

Pracovnoprávny inštitút zamestnanca z hľadiska aktuálneho komunitárneho práva

Anotácia: Príspevok autora sa zaoberá problematikou vymedzenia pojmu „zamestnanec“ v pracovnom práve Európskeho spoločenstva. Poukazuje na právny stav a aktuálne vývojové tendencie v kontexte primárneho práva, sekundárneho práva, ako aj niektorých vybraných rozhodnutí Európskeho súdneho dvora.

Kľúčové slová: pojem „zamestnanec“, závislá práca, odmena za prácu, primárne právo, sekundárne právo, judikatúra Európskeho súdneho dvora, Európske spoločenstvo.

I.

Právo Európskej únie predstavuje osobitný supranacionálny právny systém odlišný od práva medzinárodného, ako aj vnútroštátneho práva členských štátov. Jeho dynamický vývoj sa prejavuje predovšetkým v prostredí sekundárneho práva, z hľadiska systematizácie patrí k popredným oblastiam pracovnoprávnym a sociálnym vzťahom.

Pri hľadaní obsahového vymedzenia pojmu „zamestnanec“ nemôže nijaký členský štát Európskeho spoločenstva vychádzať z vlastnej normatívnej definície, keďže by mohlo dôjsť k individuálnym účelným alternatívam tohto pojmu v takom rozsahu a takým spôsobom, čo by mohlo mať za následok limitovanie primárneho práva únie, konkrétne článkov 39 až 42 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva.

Navyše, v uvedených článkoch nič nenasvedčuje záver, že tieto ustanovenia ponechali definíciu pojmu „zamestnanec“ na zákonodarstve členského štátu. Naopak, skutočnosť, že článok 39 ods. 2 spomína určité prvky pojmu „zamestnanec“, akými sú zamestnanie a odmena, poukazuje na to, že zmluva prikladá tomuto pojmu komunitárnu dimenziu. Články 39 až 42 by boli inak pozbavené plného účinku a ciele zmluvy by boli zmarené.¹

Pojem „zamestnanec“ Zmluva o založení Európskeho spoločenstva nedefinuje, no napriek tomu ho nemožno vykladať v zmysle vnútroštátneho práva jednotlivých členských štátov. Vnútroštátne právne úpravy sa v definovaní tohto pojmu odlišujú, a preto by mohlo dôjsť k nesprávnej modifikácii ustanovení upravujúcich voľný pohyb osôb v kategórii zamestnancov, bez toho, aby spoločenstvo malo na to dosah. Preto sa pojem „zamestnanec“ vykladá tak, ako ho chápe komunitárne právo a ako tento pojem vykladá judikatúra Európskeho súdneho dvora.²

Podľa početnej judikatúry Európskeho súdneho dvora zamestnávateľ ani iná právnická osoba alebo fyzická osoba na území Slovenskej republiky nemôže vychádzať z vymedzenia pojmu „zamestnanec“ podľa právneho poriadku Slovenskej republiky, pretože právo Európskej únie zaväzuje adresátov vychádzať z vymedzenia pojmu zamestnanec podľa komunitárneho práva.³ Pracovné právo Slovenskej republiky vymedzuje pojem zamestnanec v § 11 zákona č. 311/2001 Z. z. v Zákonníku práce.⁴

Pojem „zamestnanec“ v intenciách vnútroštátneho práva Slovenskej republiky možno chápať tak v širšom, ako aj užšom zmysle slova. V prvej situácii ide o fyzickú osobu vykonávajúcu prácu v pracovnom pomere, na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru alebo v štátnozamestnaneckom vzťahu. Pri užšom

¹ KARAS, V., KRÁLIK, A. *Európske právo*. Iura Edition. Bratislava, 2007, s. 306.

² KLUČKA, J., MAZÁK, J. a kolektív *Základy európskeho práva*. Iura Edition. Bratislava, 2004, s. 331.

³ BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce*. Komentár. Sprint. Bratislava, 2007, s. 189.

⁴ Cit.: „Zamestnanec je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávnym vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu“.

vymedzení uvažujeme o fyzickej osobe vykonávajúcej závislú prácu a zúčastňujúcej sa na pracovnom procese na základe pracovnej zmluvy a v pracovnom pomere.

Originárnymi beneficentmi slobody voľného pohybu zamestnancov sú zamestnanci, ktorí sú štátnymi príslušníkmi členského štátu. Na definíciu pojmu zamestnanec sa nepoužijú právne predpisy členských štátov, keďže v zmysle konštantnej judikatúry Európskeho súdneho dvora ide o autonómny pojem komunitárneho práva.⁵

V súlade s judikatúrou Súdneho dvora Európskeho spoločenstva treba vychádzať zo skutočnosti, že pojmy komunitárneho práva sa majú chápať ako jednotné pojmy v plnom rozsahu ustanovené týmto právom, sú autonómne a treba ich plne vymedzovať na základe komunitárneho práva. Preto ani pojem „zamestnanec“ nemožno vymedziť odvolaním sa na právne predpisy členských štátov.⁶

Vymedzením pojmu „zamestnanec“ sa už viackrát vo svojich rozhodnutiach zaoberal aj Európsky súdny dvor na účely voľného pohybu zamestnancov. K vymedzeniu pojmu „zamestnanec“ existuje početná judikatúra. V jednom zo svojich rozhodnutí vymedzuje pojem „zamestnanca“ takto: „Zamestnanec je ten, kto v podriadenosti k inému osobne preňho vykonáva závislú prácu za odmenu“.⁷

Jednotlivé pramene práva Európskej únie netrujú na jednotnom vymedzení pojmu „zamestnanec“, napr. na účely voľného pohybu zamestnancov dočasné vysielanie zamestnancov na výkon práce do zahraničia a niektoré právne pramene práva EÚ umožňujú členským štátom pre svoje účely inak vymedziť pojem zamestnanec.⁸ Ide napríklad o legislatívu upravujúcu právne postavenie zamestnanca pri kratšom týždennom pracovnom čase.⁹

Na nadnárodnej úrovni sa problematiky definície pojmu „zamestnanec“ dotkla aj Medzinárodná organizácia práce.¹⁰ Podľa nej má právny status zamestnanca každá fyzická osoba, ktorá vykonáva prácu na základe pracovnej zmluvy a dostáva za ňu platenú odmenu nezávislú od príjmov subjektu poskytujúceho takúto odmenu.

II.

K obsahovému vymedzeniu pojmu „zamestnanec“ došlo v roku 1985 v rozsudku Európskeho súdneho dvora.¹¹ Podľa jeho odôvodnenia sa za zamestnanca považuje každá osoba, ktorá má status štátneho príslušníka niektorého z členských štátov a ktorá za protihodnotu (odmenu) vykonáva pre iného a podľa jeho pokynov závislú činnosť v rámci určitého časového obdobia.

Pojem „zamestnanec“ treba definovať na základe objektívnych kritérií, ktoré charakterizujú pracovný pomer s ohľadom na práva a povinnosti dotknutej osoby. Najdôležitejší znak pracovného pomeru spočíva v tom, že zamestnanec v priebehu určitej doby vykonáva prácu podľa pokynov druhého, za ktorú dostáva odmenu.¹²

Z konštantnej judikatúry vyplýva, že pojem „zamestnanec“ má ustálený význam v rámci spoločenstva a nemôže byť interpretovaný reštriktívne. Za zamestnanca je potrebné považovať každého, kto vykonáva skutočné činnosti, s výnimkou činností, ktoré sú

⁵ KARAS, V., KRÁLIK, A. *Európske právo*. Iura Edition. Bratislava, 2007, s. 305.

⁶ SCHRONK, R. Voľný pohyb osôb. In *Európske právo na Slovensku*. Nadácia Kalligram. Bratislava, 2003, s. 309.

⁷ BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. Sprint. Bratislava, 2007, s. 176.

⁸ BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Sprint. Bratislava 2006, s. 213.

⁹ Smernica Rady č. 97/81/ES týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas.

¹⁰ Medzinárodná klasifikácia postavenia v zamestnaní (International Classification of Status in Employment, 1993).

¹¹ Rozsudok vo veci C-66/85 Lawrie Blum v. Land Baden-Württemberg.

¹² BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. Sprint. Bratislava, 2007, s. 192.

obmedzené takým spôsobom, že sa javia ako okrajové a vedľajšie. Základnou charakteristickou črtou pracovnoprávneho vzťahu podľa judikatúry Európskeho súdneho dvora je, že jedna osoba vykonáva činnosť v určitom čase v prospech inej osoby, podľa jej pokynov, za čo dostáva odmenu.¹³

Ojedinele možno nájsť aj rozsudok, ktorý pojem „zamestnanec“ predsa len interpretuje reštriktívne. Európsky súdny dvor napr. v právnej veci C-344/87 *Bettray v. Staatssecretaris van Justitie* v roku 1989 stanovil, že osoba vykonávajúca prácu ako súčasť protidrogového liečenia nemá právny status zamestnanca, keďže jej elementárnym cieľom je zbavenie sa drogovej závislosti a nie ekonomicky zameraná činnosť – teda skutočná práca.

V sumáre konštatujeme, že z uvedenej judikatúry vyplýva, že za „zamestnanca“ sa považuje predovšetkým osoba, ktorá skutočne a vážne vykonáva zárobkovú činnosť za protihodnotu (odmenu) v závislom vzťahu v prospech inej osoby a podľa pokynov tejto inej osoby.

Definícia pojmu zamestnanec podstúpila v priebehu rokov rekonštrukciu na základe pomerne rozsiahlej judikatúry Európskeho súdneho dvora.

Najmä z judikatúry Európskeho súdneho dvora k vymedzeniu pojmu zamestnanec pre účely voľného pohybu zamestnancov vyplýva, že niektoré znaky závislej práce v súvislosti s vymedzením pojmu zamestnanec považuje za podstatné a niektoré znaky za menej podstatné.¹⁴

Dve kľúčové zložky opakovane pertraktované v rozsudkoch Európskeho súdneho dvora v kontexte vyššie uvedenej definície pojmu zamestnanec sú najmä „odmena za prácu“ a „závislá činnosť“. Rovnako aktuálnou ale ostáva otázka osobnej pôsobnosti.¹⁵

Závislá činnosť fyzických osôb smerujúca primárne k dosiahnutiu určitého hospodárskeho cieľa je relevantná tak pre zamestnancov, ako aj osoby samostatne zárobkovo činné. Je teda nevyhnutné nájsť iný diferenciálny znak medzi oboma skupinami.

Na zamestnancov sa aplikuje článok 39 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva, pre postavenie osôb samostatne zárobkovo činných je rozhodujúci článok 43 uvedenej zmluvy. V jeho znení je garantovaná sloboda štátnych príslušníkov členských štátov usadiť sa na území iného členského štátu a zakladať tam obchodné zastúpenia, organizačné zložky alebo dcérske spoločnosti. Sloboda usadiť sa zahŕňa aj právo začať vykonávať vlastnú zárobkovú činnosť.

Kým na zamestnancov sa vzťahuje článok 39 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva, osoby samostatne zárobkovo činné podliehajú článku 43. Keďže podstatným znakom pracovnoprávneho vzťahu je to, že určitá osoba počas určitej doby vykonáva v prospech inej osoby a na základe jej pokynov závislú činnosť, za ktorú ako protiplnenie dostáva odmenu, činnosť, ktorú by takáto osoba vykonávala mimo vzťahu podriadenosti, treba považovať za činnosť osoby samostatne zárobkovo činné.¹⁶

¹³ Rozsudok vo veci C-109/04 *Karl Robert Kranemann v. Spolková krajina Severné Porýnie-Vestfálsko*.

¹⁴ BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. Sprint. Bratislava, 2007, s. 96 (Rozsudok vo veci 66/1985 *Lawrie Blum v. Land Baden-Württemberg*).

¹⁵ Rozsudok vo veci C-109/92 *Max Wirth v. Landeshauptstadt Hannover* (Európsky súdny dvor judikoval, že za zamestnancov sa považujú aj žiaci a študenti, a to predovšetkým z hľadiska prístupu k voľnému pohybu, resp. štúdiu) a rozsudok vo veci C-75/63 *Hoekstra v. Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten* (odôvodnenie rozsudku pojednáva o tom, že osoba, ktorá stratila prácu, ale je schopná prijať novú, sa považuje za zamestnanca rovnako ako osoba, ktorá je aktuálne zamestnaná a prácu vykonáva), rozsudok vo veci 66/1985 *Lawrie Blum v. Land Baden-Württemberg* (status zamestnanca majú aj zamestnanci pri čiastočnom pracovnom úväzku), rozsudok vo veci C-415/93 *Union Royale Belge des Sociétés de Football Association and others v. Bosman* (za zamestnancov sa považujú aj profesionálni športovci).

¹⁶ Rozsudok vo veci C-151/04 (*Claude Nadin v. Nadin-Lux SA*) a C-152/04 (*Claudie Nadin v. Jean-Pascal Durré*).

Riaditeľ obchodnej spoločnosti, ktorý je jej jediným akcionárom, nemá právne postavenie zamestnanca, keďže svoju činnosť nevykonáva v kontexte podriadenosti voči inej osobe, práve naopak, musí sa s ním zaobchádzať ako s osobou samostatne zárobkovo činnou.¹⁷

Pokiaľ základnou charakteristikou pracovnoprávneho vzťahu je to, že počas určitej doby nejaká osoba vykonáva závislú činnosť podľa pokynov inej osoby za protiplnenie (odmenu), akákoľvek činnosť, ktorú by takáto osoba vykonávala mimo vzťahu podriadenosti, musí byť považovaná za činnosť osoby samostatne zárobkovo činnnej.¹⁸

Na základe rozsudku Európskeho súdneho dvora v prípade *Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg* bolo teda konštatované, že pojem „zamestnanec“ musí byť definovaný na základe objektívnych kritérií, ktoré charakterizujú pracovný pomer s ohľadom na práva a povinnosti účastníkov takéhoto právneho vzťahu. Najpodstatnejšia charakteristická črta pracovného pomeru poukazuje na výkon závislej činnosti určitej osoby v priebehu stanovenej doby za protiplnenie a podľa pokynov inej osoby. Právny vzťah, ktorý presne nezodpovedá tomuto rámcu (osoby samostatne zárobkovo činné), musí byť posudzovaný v každom prípade na základe kritérií a podmienok, ktoré si zmluvné strany dohodli, alebo ďalších faktorov, ako napríklad zdieľanie obchodných rizík, slobodné rozvrhnutie pracovného času alebo zamestnávajú iných osôb. Samotný fakt, že osoba je platená na základe podielu a jej odmena je kolektívne rozpočítaná nemá takú povahu, aby ju zbavoval status zamestnanca.¹⁹

Taktiež problematika „odmeny za prácu“ opakovane rezonuje v rozsudkoch Európskeho súdneho dvora. Podľa článku 141 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva „odmena“ znamená obvyklú základnú alebo minimálnu mzdu alebo plat a všetky dávky, ktoré zamestnávateľ vypláca priamo alebo nepriamo, v hotovosti alebo formou naturálnej mzdy, zamestnancovi v pracovnom pomere.

Odmenou za prácu sa podľa rozhodnutí Európskeho súdneho dvora považuje aj náhrada mzdy, príspevky zamestnávateľa zamestnancom z titulu súkromného (nie však štátneho) dôchodkového poistenia, odstupné pri ukončení pracovného pomeru, či právo na zľavu cestovného pre dôchodcov. V prípade *Defrenne v. Sabena* Európsky súdny dvor stanovil, že článok 141 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva má horizontálny priamy účinok a môže sa ho preto dovolávať zamestnanec voči zamestnávateľovi. Nie je pritom dôležité, či zamestnávateľom je súkromný alebo štátny subjekt.²⁰

Výška odmeny nie je rozhodujúca a nemusí ani dosahovať výšku minimálnej mzdy stanovenej v danom členskom štáte spoločenstva. Dôležité pre právne postavenie zamestnanca je to, že ide o protihodnotu za výkon závislej činnosti podľa pokynov inej osoby a že pre príjemcu má určitú hospodársku hodnotu.

Sui generis povaha zamestnaneckého vzťahu podľa vnútroštátneho práva, úroveň produktivity dotknutej osoby, pôvod zdrojov, z ktorých je vyplácaná odmena, ani obmedzená výška odmeny nemôžu mať vplyv na to, či sa osoba považuje za zamestnanca na účely práva Európskeho spoločenstva.²¹

Posudzovanie otázky (ne)dostatočných finančných zdrojov rezonuje aj v rozsudku v právnej veci C-53/81 *Levin v. Staatssecretaris van Justitie*. Skutkový stav vychádzal zo situácie, keď pani Levin, občianke Veľkej Británie, bolo zamietnuté povolenie na pobyt v Holandsku z toho dôvodu, že jej príjem nedosahoval výšku minimálneho existenčného

¹⁷ Rozsudok vo veci C-107/94 *P. H. Asscher v. Staatssecretaris van Financiën*.

¹⁸ Rozsudok vo veci C-269/99 *Aldona Malgorzata Jany and others v. Staatssecretaris van Justitie*.

¹⁹ Rozsudok vo veci C-3/87 *The Queen v. Ministry of Agriculture, Fisheries and Food (Aegate Ltd.)*.

²⁰ SVITANOVÁ, K. Voľný pohyb pracovníkov v EÚ. In *Aktuálne otázky pracovnoprávnej legislatívy v EÚ a SR*. Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici. Právnická fakulta. Zborník príspevkov z vedeckej konferencie. Banská Bystrica 2007, s. 111.

²¹ Rozsudok vo veci C-456/02 *Michel Trojani v. Centre public d'aide sociale de Bruxelles*.

základu v zmysle vnútroštátnych holandských predpisov. Rozsudok Európskeho súdneho dvora poukázal na skutočnosť, že pojem „zamestnanec“ a ani pojem „zárobková činnosť“ nemôžu byť posudzované podľa vnútroštátneho práva členských štátov, ale že aj prácu na kratší (čiastočný) úväzok, ktorú pani Levin vykonávala, je nutné posudzovať ako zárobkovú činnosť. Nie je pri tom rozhodujúce, či takáto osoba má vlastné zdroje, ktorými dopĺňa svoj príjem, alebo či si s takýmto príjmom vystačí. Rozhodujúce je naopak to, či zárobková činnosť je vykonávaná skutočne a vážne.

Za zamestnanca je považovaná osoba, ktorá počas určitej doby vykonáva prácu pre a podľa pokynov inej osoby, za ktorú dostáva odmenu. Po skončení pracovného pomeru takáto osoba právne postavenie zamestnanca v zásade nestráca, avšak s tým, že jednak toto postavenie môže spôsobiť určité účinky po skončení pracovného pomeru, a jednak musí byť osoba, ktorá sa skutočne uchádza o zamestnanie, rovnako považovaná za zamestnanca.²²

Za zamestnanca je rovnako považovaná osoba, ktorá na území iného členského štátu nepracovala, ale vážne si tam hľadá prácu²³, ako aj osoba, ktorá na území iného členského štátu už pracovala a po skončení pracovnej činnosti sa tam rozhodla zostať.²⁴

Z judikatúry Európskeho súdneho dvora vyplývajú aj mnohé iné závery formujúce obsahové vymedzenie pojmu „zamestnanec“ pre účely práva Európskeho spoločenstva.²⁵ Našou ambíciou v spracovanom článku bolo v zmysle rozsahových možností poukázať na základný legislatívny a súdny rámec pojmu „zamestnanec“ v právnom prostredí Európskej únie.

Literatúra

ANDENAS, M. *Services and Free Movement in EU Law*, Oxford University Press 2003, s. 516, ISBN: 9780198299387.

BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*, Bratislava, Sprint 2006, ISBN 80-89085-52-0.

BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo*, Bratislava, Sprint 2003, s. 186, ISBN 80-89085-13-X.

BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava, Sprint 2007, s. 1032, ISBN 978-80-89085-94-1.

EUR-lex (online databáza komunitárneho práva Európskej únie)

GALVAS, M. A KOLEKTÍV *Pracovní právo*, Brno, Masarykova Univerzita 2004, s. 671, ISBN 80-210-3558-7.

KARAS, V., KRÁLIK, A. *Európske právo*, Bratislava, Iura Edition 2007, s. 505, ISBN 978-80-8087-148-4.

KLUČKA, J., MAZÁK, J. *Základy európskeho práva*, Bratislava, Iura Edition 2004, s. 536, ISBN 80-8087-005-6.

KOLEKTÍV AUTOROV *Európske právo na Slovensku*, Bratislava, Nadácia Kalligram 2003, s. 568, ISBN 80-968886-1-7.

TICHÝ, L. A KOLEKTÍV *Evropské a mezinárodní právo*, Praha, Linde 2006, s. 912, ISBN 80-7201-573-7.

²² Rozsudok vo veci C-85/96 Mariou Martinez Sala v. Freistaat Bayern.

²³ Rozsudok vo veci C-292/89 The Queen v Immigration Appeal Tribunal, ex parte Gustaff Desiderius Antonissen.

²⁴ Smerica Európskeho parlamentu a Rady 2004/38/ES o práve občanov Únie a ich rodinných príslušníkov voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci územia členských štátov

²⁵ Napr. nároky zamestnanca (vrátane sociálnych) po tom, ako na území iného členského štátu prestal pracovať (pozri rozsudok v právnej veci 357/89 V. J. M. Raulin v Minister van Onderwijs en Wetenschappen).

Key words: definition „worker“, person performs services of some economic value, remuneration, primary law, secondary law, case-law, Court of Justice, European Community.

Resume

Primary law of the European Union the term „employee“ does not define, but in spite of this fact, explanation according to intrastate order of the member states is not acceptable. The reason is disproportioned differential of the legal regulations of the member states and problems relating to this issue. On the level of community law the term „employee“ is interpreted in the way the law of European Community and case law of European Court of Justice understand it. So when trying to find a compromise usage it is important to define the term „employee“ on the basis of objective criteria which characterise labour relation with respect to law and responsibilities of the person. The most important feature of the labour relation lies in work performance according to direction and in favour of another person for executed consideration. Numerous case law has reconstructed this definition from several perspectives and approaches.

*JUDr. Michal Kuril
Univerzita Komenského v Bratislave
Právnická fakulta
Katedra pracovného práva a práva sociálneho
zabezpečenia
michal.kuril@flaw.uniba.sk*

Recenzent: prof. JUDr. Jozef Králik, CSc.