

Crowdworking a perspektívy digitálnej práce v budúcnosti alebo (Crowdworking – práca budúcnosti)?

B a r a n c o v á, H.*

BARANCOVÁ, H.: Crowdworking a perspektívy digitálnej práce v budúcnosti alebo (Crowdworking – práca budúcnosti)? Právny obzor, 102, 2019, č. 4, s. 291 – 302.

Crowdworking and perspectives of digital work in the future or (Crowdworking – work of the future)? New forms and ways of working under the influence of progressing digitization of work processes nowadays significantly “disrupt” legal models of traditional labour law relations in which an employee is legally secured by an indefinite and full-time employment.

Due to the digitization process, the number of indefinite-term and full-time employment contracts is decreasing from year to year throughout the European Union.

The economy is based on digital platforms, which have the potential to continue to grow, especially in the area of services where an individual performs his/her work via the Internet. The platform economy creates new legal models that go beyond the traditional framework of bilateral employment relationships between the employee and the employer. There is a digital platform between the work supplier and the jobseeker which, in some cases, acts only as an intermediary between the work supplier and the jobseeker. In practice, however, are frequent also legal situations in which the digital platform occurs in the legal position of an employer.

A typical form of a platform economy is crowdworking as a work assigned to an anonymous crowd. This means a term which, from the grammar and legal points of view, has its terminological equivalent neither in the Slovak language nor in the Slovak legal order.

In her paper, the author analyses whether a work in the form of crowdworking can also be performed within an employment relationship and under what legal conditions.

A digital platform, although being not in the position of an employer, as a work’s intermediary performs in the existing practice also activities that are traditionally attributable to the employer, especially in the pre-contractual relationships as well as in negotiating the rewards for the work done.

If the digital platform only serves as an intermediary, then does not have the legal position of an employer in relation to the work performer, and the individual performing the work is not in the position of an employee. If, beyond the mediation, the relevant digital platform checks, for example, also the performance of the work of an individual, then it is in the legal position of an employer.

In connection with the dynamic development of crowdworking as a typical form of platform economy, the existing application practice creates already not only new legal models of work but also new types of contracts which the current labour law legislation defined in the Labour Code does not recognize or does not allow.

* Prof. JUDr. Helena B a r a n c o v á, DrSc., Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave.

The conclusions of the analysis bring creative author's suggestions on how to grasp legally the new forms of work carried out through digital platforms, the development of which has a significant advance in relation to the current labour law regulation.

Key words: crowdworking, anonymous crowd, digital platforms, digitization process

1. Všeobecná charakteristika

Digitálna doba na prahu štvrtjej priemyselnej revolúcie prináša aj nové formy ekonomiky (ekonomiky digitálnych platforiem), a tým aj rozšírenie doterajších foriem flexibilnej práce. Novým fenoménom v ostatných rokoch je práca vykonávaná cez online pôsobiacie digitálne platformy, takýmto spôsobom funguje aj zdieľaná, resp. kolaboratívna ekonomika.

Vznik nových druhov a spôsobov práce pod vplyvom digitálnych platforiem naberá vysokú dynamiku a má pred ich právnu reguláciu výrazný predstih. Vplyvom digitalizačných procesov vznikajú nové modely pracovných vzťahov, ktoré sú doteraz stále mimo oblasti právnej regulácie. Ide najmä o nové druhy a spôsoby prác, ktoré sa uskutočňujú buď pomocou digitálnych platforiem, alebo iných jednorazových alebo príležitostných prác, ktoré vykonáva fyzická osoba s vysokým stupňom samostatnosti a s výrazným oslabením subordinačného princípu, a často nenapĺňa všetky právne atribúty pojmu zamestnanec ani pojmu podnikania.

Predpokladá sa, že digitalizácia výrobných procesov v nasledujúcich rokoch vyvolá aj protichodné procesy, pretože povedie k podstatnej redukcii potreby pracovných síl v tradičných povolaniach, čo následne vyvolá zásadné zmeny nielen na európskom trhu práce.

Na tieto úlohy sa má už v súčasnosti dostatočne pripraviť najmä vzdelávací systém, ktorý musí byť v dostatočnom predstihu pred akútnymi potrebami trhu práce. Už teraz má existujúci vzdelávací systém vo vzťahu k budúcim potrebám ekonomiky až alarmujúce meškanie.

Na rozdiel od podstatnej väčšiny záväzkových právnych vzťahov v pracovnom práve, ktoré sú dvojstrannými právnymi vzťahmi, v právnom modeli ekonomiky digitálnych platforiem participujú tri právne subjekty: poskytovatelia služieb (fyzická osoba v právnom postavení zamestnanec alebo ako samostatne zárobkovo činná osoba), používatelia služieb (koneční spotrebitelia) a sprostredkovateľ služieb, ktorým je konkrétna digitálna platforma.

Samotnú povahu konkrétneho vzťahu medzi príslušnou digitálnou platformou a poskytovateľom služby predurčujú najmä okolnosti, či poskytovateľ služby sám znáša riziko poskytovania svojich služieb, či znáša aj ostatné náklady spojené s ich poskytovaním. Podstatnou okolnosťou pri právnej identifikácii vzťahu medzi poskytovateľom služby a príslušnou digitálnou platformou je aj okolnosť, kto z týchto subjektov – poskytovateľ konkrétnej služby alebo digitálna platforma – rozhoduje napríklad o spôsobe výkonu poskytovanej služby, o cene služby, o čase, keď sa bude vykonávať služba.

Digitálna doba a s ňou vznikajúce nové pracovné modely neustále rozširujú kategóriu fyzických osôb, ktoré sú často bez akejkoľvek sociálnoprávnej ochrany, pretože pra-

cujú len príležitostne, na zavolanie, ako napr. crowdworkeri reagujúci na ad hoc on-line požiadavky rôznorodých subjektov, ktoré svoje podnikateľské zámery úspešne uskutočňujú „on-line ponukami vo vzťahu k anonymnému davu“. Crowdworkeri (poskytovatelia služieb), nespĺňajú často právne charakteristiky ani zamestnanca ani osoby samostatne zárobkovo činnej.

Vo svetle stále sa rozširujúcich nových pracovných modelov vplyvom digitálnych plaforiem aj tlakom nadnárodných korporácií fakticky dochádza k neustálej redukcii fyzických osôb uskutočňujúcich závislú prácu v štandardných pracovných pomeroch. Existujúci tlak nadnárodných podnikateľských štruktúr tým aj do budúcnosti zužuje právny priestor pre štandardné pracovné pomery.

2. Právna povaha digitálnych plaforiem

Digitalizácia výroby v súčasnosti vedie podľa ekonomickej teórie k tzv. platformizácii hospodárstva, k uskutočňovaniu rôznych druhov prác prostredníctvom online pôsobiacich digitálnych plaforiem. Online pôsobiace digitálne platformy fungujú rôznym spôsobom. Často plnia len funkciu sprostredkovateľa medzi poskytovateľom služieb a užívateľom služieb tým, že spájajú poskytovateľov služieb s používateľmi-príjemcami služieb, spotrebiteľmi, a tým zjednodšujú ich vzájomné transakcie.

Iné digitálne platformy okrem úlohy sprostredkovateľa samy poskytujú určitý druh činností hlavne z oblasti služieb. Ak ťažisko digitálnej platformy spočíva len v úlohe sprostredkovateľa medzi poskytovateľom služby a príjmom služby, poskytovateľ služby nie je v absolútnej väčšine prípadov vo vzťahu k príslušnej digitálnej platforme v pracovnoprávnom vzťahu a nemá status zamestnanca.

Na druhej strane sa často stáva, že príslušná digitálna platforma okrem toho, že sprostredkúva služby individuálnym poskytovateľom, aj sama poskytuje tieto služby ako predmet svojej činnosti (príklad digitálne platformy Uber).

Ako prototypy nových druhov a spôsobov práce pomocou digitálnych plaforiem sa považujú v praxi najmä digitálne platformy Uber a rôzne iné druhy crowdworkingu.

Základným účelom príslušnej digitálnej platformy je mať čo najviac zákazníkov (hospodárskych subjektov) a tiež čo najviac dodávateľov služieb (crowdworkerov). V niektorých prípadoch aj samotná digitálna platforma má podstatne aktívnejšiu úlohu v trojuholníku zadávateľ, platforma, dodávateľ. Ak je jej úloha vysoko aktívna, napríklad ak osobne kontroluje výkon práce crowdworkera, určuje alebo inak ovplyvňuje spôsob výkonu práce, môže byť v pozícii zamestnávateľa. Pritom digitálna platforma nemusí mať žiadnu fyzickú infraštruktúru, môže mať len minimálny počet zamestnancov, ktorí organizujú výmenu medzi anonymným davom ľudí zúčastňujúcich sa na plnení zákaziek. Takýto typ digitálnej platformy si určuje od zadávateľa – hospodárskeho subjektu relatívne vysoký podiel zo sprostredkovaných obchodov, ktoré v Európe priemerne činia okolo 20 až 30 % celkovej ceny zákazky.¹

¹ Weissbuch Spannungsfelder der Arbeitswelt 4.0, Bundes Ministerium für Arbeit und Soziales. Stand: März 2017, s. 59.

Ide nielen o typické služby, akými sú doprava, ubytovanie, prenájom, ale aj o rôzne iné práce hospodárskej povahy, ktoré možno vykonávať online spôsobom (napr. vypracovanie veľkých projektov).

Ako už bolo spomenuté, aj medzi samotnými online pôsobiacimi platformami sú rozdiely. Niektoré z nich kontrolujú svojich dodávateľov menej, iné viac. Platformy poskytujú svojim klientom relatívne široké spektrum možností výberu hlavne dodávateľov. Týmto spôsobom svojim klientom (často veľkým a prosperujúcim hospodárskym subjektom) uľahčujú výber konkrétneho crowdworkera. Kontrolný systém zo strany online pôsobiacej digitálnej platformy vo vzťahu k vykonávateľovi práce by skôr nasvedčoval o osobnej závislosti jednotlivého crowdworkera, čím by sa dala predpokladať aj existencia pracovného pomeru medzi ním a príslušnou digitálnou platformou.

3. Pojem crowdworking ako typická forma ekonomiky platforiem

Slovo crowdworking nemá svoj presný slovenský gramatický ekvivalent. V doslovej podobe ide o prácu, ktorá sa zadáva do „neznáameho anonymného davu“ a potenciálni dodávatelia takejto práce môžu byť nielen z tej istej, ale aj z inej krajiny či z iného kontinentu. Sami sa navzájom nemusia poznať, tak ako v klasickom štandardnom pracovnoprávnom vzťahu, v ktorom sa zamestnanec pozná so svojim kolegom na pracovisku zamestnávateľa.

Pokiaľ ide o prácu uskutočňovanú právnou formou crowdworkingu, tá sa uskutočňuje nielen medzi fyzickými osobami, ale zadávateľmi práce „do anonymného davu“. Medzi zadávateľmi prác sú aj veľmi prosperujúce hospodárske subjekty na národnej alebo aj nadnárodnej úrovni, ktoré týmto spôsobom môžu s minimálnym počtom zamestnancov (ale aj bez zamestnancov) s minimálnymi nákladmi na pracovné sily maximalizovať svoje zisky.

Pre mnohé druhy prác, ktoré je možné uskutočňovať prostredníctvom internetu, je takýto výkon práce pre odberateľa veľmi efektívny, lacný a zo strany odbornej literatúry sa označuje za situáciu *totálnej flexibility*, resp. *aj novodobého otroctva*. Fyzická osoba, ktorá prácu vykonáva, nemusí disponovať výrobnými ani pracovnými prostriedkami. Na výkon práce jej stačí, ak je pripojená na internet, sedí doma pri počítači v tej istej krajine alebo v inej krajine či svetadieli.² Základným pracovným prostriedkom crowdworkera je smartfón a predpokladom výkonu jeho práce, resp. pracovnou podmienkou je pripojenie k internetu.

Na rozdiel od outsourcingu, pri ktorom sa presúvajú určité úlohy na tretie subjekty, keď sa podnikateľ zbavuje menej efektívnych činností, ktoré by mohol uskutočňovať aj vlastnými zamestnancami, pri crowdsourcingu sa podnikateľské činnosti prostredníctvom digitálnych platforiem na zmluvnom základe presúvajú na neurčitý počet osôb (dav) – potenciálnych dodávateľov služieb rôzneho druhu.

Na rozdiel od iných foriem neštandardných zamestnaní, akým je čiastočný pracovný úväzok alebo telepracá, crowdworking sa neuskutočňuje v hierarchickej organizačnej

² WISSKIRCHEN, G. – SCHWINDLING, J. *Crowdworking im Lichte des Arbeitsrechts*. Zesar, august, 2017, s. 318 a n., KRAMER, R. *Klickarbeit zum Hungerlohn*. Spiegel, online vom 12. 7. 2016, DÄUBLER, W. – KLEBE, T. *Crowdwork: Die neue Form der Arbeit – Arbeitgeber auf der Flucht?* Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2015, 1032, 1036.

štruktúre zamestnávateľského subjektu, napr. v podniku, ale prebieha celkom mimo teritoriálneho rámca existujúcich podnikových štruktúr. Crowdworker sa nezačleňuje výkonom svojej práce do podnikových organizačných štruktúr svojho zamestnávateľa. Takto decentralizované formy organizácie práce uskutočňované prostredníctvom informačných technológií sú charakteristické veľmi nízkymi mzdovými nákladmi, nízkymi nákladmi na dopravu cez internet, nižšou potrebou kontroly výrobného procesu s dôrazom na konečný výsledok práce. Práca uskutočňovaná crowdworkingom je pre podnikateľa veľmi efektívna, nízkonákladová aj napriek tomu, že jednotliví dodávatelia práce sa môžu nachádzať vo veľkej geografickej vzdialenosti, pretože môžu pracovať z rôznych krajín či svetadielov.

V našom právnom systéme máme už zakotvenú teleprácu, ako aj domácku prácu. Existujú rozdiely medzi telepracou a prácou crowdworkera, pretože telepracá, ktorá sa podľa súčasného právneho stavu Slovenskej republiky uskutočňuje v pracovnom pomere a pri ktorej technické pracovné prostriedky – informačné technológie – zamestnancovi poskytuje zamestnávateľ, naopak, crowdworker musí za využitie softvéru príslušnej digitálnej platforme platiť. Pri identifikácii konkrétneho právneho vzťahu táto skutočnosť je súčasne indíciou svedčiacou o tom, že fyzická osoba – dodávateľ služieb, nemá priznaný status zamestnanca. Crowdworkeri majú prístup k internému chat-systému a pravidelne zodpovedajú za funkcionality všetkých technických prostriedkov na výkon práce.

Aj medzi výkonom práce doma v zmysle Zákonníka práce SR a prácou crowdworkera existujú diferenciálne rozdiely. Domácky zamestnanec, ktorý svoju prácu vykonáva v pracovnom pomere (podľa Zákonníka práce SR len v pracovnom pomere) je na rozdiel od crowdworkera podstatne väčšmi viazaný povinnosťou plniť pokyny svojho zamestnávateľa.³

4. Doterajší rozvoj crowdworkingu

Prostredníctvom crowdworkingu sa už v súčasnosti globálne uskutočňuje nemalý rozsah pracovných činností. Crowdworkingom sa vykonávajú rôzne práce najmä z oblasti služieb, ale aj právne poradenstvo, pomoc v domácnostiach, vyhotovovanie dizajnov, programov a iných veľkých či menších projektov.

V rámci crowdworkingu sa uskutočňujú aj veľmi krátkodobé práce, tzv. cliceworking, zadanie reklamy, rešerši, vykonávanie ankiet. Práca tohto druhu sa všeobecne veľmi nízko honoruje.⁴

V nemeckom hospodárstve cca 3 % podnikateľov používa crowdworking na plnenie svojich úloh. Ide predovšetkým o veľké podnikateľské subjekty. Podľa aktuálnych štatistických údajov na pracovnom trhu v Nemecku sa vyskytuje okolo milióna crowdworkerov.⁵

³ Rozhodnutie pracovného súdu Spolkovej republiky Nemecko, sp. zn. BAG, 9 AZR 305/15 zo 14. 6. 2016.

⁴ Nutzung von Crowdworking noch wenig verbreitet, Freier Deutscher Gewerkschaftsbund, 2016, 384162; KOCHER, E. – HENSEL, I. *Herausforderungen des Arbeitsrechts durch digitale Plattformen-ein neuer Koordinationsmodus von Erwerbsarbeit*, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2016, s. 984; HANAU, P. *Schöne digitale Arbeitsrecht?* Neue juristische Wochenschrift, 2016, 2613, 2615.

⁵ KRAMER, B. *Klickarbeit zum Hungerlohn*, Spiegel, online 12. 5. 2016, Weissbuch Spannungsfelder der Arbeitswelt 4.0, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2017, Stand: März 2017, s. 59.

V doterajšej aplikačnej praxi sa vyvinuli rôzne právne formy crowdworkingu. Ekonomika platforiem predstavuje štyri základné oblasti. Existujú sociálne komunikačné platformy, akou je platforma Facebook, XING a digitálne platformy typu ebay. Relatívne samostatnú oblasť tvoria digitálne platformy Uber, Airbnb.

K najznámejším digitálnym platformám crowdworkingu patria platformy Amazon Mechanical Turk, Clickworker, Twago, 99 designs alebo Upwork.

Popri uvedených formách crowdworkingu sa relatívne úspešne rozvíja už spomínaný Clickworking, platforma na účely výkonu práce menšieho rozsahu, ako sú napr. spracovanie rešerší, reprezentatívne výskumy, spracovanie iných menších ankiet, ktoré sa v porovnaní s veľkými projektmi zadanými veľkými hospodárskymi subjektmi cez digitálne platformy najnevýhodnejšie honorujú.⁶

5. Crowdworking – trojstranný právny vzťah

Tak ako v iných prípadoch prác uskutočňovaných prostredníctvom digitálnych platforiem, na celkovom procese crowdworkingu sa zúčastňujú tri subjekty: crowdsourcer (navrhovateľ, napríklad veľký hospodársky subjekt), príslušná digitálna platforma a fyzická osoba, ktorá dodáva požadovaný druh práce (služby) – crowdworker. Vzťah medzi crowdsourcerom a crowdworkerom sa uskutočňuje cez príslušnú digitálnu platformu.

Aj medzi zadávateľom prác a príslušnou digitálnou platformou sa predpokladá určitý obchodnoprávny zmluvný typ, najčastejšie zmluva o dielo.

Pre crowdworkerov hranice štátov nie sú žiadnou právnou prekážkou výkonu práce. Flexibilita ich pracovného času je v porovnaní s tradičným pracovným pomerom veľmi vysoká. Crowdworkeri robia, kedy chcú a odkiaľ chcú. Z tohto faktu vznikajú aj veľmi závažné dôsledky z hľadiska pracovného práva, daňového práva, ako aj práva sociálneho poistenia, ak by napríklad dodávatelia (crowdworkeri) práce boli v pozícii zamestnanca alebo osoby samostatne zárobkovo činnej.

Ak by išlo o pracovnoprávny vzťah s cudzím prvkom, bolo by treba v týchto prípadoch postupovať podľa nariadenia EÚ 2008/593 „Rím I.“ s prednosťou voľby práva, resp. by sa tento pracovnoprávny vzťah s cudzím prvkom spravoval podľa miesta výkonu práva, resp. miesta, kde má sídlo online pôsobiaca digitálna platforma.⁷

6. Prednosti crowdworkingu pre osobu vykonávajúcu prácu

Nedá sa povedať, že práce uskutočňované prostredníctvom digitálnych platforiem sú výhodné výlučne pre odberateľov práce (užívateľov) a pre príslušné platformy.

Dodávateľ práce robí formou crowdworkingu prácu s vysokou úrovňou flexibility, najmä pokiaľ ide o jej časové a priestorové poňatie, ak nie je viazaný pokynovým prá-

⁶ KRAUSE, T. *Digitalisierung der Arbeitswelt – Herausforderungen und Regelungsbedarf*. Neue Zeitschrift fuer Arbeitsrecht, 2016, 1004; HENNEBERGER, S. – HENNENBERGER, F. *Digitalisierung der Arbeitswelt – Auswirkungen auf die Beschäftigung und arbeitsrechtliche Herausforderungen*. München, 2016.

⁷ DÄUBLER, W. – KLEBE, T. *Crowdwork: Die neue Form der Arbeit – Arbeitgeber auf der Flucht?* Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2015, 1032, 1038.

vom digitálnej platformy vrátane kontroly zo strany zadávateľa práce. Dôležitý je výsledok jeho práce. Tento spôsob výkonu práce môže byť pre samotné fyzické osoby usku-točňujúce uvedený digitálny typ práce podnetný, tvorivý a zaujímavý aj z rôznych aj rodinných a osobných dôvodov vrátane zdravotných dôvodov. Crowdfunding možno uskutočňovať v akomkoľvek čase, aj vo voľnom čase crowdworkera. Možno ho usku-točňovať aj popri inej zárobkovej činnosti, aj na rodičovskej dovolenke. Samotnému crowdworkerovi práca tohto druhu s výnimkou nízkeho a nepravidelného honorovania poskytuje viac priestoru na jeho individuálnu kreativitu.

Najväčším nedostatkom najmä drobných prác uskutočňovaných prostredníctvom di-gitálnych platforiem je skutočnosť, že nepredstavujú pre dodávateľa práce istotu stáleho hmotného zabezpečenia životných potrieb a sú pri obrovskej konkurencii dodávateľov podstatne menej honorované zo strany zadávateľa práce.

Tento spôsob práce je zaujímavý hlavne pre fyzické osoby, ktoré samostatne pracujú.

7. Prednosti a riziká crowdworkingu pre digitálne platformy a (crowdsoucerov)

Medzi prednosti crowdworkingu pre podnikateľské subjekty patrí cena práce, ktorá im znižuje celkové náklady, najmä mzdové náklady, ak neviažu crowdworkerov pracov-noprávnymi vzťahmi.

Zadávateľ práce do „davů“ často osobitne neskúma, aké vzdelanie má fyzická osoba – crowdworker. Zamestnávateľa podnikateľa prostredníctvom crowdworkingu šetria na nákladoch (stav totálnej flexibility) a pre niektoré úseky činnosti, ktoré tvoria ich pred-met činnosti, nemajú ani jedného interného zamestnanca.

Dokonca v súčasnosti existujú predstavy, že podnikateľ môže úspešne plniť úlohy vyplývajúce z predmetu svojej činnosti aj za situácie, že by nebol zamestnávateľom a nezamestnával ani jedného zamestnanca.

Podnikateľ, aj keď nebude mať žiadného zamestnanca, môže všetok predmet svojej čin-nosti rozdrobiť na menšie zákazky a online spôsobom ich adresovať do „anonymného da-vu“.⁸ Organizuje si to buď sám s minimálnym počtom interných zamestnancov, alebo pros-tredníctvom online pôsobiacej platformy na základe obchodnoprávneho zmluvného typu.

8. Druhy a spôsoby crowdworkingu

Z hľadiska druhu a spôsobu adresátov crowdworkingu sa v ekonomike digitálnych platforiem rozlišuje *interný crowdworking* a *externý crowdworking*. Interný crowdwor-king smeruje zamestnávateľ voči svojim interným zamestnancom podniku či koncernu. Zadá im určitú úlohu na spôsob „verejnej súťaže“ a následne diferencovane odmeňuje najlepšie riešenia od menej kvalitných riešení.

⁸ BÖGLMÜLLER, G. *Arbeitsrecht 4.0 – Arbeitsrechtliche Herausforderungen in der vierten industriellen Revolution*, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2015, 1025-1030; Wiessbuch Spannungsfelder der Arbeitswelt 4.0. Bundes Ministerium für Arbeit und Soziales, 2017, Stand : März 2017, s. 56.

V praxi budúcnosť pracovného práva a jeho ďalší rozvoj najviac „ohrozuje“ externý crowdworking, ktorý uskutočňujú veľké hospodárske subjekty na národnej aj nadnárodnej úrovni a zadávajú svoje úlohy „do anonýmneho inteligentného davu“ mimo podniku či koncernu. Adresátom zadania sú fyzické osoby v rôznych častiach sveta. Geografické vzdialenosti medzi crowdworkermi nie sú síce žiadnym problémom, ale ak by išlo o pracovnoprávny vzťah s cudzím prvkom, mal by sa spravovať nariadením 593/2008 „Rím I.“.

Zložitejšie situácie vzniknú v súvislosti s online pôsobiacimi digitálnymi platformami, aj pokiaľ ide o ich zdaňovanie a poisťný systém. Tieto problémy sa už reálne vyskytujú aj na Slovensku. Digitálne platformy sa bránia plateniu daní s argumentom zákazu dvojitého zdanenia, ak platia dane v štáte, v ktorom má sídlo digitálna platforma.

Externý crowdworking predstavuje riziko pre pracovné právo najmä z dôvodu, že ním dochádza k obrovskej redukcii klasických zamestnávateľov a klasických zamestnancov, ktorí svojich zamestnancov zamestnávajú v klasickom pracovnom pomere.

9. Fázy vedúce k formalizácii crowdworkingu v praxi

Prvou fázou vykonávania prác formou crowdworkingu je registrácia potenciálneho dodávateľa prác. Často ešte pred registráciou si digitálna platforma rôznym spôsobom zabezpečuje personálne údaje buď priamo od potenciálnych záujemcov, keď žiada napríklad predloženie rôznych dokladov (napr. vodičské oprávnenie), alebo „zberá“ o nich údaje zo sociálnych sietí.

Po uskutočnení registrácie digitálna platforma uzatvára s fyzickou osobou rámcovú zmluvu na neurčitý čas, ktorá obsahuje charakteristiky budúcej individuálnej pracovnej zmluvy, vrátane konkrétnych pracovných aktivít a odmeňovania.

Pri práci uskutočňovanej formou crowdworkingu sa v aplikačnej praxi uzatvára „rámcová zmluva“, t. j. zmluvný typ, ktorý existujúce pracovné právo SR nepozná a v zmysle § 18 Zákonníka práce ani neumožňuje (uzavretosť zmluvných typov v pracovnom práve podľa aktuálnej pracovnoprávnej úpravy Slovenskej republiky).

Až v druhej fáze smerujúcej ku crowdworkingu sa uzatvára individuálna pracovná zmluva, resp. iný druh zmluvy najčastejšie s príslušnou digitálnou platformou alebo priamo s objednávatelom prác, ktorý je napr. veľkým a úspešným hospodárskym subjektom na národnej alebo nadnárodnej úrovni.

Ak napríklad digitálna platforma uzná, že príslušnému individuálnemu dodávateľovi práce prizná status zamestnanca, *zmluvnou stranou individuálnej pracovnej zmluvy je digitálna platforma, resp. samotný zadávateľ práce (hospodársky subjekt)*. V tomto naposledy uvedenom právnom modeli vystupuje príslušná digitálna platforma v pozícii púheho sprostredkovateľa. V závislosti od určenia právneho statusu dodávateľa práce sa uzatvára buď pracovná zmluva, alebo iný typ zmluvy.⁹

⁹ LINGEMANN, S. – OTTE, J. *Arbeitsrechtliche Fragen der „Economy on demand*, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2015, s. 1042, 1046; DÄUBLER, W. *Internet und Arbeitsrecht*, 5. Auflage, 2015, bod č. 446, podľa záverov 71. Deutschen Juristentag crowdworker má byť považovaný za osobu podobnú zamestnancovi – táto ich

10. Krátkodobosť crowdworkingu – prekážka pracovného pomeru?

Pracovné úlohy uskutočňované zo strany fyzických osôb formou crowdworkingu môžu byť vykonávané dlhšie, ale aj veľmi krátko – v závislosti od charakteru zadaných úloh. Určenie týchto vzťahov v podstatnej miere závisí od toho, od koho dostáva fyzická osoba – crowdworker pokyny na výkon svojej pracovnej činnosti. Skúma sa v tejto súvislosti aj časové a priestorové vymedzenie pracovného záväzku fyzickej osoby – crowdworkera.

Nové informačné a komunikačné technológie podstatným spôsobom uľahčujú kontrolu crowdworkera aj napriek vysokému stupňa decentralizácie organizácie práce a geografickej vzdialenosti crowdworkerov. Tieto kontrolné mechanizmy z pohľadu digitálnych platforiem zabezpečujú, aby kvalita práce zo strany dodávateľov čo najviac zodpovedala predstávam hospodárskych subjektov – podnikateľov, ktorí sú súčasne v pozícii ich zákazníkov. Aj z toho dôvodu niektoré digitálne platformy dosť intenzívne zasahujú do spôsobu výkonu práce crowdworkera, ako aj do priebehu výkonu práce. Určujú dodávateľom časový harmonogram a neuspokojujú sa len s kontrolou pracovného výsledku dodávateľa služieb. Pomocou takýchto mechanizmov a opatrení sa zaručuje, aby crowdworker napriek krátkodobému a časovo obmedzenému pracovnoprávnemu vzťahu pracoval tak intenzívne viazaný pokynmi, ako pracujú zamestnanci v dlhodobejšom pracovnoprávnom vzťahu.

Krátka doba trvania právneho vo vzťahu medzi crowdworkerom a príslušnou digitálnou platformou by nemusela byť relevantnou právnou prekážkou existencie pracovného pomeru.

Ak ide o pracovnú zmluvu, dĺžka trvania pracovného pomeru nie je rozhodujúca, aj keď sú to v prevažujúcej miere pracovné pomery trvajúce len niekoľko dní alebo len pár hodín. Pri takýchto krátkych pracovných pomeroch vzniká skôr otázka, či v ich rámci vôbec možno realizovať vzťah osobnej závislosti zamestnanca voči svojmu zamestnávateľovi najmä prostredníctvom plnenia jeho pokynov.

Podľa právnej literatúry sa pripúšťa danosť osobnej podriadenosti zamestnanca voči zamestnávateľovi, a teda aj možnosť založenia pracovného pomeru aj v prípadoch, ak v priebehu krátkodobého pracovného pomeru je relatívne vysoká koncentrácia kontrolnej činnosti zo strany zamestnávateľa (prílušnej digitálnej platformy) a zamestnanec je v relatívne vysokom stupni osobnej závislosti od nej.¹⁰

11. Problémy a požiadavky na zákonnú reguláciu crowdworkingu

Nedostatkom v súčasnosti rozširujúcich sa nových spôsobov a modelov práce pod vplyvom digitalizácie pracovných procesov je absencia zákonných úprav nielen v rámci

právná kvalifikácia je najsprávnejšia s ohľadom na ich faktické postavenie, *Neue Juristische Wochenschrift*, 2014, s. 2257, Meyer, I. – Michaelis, L. – Falten, K. – Schäfer, A. *Rechtliche Rahmenbedingungen von Crowdworking-Chancen und Risiken dieser Möglichkeit von Fremdpersonaleinsatz*, Der Betrieb, 2016, s. 2543.

¹⁰ WARTER, J. *Crowdwork – eine erste arbeitsrechtliche Beurteilung*. In REICHEL, A. – PFEIL, W. J. – URNIK, S. *Crowdinvesting und Crowdworking: Herausforderungen und Chancen*. Wien : Verlag Manz, 2018, s. 144 a 145.

členských štátov EÚ, ale aj v širšom európskom či svetovom priestore, ktoré by určili definičné hranice medzi pojmom zamestnanec a pojmom osoba samostatne zárobkovo činná. V aplikačnej praxi by súd musel skúmať, či fyzická osoba je v pracovnom vzťahu k príslušnej digitálnej platforme alebo k zadávateľovi prác, ktorým je napr. veľká nadnárodná spoločnosť (budúci užívateľ prác).

Príslušná digitálna platforma pritom celkom jednostranne určuje podmienky prístupu konkrétneho dodávateľa služieb rôzneho druhu (crowdworkera), napríklad týkajúce sa možnosti zúčastniť sa „verejnej zákazky“ adresovanej do anonymného davu. S potenciálnymi dodávateľmi práce uskutočňuje napr. telefonické rozhovory, testy rôzneho druhu, vyžaduje od nich rôzne doklady o ich bezúhonnosti, vzdelaní alebo iných personálnych daniach.

Digitálna platforma následne rozdelí široko koncipovanú zákazku svojho klienta (hospodárskeho subjektu) na viaceré menšie časti a tie ako relatívne samostatné následne zadáva do anonymného davu potenciálnych dodávateľov zákazky. Digitálna platforma sa správa ako potenciálny zamestnávateľ už v rámci predzmluvných vzťahov, pričom doteraz chýba akákoľvek právna regulácia správania digitálnej platformy voči potenciálnym crowdworkerom, napr. z hľadiska ochrany ich osobnostných práv, ochrany osobných údajov a zákazu požadovania určitých informácií tak, ako je to v prípade predzmluvných vzťahov podľa § 41 Zákonníka práce SR. K uvedenému správaniu príslušnej digitálnej platformy v rámci predzmluvných vzťahov podľa právneho stavu *de lege lata* celkom absentuje potrebný právny základ.

Aj právny rámec výkonu práce formou crowdworkingu si (iste aj z dôvodu absencie konkrétnej právnej úpravy) autonómne určujú samotné digitálne platformy bez potrebného priestoru na vyjednávanie ceny práce tak, ako je to v klasických pracovnoprávných vzťahoch. Obvykle pri vstupe na nové trhy digitálne platformy určujú vyššie atraktívnejšie ceny práce, ale po etablovaní na trhu tieto ceny postupne znižujú. Podľa existujúceho stavu aplikačnej praxe digitálna platforma jednostranne určuje cenu práce. Ak by bola v právnej pozícii štandardného zamestnávateľa, išlo by o stav protirečiaci právnomu stavu *de lege lata*, ktorý poskytuje nevyhnutný negociačný priestor na dohodnutie výšky odmeny za vykonávanú prácu. Pritom odmena za vykonanú prácu je podľa § 43 Zákonníka práce podstatnou obsahovou náležitosťou pracovnej zmluvy, ak mzda nie je dohodnutá v kolektívnej zmluve.

V právnom modeli crowdworkingu, ale aj iných foriem práce uskutočňujúcich sa prostredníctvom digitálnych platforiem je centrálnou otázkou, či osoba pracujúca touto právnou formou má status zamestnanca, status samostatne zárobkovo činnnej osoby alebo iný právny status.

12. Spôsoby identifikácie pracovnoprávneho vzťahu poskytovania služieb a iných pracovných činností v rámci modelov digitálnej ekonomiky

Od určujúcich okolností, ktorým je charakteristický príslušný právny model vzťahu medzi poskytovateľom služby a platformou, závisí aj právny charakter vzťahu medzi

poskytovateľom služby a príslušnou platformou, či je poskytovateľ služby pri poskytovaní služby v právnej pozícii samostatne zárobkovo činnnej osoby, alebo či je voči príslušnej platforme v pracovnoprávnom vzťahu. Ak svoju zárobkovú činnosť bude fyzická osoba vykonávať samostatne a sústavne za účelom zisku, bude vo vzťahu k sprostredkujúcej platforme v právnej pozícii osoby samostatne zárobkovo činnnej. Pestrosť už teraz existujúcich obchodných modelov digitálnej ekonomiky platforiem nasvedčuje tomu, že nemožno bez pochybností určiť ani zovšeobecniť, že fyzická osoba, ktorá poskytuje príslušné služby, mala by mať právny status zamestnanca alebo právny status samostatne zárobkovo činnnej osoby, resp. nemala by mať ani právny status samostatne zárobkovo činnnej osoby ani status zamestnanca. Pôjde napríklad o prípady, ak poskytovateľ príslušnej služby bude svoju činnosť vykonávať len ojedinele, nepravidelne, takže nebude zodpovedať statusu osoby samostatne zárobkovo činnnej osoby, ani statusu zamestnanca. Ide o povahu vykonávanej práce, či má táto hospodársku hodnotu, či nie v zmysle aktuálnej rozhodovacej činnosti Súdneho dvora EÚ celkom okrajová a ojedinelá.

Právna identifikácia povahy, druhu a obsahu príslušného právneho vzťahu, ktorá zásadným spôsobom determinuje aj právnu formu právneho vzťahu, by sa mala uskutočňovať tak, že sa obsah vzťahu medzi poskytovateľom služby a príslušnou digitálnou platformou posúdi vždy s ohľadom na konkrétne okolnosti prípadu, a toto posúdenie by malo viesť k záveru, či sú v tomto vzťahu naplnené elementárne znaky pracovného pomeru, a tým aj elementárne právne charakteristiky pojmu zamestnanec, alebo ide osobu samostatne zárobkovo činnú v obchodnoprávnom vzťahu s príslušnou digitálnou platformou a poskytovateľom služieb, resp. či ide o iný druh právneho vzťahu.

Pri právnej identifikácii existencie pracovného pomeru by sa malo vychádzať aj z legálnej definície pojmu „závislá“ práca, tak ako ju zakotvuje § 1 Zákonník práce SR, aj keď Európska komisia odporúča identifikáciu pracovného pomeru uskutočniť v súvislosti so zdieľanou/kolaboratívnou ekonomikou len tri základné testy: test podriadenosti a nadriadenosti, test povahy vykonávanej práce a test odmeňovania.

Ak by práca zo strany poskytovateľa mala však všetky potrebné právne charakteristiky pracovného pomeru a príslušná digitálna platforma ako zamestnávateľ by neposkytovala poskytovateľovi práce (služby) – zamestnancovi odmenu za vykonávanú prácu, konala by v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Z á v e r

Ďalší rozvoj nových právnych modelov výkonu práce vytvára náročné právne prostredie pri právnej identifikácii právneho statusu fyzickej osoby, či spĺňa právne charakteristiky zamestnanca alebo právne charakteristiky samostatne zárobkovo činnnej osoby. Súčasne kladie kvalitatívne nové požiadavky na právny poriadok členských štátov, aby na jednej strane podporovali ďalší rozvoj digitalizácie výrobných procesov a na druhej strane zabezpečili dostatočnú sociálnoprávnu ochranu nielen zamestnancov, ale aj osôb samostatne zárobkovo činných. Členské štáty EÚ by sa mali s uvedenými problémami vyrovnáť spôsobom, ktorý by bol v súlade s požiadavkami digitálnej doby, a súčasne

ustanoviť národné právne limity a podmienky rozvoja nových právnych modelov digitálnej ekonomiky v súlade s pravidlami voľnej hospodárskej súťaže.

Úsilie najmä nadnárodných korporácií čoraz väčšmi flexibilizovať prácu fyzických osôb a súčasne nebyť viazaní žiadnou zodpovednosťou, mzdovými a inými nákladmi na zamestnancov, stále pokračuje.

Odborná verejnosť, ale už aj nové právne dokumenty Európskej únie, sa zmieňujú o nových situáciách takejto tzv. totálnej flexibility, ktorá negarantuje tým, ktorí vykonávajú prácu ad hoc, prácu na zavolanie a iné druhy príležitostných prác, ani elementárne podmienky na prežitie ich samých, ako ani ich rodín.

Otázkou je, či snahy podnikateľských subjektov najmä na úrovni nadnárodných korporácií o čoraz nižšiu ochranu zamestnaneckých práv, sú mravne korektné a či treba podporovať ich ďalší rozvoj aj zo strany právnych systémov štátov.

Posledné dokumenty Európskej únie, ktoré sa dotýkajú sociálnych práv, jednoznačným spôsobom vytyčujú smer rozvoja pracovného práva a sociálnych práv v nasledujúcich rokoch a nástojčivo požadujú pomocou právnej regulácie primerane chrániť všetky formy zamestnania bez ohľadu na to, či ich právnym základom je pracovná zmluva alebo iný zmluvný typ.¹¹

Literatúra

- BÖGLMÜLLER, G. *Arbeitsrecht 4.0 – Arbeitsrechtliche Herausforderungen in der vierten industriellen Revolution*. Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2015
- DÄUBLER, W. – KLEBE, T. *Crowdwork: Die neue Form der Arbeit-Arbeitgeber auf der Flucht?* Neue Zeitschrift fuer Arbeitsrecht, 2015
- DÄUBLER, W. *Internet und Arbeitsrecht*. 5. Auflage, 2015
- HENNEBERGER, S. – HENNENBERGER, F. *Digitalisierung der Arbeitswelt – Auswirkungen auf die Beschäftigung und arbeitsrechtliche Herausforderungen*, München, 2016
- KRAMER, B. *Klickarbeit zum Hungerlohn*. Spiegel, online 12. 5. 2016
- KRAMER, R.: *Klickarbeit zum Hungerlohn*, Spiegel, online 12. 7. 2016
- KRAUSE, T. *Digitalisierung der Arbeitswelt – Herausforderungen und Regelungsbedarf*. Neue Zeitschrift fuer Arbeitsrecht, 2016
- LINGEMANN, S. – OTTE, J. *Arbeitsrechtliche Fragen der „Economy on demand*. Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2015
- MEYER, I. – MICHAELIS, L. – FALTEN, K. – SCHÄFER, A. *Rechtliche Rahmenbedingungen von Crowdworking-Chancen und Risiken dieser Möglichkeit von Fremdpersonaleinsatz*. Der Betrieb, 2016
- WARTER, J. *Crowdwork-eine erste arbeitsrechtliche Beurteilung*. In REICHEL, A. – PFEIL, W. J. – URNIK, S. *Crowdinvesting und Crowdworking: Herausforderungen und Chancen*. Wien : Verlag Manz, 2018
- Weissbuch Spannungsfelder der Arbeitswelt 4.0, Bundes Ministerium für Arbeit und Soziales, Stand: März 2017
- WISSKIRCHEN, G. – SCHWINDLING, J. *Crowdworking im Lichte des Arbeitsrechts*. Zesar, August 2017

¹¹ Uznesenie Európskeho parlamentu z januára 2017 o Európskom pilieri sociálnych práv.