiment - Should States Adopt California's Worker Classification Law? [online] In: *American University Business Law Review*. Vyd. 43. 2022, [cit. 12-09-2023].s. 47. Dostupné na: <https://ideas.dickinsonlaw.psu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1330&context=fac-works>
15. RADA EÚ. *Infografika – Pracovníci digitálních platforiem v EÚ* [online]. Consilium Europa, 2023 [cit. 09-09-2023]. Dostupné na: <https://www.consilium.europa.eu/sk/infographics/digital-platform-workers/>
16. RADA EÚ. *Pravidlá EÚ týkajúce sa práce pre platformy* [online]. Consilium Europa, 2023 [cit. 09-09-2023]. Dostupné na: <https://www.consilium.europa.eu/sk/policies/platform-work-eu/>
17. RAK, P. Lojalita zamestnanca. Bratislavské právnické fórum 2022 In: *Bratislavské právnické fórum 2022* [elektronický dokument]:raison d'être pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia na Slovensku – 100 rokov vývoja a vyhliadky do budúcnosti 1. vyd. – Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave. Právnická fakulta UK, 2022, s. 122, ISBN: 978-80-7160-664-2.
18. RÁCZ-ANTAL, I. *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire*. Budapest: Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2022, s. 204. ISBN 978-615-5961-83-0

Použité právne predpisy a ďalšie právne dokumenty

1. *Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce*
2. *Zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník*
3. Návrh smernice Európskeho Parlamentu a Rady o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy v Bruseli 9. 12. 2021 (762 final, 2021/0414 (cod)).