

1 MIESTO VÝKONU PRÁCE AKO POJEM PRACOVNÉHO PRÁVA

Miesto výkonu práce patrí medzi ústredné pojmy pracovného práva, je jedným z podstatných obsahových prvkov pracovnej zmluvy ako ústredného pracovnoprávneho úkonu – pracovnej zmluvy. Miesto výkonu práce je geografické vymedzenie povinnosti zamestnanca vykonávať prácu pre zamestnávateľa a je spoluurčujúcim faktorom výkonu závislej práce od počiatku jej existencie.

1.1 Definícia závislej práce

Legálna definícia závislej práce je obsiahnutá v § 1 ods. 2 ZP, podľa ktorého je závislou prácou ľudská práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa a v jeho mene (a do 31. 12. 2025 aj v pracovnom čase určenom zamestnávateľom). Ako uvádza Barancová, vymedzenie závislej práce v ZP v právnej teórii stále vzbudzuje pochybnosti napr. vo vzťahu k charakteru a právnej povahe samotného ustanovenia § 1 ods. 2 ZP a teda či je vymedzenie pojmu závislá práca kogentným ustanovením, od ktorého sa nemožno odchýliť, a tým aj o správne posúdenie skutočnosti, či je k naplneniu pojmu závislá práca nevyhnutné splnenie všetkých indikátorov závislej práce tak, ako sú uvedené v ustanovení § 1 ods. 2 ZP.⁵ Posúdenie právnej povahy konkrétneho zmluvného vzťahu musí zahŕňať všetky aspekty právneho vzťahu, nielen pomenovanie zmluvy. Jednotlivé definičné znaky, ktoré musia byť naplnené, aby určitá činnosť mohla a mala byť považovaná za závislú prácu, teda možno v stručnosti zosumariť nasledovne:

- a) Ľudská práca – aj bez výslovného zákonného ustanovenia je všeobecne akceptovanou skutočnosťou, že závislou prácou môže byť výlučne ľudská práca. Predmetom právnej úpravy pracovného práva je výkon práce ľudskou bytosťou, príslušníkom druhu homo sapiens (človek rozumný) ako jediného druhu v rámci rodu homo (človek). Práca zvierat alebo strojov, výsledok čin-

⁵ BARANCOVÁ, H. a kol. Zákonník práce. Komentár. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, s. 116

nosti algoritmov alebo prírodných síl nebude spĺňať definíciu závislej práce, pokiaľ nebude súčasťou výkonu práce človeka.

- b) Nadriadenosť zamestnávateľa a podriadenosť zamestnanca – sa prejavuje počas celého trvania pracovného pomeru, resp. obdobného pracovnoprávneho vzťahu. Zamestnávateľ a zamestnanec sú si rovní v procese vzniku (kontrakcie) a v procese skončenia pracovného pomeru v zmysle čl. 1 a 2 základných zásad ZP. Zamestnanec následne od vzniku pracovnoprávneho vzťahu podlieha dispozičnej moci zamestnávateľa, ktorá je obmedzená dohodnutým druhom práce, rozsahom pracovného času a miestom výkonu práce. Mimo pracovného času zamestnanec v zásade nepodlieha dispozičnej právomoci zamestnávateľa. Vzťah nadriadenosti a podriadenosti spočíva v podriadenom postavení zamestnanca vo vzťahu k zamestnávateľovi a nadriadenom postavení zamestnávateľa, ktorého účelom je, aby zamestnávateľ mal možnosť riadiť samotný výkon práce, určoval čo, kedy, kde a ako sa má vykonávať a aby bol zamestnanec povinný riadiť sa pokynmi vydanými zamestnávateľom.⁶ Obmedzenie dohodnutým miestom výkonu práce je modifikované možnosťou, resp. súhlasom zamestnanca s vysielaním na pracovné cesty. Podľa právneho stavu *de lege lata* sa podriadenosť a závislosť zamestnanca v oblasti pracovnoprávnych vzťahov prejavuje povinnosťou zamestnanca plniť pokyny svojho zamestnávateľa, ktorých zavinené nesplnenie môže viesť aj k výpovedi zamestnávateľa pre porušenie pracovnej disciplíny.⁷
- c) Osobný výkon práce – povinnosť plniť záväzky z pracovnej zmluvy na strane zamestnanca je viazaná výlučne na kontrahujúcu osobu; zamestnanec sa pri výkone dohodnutej práce nemôže nechať zastúpiť inou fyzickou osobou alebo právnickou osobou. Osobný výkon práce nevylučuje pomoc iného zamestnanca, resp. prácu na kolektívnej úlohe (keďže zamestnanec je spravidla zaradený do kolektívu zamestnancov).⁸ Pracovnoprávny vzťah je uzatvorený výlučne s osobou zamestnanca, ktorý musí dohodnutú prácu vykonávať osobne. Na rozdiel od iných druhov právnych vzťahov sa zamestnanec v pracovnom pomere nemôže dať vo svojej práci zastúpiť.⁹ Zamestnávateľ pri výbere

⁶ ŠVEC, M., TOMAN, J. a kol. Zákoník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár Zväzok I. 2. doplnené a prepracované vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer SR s. r. o., 2023, s. 34

⁷ BARANCOVÁ, H. Umelá inteligencia a pracovné právo. Právny obzor, 107, 2024, č. 2, s. 108 – 120

⁸ ŠVEC, M., TOMAN, J. a kol. Zákoník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár Zväzok I. 2. doplnené a prepracované vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer SR s. r. o., 2023, s. 36

⁹ BARANCOVÁ, H. a kol. Zákoník práce. Komentár. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, s. 118

2 MOŽNOSTI ÚPRAVY MIESTA VÝKONU PRÁCE V PRACOVNEJ ZMLUVE

Vývoj paradigmy pracovného miesta sa posunul do novej roviny, a to zmenou úpravy obsahových náležitostí pracovnej zmluvy v ZP účinnej od 1. 11. 2022. Miesto výkonu práce už de lege lata nemusí byť určené len ako „*miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto)*“, ale zákonný diapazón výslovné pripúšťa dohodu o *viacerých miestach výkonu práce*, prípadne aj dohodu o *pravidle, podľa ktorého si zamestnanec sám určuje miesto výkonu práce*. Kým viacero miest výkonu práce bolo prípustných, resp. všeobecne akceptovaných už pred zmenou zákonného textu, umožnenie prenechania výberu miesta výkonu práce na zamestnanca predstavuje signifikantný posun pracovnoprávnej úpravy smerom k potrebám aplikačnej praxe. I tak je právna úprava miesta výkonu práce nedostatočná a iba reaktívna, čo je na škodu osôb vykonávajúcich závislú prácu. Nie je totiž najvhodnejšie, ak legislatíva reaguje na spoločenské dianie až ex post. Je riziko, že možné negatívne dôsledky určitého konania či nekonania sa niekedy nedajú odstrániť následne prijatou právnou úpravou.³²

Česká právna úprava neobsahuje ani príkladný výpočet možných foriem miest výkonu práce. Zákon nestanovuje maximálny limit pre územný rozsah miesta výkonu práce.³³ Podľa § 34 českého Zákonníka práce je jednou z podstatných obsahových náležitostí pracovnej zmluvy iba určenie miesta alebo miest výkonu práce. Českou judikatúrou³⁴ bolo následne potvrdené, že miestom výkonu práce môže byť aj územie celej Českej republiky.

Pre porovnanie je právna úprava miesta výkonu práce v nemeckom pracovnom práve ponechaná na vôli zmluvných strán a pokiaľ pracovná zmluva neobsahuje odlišné ustanovenie, je zamestnávateľ oprávnený v zmysle § 106 Živnostenského poriadku (nem. *Gewerbeordnung*, *GewO*) určiť obsah, miesto a čas výkonu práce podľa vlastného náležitého uváženia (nem. *nach billigem Ermessen*). Náležité uváženie znamená, že medzi záujmami zamestnávateľa a zamestnanca je

³² MORÁVEK, J. Prostředky moderní techniky a právní úprava pracovněprávních vztahů v České republice In: BARANCOVÁ, H. – OLŠOVSKÁ, A. (eds.). Pracovné právo v digitálnej dobe. Praha: Leges 2017, s. 41 a nasl.

³³ TOMŠEJ, J. Zákonník práce v praxi. Praha: Grada Publishing, a.s., 2022, s. 37

³⁴ napr. Rozhodnutie ÚS ČR sp. zn. 3616/10 zo dňa 12. 5. 2011

potrebné nájsť spravodlivú rovnováhu, do úvahy je potrebné vziať zásady proporcionality a primeranosti, ako aj obvyklú prax.³⁵ Primeranosť núteného jednostranného preloženia na iné miesto výkonu práce sa musí posudzovať vždy od prípadu k prípadu a výsledok posúdenia závisí od dôvodov zamestnávateľa a od záujmov zamestnanca. Bez zmluvného určenia konkrétneho miesta výkonu práce môžu zamestnávateľia preložiť svojich zamestnancov na výkon práce na akékoľvek miesto v rámci Spolkovej republiky Nemecko.

2.1 Miesto výkonu práce určené ako obec alebo adresa

Najrozšírenejším spôsobom určenia miesta výkonu práce je uvedenie konkrétnej adresy alebo obce, prípadne jej časti. Dojednanie obvodu celej obce alebo celého mesta ako miesta výkonu práce je ex lege prípustné, i keď v prípade väčších miest ako Bratislava alebo Košice vytvára otázky, či takéto dojednanie je ešte v súlade s dobrými mravmi. Širšie dojednanie miesta výkonu práce zvyšuje zamestnávateľa, ak má zamestnávateľ niekoľko prevádzok v rámci mesta (obce), môže uložiť zamestnancovi pokyn vykonávať dohodnutý druh práce v rôznych prevádzkach.³⁶ Presťahovanie prevádzky zamestnávateľa alebo presun zamestnanca medzi prevádzkami alebo inými pracoviskami zamestnávateľa podľa jeho organizačnej štruktúry budú plne v dispozičnej právomoci zamestnávateľa. Zamestnanec nemá právo namietat' alebo odmietnuť pokyn zamestnávateľa na výkon práce na takomto inom ako pôvodnom pracovisku. Odmietnutie pokynu zamestnávateľa by zakladalo porušenie pracovnej disciplíny a nenastúpenie do práce na určenom novom mieste v rámci obvodu dohodnutého miesta výkonu práce by mohlo byť posúdené aj ako neospravedlnená neprítomnosť v práci – absencia. Možným právnym následkom absencie je okrem krátenia nároku na dovolenku i prípadná výpoveď zo strany zamestnávateľa alebo vo výnimočných prípadoch aj okamžité skončenie pracovného pomeru.

Dojednanie presnej adresy miesta výkonu práce predstavuje pre zamestnanca najbezpečnejší spôsob určenia miesta výkonu práce. Aj z pohľadu neobchádzania zákona (Zákonník práce) by nemalo byť miesto výkonu práce vymedzené široko u tých kategórií zamestnancov, u ktorých to nevyžaduje povaha práce (napr. predavačka potravín s nízkym príjmom), pretože účelom takéhoto vymedzenia je

³⁵ Vid' LAG Köln, Urteil vom 28.08.2014 – 6 Sa 423/14. Dostupné na internete: <<https://openjur.de/u/747852.html>>

³⁶ DOLOBÁČ, M. a kol. Zákonník práce. Veľký komentár. Žilina: Eurokódex, s. r. o., 2023, s. 228

3 ZMENA MIESTA VÝKONU PRÁCE

Dohoda o mieste výkonu práce je pre obe zmluvné strany, zamestnávateľa i zamestnanca, záväzná. Výkon práce na inom než dohodnutom mieste výkonu práce podľa pracovnej zmluvy (resp. dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru) je de lege lata prípustné iba so súhlasom zamestnanca. Na rozdiel od dohodnutého druhu práce, ktorý je ex lege možné zmeniť postupom podľa § 55 ZP, jednostranná zmena miesta, na ktorom má zamestnanec vykonávať prácu, nie je postupom podľa § 55 ZP možná. Miesto výkonu práce je súčasťou dohodnutých podmienok výkonu práce, a teda predurčuje aj geografické hranice oprávnení zamestnávateľa voči zamestnancovi. Rozsah dispozičnej právomoci zamestnávateľa môže v priebehu existencie základného pracovnoprávneho vzťahu variať, môže sa meniť v závislosti na čase, potrebách zamestnávateľa, podmienkach vykonávanej práce či subjektívnych predpokladoch zamestnanca, rovnako ako vplyvom vonkajších zásahov.⁴⁸ Dojednania v pracovnej zmluve a kogentné ustanovenia ZP však determinujú rozsah variability dispozičnej právomoci zamestnávateľa.

3.1 Dohoda

Miesto výkonu práce je určené dohodou zamestnávateľa a zamestnanca ako zmluvných strán pracovnej zmluvy, prípadne niektorej z dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru. Vychádzajúc zo zásady zmluvnosti pracovnoprávných vzťahov, v priebehu trvania pracovného pomeru sa účastníci môžu kedykoľvek dohodnúť na zmene pracovného pomeru.⁴⁹ Zhodným obojstranným prejavom vôle zmluvných strán je preto možné kedykoľvek zmeniť obsah doterajšej dohody a dohodnúť iné, prípadne ďalšie miesto výkonu práce. Limity zmluvnej slobody zamestnávateľa a zamestnanca sú identické ako v prípade dohodovania pracovného miesta na začiatku pracovnoprávneho vzťahu. Podmienky dovolnosti a objektívnej možnosti z pohľadu všeobecných náležitostí predpísaných pre obsah právneho úkonu bude potrebné dodržať i v prípade zmeny miesta výkonu práce. Limity pracovného práva pre priestorové vyjadrenie dohodnutého miesta

⁴⁸ HORECKÝ, J. Dispoziční pravomoc zaměstnavatele. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, s. 36

⁴⁹ BARANCOVÁ, H. a kol. Zákoník práce. Komentár. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, s. 597

výkonu práce, ktoré je taktiež potrebné dodržať i pri zmene formou dohody, boli predmetom analýzy v kapitole 2 vyššie. Prejavená vôľa musí byť slobodná a vážna, samotný prejav určitý a zrozumiteľný. Náležitou vôľou je však aj absencia omylu, o ktorej zákon osobitne ustanovuje, že je špeciálnou vadou vôľe, ktorá má určené právne následky.⁵⁰

Dôvod, pre ktorý zmluvné strany uzatvárajú dohodu o zmene miesta výkonu práce, nie je v zásade relevantný. S poukazom na princíp privátnej autonómie platí, že prejavujúci vôľu je ňou viazaný v tom rozsahu, v akom adresát prejavu vôľu vzhľadom na konkrétne okolnosti prípadu mohol a mal obsah prejavu vôľe rozumieť.⁵¹ Pokiaľ by však dohodu uzavrel niektorý účastník v omyle, do úvahy prichádza aplikácia § 19 ods. 1 ZP, podľa ktorej vznikne právo na odstúpenie od dohody pre toho účastníka, ktorý konal v omyle. Tento omyl musí byť podstatný, teda sa musí týkať takej okolnosti, že by bez neho k dohode o zmene miesta výkonu práce nedošlo. Omyl súčasne musí byť druhému účastníkovi známy, zákon teda zaviedol vyrovnávací mechanizmus pre informačnú nerovnováhu účastníkov v čase uzavretia dohody. Na rozdiel od § 49a OZ, pracovné právo ako právny následok omylu upravuje právo odstúpenia od zmluvy. Občianske právo uprednostnilo koncepciu relatívnej neplatnosti právneho úkonu.

V aplikačnej praxi je možné dohodu o zmene miesta výkonu práce uzavrieť na dobu neurčitú, resp. bez uvedenia časového obmedzenia, prípadne aj na dobu určitú, napríklad na jeden rok. Zmena miesta výkonu práce môže byť spojená so zmenou dohodnutého druhu práce. Taktiež zmena miesta výkonu práce môže mať za následok zmenu pracovných podmienok, prípadne aj mzdových podmienok. Zmena pracovných podmienok môže byť priamym následkom zmeny miesta výkonu práce. Keďže pracovné podmienky len veľmi zriedka predstavujú predmet komplexnejšej úpravy v pracovnej zmluve, je zmena pracovných podmienok výslovné neupravených v pracovnej zmluve v kompetencii zamestnávateľa. Naproti tomu mzdové podmienky predstavujú podstatnú obsahovú náležitosť pracovnej zmluvy, a teda pokiaľ má zmena miesta výkonu práce byť spojená aj so zmenou mzdových podmienok, musí byť táto zmena explicitne uvedená v dodatku pracovnej zmluvy. Jednostranná zmena dohodnutých mzdových podmienok nie je prípustná, aj jednostranné zvýšenie mzdy zo strany zamestnávateľa je konkludentne akceptované zamestnancom, a teda založené na konsenzuálnej zmene zmluvne dohodnutých podmienok. V kolektívnych zmluvách môžu

⁵⁰ VOJČÍK, P. a kol. Občiansky zákonník. Stručný komentár. Druhé, prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: IURA EDITION, spol. s r.o., 2009, s. 175

⁵¹ DOBROVODSKÝ, R., GYARFÁŠ, J. In Števček, M., Dulák, A., Bajánková, J., Fečík, M., Sedlačko, F., Tomašovič, M. a kol. Občiansky zákonník I. § 1 – 450. 2. vydanie. Komentár. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 461

4 HOME OFFICE AKO ODCHÝLKA OD ŠTANDARDU

Z historického pohľadu bola domácnosť miestom, kde sa vykonávala práca spojená so zabezpečením potrieb na prežitie, či už to bol chov hospodárskych zvierat alebo výkon iných prác – stolárske práce, kováčske práce, tkanie látok a šitie oblečenia a pod. Dichotómia miesta výkonu práce a domácnosti – samonosná predstava, že práca sa vykonáva mimo domácnosti a činnosti vykonávané v domácnosti nemajú právnu povahu (závislej) práce vznikla v období industrializácie, keď primárne mužskí pracovníci opúšťali domácnosť, aby vykonávali prácu v továrňach.⁷⁷ Pojem domácnosti pritom nie je definovaný ani v slovenskom práve, čo vytvára otázky nielen pri inštitúte domácej práce, ale aj pri definovaní osôb žijúcich v spoločnej domácnosti. Analýza toho, čo sa považuje za domácnosť, bude preto kľúčová pre akýkoľvek vedecký projekt posudzujúci výkon práce v tomto prostredí.⁷⁸

Celosvetová epidémia ochorenia SARS Covid 19 zvrátila trend tejto dichotómie a spôsobila prudký nárast práce mimo pracoviska zamestnávateľa. Podľa výskumov z obdobia pred zavedením obmedzení výkonu práce z dôvodu protipandemických opatrení uvádzali zamestnávateľia ako hlavné dôvody brániace širšiemu využívaniu výkonu práce z miest mimo pracoviska zamestnávateľa predovšetkým náklady spojené so zmenou organizácie práce a potrebnými investíciami do technológií a taktiež pochybnosti úrovni produktivity zamestnancov pracujúcich mimo pracoviska zamestnávateľa. Na strane zamestnancov boli identifikované negatíva týkajúce sa obmedzeného okruhu zamestnaní vhodných pre takúto formu výkonu práce, pochybnosti o vyváženosti medzi pracovným a súkromným životom a rovnako ako u zamestnávateľov aj zamestnanci mali pochybnosti o vyššej produktivite ich práce v tomto modeli výkonu práce.⁷⁹

Vynútená práca z prostredia mimo pracoviska zamestnávateľa z dôvodu pandémie predstavovala výzvu pre oboch účastníkov pracovnoprávneho vzťahu.

⁷⁷ ZHANG, Y. Home as a non-work place. In *Boston University Law Review*, vydanie 105 číslo 5/2016, s. 917

⁷⁸ SILBAUGH, K. Response work and home. In *Boston University Law Review*, vydanie 105 číslo 5/2016, s. 986

⁷⁹ Napr. AGUILERA, A. et al. Home-based telework in France: Characteristics, barriers and perspectives. In *Transportation Research Part A* 92 (2016), s. 1-11. <http://dx.doi.org/10.1016/j.tra.2016.06.021>

Plnenie povinností a výkon práv z pracovnoprávných vzťahov bolo na hranici splniteľnosti a objavovali sa právne úvahy o prípadnej aplikovateľnosti ustanovení o nemožnosti plnenia a vyššej moci. V krátkom čase museli byť pracovné procesy u zamestnávateľov prispôbované na novú situáciu, ktorou bolo obmedzenie voľnosti pohybu zamestnancov zo strany štátnej správy. V mnohých odvetviach to znamenalo urýchlenú elektronizáciu pracovných procesných postupov a digitalizáciu interných systémov. Z pohľadu pracovného práva bolo nevyhnutné aplikovať v tom čase aktuálne upravené možnosti domáckej práce a telepráce, ktoré boli značne nevyhovujúce. Postupnými legislatívnymi zmenami sa právna úprava výkonu práce mimo pracoviska dostala do súčasnej podoby, keď ZP rozoznáva a upravuje tri režimy výkonu práce: (i) domácka práca a telepráca, (ii) príležitostný výkon práce z domácnosti a (iii) výkon práce z domácnosti zamestnanca viazaný na existenciu mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu. Jednotlivé formy štandardného výkonu práce mimo pracoviska zamestnávateľa (domácka práca, telepráca a príležitostný výkon práce z domácnosti) sú upravené v § 52 ZP. Odlišovanie týchto foriem je založené primárne na priestorovej zložke a zložke pravidelnosti. Všetky uvedené formy výkonu práce mimo pracoviska zamestnávateľa sú dostupné iba zamestnancom v pracovnom pomere. Osobitne pod vplyvom nových technológií sa ukazuje, že niet vážnejších dôvodov, aby sa domácka práca či telepráca nemohla vykonávať okrem pracovného pomeru aj v rámci dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.⁸⁰ Tu je zrejme namieste širšia diskusia de lege ferenda o opodstatnenosti samotnej existencie dohôd, ktoré (s výnimkou dohody o vykonaní práce) iba kopírujú model pracovného pomeru, avšak s nižšou mierou ochrany zamestnanca. Pracovný model home office je považovaný za ekologický a ústretový k rodinnému životu, umožňuje zamestnancom lepšie si zorganizovať starostlivosť o deti a príbuzných.⁸¹ Postoj zamestnancov k výkonu práce mimo pracoviska zamestnávateľa je odlišný u žien a mužov, ako aj u mladšej generácie a u zamestnancov vo veku nad 40 rokov. Mladí respondenti oveľa pozitívnejšie hodnotia možnosť vykonávať aktivity s pomocou vlastného vybavenia alebo vybavenia poskytnutého zamestnávateľom a dostávať informácie a pracovné pokyny špecifické pre činnosť na diaľku v porovnaní s respondentmi nad 40 rokov. Zistilo sa, že ženy, na

⁸⁰ BARANCOVÁ, H. Domácka práca a telepráca. In NEVOLNÁ, H., HLUŠÁK, M. (eds) *Laudatio Alexandrovi Škrinárovi. Pocta JUDr. Alexandrovi Škrinárovi, CSc.* Trnavská Univerzita v Trnave: Právnická fakulta. 2020, s. 12

⁸¹ MASCHMANN, F., SIEG, R., GÖPFERT, B. *Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht.* Mníchov. C. H. Beck, 2020, s. 1025

5 VIRTUÁLNE A HYBRIDNÉ PRACOVNÉ MIESTA

Štandardná práca v pracovnom pomere na neurčitý čas a na plný úväzok je na ústupe, rozširujú sa najrôznejšie formy atypických zamestnaní, od pracovného pomeru na kratší pracovný čas, či na určitú dobu, cez teleworking, až po on-call contracts.⁹⁴ Zákondarca dosiaľ nereflektoval ani na možnosť, že určenie konkrétneho miesta výkonu práce nie je zo strany zamestnávateľa a zamestnanca potrebné alebo žiadané. Takéto prípady predstavujú najmä virtuálne pracovné miesta, kde fyzické miesto výkonu práce nie je vôbec relevantné, pretože zamestnávateľ má buď iba záujem na výsledku činnosti zamestnanca, alebo zamestnanec môže plnohodnotne vykonávať prácu podľa pokynov zamestnávateľa v rámci dohodnutého druhu práce na akomkoľvek (fyzickom) mieste, obvykle stačí dostatočné pripojenie na internet. Z pohľadu pracovného práva vzniká napätie medzi faktickým miestom výkonu práce a miestom výkonu práce ako právnou kategóriou. Zamestnanec na hybridnom mieste výkonu práce vykonáva prácu kombinovane – čiastočne na dohodnutom (fyzickom) mieste výkonu práce a čiastočne kdekoľvek podľa aktuálneho miesta výskytu zamestnanca. Podľa zahraničných štúdií⁹⁵ viac ako 70 % zamestnancov pracujúcich mimo pracoviska zamestnávateľa v celosvetovom meradle sú na hybridnom rozvrhu a obvyklý rozvrh zahŕňa 3 dni v týždni na pracovisku a 2 dni v domácnosti.

Virtuálne a hybridné pracovné miesta narážajú v rámci právnej úpravy slovenského pracovného práva na zákonné limity v podobe formulácie § 43 ods. 1 písm. b) ZP, ktorá vyžaduje existenciu konkrétneho miesta – buď definovaného priamo v pracovnej zmluve alebo určeného zamestnancom. Zákonník práce výslovne neupravuje povinnosť zamestnanca informovať zamestnávateľa o mieste výkonu práce, ktoré si zamestnanec zvolil. V záujme plnenia povinností zamestnávateľa, napríklad pre vyplácanie cestovných náhrad alebo splnenia ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 ZP, by mal zamestnanec o ním určenom mieste výkonu práce informovať zamestnávateľa. Zamestnávateľ

⁹⁴ BULLA, M. Nové formy regulácie ako odpoveď na meniaci sa svet práce. In ŠVEC, M., BULLA, M. Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2018, s. 10

⁹⁵ BLOOM, N., HAN, R., LIANG, J. Hybrid working from home improves retention without damaging performance. *Nature* 630, 920–925 (2024). [cit. 2024-10-20]. Dostupné na: <<https://doi.org/10.1038/s41586-024-07500-2>>

zodpovedá za bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a tejto zodpovednosti nie je zamestnávateľ zbavený ani vo vzťahu k zamestnancom pracujúcim v režime domáckej práce alebo telepráce. Určité zjemnenie tejto zodpovednosti pripustil Národný inšpektorát práce ako najvyšší kontrolný orgán pre oblasť pracovnoprávných vzťahov v prípade príležitostného výkonu práce z domácnosti (označeného zo strany Národného inšpektorátu práce ako home office). „Pri súčasnej legislatívnej úprave zamestnávateľ pri nariadení alebo umožnení práce formou home office nie je zodpovedný za stav pracoviska, na ktorom bude zamestnanec plniť pracovné úlohy – uvedené sa vzťahuje aj na stav a revíziu elektrickej inštalácie, vykurovacích zariadení a iného energetického vybavenia priestoru. Zamestnávateľ nevie priamo ovplyvniť plnenie ergonomických požiadaviek pri vykonávaní práce v domácnosti. Jeho povinnosťou je poskytnúť zamestnancovi pokyny na bezpečnú prácu na pracovisku so zobrazovacou jednotkou.“⁹⁶

5.1 Platformová práca

Vedecký pokrok a vývoj technológií prinášal a prináša nové druhy práce a nové formy výkonu práce. V EÚ pôsobí približne 500 digitálnych pracovných platforiem. Odhaduje sa, že najväčšie príjmy pochádzajú z odvetvia doručovacích služieb a taxislužieb.⁹⁷ Ako s novým fenoménom vo vzťahu k miestu výkonu práce v dôsledku štvrtej priemyselnej revolúcie a vzniku rôznych foriem výkonu práce prostredníctvom platforiem možno počítať s tým, že mnohí zamestnanci nebudú angažovaní na plný pracovný úväzok a budú vykonávať prácu buď na viacerých miestach (tu hrozí riziko nedodržovania prestávok v práci, odpočinkov v tom zmysle, že úväzky sa neposudzujú celkovo), alebo v rámci jedného pracovného úväzku budú zamestnanci vykonávať prácu z domu, prípadne z iného miesta (čo zvyšuje sociálnu izolovanosť) alebo budú musieť vykonávať prácu na rôznych, často aj vzdialených miestach výkonu práce (v takýchto prípadoch bude miesto výkonu práce opäť spojené s problematikou pracovného času a posúdenia presunov ako pracovného času bude otáznou).⁹⁸ Aktuálne sa v oblasti ľudskej práce masívne rozvíja výkon práce pre alebo prostredníctvom digitálnych platforiem. Pre túto oblasť neexistuje v Slovenskej republike de lege lata

⁹⁶ Dostupné na: <<https://www.ip.gov.sk/homeoffice-a-bozp/>>

⁹⁷ Dostupné na: <<https://www.consilium.europa.eu/sk/policies/platform-work-cu/>>

⁹⁸ OLŠOVSKÁ, A., LACLAVÍKOVÁ, M. Miesto výkonu práce a jeho modifikácie. In ŠVEC, M., BULLA, M. Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2018, s. 46

6 EMPLOYER OF RECORD (FORMÁLNY ZAMESTNÁVATEĽ)

Moderným spôsobom cezhraničného zamestnávania, resp. výkonu závislej práce pre zamestnávateľa a zamestnancom pôsobiacim v inej krajine je využívanie inštitútu formálneho zamestnávateľa – employer of record (EoR).¹¹⁵ Pandémia ochorenia SARS Covid 19 mala nepriamo podporný vplyv aj na rozšírenie inštitútu formálneho zamestnávateľa. Výkon funkcie zamestnávateľa na diaľku v rámci rôznych schém výkonu práce z domácnosti podporil rozšírenie formálneho zamestnávania a v niektorých krajinách inšpiroval novú podnikateľskú myšlienku na outsourcing funkcie zamestnávateľa. Podnikatelia, ktorí sa rozhodli rozšíriť svoju činnosť do iných krajín, sú zvyčajne nútení založiť právnickú osobu alebo organizačnú zložku v cieľovej krajine, kam sa má ich podnikanie rozšíriť. Zakladanie spoločnosti alebo organizačnej zložky je pritom značne komplikovaný proces. Lokálne právo v cieľovej krajine upravuje postup krokov, právnych úkonov, individuálnych správnych aktov prípadne aj súdnych rozhodnutí, ktoré sú potrebné pre vznik právne relevantnej prítomnosti v danej jurisdikcii. Samotné právne kroky pritom nemusia predstavovať komplikovaný alebo komplexný proces. Komplexnosť predstavuje najmä problematika nastavenia daňovej štruktúry cezhranične pôsobiacich spoločností, ktoré sú v postavení ovládajúcich a ovládaných spoločností. Následným krokom je nábor zamestnancov a získavanie obchodných partnerov v danej krajine. Zložitým problémom býva aj zabezpečenie rovnakého zaobchádzania a poskytovania rovnakých benefitov pre zamestnancov v cieľovej krajine, napríklad zo sociálneho fondu alebo obdobných fondov upravených lokálnym právom v cieľovom štáte. Sociálny fond ešte nie je vytvorený alebo nedosahuje výšku potrebnú na zabezpečenie rovnakých mzdových a pracovných podmienok pre zamestnancov v cieľovom štáte. Alternatívou pre tento štandardný postup zakladania spoločnosti a riešenia otázok odmeňovania a benefitov predstavujú tzv. employers of record (formálni zamestnávateľia), ktorí na seba preberajú formálne a regulátorne povinnosti zamestnávateľa v danom štáte a odbremeňujú tak konečného užívateľa pracovného výkonu zamestnancov

¹¹⁵ Slovenský právny poriadok nepozná adekvátny slovenský ekvivalent pre anglický pojem employer of record. Autori preto zvolili a používajú pojem „formálny zamestnávateľ“, ktorý je po obsahovej stránke najbližšie k pojmu employer of record (doslovný preklad by znel „zamestnávateľ pre protokol“). Podobne vhodné by mohlo byť aj pomenovanie „administratívny zamestnávateľ“

(faktického zamestnávateľa). Trh so službami formálneho zamestnávania má kontinuálne rastúci trend, jeho odhadovaný celkový celosvetový objem v roku 2024 dosahoval 4,474 miliardy USD a pri priemernom ročnom raste 6,8 % sa do roku 2031 odhaduje jeho veľkosť na 7,046 miliardy USD.¹¹⁶

6.1 Pojem

Pojem formálneho zamestnávateľa, resp. employer of record, nemá zákonnú definíciu, samotní poskytovatelia služieb formálneho zamestnávateľa ho definujú rozličným spôsobom. Deel¹¹⁷ uvádza, že formálny zamestnávateľ je tretia osoba, ktorá zamestnáva a vypláca jednu alebo viacero fyzických osôb v mene inej obchodnej spoločnosti. Služby formálneho zamestnávateľa umožňujú obchodnej spoločnosti bezproblémovo zamestnávať a spolupracovať s pracovníkmi, či už doma alebo v zahraničí, bez potreby zakladať vlastný právny subjekt alebo prekonávať zložité požiadavky na dodržiavanie predpisov v krajine zamestnanca. Ďalší veľký poskytovateľ služieb formálneho zamestnávateľa, Velocity Global¹¹⁸ na svojich stránkach uvádza, že formálny zamestnávateľ je tretia osoba, ktorá sa stáva plnohodnotným legálnym zamestnávateľom a preberá na seba všetky povinnosti a úlohy súvisiace so zamestnaním v mene faktického zamestnávateľa. Formálny zamestnávateľ preberá zodpovednosť za ľudské zdroje faktického zamestnávateľa a zaškolí, platí mzdu, riadi, podporuje a prepúšťa zamestnancov faktického zamestnávateľa, ktorý si ponecháva kontrolu nad každodennými pracovnými operáciami. Wikipedia¹¹⁹ považuje za formálneho zamestnávateľa tretiu osobu, ktorá oficiálne vystupuje ako zamestnávateľ pracovnej sily v mene inej spoločnosti. Formálny zamestnávateľ preberá zodpovednosť za právne a administratívne aspekty zamestnávania, ako sú mzdy, dane, benefity a dodržiavanie lokálnych pracovnoprávných predpisov. Zatiaľ čo formálny zamestnávateľ zabezpečuje uvedené formálne povinnosti, klient (t. j. ekonomický, resp. faktický zamestnávateľ) dohliada na každodenné aktivity a prácu zamestnancov. Tento spôsob spolupráce sa často využíva spoločnosťami, ktoré chcú zamestnávať pracovníkov v regiónoch, kde nemajú registrovanú právnickú osobu.

¹¹⁶ Dostupné na internete: <<https://reports.valuates.com/market-reports/QYRE-Auto-7D9395/global-employer-of-record>>. Cit. [2025-08-02]

¹¹⁷ Dostupné na internete: <<https://www.deel.com/paid-lp/eor/>>. Cit. [2025-08-02]

¹¹⁸ Dostupné na internete: <<https://velocityglobal.com/resources/blog/what-is-an-employer-of-record/>>. Cit. [2025-08-02]

¹¹⁹ Dostupné na internete: <https://en.wikipedia.org/wiki/Employer_of_Record>. Cit. [2025-08-02]. 2.8.2025, 16:30

7 VIRTUALIZÁCIA MIESTA VÝKONU PRÁCE VO VYBRANÝCH JURISDIKCIÁCH

Uvoľňovanie striktného chápania miesta výkonu práce nie je fenoménom iba v SR. Ako už bolo čiastkovo uvedené vo viacerých predošlých kapitolách, právne úpravy jednotlivých štátov reagujú na potreby a požiadavky aplikačnej praxe. Reakčná rýchlosť zákonodarcov pri prijímaní novej právnej úpravy je rozličná v závislosti od politickej kultúry danej krajiny a aktuálnej politickej garnitúry. Predmetom ďalšej analýzy je komparácia relevantnej právnej úpravy dvoch aspektov virtualizácie miesta výkonu práce vo vybraných krajinách so zameraním na aktuálne otázky aplikačnej praxe – chápanie inštitútu formálneho zamestnávateľa (*employer of record*) a kontrolné mechanizmy, ktoré majú zamestnávateľia k dispozícii voči zamestnancom pri výkone práce mimo pracoviska zamestnávateľa.

7.1 Česká republika

Koncept formálneho zamestnávateľa nie je v práve Českej republiky upravený. Pri absencii výslovnej právnej úpravy určitého právneho inštitútu sa na daný právny vzťah v zmysle § 10 ods. 2 českého Občianskeho zákonníka bude aplikovať právna úprava právneho inštitútu, ktorý je mu svojou povahou najviac podobný, pričom v danom prípade ide práve o právnu úpravu agentúry práce obsiahnutú v zákone č. 435/2004 Sb. o zamestnanosti, a zákone č. 262/2006 Sb. český Zákonník práce. Inštitút formálneho zamestnávateľa je z pohľadu českej aplikačnej praxe¹²⁸ vo všeobecnosti považovaný za skrytú formu agentúrneho zamestnávania. Posúdenie formálneho zamestnávateľa ako spoluzamestnávateľa nie je v zmysle českého pracovného práva prípustné. Český Zákonník práce neumožňuje zamestnávať zamestnanca v mene a na účet iného subjektu či tzv.

¹²⁸ Napr. dostupné na internete: <<https://www.roedl.com/insights/employer-of-record/czech-republic>, https://bnt.eu/wp-content/uploads/2024/05/employmerofrecord-factsheet_202404.pdf>, <https://www.taylorwessing.com/-/media/taylor-wessing/files/germany/2025/06/tw25_bro_a4_employer-of-record.pdf>

duálne zamestnávanie, keď má zamestnanec v rámci jedného pracovného pomeru viac zamestnávateľov.¹²⁹ Pokiaľ formálny zamestnávateľ nie je držiteľom povolenia na výkon sprostredkovania zamestnania, ktoré vydáva Ministerstvo práce a sociálnych vecí Českej republiky, nemá oprávnenie na výkon činnosti agentúry práce. Sprostredkovaním zamestnania sa v zmysle § 14 českého zákona č. 435/2004 Zb. o zamestnanosti rozumie:

- a) vyhľadanie zamestnania pre fyzickú osobu, ktorá sa uchádza o prácu, a vyhľadanie zamestnancov pre zamestnávateľa, ktorý hľadá nové pracovné sily,
- b) zamestnávanie fyzických osôb za účelom výkonu ich práce pre užívateľa, ktorým sa rozumie iná právnická alebo fyzická osoba, ktorá prácu prideliuje a dohliada na jej výkon (t. j. užívateľský zamestnávateľ),
- c) poradenská a informačná činnosť v oblasti pracovných príležitostí. Formálny zamestnávateľ by z pohľadu obsahu formálneho zamestnávania mal disponovať povolením na sprostredkovanie zamestnávania (t. j. vykonávať svoju podnikateľskú činnosť ako agentúra práce) v rozsahu písm. b) vyššie.

Zamestnávatelia majú pri výkone práce mimo pracoviska zamestnávateľa k dispozícii viaceré kontrolné mechanizmy, v praxi sa najviac využívajú elektronická evidencia dochádzky a pracovného času prostredníctvom softvérových aplikácií, pravidelného reportovania o plnení pracovných úloh, videokonferencie a online porady, monitoring prihlásení do firemných systémov a IT infraštruktúry, prípadne kamerové systémy pri dodržaní podmienok ochrany súkromia stanovených GDPR a zákonom č. 110/2019 Sb. o spracovaní osobných údajov. Zamestnávateľ je pri zavádzaní invazívnejších foriem kontrolných mechanizmov, ktoré zasahujú do súkromia zamestnanca pri výkone práce mimo pracoviska zamestnávateľa povinný vopred zamestnanca informovať o povahe, rozsahu a spôsobe kontroly podľa § 316 českého Zákonníka práce, je povinný prerokovať kontrolný mechanizmus so zástupcami zamestnancov podľa § 287 a nasl. českého Zákonníka práce. Zamestnávateľ taktiež musí vykonať posúdenie legality, legitimacy a proporcionality zásahu do súkromnej sféry zamestnanca podľa čl. 8 Európskeho dohovoru o ľudských právach a podľa GDPR. Zásah musí byť nevyhnutný, vhodný a primeraný sledovanému cieľu. Zamestnávateľ musí zabezpečiť, aby zásah nenarúšal súkromie zamestnanca nad nevyhnutne potrebnú mieru. Zamestnávatelia môžu zavádzať aj ďalšie formy kontroly, ktorými sa nenarúša súkromie zamestnanca aj bez uvedeného formálneho postupu, napr. formou vyplňania evidencie pracovného času a výkonov zamestnancom, vyplňanie podrobných správ o využívaní pracovného času a pod.

¹²⁹ Dostupné na internete: <<https://www.czela.cz/aktuality-z-praxe/pravni-dusledky-zamestnavani-skrze-employer-of-record-.html>>

8 VYBRANÉ APLIKAČNÉ PROBLÉMY

Technologický vývoj a s ním spojený rozvoj alternatívnych foriem závislej práce z rozličných miest výkonu práce prináša početné aplikačné problémy. Normy pracovného práva vznikali v období, kde výkon práce bol viazaný buď na priestory zamestnávateľa, resp. priestory plne pod jeho kontrolou, prípadne na miesta, ktoré zamestnávateľ aspoň mohol predvídať. Medzi najrozšírenejšie problémy aplikačnej praxe patria otázky, ako má zamestnávateľ plniť voči zamestnancovi ponukovú povinnosť, ako zabezpečiť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci na pracovisku mimo jeho kontroly, ako kontrolovať činnosť zamestnanca vo všeobecnosti, ale aj otázky zabezpečenia lojality zamestnancov voči zamestnávateľovi.

8.1 Ponuková povinnosť

S určením miesta výkonu práce v pracovnej zmluve sú spojené nielen povinnosti zamestnanca byť na začiatku pracovného času na pracovisku, prípadne rozsah dispozičnej právomoci zamestnávateľa z geografického hľadiska. Pri dohadovaní miesta výkonu práce však treba pamätať aj na to, že v prípade, ak bude zamestnávateľ dávať zamestnancovi výpoveď a bude musieť ponúknuť tzv. inú vhodnú prácu podľa § 63 ods. 2 ZP,¹³⁸ je potrebné pri tejto ponuke zohľadniť aj miesto výkonu práce (ponuka sa totiž vzťahuje na dohodnuté miesto výkonu práce zamestnanca).¹³⁹ Judikatúra NS SR¹⁴⁰ uvádza, že podľa ustanovenia § 43 ods. 1 písm. b) ZP je miesto výkonu práce podstatnou náležitosťou pracovnej zmluvy, a preto je nutné hľadať limity priestorového vymedzenia ponuky

¹³⁸ Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 ZP pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu, o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak: a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce, b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

¹³⁹ OLŠOVSKÁ, A. Pracovný pomer. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2017, s. 67

¹⁴⁰ napr. Uznesenie NS SR, sp. zn. 7Cdo/17/2022 zo dňa 28. 2. 2023

alternatívnej práce práve v pracovnej zmluve. V prípade, ak má zamestnanec dohodnuté miesto výkonu práce širšie územie (okres, kraj, viacero krajov), do ponuky je potrebné zaradiť všetky pracovné pozície nachádzajúce sa na tomto území.¹⁴¹

Virtuálne pracovné miesto alebo miesto výkonu práce ponechané na výbere zamestnanca predstavujú situácie, kedy bude ponuková povinnosť pre zamestnávateľa značne zaťažujúca. Pri absencii právnej úpravy sa domnievame, že je namieste, aby zamestnávateľ v tomto prípade mal povinnosť ponúknuť nielen akékoľvek voľné miesto, ale všetky voľné miesta, ktoré zodpovedajú dohodnutému druhu práce alebo predstavujú inú vhodnú prácu pre zamestnanca. Práve potenciálna ubikvita miesta výkonu práce pri virtuálnych pracovných miestach alebo miestach výkonu práce ponechaných na výbere zamestnanca predstavuje pre zamestnávateľa rozšírenie jeho obvyklej ponukovej povinnosti. Pokiaľ zamestnávateľ označí, že nemal žiadne iné voľné pracovné miesto v mieste dohodnutom ako miesto výkonu práce podľa § 63 ods. 2 ZP, judikatúra NS SR¹⁴² uvádza, že je povinnosťou zamestnanca ako žalobcu označiť takéto konkrétne vhodné voľné miesto, inak v tomto smere neunesie povinnosť tvrdenia. Zamestnancovi s takto široko dohodnutým miestom výkonu práce tak bude postačovať označiť akékoľvek voľné miesto v čase doručenia výpovede zamestnávateľom. Dôkazné bremeno preukázať, že zamestnancom označené pracovné miesto bolo ku dňu výpovede obsadené iným pracovníkom (napr. predložením pracovnej zmluvy), je však aj v takomto prípade na zamestnávateľovi.¹⁴³ Miesto výkonu práce dohodnuté v pracovnej zmluve bude záväzná pre obe strany i v prípade danej výpovede, keď zamestnávateľ z opatrnosti vyzve zamestnanca na nástup do práce po výzve zamestnanca na pridelovanie práce. V prípade, ak by zamestnanec ignoroval výzvu zamestnávateľa a nedostavil sa v stanovenom čase a termíne na dohodnuté miesto výkonu práce, možno jeho konanie klasifikovať ako porušovanie pracovnej disciplíny, ktoré môže vyústiť do skončenia pracovného pomeru z dôvodu opakovaného menej závažného alebo závažného porušenia pracovnej disciplíny, resp. až do okamžitého skončenia pracovného pomeru.¹⁴⁴

¹⁴¹ NITSCHNEIDER, D., CSONGRÁDYOVÁ, D. Skončenie pracovného pomeru. Bratislava : C. H. Beck, 2022, s. 60

¹⁴² Uznesenie NS SR, sp. zn. 9Cdo/139/2022 zo dňa 30. 1. 2023

¹⁴³ Rozsudok NS SR, sp. zn. 6 Cdo 138/2012 zo dňa 30. 9. 2013

¹⁴⁴ DUŠEKOVÁ SCHÜSZTEKOVÁ, S. *Neplatné skončenie pracovného pomeru*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer (predtým Iura Edition) [cit. 2024-11-21]. ASPI_ID MM195SK. Dostupné z: www.aspi.sk. ISSN 2336-517X