



umb

UNIVERZITA
MATEJA BELA

V BANSKEJ BYSTRICI

Miroslava Knapková

Falošná a závislá samostatná zárobková činnosť – trendy, výzvy a perspektívy

2023

 BELIANUM

Ekonomická fakulta
Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici



Miroslava Knapková

**Falošná a závislá samostatná
zárobková činnosť - trendy,
výzvy a perspektívy**



2023

Vedecká monografia je výstupom projektu VEGA č. 1/0366/21
„Závislé podnikanie na Slovensku – reflexia, meranie
a perspektívy“.

Recenzenti

prof. UR dr hab. Anna Barwińska-Małajowicz


doc. Ing. Vladimír Hiadlovský, PhD.

Autor: Miroslava Knapková, 2023

Prvé vydanie.

Uverejnené na webovej stránke Univerzity Mateja Bela
v Banskej Bystrici v elektronickej verzii vo formáte PDF.

doc. Ing. Mgr. Miroslava Knapková, PhD.

 <https://orcid.org/0000-0002-1602-5398>

ISBN 978-80-557- 2085-2

<https://doi.org/10.24040/2023.9788055720852>



Táto publikácia je šírená pod licenciou Creative Commons Attribution 4.0
International Licence CC BY (Knapková, M.).

OBSAH

ÚVOD	8
1. NEPRAVÁ SAMOSTATNÁ ZÁROBKOVÁ ČINNOSŤ A EKONOMICKY ZÁVISLÁ SAMOSTATNÁ ZÁROBKOVÁ ČINNOSŤ V PODMIENKACH ERÓPSKEJ ÚNIE	11
1.1 Nepravá a závislá samostatná zárobková činnosť – dve strany tej istej mince	11
1.1.1 Pojmové vymedzenie nepravkej samostatnej zárobkovej činnosti	14
1.1.2 Pojmové vymedzenie závislej samostatnej zárobkovej činnosti	21
1.2 Status nepravkej samostatnej zárobkovej činnosti v členských štátoch Európskej únie	24
1.2.1 Belgicko	25
1.2.2 Fínsko	26
1.2.3 Francúzsko	27
1.2.4 Holandsko	29
1.2.5 Írsko	31
1.2.6 Malta	32
1.2.7 Rakúsko	33
1.2.8 Portugalsko	34
1.2.9 Španielsko	36
1.2.10 Taliansko	36
1.2.11 Slovenská republika a ostatné členské štáty Európskej únie	40
Zhrnutie	45
2. ZISŤOVANIE, ROZSAH A VYKAZOVANIE NEPRAVEJ A EKONOMICKY ZÁVISLEJ SAMOSTATNEJ ZÁROBKOVEJ ČINNOSTI	49
2.1 Metodológia výskumu	49
2.2 Výskum nepravkej a závislej samostatnej zárobkovej činnosti	51

2.2.1	Popis výskumnej vzorky	51
2.2.2	Dôvody začať podnikat'	54
2.2.3	Kvantifikovateľné aspekty samostatnej zárobkovej činnosti	58
2.2.4	Závislé samostatne zárobkovo činné osoby	63
2.3	Vývoj počtu samozamestnávateľov v krajinách V4	65
	Zhrnutie	70
3.	TRENDY EURÓPSKEJ LEGISLATÍVY A ICH DOPAD NA APLIKAČNÚ PRAX	72
3.1	Trendy vo vývoji európskej legislatívy	72
3.2	Aplikačná prax – rovnaké zaobchádzanie pri výkone práce a zamestnania	76
3.3	Možnosti zisťovania a štatistického vykazovania nepravej samostatnej zárobkovej činnosti a ekonomicky závislej samostatnej zárobkovej činnosti	79
	Zhrnutie	82
	ZÁVER	85
	SUMMARY	88
	ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY	91

CONTENT

INTRODUCTION	8
1. FALSE SELF-EMPLOYMENT AND ECONOMICALLY DEPENDENT SELF- EMPLOYMENT IN THE CONDITIONS OF THE EUROPEAN UNION	11
1.1 False and dependent self-employment - two sides of the same coin	11
1.1.1 Conceptual definition of false self- employment	14
1.1.2 Conceptual definition of dependent self- employment	21
1.2 Status of false self-employment in the Member States of the European Union	24
1.2.1 Belgium	24
1.2.2 Finland	26
1.2.3 France	27
1.2.4 The Netherlands	29
1.2.5 Ireland	30
1.2.6 Malta	32
1.2.7 Austria	33
1.2.8 Portugal	34
1.2.9 Spain	36
1.2.10 Italy	36
1.2.11 Slovak Republic and other Member States of the European Union	40
Resumé	45
2. IDENTIFYING, RANGE AND REPORTING OF FALSE AND ECONOMICALLY DEPENDENT SELF-EMPLOYMENT	49
2.1 Research methodology	49
2.2 Research on false and dependent self-employment	50
2.2.1 Description of the research sample	51

2.2.2	Reasons to set up a trade	54
2.2.3	Quantifiable aspects of self-employment	58
2.2.4	Dependent self-employed persons	63
2.3	Trends in the number of own-account workers in the V4 countries	65
	Resumé	70
3.	TRENDS IN EUROPEAN LEGISLATION AND THEIR IMPACT ON APPLICATION PRACTICE	72
3.1	Trends in European legislation	72
3.2	Application practice - equal treatment in the performance of work and employment	76
3.3	Possibilities of surveying and statistical reporting of false self-employment and economically dependent self-employment	79
	Resumé	82
	CONCLUSION	85
	SUMMARY	88
	BIBLIOGRAPHY	91

ZOZNAM TABULIEK A GRAFOV

Tabuľka 1 Znaký odlišujúce zamestnanca a samostatne zárobkovo činnú osobu v Írsku a príslušné podporné otázky kontroly	16
Tabuľka 2 Základné právne predpisy upravujúce pracovné vzťahy a samostatne zárobkovú činnosť v štátoch EÚ	46
Tabuľka 3 Štruktúra respondentov podľa pohlavia, vzdelania, rodinného stavu a miesta prevádzkovania živnosti (v absolútnom a relatívnom vyjadrení)	52
Tabuľka 4 Dôvody, prečo respondenti začali podnikat'	54
Tabuľka 5 Kvantifikovateľné aspekty nepravnej a závislej samostatnej zárobkovej činnosti	58
Tabuľka 6 Popisná štatistika – samozamestnávateľia v krajinách V4 v Q1 2000 až Q4 2021 (v tis.)	67
Graf 1 Živnostenské podnikanie ako zdroj príjmu	61
Graf 2 Počet subjektov, pre ktoré respondenti vykonávajú činnosť	62
Graf 3 Príjmová závislosť respondentov na jednom subjekte ..	63
Graf 4 Podiel samozamestávateľov na celkovom počte SZČO v krajinách V4 v Q1 2000 až Q4 2021 (v %)	69
Obrázok 1 Vývoj počtu samozamestnávateľov v Q1 2000 až Q4 2021 v krajinách V4 (v tis.)	68

ÚVOD

Jedným z významných rozhodnutí fyzických osôb je voľba spôsobu zabezpečenia svojho príjmu. Medzi základné možnosti zárobkovej činnosti na Slovensku patrí vykonávanie závislej práce v pracovnoprávnom vzťahu a vykonávanie samostatne zárobkovej činnosti v podobe podnikania alebo inej samostatnej zárobkovej činnosti. Popri klasických zárobkových činnostiach (t.j. závislá práca a samostatná zárobková činnosť), čelí aj Slovenská republika novodobému fenoménu ekonomicky závislej samostatnej zárobkovej činnosti. Napriek tomu, že slovenská legislatíva zatiaľ problematiku osôb stojacích na hrane závislej práce a samostatnej zárobkovej činnosti dôsledne neupravuje, jej prítomnosť je v slovenskej ekonomike zrejماً a vyžaduje si svoje miesto pri vymedzovaní jednotlivých foriem zárobkovej činnosti. Monografia skúma problematiku závislého podnikania, a to v dvoch rovinách. V teoretickej rovine vychádza z medzinárodne akceptovaných teórií a konceptov podnikania, zamestnania, samostatne zárobkovej činnosti a tzv. nepravnej samostatne zárobkovej činnosti a v praktickej rovine sa opiera o dáta a výsledky originálneho empirického výskumu, ktorý bol zrealizovaný v slovenských podmienkach v roku 2022.

Zámerom monografie je skúmať a identifikovať základné prístupy pri vymedzení práce na hrane medzi závislou prácou (zamestnaním) a nezávislou prácou (podnikaním), t.j. nepravnej alebo falošnej samostatne zárobkovej činnosti. Monografia pre-pája ekonomické vnímanie podnikania a samostatne zárobkovej činnosti s legislatívnymi trendmi, a tým upozorňuje na potenciálne úskalia v aplikačnej praxi.

Cieľom vedeckej monografie je vymedziť podstatu nepravnej samostatne zárobkovej činnosti a ekonomicky závislej samostatnej zárobkovej činnosti, zhodnotiť možnosti ich merania a vykazovania a identifikovať hlavné trendy v právnej regulácii nepravnej a závislej samostatne zárobkovej činnosti a ich dopady na aplikačnú prax. Vymedzený hlavný cieľ budeme naplňovať aj

pomocou dosahovania čiastkových cieľov, ktoré hlbšie a detailnejšie ozrejmujú skúmanú problematiku z hľadiska precízneho vymedzenia relevantných vedeckých pojmov a legislatívnych kategórií (práca, závislá práca, nezávislá práca, samostatná zárobková činnosť, podnikanie, ekonomicky závislé podnikanie), sprehľadňujú základné teoretické koncepcie reflektujúce problematiku vymedzenia, merania, vykazovania a ochrany závislého podnikania (resp. falošnej samostatne zárobkovej činnosti) a identifikujú hlavné trendy v tejto oblasti, a to na európskej aj národnej úrovni.

Čiastkovými cieľmi vedeckej monografie sú:

- teoreticky vymedziť pojem nepravá samostatná zárobková činnosť a ekonomicky závislá samostatná zárobková činnosť,
- teoreticky vymedziť pojem zárobkovo činná osoba v podmienkach Slovenska, so zohľadnením platnej slovenskej legislatívy a európskych štandardov,
- identifikovať metódy zisťovania, merania rozsahu a štatistického vykazovania nepravéj samostatnej zárobkovej činnosti a ekonomicky závislej samostatnej zárobkovej činnosti, a to vrátane možnosti ich uplatnenia v podmienkach Slovenska,
- identifikovať hlavné trendy vo vývoji európskej legislatívy v oblasti ochrany nepravéj samostatne zárobkovej činnej osoby a ekonomicky závislých samostatne zárobkovo činných osôb a ich dopady na aplikačnú prax na európskej aj národnej úrovni..

Na naplnenie hlavného cieľa a čiastkových cieľov vedeckej monografie využívame domáce a zahraničné zdroje knižnej a časopiseckej literatúry, štúdie a výskumy realizované na Slovensku a v zahraničí, ako aj originálne údaje získané primárnym prieskumom samostatne zárobkovej činnosti na Slovensku. Zber primárnych údajov sme uskutočnili opytovacou metódou pomocou nástroja dotazník. Na spracovanie primárnych údajov využívame matematicko-štatistické metódy, predovšetkým

deskriptívnu štatistiku (početnosti, frekvenčné tabuľky, grafické zobrazenie údajov)..

Vedecká monografia je jedným z výstupov projektu VEGA č. 1/0366/21 „Závislé podnikanie na Slovensku – reflexia, meranie a perspektívy“. Vedecká monografia prezentuje ucelený pohľad na problematiku závislého podnikania. Je určená širokému spektru odborníkov so záujmom o problematiku vymedzenia a ochrany nepravnej samostatnej zárobkovej činnosti. Publikácia môže slúžiť aj ako zdroj informácií pre samotné osoby vykonávajúce samostatnú zárobkovú činnosť a pre osoby, ktoré od nich objednávajú služby/ich prácu.

Chcela by som sa poďakovať všetkým, ktorí svojimi radami, pripomienkami, podnetmi a najmä podporou prispeli k spracovaniu a celkovej kvalite vedeckej monografie.

1. NEPRAVÁ SAMOSTATNÁ ZÁROBKOVÁ ČINNOSŤ A EKONOMICKY ZÁVISLÁ SAMOSTATNÁ ZÁROBKOVÁ ČINNOSŤ V PODMIENKACH ERÓPSKEJ ÚNIE

Rozhodnutie vykonávať závislú prácu (zamestnania) alebo nezávislú činnosť (samostatne zárobková činnosť, podnikanie) by malo byť spájané so slobodnou vôľou každého jednotlivca. Článok 35 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky definuje, že každý má právo na slobodnú voľbu povolania a prípravu naň, ako aj právo podnikat' a uskutočňovať inú zárobkovú činnosť. Takéto právo by malo umožňovať nielen možnosť slobodne sa rozhodnúť, ale aj možnosť využívať všetky výhody spojené s konkrétnou voľbou (vrátane zákonnej a sociálnej ochrany), a to tak na strane zamestnanca, ako aj na strane samostatne zárobkovej činnosti. V posledných rokoch však Európska únia a jej jednotlivé členské štáty čelia fenoménu, ktorý vedie k nútenej samostatne zárobkovej činnosti, ktorá často nadobúda charakter až ekonomicky závislej samostatne zárobkovej činnosti.

1.1 Nepravá a závislá samostatná zárobková činnosť – dve strany tej istej mince

Medzinárodná organizácia práce (ILO) definuje falošnú samostatnú zárobkovú činnosť (známu aj ako „bogus self-employment“ alebo nepravá samostatná zárobková činnosť) ako neštandardný spôsob zamestnania, ktorý sa nachádza medzi klasickým zamestnaním a samostatnou zárobkovou činnosťou. Môže sa prejavovať ako „skrytý pracovný vzťah“, kde „zamestnávateľ sa správa k jednotlivcovi ako k inej entite než

k zamestnancovi a takto zamaskuje jeho skutočný právny status zamestnanca“. Ďalej sa môže vyskytovať ako „závislá samostatná zárobková činnosť“, kde „pracovníci poskytujú služby pre firmu na základe odlišnej zmluvy od zamestnaneckej, ale ich príjmy závisia od jedného alebo len malého počtu klientov a sú podriadení priamym pokynom týkajúcim sa spôsobu vykonávania práce“ (Williams a Lapeyre, 2017, s. 36). Táto klasifikácia zahŕňa dve podoby: falošnú samostatnú zárobkovú činnosť (ktorá nezávisí na nutnosti závisieť len na jednom zdroji príjmu) a závislú samostatnú zárobkovú činnosť (ktorá vyžaduje závislosť v príjmoch od jednej osoby alebo malej skupiny ľudí). Tým sa obmedzuje základná nezávislosť/sloboda osôb vykonávajúcich samostatnú zárobkovú činnosť.

Hlavnou otázkou zostáva, čo presne znamená samostatná zárobková činnosť, ktorá je nezávislá. V roku 1999 Supiot uviedol, že závislosť je hlavným charakteristickým znakom zamestnania a nemala by byť spojená s podnikaním a samostatnou zárobkovou činnosťou. Supiot zároveň definuje ekonomickú závislosť ako prácu „pre jedného klienta alebo hlavného zákazníka alebo pre veľmi malý počet klientov“. Eurofound vo svojej správe z roku 2012 označuje za hlavnú charakteristiku samostatnej zárobkovej činnosti podnikateľský spôsob práce. Skutočný „samostatne zárobkovo činný jednotlivec preto musí mať tieto schopnosti: podnikateľ sa vyznačuje konkrétnymi právomocami, ako je napríklad samostatnosť pri rozhodovaní o organizovaní práce a zamestnávaní ľudí, finančná nezávislosť a s ňou spojená zodpovednosť a obmedzenia“ (Eurofound, 2012). Benz a Frey (2008) tvrdia, že nezávislosť znamená predovšetkým procedurálnu nezávislosť, čo znamená, že samostatne zárobkovo činná osoba nie je zapojená do žiadnej hierarchie. Avšak podľa Langea (2012) k tomu, aby osoba bola nezávislá pri vykonávaní samostatnej zárobkovej činnosti, je nevyhnutné mať aj autonómiu a nezávislosť vo vzťahu k rozhodovaniu. Dawson a Henley (2009) rozdelili podnikateľské motivácie do rôznych dimenzií na základe toho, čo motivuje jednotlivca k podnikaniu. Tieto dimenzie zahŕňajú:

1. idiosynkratické podnikanie - jednotlivci sa rozhodujú pre samostatnú zárobkovú činnosť bez ohľadu na príležitosť a z dôvodov, ktoré sú odlišné od profesionálneho zázemia,
2. podnikanie zamerané na trhové príležitosti - jednotlivci sa rozhodujú pre samostatnú zárobkovú činnosť kvôli identifikovanej príležitosti na trhu, aj keď to odporuje ich predošlému profesionálnemu pozadiu,
3. profesionálne podnikanie - jednotlivci sa rozhodujú pre samostatnú zárobkovú činnosť s cieľom zapojiť sa do profesionálnych partnerstiev a vybudovať si profesionálnu prax,
4. rodinné podnikanie - jednotlivci sa rozhodujú pre samostatnú zárobkovú činnosť s cieľom pripojiť sa k rodinnému podnikaniu, pričom niektoré môžu mať profesionálny charakter,
5. podnikanie zamerané na získanie nezávislosti - jednotlivcov k samostatnej zárobkovej činnosti aktívne priťahuje túžba po nezávislosti, ktorá nie je viazaná na ekonomickú potrebu,
6. životný štýl podnikania - jednotlivci, najmä ženy a mladí ľudia, si vyberajú samostatnú zárobkovú činnosť pre lepšie zosúladenie pracovného a rodinného života, nie však z ekonomickej potreby,
7. podnikanie so zámerom získať odmenu - predovšetkým mladí jednotlivci dobrovoľne opúšťajú platené zamestnanie s cieľom aktívne získať finančnú odmenu a zlepšiť pracovné podmienky.

V roku 2017 zverejnila ILO (Williams a Lapeyre, 2017) vo svojej štúdií zoznam neštandardných foriem zamestnania. Medzi ne zaradila:

1. dočasné zamestnanie (zahŕňa pracovné zmluvy na dobu určitú, zmluvy na konkrétny projekt alebo realizáciu konkrétnej úlohy, sezónne práce, ako aj príležitostné práce),
2. čiastočný pracovný úväzok a práca na zavolanie (tzv. on call), vrátane tzv. zero-hour zmlúv,

3. viacstranné pracovnoprávne vzťahy (tzv. dispatch, brokerage alebo nájom pracovníkov) – zahŕňa rôzne formy dočasného agentúrneho zamestnávania,
4. zdanlivé zamestnanie (závislé, falošné podnikanie alebo samostatná zárobková činnosť ('dependent', 'sham', 'bogus' or 'misclassified' self-employment),
5. nepriznaná práca (akákoľvek platená aktivita, ktorá je z hľadiska svojej povahy legálna, avšak nebola oznámené príslušným orgánom verejnej moci, pričom sa zohľadňujú rozdiely v právnych systémoch členských štátov EÚ),
6. samo zamestnávanie, alebo samostatná zárobková činnosť.

Podľa talianskeho prieskumu pracovných síl takmer každý štvrtý pracovník na voľnej nohe pracuje pre jedného klienta, pričom väčšina z nich deklaruje, že má obmedzenú autonómiu riadenia (Ranci, 2012). V posledných 20 rokoch sa rozšírili „neštandardné“ formy práce, ktorých charakteristiky sa líšia od charakteristík pracovného pomeru na dobu neurčitú (Picot a Menéndez, 2019). Medzi tieto neštandardné formy patrí „polopodriadený“ pracovný pomer, ktorý spája podmienky typické pre podriadenú závislú činnosť s podmienkami typickými pre samostatnú zárobkovú činnosť (Borghi a kol., 2018). Podľa Ranciho (2012), 83 % polopodriadených zmlúv so samostatne zárobkovo činnými osobami zahŕňa vzťah s jedným klientom; ak sa berie do úvahy len príležitostná práca, je to až 90 %.

1.1.1 Pojmové vymedzenie nepravéj samostatnej zárobkovej činnosti

Medzinárodná organizácia práce definuje nepravú samostatne zárobkovú činnosť (bogus self-employment) ako formu neštandardného zamestnania, ktorá spadá medzi kategóriu zamestnania a kategóriu samostatná zárobková činnosť. Môže mať podobu „skrytého pracovného pomeru“, v ktorom „zamestnávateľ“ zaobchádza s fyzickou osobou ako s iným subjektom

než zamestnancom, a to spôsobom, ktorý zakrýva jej skutočné právne postavenie zamestnanca“, a „závislej samostatnej zárobkovej činnosti“, v ktorej „pracovníci vykonávajú služby pre podnik na základe zmluvy odlišnej od pracovnej zmluvy, ale svojimi príjmami závisia od jedného alebo malého počtu klientov a dostávajú priame pokyny týkajúce sa spôsobu, akým majú prácu vykonávať“ (Williams a Lapeyre, 2017, s. 36)

V podmienkach Írska bol vydaný dokument, ktorý sa snaží identifikovať základné rozdiely medzi skutočnou samostatne zárobkovou činnosťou a nepravou/falošnou samostatnou zárobkovou činnosťou (<https://connectunion.ie>). Pravá samostatne zárobkovo činná osoba (ďalej v texte aj SZČO) sa vyznačuje tým, že má kontrolu nad tým, čo sa robí, ako sa to robí, kedy a kde sa činnosť vykonáva a či ju vykonáva osobne. Môže si taktiež na výkon danej činnosti najímať iných ľudí a to za svojich vlastných podmienok. Na druhej strane, typickým znakom nepravej samostatne zárobkovej činnosti je, že osoba vystupuje ako subdodávateľ, pričom ale nemá žiadnu kontrolu nad nákladmi, materiálom alebo pracovnými postupmi. Nemôže dosahovať zisk na základe toho, že je zodpovedná za svoju vlastnú efektivitu práce. V skutočnosti nedosahuje žiadny skutočný zisk z podnikania. Dostáva dohodnutú odmenu na základe dochádzky (odpracovaných hodín) a výkonnosti, ktorú riadi nadriadený (rovnako, ako je to pri zamestnancoch v pracovnom pomere).

Ďalší dokument s názvom Code of Practice on Determining Employment Status (2021) sa snaží v podmienkach Írska rozšíriť definičné rámce určené Zákonom o hospodárskej súťaži na všetky profesie, a tak jednoznačne odlíšiť podnikanie a samostatne zárobkovú činnosť. V tabuľke 1 uvádzame typické znaky zamestnania a samostatnej zárobkovej činnosti, ako aj právne mechanizmy (otázky), ktoré môžu pomôcť určiť pracovný status.

Tabuľka 1 Znaký odlišujúce zamestnanca a samostatne zárobkovo činnú osobu v Írsku a príslušné podporné otázky kontroly

Zamestnanec	SZČO	Podporné otázky
Vzájomnosť záväzkov		
je povinný pravidelne vykonávať prácu, ktorú mu musí zadávať zamestnávateľ ("vzájomnosť záväzkov")	nie je povinný prijať konkrétnu prácu, ktorá mu bola ponúknutá	Je v zmluve dohodnutá povinnosť pridelovať prácu a povinnosť prácu vykonávať? Môže si pracovník sám určovať dni a čas, kedy bude prácu vykonávať?
pracuje v stanovenom pracovnom čase alebo v počas stanoveného počtu hodín za týždeň alebo mesiac	sám si určuje pracovný čas pri plnení pracovných povinností	
Možnosť zastúpenia		
nemôže zadať prácu subdodávateľom	môže si za svojich podmieňok najímať iných ľudí na vykonávanie dohodnutej práce	- či a v akom rozsahu môže pracovník zamestnávať pomocníkov alebo asistentov, - či a do akej miery musí pracovník vykonávať prácu osobne, - či a do akej miery má platiteľ právo rozhodovať o tom, koho si pracovník najme, - či a do akej miery je náhradník kontrolovaný platiteľom alebo pracovníkom, - či a do akej miery je náhradník platený platiteľom alebo pracovníkom
Existencia vlastného podniku		
dodáva len pracovnú silu	vlastní vlastný podnik	- či a do akej miery je pracovník vystavený finančnému riziku, - či a do akej miery má pracovník možnosť dosiahnuť zisk vlastným úsilím, - či a do akej miery je pracovník zároveň zamestnávateľom, - či a v akom rozsahu platiteľ dodáva väčšinu nástrojov a zariadení, ktoré pracovník používa,

Zamestnanec	SZČO	Podporné otázky
		<ul style="list-style-type: none"> - či a do akej miery je platiteľ zodpovedný za opravu zariadenia alebo vybavenia, a náklady na údržbu a poistenie a či si ponecháva právo na používanie nástrojov zariadenia poskytnutého pracovníkovi, - či a do akej miery je pracovník zodpovedný za akékoľvek prevádzkové náklady, - či a do akej miery je pracovník finančne zodpovedný, ak si neplní povinnosti vyplývajúce zo zmluvy, - či a do akej miery si platiteľ vyberá a kontroluje spôsob a výšku mzdy, - či a do akej miery je pracovník platený paušálne za vykonanú prácu alebo je platený v pravidelných intervaloch, - či a do akej miery môže pracovník slobodne prijímať obchodné rozhodnutia, ktoré ovplyvňujú jeho zisk alebo stratu, - či a do akej miery má pracovník investovaný kapitál
nie je vystavený osobnému finančnému riziku pri vykonávaní práce	je vystavený finančnému riziku, pretože musí znášať náklady na nápravu chybných alebo nevyhovujúcich výrobkov alebo chybné vykonanej práce na základe zmluvy	
nepreberá žiadnu zodpovednosť za investície a riadenie podniku	preberá zodpovednosť za investície a riadenie podniku	

Zamestnanec	SZČO	Podporné otázky
nemá možnosť profitovať zo správneho riadenia pri plánovaní alebo pri plnení úloh vyplývajúcich zo zákazky	má možnosť profitovať zo správneho riadenia pri plánovaní a vykonávaní zákaziek a úloh	
dostáva prostriedky na pokrytie diét a/alebo cestovných nákladov	má stále miesto podnikania, kde sa môžu skladovať materiály, vybavenie atď,	
má nárok na nemocenské dávky alebo príplatky za nadčasy	poskytuje vlastné poistenie, napr. poistenie zodpovednosti za škodu	
má zo svojej mzdy zrazenú daň prostredníctvom systému PAYE	je registrovaný pre samozdanenie alebo odvádzanie DPH	
Integrácia do podniku zadávateľa		
nedodáva materiál potrebný na vykonanie práce	poskytuje materiál nevyhnutný na vykonanie práce	<ul style="list-style-type: none"> - či a do akej miery má pracovník iných zamestnancov, ktorí sú mu podriadení, - či a v akom rozsahu je pracovník uvedený v internom telefónnom zozname zamestnávateľa alebo má e-mailovú adresu spojenú so zamestnávateľom, - či a v akom rozsahu pracovník používa firemné zariadenia, ako je uniforma, hlavičkový papier, detské jasle, nástroje a vybavenie, - či a v akom rozsahu sa pracovník zúčastňuje na systémoch riadenia výkonnosti, podnikových vzdelávacích programoch alebo sa môže zúčastňovať na internom povyšovaní
neposkytuje iné vybavenie ako drobné pracovné náradie	poskytuje vybavenie a stroje potrebné na vykonanie práce	

Zamestnanec	SZČO	Podporné otázky
Kontrola		
pracuje pre jednu osobu alebo pre jeden podnik	môže poskytovať rovnaké služby súčasne viacerým osobám alebo podnikom	<p>či a v akom rozsahu existuje v zmluve dohodnutá výpovedná lehota,</p> <ul style="list-style-type: none"> - či a do akej miery je vzťah podriadený, - či a do akej miery platiteľ kontroluje spôsob a výšku mzdy, - či a do akej miery platiteľ rozhoduje o tom, aké práce bude pracovník vykonávať, - či a do akej miery pracovník potrebuje povolenie keď chce pracovať aj pre iných platiteľov, ("obmedzujúce dohody"), - či a do akej miery platiteľ kontroluje pracovný čas pracovníka, - či a v akom rozsahu pracovník dostáva od platiteľa školenie o tom, ako vykonávať prácu
je pod kontrolou inej osoby, ktorá mu určuje, ako, kedy a kde má prácu vykonať	má kontrolu nad tým, čo sa vykonáva, ako sa vykonáva, kedy a kde sa vykonáva a či prácu vykonáva osobne	
dostáva pevnú hodinovú/týždennú/mesačnú mzdu	sám si kalkuluje náklady na vykonanie práce a slobodne si dohodne cenu za prácu	

Prameň: vlastné spracovanie podľa Code of Practice on Determining Employment Status (2021).

Nemecký online portál zameraný na problematiku nepravnej samostatne zárobkovej činnosti <https://www.scheinselbststaendigkeittest.de/> vymedzil štyri kritériá, ktoré je možné využiť na identifikovanie nepravnej/falošnej samostatnej zárobkovej činnosti. O nepravnej SZČO ide vtedy, ak sú splnené nasledovné kritériá:

1. závislosť: Ak sú SZČO ekonomicky závislé od klienta a viac ako 5/6 svojich príjmov (približne 84 %) získavajú len od jedného objednávateľa/jednej spoločnosti,

2. povinnosť dodržiavať pokyny: ak sa SZČO musí riadiť pokynmi spoločnosti a zaobchádza sa s ním podobne ako so zamestnancami,
3. externá kontrola: ak SZČO nemôže určovať svoje vlastné pracovné metódy, ale je začlenená do interných procesov objednávateľa,
4. žiadne postavenie podnikateľa: ak SZČO sama nevystupuje ako podnikateľ (napríklad s vlastnou webovou stránkou, nezávislou cenotvorbou a prípadne aj vlastnými zamestnancami).

Portál zároveň vypracoval súbor pomocných otázok, odpovede na ktoré bližšie špecifikujú vyššie uvedené kritériá. Ak je odpoveď na väčšinu otázok “nie”, existuje len malé riziko toho, že SZČO je v postavení závislej osoby a že ide o nepravú samostatne zárobkovú činnosť. Naopak, ak je odpoveď na väčšinu otázok “áno”, riziko nepravnej samostatne zárobkovej činnosti je vysoké. Jedná sa o tento súbor otázok:

1. Je pracovník vykonávajúci činnosť živnostníkom a nie právnickou osobou (GmbH, UG atď.)?
2. Pracuje pracovník v priestoroch spoločnosti?
3. Má pracovník prístup do priestorov objednávateľa pomocou kľúčov, kódových kariet alebo podobne?
4. Používa pracovník zariadenia spoločnosti a nie svoje vlastné zariadenia?
5. Stanovil objednávateľ/spoločnosť pracovníkovi presný pracovný čas?
6. Vykonáva pracovník rovnaké úlohy ako platení zamestnanci?
7. Je pracovník neoddeliteľnou súčasťou tímu, ktorý inak tvoria len platení zamestnanci?
8. Dostáva pracovník pokyny, ktoré presahujú rámec nevyhnutnej koordinácie?
9. Musí sa pracovník ospravedlniť, keď nemôže pracovať (napr. v prípade choroby)?
10. Je pracovník začlenený do plánovania dovolení a musí koordinovať absencie?

11. Nemôže externý pracovník prijať iné úlohy, alebo ich musí najprv schváliť objednávateľ/spoločnosť?
12. Je pracovník tak intenzívne vyt'ažený, že nemá čas na iné úlohy?
13. Zúčastňuje sa pracovník firemných stretnutí alebo podujatí, ktoré nemajú nič spoločné s jeho úlohami?
14. Má pracovník firemné vizitky (vizitky objednávateľ'a)?
15. Používa pracovník firemnú e-mailovú adresu bez akejkoľvek zmienky o jej externom postavení?
16. Dostáva pracovník fixný mesačný plat?
17. Dostáva pracovník nemocenské dávky alebo dovolenku?
18. Pracuje pracovník na dobu neurčitú namiesto na základe jednotlivých projektov?
19. Nosí pracovník pracovné oblečenie spoločnosti?
20. Dostáva pracovník výhody, ktoré inak dostávajú len zamestnanci?

1.1.2 Pojmové vymedzenie závislej samostatnej zárobkovej činnosti

Ekonomicky závislá samostatná zárobková činnosť je relatívne nový pojem, s ktorým sa krajiny Európskej únie stretávajú len v posledných rokoch a ktorý vymedzuje prienik medzi závislou prácou vykonávanou zamestnancom pre zamestnávateľa v rámci pracovnoprávneho pomeru a nezávislou prácou, ktorú vykonáva podnikateľ (v tomto prípade fyzická osoba) vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť v obchodnoprávnom alebo občianskoprávnom vzťahu. Tento inštitút teda zahŕňa také situácie, kedy sa jedná o činnosť, ktorá sa zdanlivo javí ako samostatná zárobková činnosť, ale ktorá zároveň spĺňa znaky závislej práce (avšak vykonávanej mimo pracovnoprávneho vzťahu). Štúdiá „Economically dependent self-employed workers“ (2014) vymedzila základné znaky jednotlivca, ktorý je ekonomicky závislou samostatne zárobkovou osobou. Za takúto osobu možno považovať toho, kto pracuje pre iného na základe inej

ako pracovnej zmluvy, pracuje prevažne ako samostatný subjekt a nezamestnáva žiadnych zamestnancov, pracuje pre toho istého “zamestnávateľa” (resp. príkazcu) viac ako 70 % času, udržiava dlhodobú spoluprácu s tým istým “zamestnávateľom” a pracuje v mene a za podmienok stanovených “zamestnávateľom”.

Zohľadňujúc definíciu Eichhorsta a Marxa (2014, ktorí vymedzujú „závislú samostatnú zárobkovú činnosť“ ako „pracovný pomer, v ktorom je pracovník formálne samostatne zárobkovo činnou osobou, ale vykonáva činnosť za podmienok práce podobných podmienkam závislých zamestnancov“), závislou samostatne zárobkovou osobou na Slovensku je taká osoba, ktorá má formálne postavenie samostatne zárobkovo činnnej osoby (napríklad vykonáva podnikateľskú činnosť na základe živnostenského oprávnenia), ale de facto vykonáva činnosť v podmienkach, v ktorých by ju vykonávali aj zamestnanci v pracovno-právnom pomere.

Takáto situácia bola markantná v podmienkach Slovenskej republiky v čase účinnosti predchádzajúceho znenia Zákonníka práce (účinného do 31.12.2012). Vzhľadom na to, že daná právna úprava dôsledne neupravovala nutnosť vykonávať závislú prácu (podľa jej vtedy stanovených znakov) výlučne v pracovnoprávnom pomere, vyskytovali sa situácie, kedy zamestnávateľ (predovšetkým z dôvodu snahy vyhnúť sa uplatňovaniu kogentných ustanovení zákonníka práce a predpisov sociálneho zabezpečenia) presvedčil resp. donútil svojich zamestnancov ukončiť pracovnoprávny vzťah a vykonávať pre pôvodného zamestnávateľa tú istú činnosť, ale už v postavení samostatne zárobkovo činnnej osoby. Takéto osoby sú ekonomicky závislé od príkazcu, ktorým je len jedna osoba (bývalý zamestnávateľ). V tejto skutočnosti spočíva základný rozdiel od samostatne zárobkovo činnnej osoby, ktorá vykonáva svoju činnosť pre neobmedzený počet príkazcov a teda nie je ekonomicky závislá len na jednom príkazcovi.

Európsky hospodársky a sociálny výbor vydal pod číslom 2011/C 18/08 stanovisko z vlastnej iniciatívy na tému „Nové tendencie v oblasti samostatnej zárobkovej činnosti: špecifický prípad ekonomicky závislej samostatnej zárobkovej činnosti“

(Opinion of the European Economic and Social Committee, 2011). V tomto stanovisku výbor poskytol odporúčania pre jednotlivé členské štáty EÚ, akým spôsobom pristúpiť k tomuto novému fenoménu. Mimoriadnu pozornosť je potrebné venovať predovšetkým oblasti ekonomických a sociálnych práv takýchto pracovníkov. Vo väčšine krajín EÚ (vrátane Slovenska) požívajú zamestnanci v pracovnoprávnom pomere, ktorí vykonávajú závislú prácu pre zamestnávateľa, osobitnú formu ekonomickej a sociálnej ochrany, ktorá samostatne zárobkovo činným osobám vykonávajúcim nezávislú prácu priznaná nie je. Vzhľadom k tomu, že fyzická osoba vykonávajúca ekonomicky závislú samostatnú zárobkovú činnosť má vo svojej podstate postavenie na rozhraní medzi zamestnancom a samostatne zárobkovo činnou osobou, mala by mať takáto osoba priznanú aspoň časť práv, ktoré prináležia zamestnancovi. V rámci EÚ však existuje len niekoľko štátov, ktoré uznávajú štatút ekonomicky závislej samostatne zárobkovej osoby. Medzi krajiny, ktoré legislatívne vymedzujú kategóriu pracovníkov medzi zamestnancami a samostatne zárobkovými osobami patria Taliansko, Nemecko, Rakúsko, Španielsko, Portugalsko a Veľká Británia (uvádzame napriek tomu, že už členským štátom Európskej únie nie je). V Rakúsku je ako hybridná kategória ekonomicky závislých samostatne zárobkových osôb upravený status pracovníka poskytujúceho slobodné služby (Freier Dienstnehmer), nového typu podnikateľov (Neue Selbständige) a pracovníka na základe zmluvy o práci a službách (Werkvertragnehmer). V Nemecku existuje ako hybridná kategória status zmluvných pracovníkov poskytujúcich slobodné služby. Vo Veľkej Británii síce nie je oficiálne uznaný status ekonomicky závislej samostatne zárobkovej osoby, ale legislatíva umožňuje považovať za zamestnanca aj takého pracovníka, ktorý nespĺňa všetky podmienky štandardného pracovnoprávneho vzťahu. Podľa Boheima a Muehlbergera (2006), anglické právo upravuje status štandardného zamestnanca (to znamená jednotlivca, ktorý pracuje v pracovnoprávnom vzťahu na základe pracovnej zmluvy), status zamestnanej osoby (to znamená jednotlivca, ktorý na základe inej ako pracovnej zmluvy osobne

vykonáva prácu pre iného) a status pracovníka (to znamená jednotlivca, ktorý na základe zmluvy vykonáva prácu pre iného bez toho, aby prevádzkoval vlastnú podnikateľskú aktivitu). Garcia a González (2012) potvrdzujú, že status ekonomicky závislej samostatne zárobkovej osoby je uznaný ako hybridný vzťah aj v Španielsku. V Taliansku existoval legálne upravený status osôb pracujúcich na základe zmlúv, a to zmluvy o nepretržitej a koordinovanej práci (Contratto di collaborazione coordinata e continuativa) a zmluvy o práci na projekte (Contratto di collaborazione a progetto) (Eichhorst a kol., 2013). Takýto stav trval do roku 2015 a od 1.1.2016 sú tieto formy práce z hľadiska právnej a sociálnej ochrany považované za práce obdobné pracovnému pomeru (a teda je pracovníkom, ktorí ich vykonávajú, poskytnutá rovnaká právna a sociálna ochrana ako zamestnancom v štandardnom pracovnoprávnom vzťahu)..

1.2 Status nepravnej samostatnej zárobkovej činnosti v členských štátoch Európskej únie

V tejto podkapitole poskytujeme prehľad o aktuálnych trendoch v definovaní nepravnej samostatnej zárobkovej činnosti, ekonomicky závislej samostatnej zárobkovej činnosti, prípadne o kritériách, ktoré majú slúžiť na rozlíšenie zamestnania a samostatnej zárobkovej činnosti v jednotlivých členských štátoch EÚ. Vychádzame z platnej legislatívy, z odborných komentárov, prípadne zverejnených informácií o plánovaných legislatívnych zmenách. Štáty sú zoradené abecedne, pričom tie štáty, ktoré majú čisto binárny systém zamestnania a podnikania (vrátane SZČO) uvádzame spoločne na konci podkapitoly.

1.2.1 Belgicko

Problematika neštandardných foriem práce bola v Belgicku vyriešená novelou Viacúčelového zákona (I) (zákon prijatý dňa 27. decembra 2006, vyššie uvedená novela bola prijatá v septembri 2012 a nadobudla účinnosť 1. januára 2013). Viacúčelový zákon vo svojej Hlava XIII „Charakter pracovných vzťahov“ špecifikuje, za akých okolností sa pracovnoprávna a sociálna ochrana zamestnancov vzťahuje aj na samostatne zárobkovo činné osoby. Znamená to, že presná povaha pracovného vzťahu (t. j. pracovný pomer alebo práca vo forme samostatnej zárobkovej činnosti) závisí od existencie alebo neexistencie vzťahu podriadenosti medzi stranami. Zákon zaviedol štyri všeobecné kritériá, na základe ktorých sa posudzuje existencia alebo neexistencia vzťahu podriadenosti medzi stranami:

1. vôľa strán vyjadrená v zmluve,
2. sloboda pracovníka organizovať alebo neorganizovať svoj pracovný čas,
3. sloboda pracovníka organizovať alebo neorganizovať svoju prácu,
4. možnosť alebo nemožnosť vykonávania hierarchickej kontroly.

Vzhľadom na to, že aplikačná prax v Belgicku poukázala na nedostatočnosť takto zadaných kritérií rozlíšenia medzi pracovným pomerom a samostatnou zárobkovou činnosťou, zaviedla novela z roku 2012 predpoklad (kým sa nepreukáže opak) o existencii pracovnej zmluvy (t. j. pracovného pomeru), ak sú splnené určité sociálno-ekonomické kritériá. Novela sa pritom zameriava na štyri „citlivé“ odvetvia, v ktorých sa problém falošnej samostatnej zárobkovej činnosti vyskytoval najčastejšie, a to odvetvia stavebníctva, dopravy, strážnej služby a upratovania. Existencia pracovného pomeru sa v týchto štyroch odvetviach predpokladá vtedy, ak je splnených viac ako polovica nasledujúcich kritérií (eventuálne, ak viac ako polovica týchto kritérií nie je splnená, predpokladá sa, že ide o samostatne zárobkovú činnosť):

1. absencia akéhokolvek finančného alebo ekonomického rizika pre pracovníka, ako napr.
 - absencia osobnej a významnej investície zo strany pracovníka do základného imania podniku, alebo,
 - absencia osobnej a podstatnej účasti pracovníka na zisku a stratách podniku,
2. absencia zodpovednosti a rozhodovacej právomoci na strane pracovníka, pokiaľ ide o finančné prostriedky podniku,
3. absencia akejkolvek rozhodovacej právomoci pracovníka pokiaľ ide o nákupnú politiku podniku,
4. absencia akejkolvek rozhodovacej právomoci pracovníka pokiaľ ide o cenovú politiku podniku, s výnimkou ceny stanovené zákonom,
5. absencia zodpovednosti za dosiahnutý výsledok podniku,
6. zaručená výplata pevnej odmeny bez ohľadu na výsledky podniku alebo rozsah práce, ktorú pracovník skutočne vykonal,
7. pracovník nie je zamestnávateľom slobodne a osobne najatých zamestnancov alebo nemá možnosť zamestnávať zamestnancov alebo byť nahradený pri výkone dohodnutej práce,
8. nevystupuje ako podnik voči tretím stranám alebo ich zmluvným partnerom, alebo pracuje prevažne alebo zvyčajne pre toho istého zmluvného partnera,
9. pracuje v zariadeniach bez toho, aby bol ich vlastníkom alebo nájomcom, alebo pracuje s materiálom poskytnutým, financovaným alebo zaručeným zmluvným partnerom.

1.2.2 Fínsko

V zmysle fínskeho Zákona o pracovných zmluvách sa zamestnancom rozumie osoba, ktorá sa na základe zmluvy zaväzuje vykonávať prácu pre zamestnávateľa pod jeho vedením

a dohľadom za mzdu alebo inú odmenu, alebo ktorá je v pracovnom pomere vo verejnej službe alebo v inom porovnateľnom vzťahu. Podľa Davidov a spoluautorov (2013) sa za osoby, ktoré pracujú v iných právnych vzťahoch, ktoré sú porovnateľné s pracovnoprávnym vzťahom považujú aj nezávislí pracovníci (SZČO) alebo podnikatelia, osoby pracujúce na voľnej nohe, osoby s vlastnou odbornou praxou, alebo osoby, ktoré vykonávajú opatrovateľskú prácu v rodinách za odmenu. Podmienkou na to, aby sa SZČO a podnikatelia považovali za osoby, ktoré pracujú v iných právnych vzťahoch, ktoré sú porovnateľné s pracovnoprávnym vzťahom je, aby poskytovali svoju vlastnú prácu a svoje vlastné zručnosti (a to bez ohľadu na to, akým spôsobom sú zaradení v zmysle predpisov upravujúcich zamestnanosť alebo oblasť sociálnej politiky). Rozhodujúca je tak skutočná povaha činnosti, nie jej právna forma.

V roku 2022 sa situácia vo Fínsku ešte viac priklonila k jednoznačnému vymedzeniu nepravej samostatne zárobkovej činnosti, a to tým, že bol predložený vládny návrh reformy, na základe ktorej sa má nepravá samostatne zárobkovo činná osoba považovať za plateného zamestnanca. Táto reforma vychádza z nutnosti jednoznačne odlíšiť zamestnanca a SZČO. Návrh reformy zavádza štyri kritériá, na základe ktorých by malo byť možné zadefinovať pracovnoprávny vzťah (<https://www.mind.eu.com>):

1. podmienky zmluvy (napr. dohodnutá odmena),
2. pracovné podmienky,
3. zámery strán,
4. faktory ovplyvňujúce rovnováhu medzi zmluvnými stranami (predovšetkým existencia resp. neexistencia nadriadenosti a podriadenosti).

1.2.3 Francúzsko

Francúzsky zákon č. 2016-1088 o práci, modernizácii sociálneho dialógu a zabezpečení profesijnej kariéry nezahŕňa právnou

úpravu kvázi zamestnania, resp. nepravnej samostatne zárobkovej činnosti. Tento predpis sa vzťahu len na pracovnoprávny vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Countouris a Freedland (2013) však uvádzajú, že aplikačná prax Najvyššieho súdu vo Francúzsku (Cour de Cassation) stanovila tri kritériá, na základe ktorých treba posudzovať pracovný vzťah medzi dvomi subjektmi, a na základe ktorých je potrebné rozlíšiť, či ide o vzťah regulovaný zákon č. 2016-1088 o práci, modernizácii sociálneho dialógu a zabezpečení profesijnej kariéry alebo obchodnoprávnou reguláciou. Týmito kritériami sú:

1. výkon činnosti,
2. za odmenu,
3. existencia podriadeného vzťahu medzi stranami (vzťah právnej podriadenosti). Toto kritérium je považované za najdôležitejšie. Podľa judikatúry francúzskeho Najvyššieho súdu, právny vzťah nadriadenosti a podriadenosti znamená, že práca sa vykonáva pod vedením zamestnávateľa, ktorý má právomoc vydávať príkazy a pokyny, dohliadať na výkon uvedenej práce a uplatňovať sankcie v prípade zlyhania alebo porušenia povinností zo strany podriadených.

Takto vymedzená judikatúra však nie je smerovaná na ochranu samostatne zárobkovo činnej osoby a teda ochranu pred nepravou samostatne zárobkovou činnosťou. Z judikatúry vyplýva len to, že vzťah zamestnanec a zamestnávateľ zahŕňa aj atypickú prácu, konkrétne prácu na čiastočný úväzok, prácu na dobu určitú a prácu vykonávanú agentúrnymi pracovníkmi. Je teda zrejmé, že Francúzsko sa z hľadiska právnej ochrany proti nepravnej samostatnej zárobkovej činnosti radí do tej istej skupiny, ako Slovensko. Určitý pokrok je ale zrejmý z toho, že francúzsky Zákonník práce stanovuje jeho rozšírenú pôsobnosť aj na určité profesie, ktoré majú charakter samostatnej zárobkovej činnosti. Medzi tieto profesie patria novinári (článok L7111-1), umelci a pracovníci modelingu a všeobecne pracovníci v oblasti zábavy (článok L7121-1), opatrovatelia (článok L7211-1), pracovníci v domácnosti (L7221-1), pracovníci pracujúci doma (L7411-1),

obchodní cestujúci a predavači (L7311-1), pracovníci, ktorých zamestnanie spočíva najmä v predaji všetkých druhov tovarov alebo výrobkov, ktoré im na výhradnom alebo kvázi výhradnom základe dodáva jeden priemyselný alebo obchodný podnik, alebo v prijímaní objednávok alebo prijímaní tovaru, ktorý sa má predať, alebo prepravovať na účet jedného priemyselného alebo obchodného podniku, ak takýto pracovníci vykonávajú svoju činnosť v priestoroch, ktoré im poskytol alebo určil uvedený podnik za podmienok a za cenu stanovenú týmto podnikom (L7321-1).

1.2.4 Holandsko

Pracovnoprávne vzťahy sú v Holandsku upravené rámci Občianskeho zákonníka, a to v hlave 7 Vybrané zmluvné typy, časť 7.10 Pracovná zmluva. Článok 7:610a upravuje predpoklad, na základe ktorého je možné vyvodit' existenciu pracovného vzťahu. Predpokladá, že osoba, ktorá za odmenu vykonáva prácu v prospech inej osoby počas troch po sebe nasledujúcich mesiacov, a to týždenne alebo najmenej dvadsať hodín mesačne, vykonáva takúto prácu na základe pracovnej zmluvy. Aj keď tento predpoklad nehovorí priamo o činnosti SZČO, je zrejmé, že tento predpoklad smeruje práve k tomu, aby sa pracovná zmluva vzťahovala aj na vzťahy, ktoré sa na prvý pohľad nejavia ako pracovnoprávny vzťah.

V decembri 2022 holandská vláda deklarovala, že pripraví návrh zákona, ktorý by mal bližšie objasniť spôsob určenia, či je pracovník zamestnancom alebo SZČO (Milders, 2023). Aj keď doteraz tento návrh zákona nie je pripravený, došlo v roku 2023 v Holandsku k významnému kroku v objasnení pojmu zamestnanec. Holandský Najvyšší súd rozhodol 24. marca 2023 v prípade Deliveroo o tom, že pracovníci pre túto platformu majú status zamestnanca a nie SZČO (rozhodnutie Najvyššieho súdu Holandska č. ECLI:NL:HR:2023:443). Najvyšší súd vo svojom rozhodnutí uviedol, že posúdenie dohody ako základe pre vznik pracovného pomeru pozostáva z dvoch fáz. Po prvé,

práva a povinnosti, ktoré si strany dohodli, sa musia stanoviť na základe štandardu „Haviltex“, pričom sa zohľadnia všetky relevantné skutočnosti a okolnosti vrátane toho, či strany mali v úmysle uzavrieť pracovnú zmluvu. Po druhé, je potrebné určiť, či dohoda spĺňa zákonné požiadavky na to, aby ju bolo možné kvalifikovať ako pracovnú zmluvu. Týmito zákonnými požiadavkami sú:

- mzda,
- práca vykonávaná pre druhú stranu,
- pod vedením druhej strany,
- počas určitého obdobia.

Pre túto druhú fázu je irelevantné, či strany mali alebo nemali v úmysle uzavrieť pracovnú zmluvu. Najvyšší súd taktiež uviedol, že v každom prípade posudzovania existencie alebo neexistencie pracovného pomeru je potrebné posúdiť všetky relevantné skutočnosti, a to vrátane:

1. charakteru a trvania práce,
2. spôsobu určenia práce a pracovného času
3. začlenenia práce a osoby vykonávajúcej činnosti do organizácie,
4. spôsobu, akým sa prevádzkuje podnik, v ktorom sa práca vykonáva,
5. toho, či existuje alebo neexistuje povinnosť osobného výkonu práce,
6. toho, ako boli vytvorené zmluvné dojednania medzi stranami,
7. spôsobu určenia a vyplácania odmeny,
8. výšky odmeny,
9. toho, či osoba vykonávajúca prácu podstupuje obchodné riziko,
10. toho, či osoba vykonávajúca prácu koná alebo môže konať ako podnikateľ pri účasti na hospodárskej činnosti,
11. významu niektorých zmluvných ustanovení v závislosti od toho, či má ustanovenie skutočný význam pre osobu vykonávajúcu prácu.

1.2.5 Írsko

Írsko patrí taktiež medzi krajiny, ktoré striktne odlišujú zamestnanie a podnikanie (resp. samostatnú zárobkovú činnosť), a to napriek tomu, že írsky pracovnoprávny legislatíva pojem zamestnanec presne nedefinuje (Code of practice ..., 2021). Vzhľadom na rastúcu tendenciu využívania SZČO na výkon práce tradične vykonávanej zamestnancami však Írsko upravilo v Zákone o hospodárskej súťaži z roku 2017 definíciu nepravé samostatne zárobkovo činné osoby a ekonomicky závislej samostatne zárobkovo činné osoby. Tento definičný rámec sa však vzťahuje len pre potreby kolektívneho vyjednávania, nie pre potreby sociálno-právnej ochrany nepravých SZČO.

V zmysle časti 2B, bod 15D, falošná/nepravá samostatne zárobkovo činná osoba je osoba, ktorá:

- a) plní pre osobu („iná osoba“) na základe zmluvy (či už uzavretej výslovným spôsobom, a to ústne alebo písomne, alebo konkludentným spôsobom) rovnakú činnosť alebo službu ako zamestnanec inej osoby,
- b) je počas trvania zmluvného vzťahu vo vzťahu podriadenosti k druhej osobe,
- c) je povinná dodržiavať pokyny druhej osoby týkajúce sa času, miesta a obsahu svojej práce,
- d) sa nepodieľa na obchodnom riziku druhej osoby,
- e) nemá žiadnu nezávislosť, pokiaľ ide o určenie časového harmonogramu, miesta a spôsobu vykonávania úloh, ktoré mu/jej boli pridelené,
- f) počas trvania zmluvného vzťahu tvorí neoddeliteľnú súčasť podniku druhej osoby.

Časť 2B, bod 15D Zákona o hospodárskej súťaži ďalej definuje aj plne závislú samostatne zárobkovo činnú osobu, a to ako osobu

- a) ktorá vykonáva služby pre inú osobu (bez ohľadu na to, či osoba, pre ktorú sa služba vykonáva, je zároveň zamestnávateľom alebo zamestnancom) na základe zmluvy (či už výslovnej alebo konkludentnej), a

- b) ktorej hlavný príjem v súvislosti s výkonom týchto služieb na základe zmluvy pochádza od najviac dvoch osôb.

Írsko teda patrí medzi malú časť štátov, ktoré nielen že právne zadefinovali nepravé SZČO, ale zároveň vymedzili kvantitatívny ukazovateľ, na základe ktorého je možné rozlíšiť (a teda aj štatisticky vykazovať) ekonomicky závislé SZČO (príjem pochádzajúci od najviac dvoch osôb). Problémom však naďalej ostáva, že takto zadefinovaná nepravá samostatne zárobková činnosť a plne závislá SZČO sa vzťahuje len na úzky okruh profesií, ktoré sú predmetom úpravy Zákona o hospodárskej súťaži z roku 2017. Medzi tieto profesie patria:

- a) herci angažovaní ako dabingoví herci,
- b) hudobníci angažovaní ako hudobníci,
- c) novinári angažovaní ako novinári na voľnej nohe.

1.2.6 Malta

Status zamestnanca je v štáte Malta upravený v zákone č. 44/2012 Národné právo týkajúce sa štatútu zamestnanca. V čl. 3 zákona sa explicitným spôsobom uvádza, že pokiaľ existuje vzťah medzi samostatne zárobkovo činnou osobou (ktorá sa na prvý pohľad nepovažuje za zamestnanca) a objednávateľom, tento sa považuje za zamestnanecký vzťah, ak je splnených aspoň päť z nasledujúcich podmienok:

1. pracovník je svojim príjmom závislý na jednej osobe, pre ktorú poskytuje služby, a to v rozsahu najmenej 75 % svojho príjmu za obdobie jedného roka,
2. pracovník je závislý na osobe, pre ktorú je služba poskytovaná, a to v tom zmysle, že táto osoba určí, aká práca sa má vykonať a kde a ako sa má pridelená práca vykonať,
3. pracovník vykonáva prácu s použitím zariadení, nástrojov alebo materiálov poskytnutých osobou, pre ktorú je služba poskytovaná,

4. pracovník podlieha rozvrhu pracovného času alebo minimálnej pracovnej dobe stanovenej osobou, pre ktorú je služba poskytovaná,
5. pracovník nemôže svoju prácu zadať iným osobám, ktoré by ho mohli pri vykonávaní práce nahradili,
6. pracovník je začlenený do štruktúry výrobného procesu, organizácie práce alebo hierarchie spoločnosti alebo inej organizácie,
7. činnosť pracovníka je hlavným prvkom v organizácii a plnení cieľov osoby, pre ktorú sa služba poskytuje,
8. pracovník vykonáva podobné úlohy ako existujúci zamestnanci alebo v prípade, že sa práca zadáva externe, vykonáva úlohy podobné tým, ktoré predtým vykonávali zamestnanci.

Tento zákon poskytuje pracovníkovi, ktorí je nepravou SZČO (a teda spĺňa aspoň 5 z vyššie uvedených kritérií) aj ďalšie právo, ktoré poskytuje najvyššiu formu právnej ochrany pre zamestnancov. V zmysle čl. 4 zákona, sa takáto osoba považuje za zamestnanca v pracovnom pomere na dobu neurčitú. Takáto právna úprava predstavuje e v rámci Európskej únie najkomplexnejšou právnou ochranu pracovníka v pozícii nepravnej SZČO.

1.2.7 Rakúsko

Rakúsky Federal Law Gazette I No. 100/2002 Federal Act on Corporate Staff and Self-Employment Provision – BMSVG vo svojich všeobecných ustanoveniach vymedzuje, že sa vzťahuje nielen na zamestnancov, ale aj na kvázi nezávislé samostatne zárobkové osoby (quasi-freelancers). To znamená, že všade tam, kde tento právny predpis upravuje práva a povinnosti zamestnancov, myslí sa pod pojmom zamestnanec aj kvázi SZČO. Na rozdiel od slovenskej právnej úpravy teda rakúska právna úprava nerozlišuje medzi závislou prácou (vzťah zamestnanec a zamestnávateľ), a SZČO, ale poskytuje im rovnakú právnú ochranu. Ako uvádzajú Countouris a Freedland (2013), pracovnoprávna

legislatíva v Rakúsku sa vzťahuje aj na pracovnoprávne vzťahy osôb, ktoré bez toho, aby boli v pracovnom pomere, vykonávajú prácu na základe príkazu a na účet určitých osôb a ktoré sa majú považovať za zamestnancov (arbeitnehmerähnlich) na základe ekonomickej závislosti alebo nedostatku ekonomickej nezávislosti (Unselbständigkeit). Je teda zrejmé, že rakúska právna úprava berie do úvahy aj ekonomické hľadisko SZČO, a teda v prípadoch ekonomickej závislosti, eventuálne nedostatočnej ekonomickej samostatnosti je potrebné osobu vykonávajúcu samostatnú zárobkovú činnosť vnímať ako klasického zamestnanca.

1.2.8 Portugalsko

Portugalsko patrí taktiež medzi štáty, ktoré venujú právnej úprave nepravej samostatne zárobkovej činnosti a závislému podnikaniu zvýšenú pozornosť. Už v minulosti upravoval zákon č. 101/2009 Právny režim práce z domu kategóriu tzv „kvázi podriadených“ pracovníkov. V portugalčine sú títo pracovníci označovaní ako „Trabalhadores equiparados“ („rovnocenní pracovníci“) alebo „Trabalhadores com dependência económica“ („ekonomicky závislí pracovníci). V zmysle zákona č. 101/2009 sa títo pracovníci považujú za zamestnancov vtedy, ak síce neexistuje medzi pracovníkom a obstarávateľom služby uzavretá pracovná zmluva (z dôvodu nedostatku subordinácie), ale pracovník je podstatným spôsobom ekonomicky závislý od zádávateľa práce (najmä preto, že pracuje len pre neho). V tomto prípade zákon rozširuje niektoré pravidlá ochrany práce aj na túto kategóriu pracovníkov, a to aj napriek ich formálnej klasifikácii ako nezávislých pracovníkov.

V apríli 2023 došlo v Portugalsku k ďalšiemu výraznému posunu v právnej úprave závislých SZČO, a to prijatím novely Zákonníka práce (novela č. 13/2003). Novela sa týka SZČO v dvoch oblastiach a to v oblasti digitálnych platforiem a oblasti ekonomicky závislých SZČO.

V prípade práce pre digitálnu platformu novela zaviedla predpoklad existencie pracovnej zmluvy medzi pracovníkom a platformou a to v tých prípadoch, keď sú splnené nasledovné znaky spôsobu vykonávania tohto druhu činnosti (Decent Work Agenda in Portugal..., 2023):

1. je pevne stanovená odmena,
2. prevádzkovateľ digitálnej platformy alebo sprostredkovateľ:
 - vykonáva riadiace právomoci a určuje osobitné pravidlá,
 - kontroluje poskytovanie činnosti a dohliada naň,
 - overuje kvalitu poskytovanej činnosti,
 - obmedzuje autonómiu poskytovateľa činnosti, pokiaľ ide o organizáciu práce, najmä čo sa týka voľby pracovného času alebo obdobia neprítomnosti, možnosti prijať alebo odmietnuť úlohy, využívať subdodávky alebo náhradníkov, a možnosti výberu klientov alebo poskytovania činnosť tretím stranám prostredníctvom platformy,
 - vykonáva disciplinárnu právomoc,
 - sprístupňuje vybavenie a pracovné nástroje.

V oblasti definovania ekonomicky závislej SZČO sa vychádza z percentuálneho podielu príjmu získaného prijímajúcim subjektom, pričom sa berie do úvahy, že vždy, keď poskytovateľ práce vykonáva činnosti pre niekoľko prijímajúcich spoločností, medzi ktorými existuje korporátny vzťah vzájomnej účasti, dominiu alebo skupina, alebo ktoré majú spoločné organizačné štruktúry, existuje len jeden prijímajúci subjekt. To však závisí od vyhlásenia poskytovateľa služieb adresovaného príjemcovi činnosti, ku ktorému je priložený dôkaz, že poskytovateľ služieb získava viac ako 50 % celkovej sumy svojej činnosti od príjemcu.

Pre závislú SZČO, ktorá svojim príjmom závisí na jednom príjemcovi jej služieb/činnosti (viac ako 50 % príjmu) vzniká právo na kolektívne vyjednávanie a na dodržiavanie aspoň minimálnych pracovných podmienok v zmysle Zákonníka práce.

1.2.9 Španielsko

V roku 2007 bol v Španielsku prijatý zákon 20/2007, štatút samostatne zárobkovo činných osôb. Tento zákon upravuje nielen pozíciu samostatne zárobkovo činnnej osoby (čl. 1 bod 1 – zákon sa vzťahuje na fyzické osoby, ktoré sú obvykle, osobne, priamo, samostatne zárobkovo činné, stoja mimo rámca riadenia a organizácie inej osoby, vykonávajú hospodársku alebo odbornú činnosť za účelom dosiahnutia zisku, a bez zamestnávania iných osôb), ale aj ekonomicky závislej SZČO. V zmysle článku 11 bod 1 je ekonomicky závislou samostatne zárobkovo činnou osobou taký pracovník, ktorý vykonáva hospodársku alebo odbornú činnosť za účelom zisku zvyčajne osobne, priamo a prevažne pre jednu fyzickú alebo právnickú osobu známu ako „klient“, na ktorej je ekonomicky závislý, pretože od tohto klienta dostáva najmenej 75 % svojho príjmu.

1.2.10 Taliansko

V Taliansku sú za samostatne zárobkovo činné osoby (lavoratori autonomi) považované tie osoby, ktoré poskytujú služby alebo pracujú za odmenu bez toho, aby boli podriadené a pracujú s vlastnými pracovnými prostriedkami (Meliciani a Radicchia, 2005). Nedostávajú mzdu a nevzťahuje sa na ne sociálna ochrana spojená s platenou prácou (Lassandari, 2019). Sú vylúčení spod ochrany Zákonníka práce (zákon č. 81 Job Act, ktorý bol vydaný 22. mája 2017 a účinnosť nadobudol 13. júna 2017).

V Taliansku taktiež existuje kategória tzv. liberi professionisti (podobný status ako slobodné povolania), čo je skupina osôb, ktorá zahŕňa samostatne zárobkovo činné osoby z oblasti slobodných povolání (právnici, notári, architekti, lekári, novinári atď.; Mariotti a Akhavan, 2019; Razzolini, 2021). Pracovníci s licenciou (t. j. profesie, ktorých výkon podlieha štátnej skúške a registrácii v profesijnom združení) majú vo všeobecnosti vlastný súkromný, profesijný systém sociálneho zabezpečenia a poistenia

pre prípad materskej dovolenky (aj keď v obmedzenom rozsahu), práceneschopnosti a dôchodku (Pedaci a kol., 2017; Raitano, 2018). Sú však vylúčení z kolektívnych a podnikových zmlúv, predpisov o pracovnom čase, ochrany v prípade platobnej neschopnosti podniku, ustanovení o dovolenke a predpisov o rovnakom zaobchádzaní.

Od polovice 90. rokov 20. storočia sa v Taliansku v rámci viacerých reforiem zaviedli nové typy zmlúv na hrane medzi samostatnou zárobkovou činnosťou a tradičnou závislou prácou. V roku 1995 bol zavedený nový typ krátkodobej zmluvy s názvom „nepretržitý a koordinovaný zmluvný vzťah“ (Co.co.co) (Del Conte a Gramano, 2017). Pre zmluvy Co.co.co boli zavedené príspevky na dôchodkové zabezpečenie, ktoré sa platia do osobitného fondu v rámci systému sociálneho zabezpečenia (Pedaci a kol., 2017).

V rámci týchto zmlúv je pracovník (aspoň teoreticky) nezávislý, pretože neexistuje formálna podriadenosť zamestnávateľovi. Pracovník je partner, ktorého činnosť sa musí prispôbiť organizačným potrebám podniku (Tealdi, 2012).

S cieľom obmedziť využívanie Co.co.co. sa zákonom č. 30/2003 („Biagiho reforma“) zaviedla projektová zmluva (Co.co.pro) ako forma „falošnej samostatnej zárobkovej činnosti“ (Pinelli a kol., 2017). Tento typ zamestnania musí byť spojený s konkrétnym projektom, ktorý si vyberie poskytovateľ práce. Možnosť pracovať na základe projektovej zmluvy bola ďalej rozšírená nad rámec odborných a umeleckých činností, čo dodatočne umožnilo poskytovať prácu aj manuálne a neprofesionálne pracujúcim osobám (Borghini a Murgia, 2019).

Zákon č. 30/2003 zaviedol aj pojem „príležitostní pracovníci“, ktorý upravuje príležitostné nezávislé činnosti vykonávané počas obdobia, ktoré nemôže trvať dlhšie ako 46 dní v tom istom roku u toho istého zamestnávateľa/objednávateľa (Ranci, 2012).

V roku 2012 došlo v Taliansku k významnej reforme závislej samostatnej zárobkovej činnosti. Zákon č. 92/2012, tzv. reforma Fornero, upravuje akúkoľvek samostatnú zárobkovú činnosť s prideleným IČ DPH (Pinelli a kol., 2017). Závislá samostatná

zárobková činnosť je „koordinovaný a nepretržitý vzťah“, ktorý vytvára pracovnoprávny vzťah (s dôkazným bremenom na strane zamestnávateľa), ak sú splnené aspoň 2 z nasledujúcich podmienok:

1. vzťah trvá viac ako osem mesiacov v tom istom roku,
2. príjem z pracovnoprávneho vzťahu predstavuje viac ako 80 % celkového príjmu, ktorý pracovník počas roka poberá,
3. zadávateľ vytvoril pre pracovníka pracovné miesto v priestoroch objednávateľa/zamestnávateľa (Del Conte a Gramano, 2017; Perulli, 2020).

Proces právnej úpravy závislej samostatnej zárobkovej činnosti bol naplnený v roku 2015 prijatím legislatívneho dekrétu č. 81/2015 Zákonník o pracovných zmluvách (tzv. JACode alebo zákon o pracovných miestach). Bol súčasťou reformy trhu práce Renziho vlády (Gilli a kol., 2015). Splnomocňujúci zákon (zákon č. 183/2014), ktorým sa vláde udeľuje mandát na úplnú implementáciu zákona o pracovných miestach v lete 2015, nadobudol účinnosť 16. decembra 2014.

V rámci splnomocňujúceho zákona boli v Taliansku prijaté tieto vyhlášky:

- legislatívny dekrét č. 23/2015, ktorým sa reformujú právne predpisy o ochrane zamestnanosti v prípade zmlúv na dobu neurčitú,
- legislatívny dekrét 22/2015, ktorým sa mení systém dávok v nezamestnanosti,
- legislatívny dekrét 80/2015, ktorý obsahuje opatrenia na zosúladenie pracovného a rodinného života,
- legislatívny dekrét 81/2015, ktorým sa reorganizuje typológia pracovných zmlúv,
- legislatívny dekrét č. 148/2015, ktorým sa reformujú systémy príplatkov k mzde („Cassa integrazione guadagni“),
- legislatívny dekrét 149/2015, ktorým sa reformujú kontrolné činnosti,

- legislatívny dekrét 150/2015, ktorým sa reformuje a posilňuje aktívna politika trhu práce,
- legislatívny dekrét 151/2015, vrátane zjednodušujúcich opatrení a ďalších ustanovení týkajúcich sa rovnosti príležitostí.

Od 1. januára 2016 sa ustanovenia upravujúce podriadenú prácu vzťahujú aj na vzťahy spolupráce (Cherry a Aloisi, 2016; Seghezzi a Tiraboschi, 2018), ktoré majú podobu výlučne osobnej, nepretržitej práce, ktorej spôsoby vykonávania organizuje objednávateľ, a to aj pokiaľ ide o časový harmonogram a miesto výkonu práce (článok 2 ods. 1). Cieľom týchto legislatívnych zásahov bolo rozšíriť pracovnoprávnu ochranu na nezávislých pracovníkov, ktorých osobnú činnosť organizuje klient.

Prijatie zákona o pracovných miestach a subsumpcia zmlúv o koordinovanej a nepretržitej spolupráci (co.co.co) a zmlúv založených na konkrétnych projektoch (co.co.pro) pod ochranu zákona o pracovných miestach (teda pod závislú prácu) sa v Taliansku a vo svete prijíma kontroverzne. Viaceré štúdie, ako aj rozhodnutia súdov poukazujú na potrebu rozlišovať medzi dobrovoľným rozhodnutím pracovníka vykonávať prácu na základe zmlúv co.co.co a co.co.pro, a preto sa požaduje ich nezávislosť (aj bez príslušnej sociálnej ochrany) (Aloisi, 2018; Pallini, 2019; Borghi a Murgia, 2019). Ako uvádzajú Del Conte a Gramano (2017), niektoré ustanovenia pripomínajú ten druh ochrany, ktorá sa už poskytujú zamestnancom (napríklad pozastavenie vzťahu na žiadosť pracovníka v prípade choroby, tehotenstva, úrazu); na druhej strane sa niektoré pravidlá zameriavajú na ochranu ekonomického, sociálneho a zmluvného postavenia nezávislých zmluvných partnerov na trhu.

Na druhej strane sa zvýšenie sociálnej ochrany závislej samostatnej zárobkovej činnosti považuje za príklad progresívnej legislatívy. Ako formulovali Gramano a Gaudio (2019), mal by existovať trvalý trend rozširovania rozsahu uplatňovania pracovnoprávnych predpisov s cieľom uplatňovať niektoré tradičné pracovné práva nielen na zamestnancov, ale aj na určité typy nezávislých dodávateľov.

1.2.11 Slovenská republika a ostatné členské štáty Európskej únie

Bulharsko, Chorvátsko, Cyprus, Česká republika, Dánsko, Estónsko, Nemecko, Grécko, Maďarsko, Lotyšsko, Litva, Luxembursko, Poľsko, Rumunsko, Slovinsko, Švédsko patria do rovnakej skupiny štátov ako Slovensko, teda striktno oddeľuje pracovnoprávny vzťah na základe pracovnej zmluvy (upravený Zákonníkom práce) a podnikateľskú činnosť, kam patrí aj samostatná zárobková činnosť. Ich právna úprava nepozná kvázi zamestnanca, resp. závislého SZČO. Právna a sociálna ochrana poskytovaná zamestnancom sa tak na samostatne zárobkovo činné osoby nevzťahuje. Situáciu v týchto štátoch približujeme na príklade Slovenskej republiky (rešpektujúc pri tom skutočnosť, že každý z týchto štátov má svoju osobitú reguláciu zamestnania a samostatnej zárobkovej činnosti).

Pri vymedzení rôznych druhov práce je dôležité uvedomiť si, ktoré typy práce majú charakter závislej práce a kedy môžeme hovoriť o práci nezávislej. Závislá práca je definovaná v § 1 ods.2 Zákonníka práce ako práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom. Pritom závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v zákonníku práce aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov (predovšetkým zákon NZ ČSSR č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov a zákon FZ ČSFR č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov).

Zákonník práce v § 1 taxatívnym spôsobom vymedzuje jednotlivé pojmové znaky závislej práce. Ak práca vykonávaná fyzickou osobou kumulatívne napĺňa všetky tieto znaky, ide o výkon závislej práce a táto sa môže uskutočňovať len

prostredníctvom pracovnoprávneho vzťahu. Pokiaľ práca vykonávaná fyzickou osobou nespĺňa aspoň jeden zo zákonných znakov závislej práce, pôjde o iný druh práce (napr. nezávislá práca vykonávaná podnikateľom, alebo činnosť podľa občianskoprávnych a obchodnoprávnych predpisov) a táto musí byť vykonávaná v inom ako pracovnoprávnom vzťahu (napr. v občianskoprávnom alebo obchodnoprávnom vzťahu, ktorý vzniká na základe ústnej alebo písomnej zmluvy).

Protipólom závislej práce vykonávanej fyzickou osobou v pracovnoprávnom vzťahu je práca vykonávaná nezávisle, v podobe podnikania alebo inej samostatne zárobkovej činnosti. S pojmom samostatne zárobková činnosť spája slovenská legislatíva množstvo povinností (napr. v zmysle zákona o dani z príjmov, zákona o zdravotnom poistení, zákona o sociálnom poistení a pod.). Tento pojem však nie je v žiadnom právnom predpise presne vymedzený. Zákon NR SR č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení a zákon NR SR č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení definujú pojmy zárobková činnosť a samostatne zárobkovo činná osoba, avšak len pre potreby týchto právnych predpisov. Zárobkovou činnosťou podľa Zákona o sociálnom poistení je činnosť vyplývajúca z právneho vzťahu, ktorý zakladá buď právo na príjem zo závislej činnosti podľa Zákonníka práce, alebo dosahovanie príjmu z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti. Samostatne zárobkovo činnou osoba podľa Zákona o sociálnom poistení je fyzická osoba, ktorá dovŕšila 18 rokov veku a v kalendárnom roku rozhodujúcom na vznik alebo na trvanie povinného nemocenského poistenia a povinného dôchodkového poistenia samostatne zárobkovo činnnej osoby dosahovala príjmy z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti podľa osobitného predpisu, okrem fyzickej osoby, ktorá má podľa zmluvy o výkone osobnej asistencie vykonávať osobnú asistenciu fyzickej osobe s ťažkým zdravotným postihnutím. Z tohto vymedzenia je zrejmé, že za samostatne zárobkovo činnú osobu je možné považovať len fyzickú osobu (nie podnikateľa právnickú osobu), pričom táto osoba dosahuje príjmy z podnikateľskej činnosti alebo inej zárobkovej činnosti (napr. na základe občianskoprávnych

zmlúv). Fyzická osoba vykonávajúca závislú prácu síce vykonáva zárobkovú činnosť, táto však nemá charakter samostatne zárobkovej činnosti.

Obdobné vymedzenie zárobkovej činnosti a samostatne zárobkovo činnej osoby poskytuje aj zákon NR SR č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení. Zárobková činnosť podľa tohto zákona je činnosť vyplývajúca z právneho vzťahu, ktorý zakladá buď právo na príjem zo závislej činnosti podľa Zákonníka práce (okrem príjmov z dohody o brigádnickej práci študentov, dohody o vykonaní práce poberateľov výsluhového dôchodku z výsluhového zabezpečenia policajtov a vojakov, ak dovŕšili dôchodkový vek podľa osobitného predpisu, poberateľov invalidného výsluhového dôchodku z výsluhového zabezpečenia policajtov a vojakov, poberateľov starobného dôchodku alebo poberateľov invalidného dôchodku, dohody o pracovnej činnosti poberateľov výsluhového dôchodku z výsluhového zabezpečenia policajtov a vojakov, ak dovŕšili dôchodkový vek podľa osobitného predpisu, poberateľov invalidného výsluhového dôchodku z výsluhového zabezpečenia policajtov a vojakov, poberateľov starobného dôchodku alebo poberateľov invalidného dôchodku, odchodného, výsluhového príspevku alebo rekreačnej starostlivosti podľa osobitného predpisu), alebo dosahovanie príjmu z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti podľa osobitného predpisu (okrem príjmu z výkonu činnosti osobného asistenta). Okrem toho je pre potreby zdravotného poistenia považované za zárobkovú činnosť aj dosahovanie príjmu z kapitálového majetku podľa osobitného predpisu, dosahovanie príjmu z ostatných príjmov podľa osobitného predpisu a podiel na zisku vyplácaný zo zisku obchodnej spoločnosti alebo družstva, určeného na rozdelenie osobám, ktoré sa podieľajú na ich základnom imaní, alebo členom štatutárneho a dozorného orgánu tejto obchodnej spoločnosti alebo družstva, aj keď sú zamestnancami tejto obchodnej spoločnosti alebo družstva, vyrovnací podiel, podiel na likvidačnom zostatku obchodnej spoločnosti alebo družstva a podiel na výsledku podnikania vyplácaný tichému spoločníkovi okrem podielu na výsledku podnikania vyplácaného tichému spoločníkovi

verejnej obchodnej spoločnosti, podielu na zisku spoločníka verejnej obchodnej spoločnosti a komplementára komanditnej spoločnosti a okrem podielu spoločníka verejnej obchodnej spoločnosti a komplementára komanditnej spoločnosti na likvidačnom zostatku pri likvidácii spoločnosti a vyrovnacieho podielu pri zániku účasti spoločníka vo verejnej obchodnej spoločnosti alebo pri zániku účasti komplementára v komanditnej spoločnosti, podiel na zisku vyplatený obchodnou spoločnosťou alebo družstvom zamestnancovi bez účasti na základnom imaní tejto spoločnosti alebo družstva podľa osobitného predpisu (teda takzvané dividendy).

Aj tento právny predpis teda rozlišuje dve základné skupiny zárobkovej činnosti, a to zo závislej práce a z nezávislej práce (vykonávanej vo forme podnikateľskej alebo inej zárobkovej činnosti). Samostatne zárobkovo činnou osobou pre potreby Zákona o zdravotnom poistení je fyzická osoba, ktorá dovŕšila 18 rokov veku a ktorá je oprávnená na výkon alebo na prevádzkovanie zárobkovej činnosti, alebo má príjem z tejto činnosti.

Pojem samostatne zárobková činnosť používa aj zákon NR SR č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov, a to v súvislosti s vymedzením jednotlivých kategórií príjmov, na ktoré sa uplatňuje daň z príjmov. Pre potreby tohto zákona však nie je zadaný pojem samostatne zárobkovo činná osoba.

Pojmy zárobková činnosť a samostatne zárobkovo činná osoba však nie sú vymedzené v základných právnych predpisoch pre oblasť podnikania, a to v Obchodnom zákonníku a v Živnostenskom zákone. Základným pojmom, ktorý upravuje Obchodný zákonník aj Živnostenský zákon, a ktorý zároveň môžeme považovať za východisko špecifikácie nezávislej práce (a samostatne zárobkovej činnosti) je podnikanie. Jeho vymedzenie je pomerne komplikované. V ekonomickej teórii existuje viacero prístupov k jeho definovaniu a význam pojmu sa vyvíjal spolu s vývojom ekonomického myslenia a spoločenskej situácie. Veber rozoznáva ekonomické hľadisko podnikania (podľa ktorého je podnikanie zapojenie ekonomických zdrojov a iných aktivít tak, aby sa zvýšila ich pôvodná hodnota), psychologické hľadisko (v zmysle

ktorého podnikanie je činnosť motivovaná potrebou niečo získať, niečo dosiahnuť, vyskúšať si niečo, niečo splniť, teda podnikanie je prostriedok k dosiahnutiu sebarealizácie a zbavenia sa závislosti), sociologické hľadisko (v zmysle ktorého podnikanie je vytváraním blahobytu pre všetkých zainteresovaných, hľadaním cesty k dokonalejšiemu využitiu zdrojov, vytváraním pracovných miest a príležitostí) a právnické hľadisko (kde podnikaním sa rozumie sústavná činnosť vykonávaná samostatne podnikateľom vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť za účelom dosiahnutia zisku).

Právne chápanie pojmu podnikanie vychádza z ustanovení Obchodného zákonníka a Živnostenského zákona. Podľa § 2 ods. 1 Obchodného zákonníka je podnikaním sústavná činnosť vykonávaná samostatne podnikateľom vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť za účelom dosiahnutia zisku alebo na účel dosiahnutia merateľného pozitívneho sociálneho vplyvu, ak ide o hospodársku činnosť registrovaného sociálneho podniku podľa osobitného predpisu. Táto definícia obsahuje pozitívne vymedzenie podnikania, t. j. tie atribúty, ktoré musí činnosť spĺňať na to, aby sme ju mohli za podnikanie považovať. V zmysle tohto vymedzenia je podnikaním každá činnosť, ktorá kumulatívne spĺňa znaky sústavnej činnosti, vykonávanej podnikateľom samostatne (nie v pracovnom alebo obdobnom závislom pomere), vo vlastnom mene, na vlastnú zodpovednosť, vykonávanej za účelom dosiahnutia zisku (resp. od 1.5.2018 aj na účel dosiahnutia merateľného pozitívneho sociálneho vplyvu). Samostatná činnosť podnikateľa reprezentuje základný princíp nezávislej práce, pričom túto činnosť môže vykonávať len subjekt, ktorý Obchodný zákonník považuje za podnikateľa.

Osobitnú definíciu podnikania ponúka aj zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní v znení neskorších predpisov. Tento však upravuje len osobitný druh podnikania, a to živnostenské podnikanie. Živnostenské podnikanie je upravené v dvoch smeroch, jednak v pozitívnom (čo živnostenské podnikanie je) a jednak v negatívnom (aké činnosti nie je možné za živnostenské podnikanie pokladať, aj keď sú podnikaním).

Zhrnutie

V prvej kapitole monografie sme vytvorili priestor pre precíznu teoretickú analýzu základných vedeckých pojmov a kategórii súvisiacich so skúmanou problematikou (závislá práca, nezávislá práca, samostatná zárobková činnosť, nepravá alebo falošná zárobková činnosť, závislé podnikanie alebo závislá samostatná zárobková činnosť). Vzhľadom na interdisciplinárnu povahu uvedených pojmov sme ich vymedzenie spracovali z hľadiska relevantných vedných disciplín (ekonómia a právo). Vedecká reflexia fenoménu platenej práce, predovšetkým jej rozdelenie na prácu závislú (zamestnanie) a prácu nezávislú (podnikanie, samostatná zárobková činnosť) priamo súvisí s možnosťou zadefinovať prácu existujúcu ako prenik medza závislou a nezávislou prácou. Preto sme ďalšiu pozornosť venovali dvom na prvý pohľad odlišným pojmom, a to nepravaj resp. falošnej samostatnej zárobkovej činnosti (vymedzenej predovšetkým v zmysle právnych definícií) a ekonomicky závislej samostatnej zárobkovej činnosti (ktorá predstavuje chápanie nepravaj samostatnej zárobkovej činnosti z pohľadu ekonomickej teórie). Pomocou analyzovaného pojmového aparátu sme ďalej skúmali prístupy jednotlivých členských štátov Európskej únie k uznaniu, definovaniu a právnej ochrane nepravaj SZČO, resp. závislej SZČO. Na základe toho sme spracovali súhrnný prehľad základných právnej úpravy nepravaj a závislej SZČO v členských štátoch Európskej únie. Sumár právnych predpisov upravujúcich pracovnoprávne vzťahy, nepravú samostatne zárobkovú činnosť, eventúálne aj ekonomicky závislú samostatne zárobkovú činnosť je uvedený v tabuľke 2.

Tabuľka 2 Základné právne predpisy upravujúce pracovné vzťahy a samostatne zárobkovú činnosť v štátoch EÚ

Štát	Hlavné právne akty upravujúce pracovný pomer (pracovnú zmluvu) a/alebo nepravú samostatne zárobkovú činnosť	Je právne upravená nepravá samostatná zárobková činnosť alebo ekonomicky závislá samostatná zárobková činnosť?
Rakúsko	zbierka zákonov I č. 100/2002 Spolkový zákon o podnikových zamestnancoch a ustanovenia o samozamestnávaní - BMSVG	áno
Belgicko	Zákon o pracovných zmluvách (3. júla 1978), Zákonník práce (16. marca 1971), Viacúčelový zákon (I) z 27. decembra 2006 (Hlava XIII: "Charakter pracovných vzťahov")	áno
Bulharsko	Zákonník práce , č. 26 a 27/1986	nie
Chorvátsko	Zákon o práci, Zákonník práce z 18. júla 2014, Official Gazette of the Republic of Croatia Narodne novine nos 149/09 and 61/11	nie
Cyprus	Zákon o skončení pracovného pomeru, zákon č. 24 z roku 1967 v znení neskorších predpisov Zákon č. 205(I) z roku 2002 na zabezpečenie rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v oblasti zamestnania a odborného vzdelávania.	nie
Česká republika	č. 262/2006 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov	nie
Dánsko	Zákon o pracovných zmluvách, Zákon o zamestnancoch v pracovnom pomere, Zákon o bielych golieroch Zákon No. 815/2002 o práci na čiastočný úväzok, Zákon č. 907/2008 o práci na dobu určitú, Zákon č. 899/2008 o rovnakom odmeňovaní	nie
Estónsko	Zákon o pracovných zmluvách z 15. apríla 1992, Zákon o rovnakom zaobchádzaní	nie
Fínsko	Zákon o pracovných zmluvách (55/2001)	áno

Francúzsko	Code du travail (Zákonník práce) FRA-1910-L-60878 Zákon č. 2016-1088 o práci, modernizácii sociálneho dialógu a zabezpečení profesijnej kariéry	áno
Nemecko	Zákon o pracovných vzťahoch Všeobecný zákon zo 14. augusta 2006 (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) Spolkový zákon o dovolenke, zákon o pracovnom čase, zákon o ochrane materstva.	nie
Grécko	Zákon 4336/2015, Zákon 4387/2016	nie
Maďarsko	Zákonník práce (zákon I z roku 2012)	nie
Írsko	Zákon o pracovných vzťahoch z roku 2015 Zákon č. 12/2017 o hospodárskej súťaži	áno
Taliansko	Zákon 183/2014, tzv. "Pracovný zákon",	áno
Lotyšsko	Zákonník práce, Zinotajs, 2001-08-09, č. 15	nie
Litva	Zákonník práce zo 4. júna 2002	nie
Luxembursko	Zákonník práce (Code du Travail)	nie
Malta	Zákon č. 44/2012 Národné právo týkajúce sa štatútu zamestnanca	áno
Holandsko	Zákon o pracovných podmienkach, NLD-1999-L-68800 Občiansky zákonník (knihy 7 o pracovnom práve)	áno
Poľsko	Zákonník práce 21/ 1997	nie
Portugalsko	Zákon č. 7/2009 z 12. februára - Zákonník práce Zákon č. 101/2009 Novela Zákonníka práce č. 13/2023 (apríl 2023)	áno
Rumunsko	Zákon 3/2003 Zákonník práce Zákon 62/2011 o Sociálnom dialógu	nie
Slovensko	Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce	nie
Slovinsko	Zákon o pracovnoprávných vzťahoch, 2013	nie

Španielsko	Štatút zamestnancov, Kráľovský dekrét č. 1/1995 Zákon 20/2007, štatút samostatne zárobkovo činných osôb	áno
Švédsko	Zákon o ochrane zamestnanosti (1982:80)	nie

Prameň: Vlastné spracovanie.

Uvedená analýza teoretických východísk skúmanej problematiky predstavuje naplnenie týchto teoretických čiastkových cieľov práce:

- teoreticky vymedziť pojem nepravá samostatná zárobková činnosť a ekonomicky závislá samostatná zárobková činnosť,
- teoreticky vymedziť pojem zárobkovo činná osoba v podmienkach Slovenska, so zohľadnením platnej slovenskej legislatívy a európskych štandardov,

Spracovaný teoretický rámec tvorí základ pre následné empirické skúmanie nepravaj a závislej samostatnej zárobkovej činnosti v Európskej únii a na Slovensku, ktoré je súčasťou druhej kapitoly monografie.

2. ZISŤOVANIE, ROZSAH A VYKAZOVANIE NEPRAVEJ A EKONOMICKY ZÁVISLEJ SAMOSTATNEJ ZÁROBKOVEJ ČINNOSTI

V tejto kapitole sa zameriame na identifikáciu doteraz uskutočnených snáh o zmeranie rozsah a vykazovanie nepravej samostatne zárobkovej činnosti a ekonomicky závislej samostatne zárobkovej činnosti. V prvej časti uvádzame výsledky originálneho prieskumu závislej SZČO, ktorý sme realizovali v roku 2022.

Následne analyzujeme vývoj osobitnej kategórie samostatne zárobkovo činných osôb – samozamestnávateľov (own-account workers). Túto kategóriu považujeme obsahovo za najbližšiu kategóriu k nepravej a závislej samostatne zárobkovej činnosti, ktorú vykazuje Eurostat. Pomocou údajov o počte samozamestnávateľov približujeme vývoj tejto skupiny SZČO v podmienkach štátov vyšehradskej skupiny (ďalej v texte aj V4). Dôvodom analýzy údajov za V4 je skutočnosť, že Slovenská republika, Česká republika, Poľsko a Maďarsko patria do skupiny štátov, ktoré striktné odlišujú postavenie zamestnanca a SZČO, a zároveň sú prepojené spoločnou hospodársko-politickou minulosťou.

2.1 Metodológia výskumu

Hlavným cieľom vedeckej monografie je vymedziť podstatu nepravej samostatne zárobkovej činnosti a ekonomicky závislej samostatne zárobkovej činnosti, zhodnotiť možnosti ich merania a vykazovania a identifikovať hlavné trendy v právnej regulácii nepravej a závislej samostatne zárobkovej činnosti a ich dopady na aplikačnú prax.

Čiastkovými cieľmi vedeckej monografie sú:

- teoreticky vymedziť pojem nepravá samostatná zárobková činnosť a ekonomicky závislá samostatná zárobková činnosť,
- teoreticky vymedziť pojem zárobkovo činná osoba v podmienkach Slovenska, so zohľadnením platnej slovenskej legislatívy a európskych štandardov,
- identifikovať metódy zisťovania, merania rozsahu a štatistického vykazovania nepravéj samostatnej zárobkovej činnosti a ekonomicky závislej samostatnej zárobkovej činnosti, a to vrátane možnosti ich uplatnenia v podmienkach Slovenska,
- identifikovať hlavné trendy vo vývoji európskej legislatívy v oblasti ochrany nepravéj samostatne zárobkovej činnéj osoby a ekonomicky závislých samostatne zárobkovo činných osôb a ich dopady na aplikačnú prax na európskej aj národnej úrovni..

Prvé dva čiastkové ciele sa nám podarilo naplniť v rámci prvej kapitoly (Nepravá samostatne zárobková činnosť a ekonomicky závislá samostatne zárobková činnosť v podmienkach Európskej únie). Ďalšie čiastkové ciele sa týkajú samotnej analýzy situácie v Európskej únii a na Slovensku a budú predmetom nasledujúcich častí práce.

V tejto podkapitole monografie sa zameriame na prezentovanie výsledkov primárneho prieskumu zameraného na SZČO – podnikateľov, živnostníkov na Slovensku. Následne analyzujeme vývoj samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov (own-accounted workers), ako dostupnú štatisticky vykazovanú špecifickú skupinu SZČO.

2.2 Výskum nepravej a závislej samostatnej zárobkovej činnosti

Primárny prieskum sme uskutočnili v mesiacoch november a december 2022. Prieskum sme realizovali opytovacou metódou pomocou nástroja dotazník, ktorý bol vyhotovený v elektronickej podobe. Dotazník bol distribuovaný prostredníctvom študentov – školených anketárov, ktorých úlohou bolo zabezpečiť, aby dotazník vyplňali iba samostatne zárobkovo činné osoby podnikajúce na základe živnostenského oprávnenia (ďalej v texte aj živnostníci). Ambíciou prieskumu nebolo dosiahnuť reprezentatívnosť, preto by distribúcii dotazníka neboli dopredu stanovené žiadne obmedzujúce kritériá (okrem podmienky, že dotazník vyplňajú živnostníci). Prieskum bol zameraný na všetkých živnostníkov, bez ohľadu na to, či môžu byť považovaní za nepravých (eventuálne závislých) podnikateľov alebo nie. Avšak primárnym cieľom prieskumu bolo identifikovať medzi nimi tých, ktorí spĺňajú podmienku vykonávania nepravej samostatnej zárobkovej činnosti, eventuálne podmienku závislého podnikania.

2.2.1 Popis výskumnej vzorky

Prieskumu sa zúčastnilo celkovo 306 respondentov, z nich bolo 210 mužov a 96 žien. Z hľadiska vekového zastúpenia prevládala veková kategória 41 -50 ročných (celkovo 33,01 %), a to v prípade mužov (30,48 %), ako aj v skupine žien (38,54 %). Ďalšou najpočetnejšou skupinu u mužov bola veková kategória 20 – 25 ročných (24,29 %). V skupine žien to bola kategória 31 – 40 ročných (21,88 %). V skupine žien nebola vôbec zastúpená kategória do 20 rokov a kategória nad 65 rokov. V skupine mužov boli tieto dve kategórie najmenej početné, spoločne s kategóriou 61 až 65 ročných. Z hľadiska vzdelania prevládala kategória stredoškolského vzdelania s maturitou (53,11 %), a to aj v skupine mužov (55,02 %), ako aj v skupine žien (48,96 %). U mužov

nasledovala kategória so stredoškolským vzdelaním bez maturity (16,75 %) a kategória s vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa (15,31 %). U žien bola druhou najpočetnejšou kategória s vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa (28,13 %), nasledovaná kategóriou s vysokoškolským vzdelaním prvého stupňa (19,79 %). Z hľadiska rodinného stavu prevládali u mužov kategórie ženatých a slobodných (obidve zastúpená 45,93 %), u žien slobodných (43,75 %) a vydatých (37,5 %). U žien bol výrazne vyšší podiel rozvedených (17,71 %) ako v skupine mužov (7,66 %). Najviac respondentov bolo z Banskobystrického kraja (mužov 37,62 % a žien 39,58 %), nasledoval Žilinský kraj (17,62 % mužov a 19,79 % žien). Tretie najpočetnejšie zastúpenie mal Prešovský kraj v skupine mužov (15,24 %) a Nitriansky kraj v skupine žien (11,46 %). 3truktúra respondentov podľa pohlavia, vzdelania, rodinného stavu a kraja, v ktorom prevádzkujú živnosť je zobrazená v tabuľke.

Tabuľka 3 Štruktúra respondentov podľa pohlavia, vzdelania, rodinného stavu a miesta prevádzkovania živnosti (v absolútnom a relatívnom vyjadrení)

		Muži		Ženy		Spolu	
		N	%	N	%	N	%
Vek	menej ako 20 rokov	5	2,38	0	0	5	1,63
	20 až 25 rokov	51	24,29	17	17,71	68	22,22
	26 až 30 rokov	29	13,81	9	9,38	38	12,42
	31 až 40 rokov	34	16,19	21	21,87	55	17,97
	41 až 50 rokov	64	30,48	37	38,54	101	33,01
	51 až 60 rokov	19	9,05	8	8,33	27	8,82
	61 až 65 rokov	4	1,9	4	4,17	8	2,61
	viac ako 65 rokov	4	1,9	0	0	4	1,32
	spolu	210	100	96	100	306	100

		Muži		Ženy		Spolu	
		N	%	N	%	N	%
Najvyššie ukončené vzdelanie	bez vzdelania						
	základné (ukončená ZŠ)	1	0,48			1	0,33
	stredoškolské bez maturity	35	16,75	3	3,13	38	12,46
	stredoškolské s maturitou	115	55,02	47	48,96	162	53,11
	vysokoškolské prvého stupňa	23	11	19	19,78	42	13,77
	vysokoškolské druhého stupňa	32	15,31	27	28,13	59	19,34
	vysokoškolské tretieho stupňa	3	1,44		0	3	0,99
spolu	209	100	96	100	305	100	
Rodinný stav	ženatý/ vydatá	96	45,93	36	37,5	132	43,28
	slobodný/ slobodná	96	45,93	42	43,75	138	45,25
	rozvedený/ rozvedená	16	7,66	17	17,71	33	10,82
	ovdovený/á	1	0,48	1	1,04	2	0,66
	spolu	209	100	96	100	305	100,01
Kraj prevádzkovania živnosti	Bratislavský kraj	7	3,33	6	6,25	13	4,25
	Trnavský kraj	3	1,43	1	1,04	4	1,31
	Trenčiansky kraj	25	11,9	9	9,38	34	11,11
	Nitriansky kraj	20	9,52	11	11,46	31	10,13
	Žilinský kraj	37	17,62	19	19,79	56	18,3
	Banskobystrický kraj	79	37,62	38	39,58	117	38,24
	Prešovský kraj	32	15,24	8	8,33	40	13,07
	Košický kraj	7	3,34	4	4,17	11	3,59
	Spolu	210	100	96	100	306	100

Prameň: vlastné spracovanie.

Najprv popíšeme výsledky dotazníkového prieskumu samostatne za každú relevantnú otázku, ktorá má súvis s vymedzením nepravnej eventuálne aj ekonomicky závislej samostatnej zárobkovej činnosti. Následne sa pokúsime na základe zvolených kritérií určiť podiel tých respondentov, ktorí spĺňajú podmienky statusu nepravnej alebo závislej SZČO.

2.2.2 Dôvody začať podnikat'

V rámci prieskumu sme zisťovali, čo motivovalo respondentov začať podnikat' a aké boli ich začiatky podnikania. Respondenti sa mali na škále od 1 do 5 (kde 1 je absolútne nesúhlasím a 5 je úplne súhlasím) vyjadriť, nakoľko súhlasia s jednotlivými dôvodmi začať podnikat'. Respondenti nemuseli vyjadriť svoj názor ku každej možnosti, preto počet odpovedí nemusí dávať v súčte počet respondentov (v členení podľa pohlavia). V tabuľke 4 sú uvedené preferencie respondentov týkajúce sa jednotlivých možností.

Tabuľka 4 Dôvody, prečo respondenti začali podnikat'

Dôvody podnikat' a začiatky podnikania *		1	2	3	4	5	neviem posúdiť
rodinné dôvody -chcel/a som pracovať doma (z domu)	muži	65	14	31	26	27	40
	ženy	17	11	14	13	20	17
chcel/a som byť nezávislý/á "sám/sama sebe šéfom"	muži	18	10	30	32	97	9
	ženy	6	6	10	11	53	6
chcel/a som mať lepšie pracovné podmienky	muži	12	14	28	45	85	5
	ženy	2	1	18	19	42	7
chcel/a som zarobiť viac peňazí	muži	8	5	15	35	123	5
	ženy	3	1	11	16	59	2
naskytna sa mi príležitosť získať zdroje na začatie podnikania	muži	70	20	30	26	27	16
	ženy	20	7	16	14	22	11

Dôvody podnikat' a začiatky podnikania *		1	2	3	4	5	neviem posúdiť
videl/a som príležitosť predat' svoje výrobky/služby	muži	31	11	28	29	67	24
	ženy	6	10	15	22	27	10
mala/a som problém nájsť si zamestnanie	muži	111	9	13	16	18	19
	ženy	45	13	10	5	4	11
v podniku, kde som pracoval/a, som sa stal/a nadbytočný/á (prišiel/prišla som o zamestnanie)	muži	105	10	5	10	22	36
	ženy	49	8	2	4	6	22
vstúpil/a som do rodinného podniku	muži	116	8	6	5	17	33
	ženy	52	2	4	2	5	24
zamestnávateľ odo mňa chcel, aby som mal/a živnosť	muži	94	4	11	12	48	19
	ženy	48	4	4	4	9	19
videl/a som možnosti získat' finančnú podporu od štátu a využil/a som to	muži	104	13	12	5	21	31
	ženy	42	11	7	5	6	16
začiatky môjho podnikania boli jednoduché a bezproblémové	muži	37	63	32	34	38	2
	ženy	19	27	11	12	23	2
pred začatím podnikania som sa musel/a rekvifikovať	muži	15	34	14	14	91	22
	ženy	14	17	8	17	27	9
o živnostenskom podnikaní som nemal/a žiadne informácie, všetko som si musel/a pozisťovať	muži	20	40	42	68	18	1
	ženy	10	25	21	25	7	4
chcel/a som byť zamestnaný/á, ale jedinou možnosťou bolo mať živnosť	muži	13	29	10	28	88	22
	ženy	12	7	8	7	48	10
podnikanie som videl/a ako príležitosť mať sa lepšie	muži	7	19	46	103	10	9
	ženy	2	10	23	50	3	6
pred začatím živnostenského podnikania som nemal/a žiadne skúsenosti s podnikaním	muži	20	21	27	97	23	5
	ženy	8	15	12	44	10	4

Prameň: Vlastné spracovanie.

(* 1 = absolútne nesúhlasím, 2 = skôr nesúhlasím, 3 = ani nesúhlasím, ani súhlasím, 4 = skôr súhlasím, 5 = úplne súhlasím)

V tabuľke sú tučným písmom zvýraznené najčastejšie odpovede pri všetkých ponúknutých možnostiach. Svetlosivou farbou sú zvýraznené tie možnosti, ktoré považujeme za významné z hľadiska určenia, či živnostník začal vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť z vlastného presvedčenia, alebo bol k tomu donútený (teda sa jedná o vynútenú, nepravú samostatnú zárobkovú činnosť).

Za najdôležitejšie dôvody, prečo začali podnikat', označili respondenti snahu byť nezávislým/sám sebe šéfom (čiastočne súhlasilo alebo úplne súhlasilo 129 mužov a 64 žien), snahu mať lepšie pracovné podmienky (čiastočne súhlasilo alebo úplne súhlasilo 130 mužov a 61 žien), záujem zarobiť viac (čiastočne súhlasilo alebo úplne súhlasilo 158 mužov a 75 žien; toto bola najpreferovanejšia odpoveď všetkých respondentov), príležitosť predávať vlastné tovary a služby (čiastočne súhlasilo alebo úplne súhlasilo 96 mužov a 49 žien). Odlišné dôvody uviedli muži a ženy v prípade rodinných dôvodov (prevažná väčšina mužov (79) úplne alebo skôr nesúhlasia s týmto dôvodom začatia podnikania, kým väčšia časť žien (33) úplne alebo skôr súhlasia s týmto dôvodom). Z týchto odpovedí môžeme usudzovať, že starostlivosť o domácnosť, respektíve o členov domácnosti (deti, starší príbuzní) majú vplyv na rozhodnutie žien venovať sa podnikateľskej činnosti, ktorá nie je viazaná na výkon práce v priestoroch zamestnávateľa. To je aj v súlade s výsledkami výskumov Gimenez-Nadal a spoluautorov (2018), ktorí poukázali na to, že samostatná zárobková činnosť predstavuje pre matky možný spôsob, ako mať väčšiu kontrolu nad rozdelením a využitím času (najmä flexibilný pracovný čas). Rozdielne odpovedali respondenti aj v prípade možnosti, či bola dôvodom začatia podnikat' príležitosť získať zdroje na začatie podnikania. Kým väčšina mužov (90) s touto možnosťou úplne alebo skôr nesúhlasila, väčšia časť žien (33) s touto možnosťou skôr alebo úplne súhlasila. Tieto rôznorodé odpovede naznačujú, že muži sú skôr ochotnejší podstúpiť riziko súvisiace so začatím podnikania, kým ženy uprednostňujú začať podnikat' v prípade dostatočného vstupného kapitálu. Toto je v súlade s výsledkami štúdie autorov

Stefanović a Stošić (2012), podľa ktorej sú ženy menej náchylné k začatiu samostatnej zárobkovej činnosti, a ak sa už pre samostatnú zárobkovú činnosť rozhodnú, prijímajú opatrnejšie stratégie pokiaľ ide o výšku investovaného kapitálu.

Z hľadiska skúmania nepravnej samostatne zárobkovej činnosti sú pri začatí podnikania a počiatočných podmienkach podnikania dôležité tie okolnosti, ktoré hovoria o nútení k podnikaniu (kvázi zamestnávateľ vyžaduje, aby osoba mala živnosť; nemožnosť zamestnať sa; prepustenie z práce a pod.). Na základe odpovedí respondentov je zrejmé, že väčšinu respondentov (mužov aj žien) motivovali k podnikaniu iné dôvody ako tie, ktoré súvisia s nepravou samostatnou zárobkovou činnosťou. Keďže našou snahou bolo zistiť aj podiel respondentov nepravých SZČO na celkovom počte respondentov, uvádzame aj počty týchto odpovedí. Ako dôvod začatia podnikania uviedli problém nájsť si zamestnanie 34 mužov (odpovede skôr súhlasím alebo úplne súhlasím), čo predstavuje 16,19 % všetkých respondentov mužov) a 9 žien (čo predstavuje 9,38 % všetkých respondentiek). Prepustenie z práce uviedlo ako dôvod začatia podnikateľskej činnosti 15,24 % mužov respondentov a 10,42 % žien respondentiek). Priame vynútenie zriadenia živnostenského oprávnenia bolo v prípade 60 mužov (28,57 % všetkých respondentov mužov) a 13 žien (13,55 % respondentiek). Je zaujímavé, že na druhú podobnú možnosť (chcel/a som byť zamestnaný/á, ale jedinou možnosťou bolo mať živnosť) odpovedala pozitívne, teda skôr súhlasím alebo úplne súhlasím, ešte väčšia časť respondentov – 116 mužov, čo predstavuje viac ako 55 % všetkých mužských respondentov, a 55 žien, čo predstavuje viac ako 57 % všetkých respondentiek. Tieto odpovede naznačujú, že síce nebolo nutné, aby kvázi zamestnávateľ priamo vyžadoval tzv. prácu na živnosť, ale nejaké iné okolnosti respondentov donútili k tomu, aby miesto zamestnania začali vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť. Tieto zistenia potvrdzujú, že aj v podmienkach Slovenska existuje z hľadiska dôvodov vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti jej nepravá, falošná forma.

2.2.3 Kvantifikovateľné aspekty samostatnej zárobkovej činnosti

Okrem dôvodu podnikat' (dobrovoľné alebo vynútené) nás zaujímali aj tie ukazovatele samostatnej zárobkovej činnosti, ktoré je možné vo vzťahu k jej nepravaj, falošnej, prípadne aj ekonomicky závislej forme kvantifikovať. Vychádzali sme zo štúdií alebo legislatívneho vymedzenia, ktoré určujú aj kvantifikovateľné aspekty nepravaj resp. závislej samostatnej zárobkovej činnosti. V tabuľke 5 uvádzame kvantifikovateľné aspekty a zdroje, ktoré ich uvádzajú.

Tabuľka 5 Kvantifikovateľné aspekty nepravaj a závislej samostatnej zárobkovej činnosti

Aspekt	Charakteristika	Nepravá/ závislá samostatná zárobková činnosť	Zdroj
Počet osôb/ podnikov, pre ktoré SZČO pracuje	len jedna	Nepravá SZČ	Code of Practice on Determining Employment Status (2021)
	Hlavný príjem pochádza najviac od dvoch osôb	Závislá SZČ	Zákona o hospodárskej súťaži, Írsko
	Prevažne jedna	Závislá SZČ	Štatút samostatne zárobkovo činných osôb, Španielsko
Platenie daní	Prostredníctvom kvázi zamestnávateľa	Nepravá SZČ	Code of Practice on Determining Employment Status (2021)
Dĺžka trvania zmluvného vzťahu	Viac ako 8 mesiacov v roku	Závislá SZČ	Zákon č. 92/2012, Taliansko

Aspekt	Charakteristika	Nepravá/ závislá samostatná zárobková činnosť	Zdroj
Pracovný čas	Presne vymedzený pracovný čas alebo počet hodín	Nepravá SZČ	Code of Practice on Determining Employment Status (2021)
	Viac ako 70 % času pre ten istý subjekt	Závislá SZČ	Economically dependent self-employed workers
	Nemôže si sám určiť pracovný čas	Nepravá SZČ	Code of practice ..., Írsko
	Stanovený rozvrh pracovného času	Nepravá SZČ	Národné právo týkajúce sa štatútu zamestnanca, Malta
	Nemožnosť stanoviť si vlastný pracovný čas	Nepravá SZČ	Decent Work Agenda in Portugal..., 2023
	Minimálne 75 % príjmu od jedného subjektu	Závislá SZČ	Štatút samostatne zárobkovo činných osôb, Španielsko
Príjem	viac ako 5/6 svojich príjmov (približne 84 %) získavajú len od jedného subjektu	Závislá SZČ	www.scheinselbststaendigkeitstest.de
	Fixná týždenná/ mesačná mzda	Nepravá SZČ	Code of Practice on Determining Employment Status (2021)
	pevnej odmeny bez ohľadu na výsledky	Nepravá SZČ	Viacúčelový zákon, Belgicko
	Závislosť na jednej osobe v rozsahu najmenej 75 % príjmu	Nepravá SZČ	Národné právo týkajúce sa štatútu zamestnanca, Malta
	Pevne stanovená odmena	Nepravá SZČ	Decent Work Agenda in Portugal..., 2023
	Viac ako 50 % príjmu od jedného subjektu	Závislá SZČ	Decent Work Agenda in Portugal..., 2023
	Viac ako 80 % od jedného subjektu	Závislá SZČ	Zákon č. 92/2012, Taliansko

Aspekt	Charakteristika	Nepravá/ závislá samostatná zárobková činnosť	Zdroj
Počet zamestnancov resp. subdodávateľov	Bez zamestnancov	Závislá SZČ	www.scheinselbststaendigkeitstest.de
	Bez zamestnancov	Závislá SZČ	Economically dependent self-employed workers
	Bez zamestnancov	Nepravá SZČ	Viacúčelový zákon, Belgicko
	žiadny	Nepravá SZČ	Code of Practice on Determining Employment Status (2021)
	žiadny	Nepravá SZČ	Národné právo týkajúce sa štatútu zamestnanca, Malta
	žiadny	Nepravá SZČ	Decent Work Agenda in Portugal... (2023)

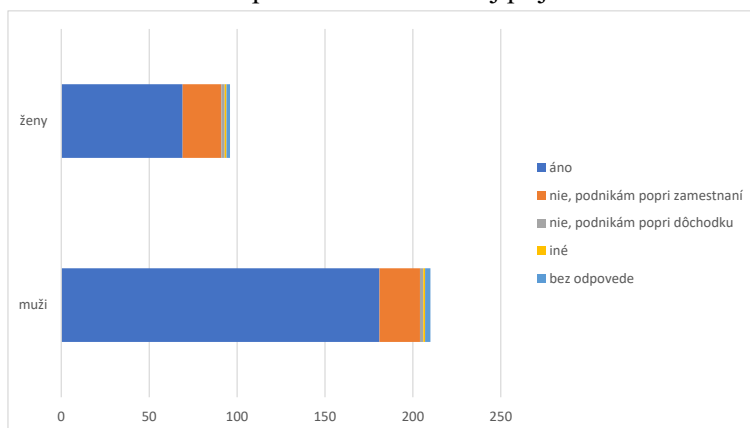
Prameň: Vlastné spracovanie.

Na základe vyššie uvedených kvantifikovateľných charakteristík sme vybrali tie, ktoré považujeme za relatívne ľahko aplikovateľné aj v podmienkach Slovenskej republiky. Jednoduchosť aplikácie posudzujeme z toho hľadiska, že sú zistiteľné buď na základe bežne vykazovaných štatistických údajov (napr. počet zamestnancov), alebo ich dokáže priamo zhodnotiť samotná samostatne zárobkovo činná osoba (napr. počet subjektov, pre ktoré vykonáva svoju činnosť, alebo podiel príjmu od jedného subjektu). V nami realizovanom prieskume sme sa zamerali na to, či má respondent zamestnancov, či predstavuje živnostenské podnikanie hlavný zdroj príjmov respondenta, pre koľko subjektov poskytuje činnosť, či prevažná časť príjmu z podnikania (aspoň 75 %) pochádza od jedného subjektu. Výšku príjmu, ktorú sme zvolili ako určujúcu pre definovanie závislej samostatnej zárobkovej činnosti, sme nastavili podľa podmienok v štáte Malta. Kritérium stanovené v Nemecku (viac ako 5/6 resp. 84 % príjmu) a v Taliansku (viac ako 80 % príjmu) považujeme za

príliš striktné. Naopak, kritérium stanovené v Portugalsku (viac ako 50 % príjmu) považujeme za príliš slabé na stanovenie ekonomickej závislosti. Preto sme ako určujúce zvolili, že za ekonomicky závislú samostatne zárobkovo činnú osobu budeme z hľadiska príjmu považovať takú osobu, ktorá má aspoň 75 % príjmu od jedného subjektu.

Z celkového počtu respondentov nemá žiadnych zamestnancov 159 mužov (75,71 %) a 73 žien (76 %). Graf 1 zobrazuje zastúpenie odpovedí na otázku, či predstavuje živnostenské podnikanie hlavný zdroj príjmov respondenta.

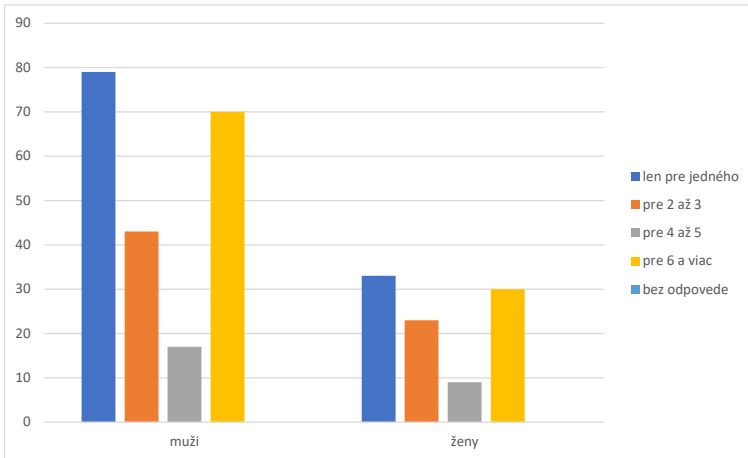
Graf 1 Živnostenské podnikanie ako zdroj príjmu



Prameň: vlastné spracovanie.

Pre väčšinu respondentov predstavuje živnostenské podnikanie hlavný zdroj príjmu (181 mužov (86,19 %) a 69 žien (71,88 %)). Popri zamestnaní podniká 23 mužov (10,95 %) a 22 žien (22,92 %). Vyšší podiel žien, ktoré podnikajú popri zamestnaní, môže súvisieť s nižšou ochotou žien podstupovať riziko (Verheul a kol., 2012). Graf 2 zobrazuje odpovede na ďalšiu otázku, ktorou sme chceli zistiť počet subjektov, pre ktoré respondenti vykonávajú svoju činnosť.

Graf 2 Počet subjektov, pre ktoré respondenti vykonávajú činnosť



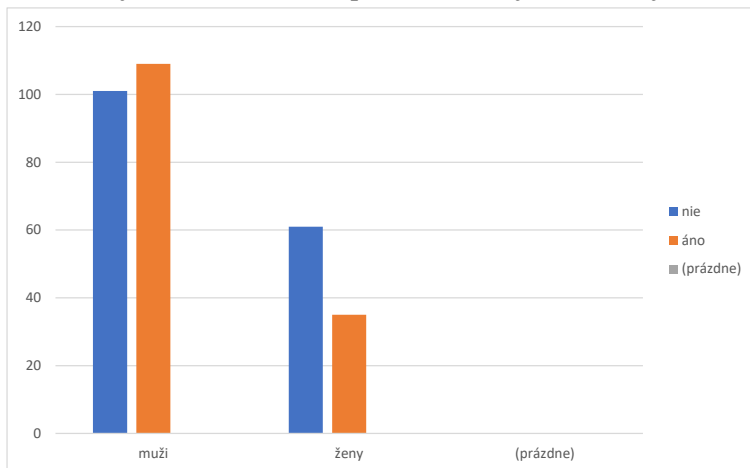
Prameň: vlastné spracovanie.

Na základe odpovedí je zrejmé, že veľká časť respondentov (mužov aj žien) má z hľadiska počtu subjektov, pre ktoré vykonávajú svoju činnosť, postavenie závislej SZČO (79 mužov a 33 žien vykonáva činnosť len pre jeden subjekt; 43 mužov a 23 žien pre dva až tri subjekty). Pomerne veľká časť respondentov (70 mužov a 30 žien) má však v rámci svojej činnosti široké portfólio partnerov, čo nasvedčuje o ich ekonomickej nezávislosti.

Skutočnosť, či sú respondenti závislí príjmom na jednom subjekte alebo nie je zobrazená na grafe 3.

Väčšina mužov (109, čo predstavuje 51,9 %) uviedla, že má viac ako 75 % príjmu len od jedného subjektu. Znamená to, že nielen tí muži, ktorí vykonávajú činnosť len pre jeden subjekt, ale aj niektorí z tých, ktorí majú viacero odberateľov, je finančne závislých na jednom hlavnom subjekte. Takýto výsledok naznačuje, že podmienka závislosti spočívajúce v počte subjektov, pre ktoré SZČO vykonáva svoju činnosť, nemusí byť postačujúca. Prípadne počet subjektov, pre ktoré činnosť SZČO vykonáva, môže byť indikátorom nepravé samostatnej zárobkovej činnosti (ak vykonáva činnosť len pre jeden subjekt, pôjde o nepravú

Graf 3 Príjmová závislosť respondentov na jednom subjekte



Prameň: vlastné spracovanie.

SZČO), ale nemusí byť nutne indikátorom závislej samostatne zárobkovej činnosti (môže vykonávať činnosť pre viac subjektov a mať prevažnú časť príjmu len od jedného z nich). Z tohto hľadiska sa javí byť vhodnejšie zvoliť kritérium výšky príjmu od jedného subjektu ako prioritné pre určenie ekonomickej závislosti. Naopak, v prípade žien je podiel tých, ktoré sú svojim príjmom závislé na jednom subjekte, nižší (36,46 %) ako tých žien, ktoré majú príjem rozložený od viacerých subjektov (63,54 %).

2.2.4 Závislé samostatne zárobkovo činné osoby

V tejto podkapitole sa pokúsime sumarizovať informácie z dotazníkového prieskumu takým spôsobom, aby sme mohli určiť podiel ekonomicky závislých samostatne zárobkovo činných osôb. Budeme postupovať tak, aby sme na základe postupných krokov identifikovali tých respondentov, ktorí spĺňajú nasledovné kritériá (kritériá uvádzame v takom poradí, v akom budeme respondentov filtrovať):

1. nemajú žiadnych zamestnancov,
2. príjem zo živnostenskej činnosti predstavuje hlavný zdroj ich príjmu,
3. a) viac ako 75 % príjmu je od jedného subjektu (kritérium ekonomickej závislosti),
b) pracujú len pre jedného odberateľa/jeden subjekt (kritérium nepravnej samostatne zárobkovej činnosti).

Na základe vyššie popísaného postupu predstavuje počet tých SZČO, ktorí nemajú zamestnancov, príjem zo živnostenskej činnosti predstavuje ich hlavný zdroj príjmu a vykonávajú svoju činnosť len pre jeden subjekt (teda môžeme ich považovať za nepravých SZČO) 82 (čo predstavuje 26,8 % z celkového počtu respondentov). Z nich je 62 mužov (29,52 % všetkých respondentov mužov) a 20 žien 20,82 % všetkých respondentiek).

Závislých SZČO je ešte viac (v tomto prípade neberieme do úvahy len jedného odberateľa práce, ako v prípade nepravnej samostatne zárobkovej činnosti, ale pripúšťame viacerých odberateľov (teda na prvý pohľad ekonomickú nezávislosť), avšak jeden odberateľ má z ekonomického hľadiska dominantné postavenie a od neho plynie SZČO viac ako 75 % príjmu (čím sa táto SZČO stáva na jednom odberateľovi ekonomicky závislou). Z celkového počtu respondentov predstavujú tí, ktorí nemajú zamestnancov, je pre nich príjem zo živnostenského podnikania jediným príjmom a viac ako 75 % príjmu majú len od jedného odberateľa ich práce, 112 osôb (čo je 36,6 % všetkých respondentov). Z nich je 87 mužov (41,43 % všetkých mužov respondentov) a 25 žien (26 % respondentiek). Z hľadiska veku prevláda u mužov kategória 20 až 25 ročných (33,3 %) a 41 až 50 ročných (25,29 %). U žien prevláda kategória 41 až 50 ročných (36 %) a 31 až 40 ročných (28 %). Z hľadiska vzdelania prevláda u oboch pohlaví kategória stredoškolsky vzdelaných osôb s maturitou (muži 54,02 % a ženy 64 %). Z hľadiska ekonomických činností SK NACE, najviac respondentov mužov závislých SZČO je v kategórii stavebníctvo (34,48 %), priemyselná výroba (16,09 %) a ostatné činnosti (12,64 %). U respondentiek závislých SZČO prevládajú finančné a poisťovacie činnosti (20 %)

a ostatné činnosti (24 %). U žien majú pomerne vysoké zastúpenie aj ubytovacie a stravovacie služby, činnosť v oblasti nehnuteľností a umenie a zábava (všetky po 8 %). Zistenia týkajúce sa prevládajúcej činnosti podľa SK NACE korešpondujú so závermi štúdie Knapkovej a Považanovej (2021).

2.3 Vývoj počtu samozamestnávateľov v krajinách V4

Z dostupných štatistických údajov a databáz (Štatistický úrad SR, Eurostat) sú k dispozícii iba údaje o počte samostatne zárobkovo činných osôb, ktoré nemajú žiadneho zamestnanca (tzv. own-accounted worker, alebo aj samozamestnávateľa). Pre dokreslenie situácie na Slovensku a v okolitých štátoch, ktoré tiež nedefinujú status nepravej resp. závislej samostatne zárobkovej činnosti dopĺňame výsledky dotazníkového prieskumu aj o údaje o vývoji SZČO bez zamestnancov. Táto podkapitola sa zameriava na analýzu vývoja počtu samozamestnávateľov v krajinách V4 v období od 1. štvrťroka 2000 do 4. štvrťroka 2021. Jedným z významných rozhodnutí fyzických osôb je voľba spôsobu zabezpečenia svojho príjmu. Medzi základné možnosti zárobkovej činnosti v krajinách V4 patrí vykonávanie závislej práce v pracovnoprávnom vzťahu a vykonávanie samostatne zárobkovej činnosti v podobe podnikania alebo inej samostatnej zárobkovej činnosti. Popri klasických zárobkových činnostiach (t.j. závislá práca a samostatná zárobková činnosť), čelia aj krajiny V4 novodobému fenoménu ekonomicky závislej samostatnej zárobkovej činnosti. Napriek tomu, že legislatíva v týchto štátoch zatiaľ problematiku osôb stojacích na hrane závislej práce a samostatnej zárobkovej činnosti dôsledne neupravuje, jej prítomnosť je v ekonomike krajín V4 zrejmá a vyžaduje si svoje skúmania. Keďže de jure kategória ekonomicky závislých podnikateľov v krajinách V4 neexistuje, neexistuje ani štatistické vykazovanie tejto kategórie osôb. Najbližšie ku kategórii závislých SZČO tak má

štatisticky oficiálne vykazovaná kategória samozamestnávateľov (own-accounted workers).

OECD definuje samozamestnávateľa ako pracovníka, ktorý pracuje sám na vlastný účet, eventuálne s jedným alebo viacerými partnermi, vykonáva druh práce definovaný ako samostatná zárobková činnosť a nezamestnáva nepretržite žiadnych zamestnancov, ktorí by pre neho pracovali (OECD: Glosár štatistických pojmov, 2008). Jednoduchšiu definíciu poskytuje SNA, podľa ktorej samozamestnávateľ je samostatne zárobkovo činná osoba bez platených zamestnancov.

V európskom prostredí existujú rôzne štúdie zamerané na špecifické postavenie, predpisy, sociálnu ochranu, ako aj pocity samozamestnávateľov. Millán a spoluautori (2018) rozoznávajú skutočných samozamestnávateľov (ako skutočných podnikateľov, ktorí vykazujú plnú mieru nezávislosti) a nepravých samozamestnávateľov (pracujúcich s rovnakou pracovnou náplňou u toho istého zamestnávateľa, pre ktorého predtým pracovali ako zamestnanci). Schulze Buschoff a Schmidt (2006) poukázali na to, že samozamestnávatelia v Európe sú zvyčajne flexibilnejší ako ostatné samostatne zárobkovo činné osoby, avšak bez primeranej sociálnej ochrany a štátneho poistenia. Podobný záver vyplýva aj zo štúdie Spasova a spoluautorov (2021). V nej definovali závislé samostatne zárobkovo činné osoby a falošných samozamestnávateľov ako neštandardných pracovníkov, ktorým štát negarantuje dostatočnú sociálnu ochranu (čo sa výrazne prejavilo aj počas pandémie Covid-19).

V rámci krajín Vyšehradskej štvorky (Slovensko, Česká republika, Poľsko, Maďarsko) je výskum závislej samostatnej zárobkovej činnosti, ako aj samozamestnávateľov len v počiatočnom štádiu. Keese (2020) poukázal na samozamestnávateľov v súvislosti s trendom a budúcnosťou práce v krajinách V4. Hašková a Dudová (2017) na príklade Českej republiky poukázali na rastúcu neistotu v oblasti nejstej práce (tzv. precarious work) v období krízy (a to vrátane samozamestnávania).

Pandémia Covid-19 podrobila samozamestnávanie hlbšej analýze aj v rámci Medzinárodnej organizácie práce (Monitor I.L.O.

2020), ale aj ďalších výskumov (Cereda a kol., 2020; Maqueira a Torres 2021). Avšak v krajinách V4 opätovne chýba detailnejšia analýza samozamestnávateľov počas pandémie Covid-19.

V našej analýze vychádzame z údajov z prieskumu pracovných síl (LFS), ktorý sa uskutočňuje štvrťročne vo všetkých členských štátoch Európskej únie. Podľa definície Eurostatu je EU-LFS rozsiahlym výberovým zisťovaním v domácnostiach, ktoré poskytuje štvrťročné výsledky o účasti na trhu práce osôb vo veku 15 rokov a starších, ako aj o osobách mimo pracovnej sily.

Použili sme štvrťročné údaje LFS o počte samostatne zárobkovo činných osôb a z nich o osobách v kategórii samozamestnávateľa za krajiny Vyšehradskej štvorky za obdobie od 1. štvrťroka 2000 do 4. štvrťroka 2021. Celkovo sme analyzovaných 88 údajov v časovom rade. Údaje o samostatne zárobkovo činných osobách a samozamestnávateľoch sa vzťahujú na osoby vo veku 15 až 64 rokov. Základné informácie o vzorke sú zhrnuté v tabuľke 6. Na sledovanie vývoja počtu samozamestnávateľov v období 1. štvrťrok 2000 až 4. štvrťrok 2021 sme použili štvormesačný kľzavý priemer. Na analýzu údajov sme použili softvérový balík MS Excel a Gretl.

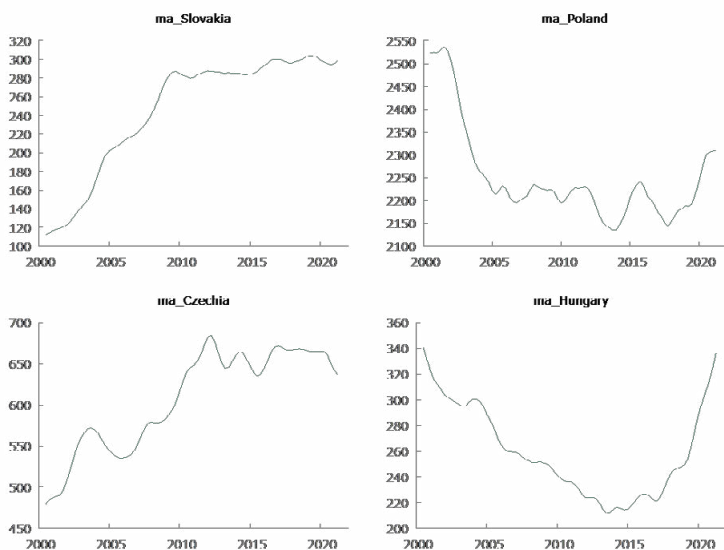
Tabuľka 6 Popisná štatistika – samozamestnávateľa v krajinách V4 v Q1 2000 až Q4 2021 (v tis.)

Štát	Priemer	Medián	SD	Min.	Max
Česká republika	605,3	631,6	63,38	467	696,9
Maďarsko	263,3	253,3	40,26	206,2	355,1
Poľsko	2256	2225	113,9	2124	2584
Slovensko	244,6	281,4	65,41	108,5	310,6

Prameň: vlastné spracovanie.

Najprv sa zameriame na analýzu vývoja celkového počtu samozamestnávateľov (štvormesačný priemer) vo všetkých krajinách V4. Na obrázku 1 je znázornený vývoj celkového

(absolútneho) počtu samozamestnávateľov (štvmesačný priemer) v Poľsku, Maďarsku, na Slovensku a v Českej republike. Vzhľadom na výrazné rozdiely v absolútnom počte samozamestnávateľov v jednotlivých krajinách zobrazujeme vývoj počtu samozamestnávateľov pre každú krajinu v samostatnej časti obrázku (vždy samostatný graf znázorňujúci vývoj počtu samozamestnávateľov v príslušnom štáte).



Obrázok 1 Vývoj počtu samozamestnávateľov v Q1 2000 až Q4 2021 v krajinách V4 (v tis.)

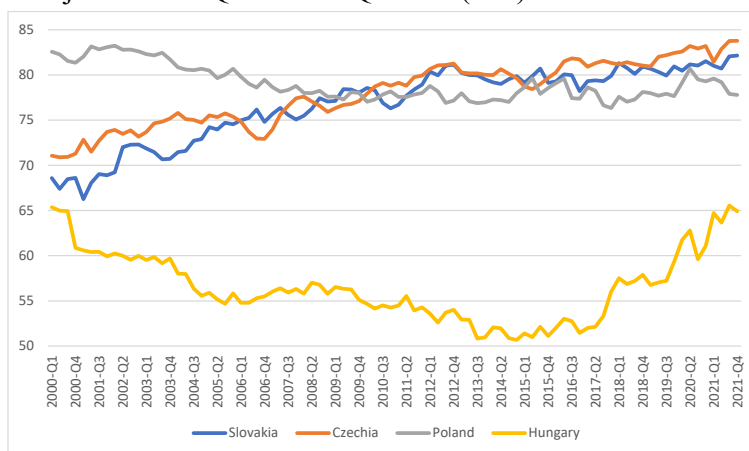
Prameň: Vlastné spracovanie.

Počet samozamestnávateľov na Slovensku a v Českej republike sa v analyzovanom období výrazne zvýšil (zo 109 400 v 1. štvrtroku 2000 na 310 600 v 4. štvrtroku 2021 na Slovensku a zo 467 000 v 1. štvrtroku 2000 na 649 500 v 4. štvrtroku 2021 v Českej republike). Na druhej strane v Poľsku a Maďarsku sa počet samozamestnávateľov najprv znížil (v Poľsku z 2 258 200 v 1. štvrtroku 2000 na 2 123 700 v 2. štvrtroku 2014 a z 352 200 v 1. štvrtroku 2000 na 206 200 v 3. štvrtroku 2013 v Maďarsku).

Následne od bodu zlomu v 2. štvrťroku 2017 (216 900 v Maďarsku) a v 3. štvrťroku 2017 (2 131 00 v Poľsku) dochádza v oboch krajinách k výraznému nárastu samozamestnávateľov. V období pandémie Covid-19 došlo na Slovensku, v Poľsku a v Maďarsku k nárastu počtu samozamestnávateľov. Jedným z dôvodov môže byť rastúci počet ľudí, ktorí prišli o prácu v dôsledku pandémie, a uplatnili sa ako samozamestnávatelia. V Českej republike síce počet samozamestnávateľov na začiatku pandémie vzrástol, ale v rokoch 2020 až 2021 počet tejto skupiny ľudí klesol.

V ďalšej časti analýzy sa zameriame na zistenie podielu samozamestnávateľov na celkovom počte SZČO. Graf 4 zobrazuje vývoj tohto podielu za všetky 4 štáty.

Graf 4 Podiel samozamestávateľov na celkovom počte SZČO v krajinách V4 v Q1 2000 až Q4 2021 (v %)



Prameň: Vlastné spracovanie.

Vo všetkých štyroch sledovaných štátoch kopíruje vývoj počtu samozamestnávateľov vývoj počtu SZČO. Na Slovensku sa v sledovanom období pohyboval podiel samozamestnávateľov na celkovom počte SZČO od 66,26 % (minimum dosiahnuté v Q1 2001) po 82,15 % (v Q4 2021). V Českej republike bol tento podiel od 70,89 % (Q2 2000) po 83,78 % (Q4 2021). Na Slovensku

a v Českej republike mal tento podiel rastúci trend, s výrazným nárastom podielu samozamestnávateľov v roku 2021 oproti roku 2000. V Poľsku a v Maďarsku bol vývoj odlišný, pričom v Poľsku podiel samozamestnávateľov na celkovom počte SZČO do Q3 2014 klesal, nasledovalo prudké zvýšenie v Q2 2015 (až 79,65 %), s výraznou cyklickou zložkou v nasledujúcich troch rokoch (vždy pokles podielu samozamestnávateľov na celkovom počte SZČO v tretích kvartáloch, s následným rastom podielu a jeho kulmináciou v druhých kvartáloch). Nasledoval mierny rast, až do Q2 2020 (80,7 %) a odvtedy podiel samozamestnávateľov klesá. V prípade Poľska má teda vývoj podielu samozamestnávateľov na celkovom počte SZČO výrazne kolísavý charakter, so zmenami v trende v rokoch 2014, 2017 a 2020. V Maďarsku podiel samozamestnávateľov na celkovom počte SZČO od Q1 2000 až po Q3 2013 klesal (zo 65,37 % v Q1 2000 na 50,83 % v Q3 2013). Nasledovalo relatívne stabilné obdobie (do Q4 2016), avšak s cyklickým vývojom. Od Q1 2017 podiel samozamestnávateľov na celkovom počte SZČO rastie, a v Q4 2021 dosiahol úroveň 64,93 %.

Zhrnutie

Druhá kapitola sa zameriava na identifikáciu a hodnotenie nepravnej samostatnej zárobkovej činnosti a ekonomicky závislej samostatnej zárobkovej činnosti. Na začiatku prezentujeme výsledky originálneho prieskumu závislých SZČO z roku 2022 a analyzujeme vývoj samostatne zárobkovo činných osôb, ktoré sú podobné nepravnej a závislej samostatnej zárobkovej činnosti evidovanej Eurostatom.

Prieskum sa zameriaval na živnostníkov na Slovensku a zber údajov prebiehal v novembri a decembri 2022 prostredníctvom nástroja dotazník. Jeho cieľom bola identifikácia živnostníkov vykonávajúcich nepravú samostatnú zárobkovú činnosť alebo závislú činnosť. Prieskumu sa zúčastnilo 306 respondentov, z nich

bolo 210 mužov a 96 žien. U respondentov prevládala veková skupina 41 - 50 ročných a stredoškolské vzdelanie s maturitou. Väčšina respondentov prevádzkovala živnosť v Banskobystrickom kraji.

V rámci výsledkov sme sa zamerali na motiváciu a začiatky podnikania u samostatne zárobkovo činných osôb na Slovensku. Zistili sme rôzne dôvody, prečo jednotlivci začali podnikat', pričom hlavné motivácie zahrňujú snahu byť nezávislým, zlepšenie pracovných podmienok, záujem o vyšší zárobok a možnosť predávať vlastné tovary a služby.

V časti kapitoly týkajúcej sa kvantifikovateľných aspektov samostatnej zárobkovej činnosti sme sa zaoberali identifikáciou kvantifikovateľných znakov nepravnej a ekonomicky závislej formy SZČO. Rôzne aspekty, ako percentuálny podiel príjmu od jedného subjektu, dĺžka trvania zmluvného vzťahu, neexistencia vlastných zamestnancov a pod. predstavujú základ pre posúdenie nepravnej a/alebo závislej samostatnej zárobkovej činnosti.

Pre dokreslenie situácie sme analyzovali dostupné štatistické údaje o jednej z kategórií samostatne zárobkovo činných osôb, a to skupiny samozamestnávateľov. Skúmali sme vývoj počtu samozamestnávateľov v krajinách V4 od roku 2000 do roku 2021. Ukazuje sa, že pandémie Covid-19 mala vplyv na nárast počtu samozamestnávateľov, čo predstavuje ďalší z faktorov vynúteného podnikania.

3. TRENDY EURÓPSKEJ LEGISLATÍVY A ICH DOPAD NA APLIKAČNÚ PRAX

Pri hodnotení toho, či určitá činnosť napĺňa znaky závislej práce, nezávislej činnosti, alebo či má práca prierezový charakter, zohráva dôležitú úlohu právne vymedzenie jednotlivých foriem práce. V Slovenskej republike existuje bipolárny systém rozlišovania závislej práce (zamestnania) a nezávislej činnosti (podnikania, respektíve samostatne zárobkovej činnosti), bez právneho vymedzenia a ochrany nepravnej a závislej samostatnej zárobkovej činnosti. Z tohto dôvodu považujeme za nevyhnutnú poukázať na trendy vo vývoji európskej legislatívy a následnej aplikačnej praxe súdov, ktoré sa týkajú nepravnej a závislej samostatnej zárobkovej činnosti.

3.1 Trendy vo vývoji európskej legislatívy

V tejto podkapitole sa zameriavame na vymedzenie samostatne zárobkovo činných osôb v kontexte rôznych nariadení a smerníc Európskej únie. Countouris a Freedland (2013) vo svojej štúdii zameranej na analýzu personálnej pôsobnosti európskych smerníc zameraných na rovnocenné postavenie osôb na základe pohlavia uvádzajú, že Slovensko patrí (popri Estónsku, Litve a Turecku) medzi krajiny, ktoré ochranu na základe pohlavia nevzťahujú aj na nepravé SZČO. Naopak, štáty ako Cyprus, Francúzsko, Grécko, Nórsko, Portugalsko, Taliansko a Lotyšsko upravujú zákaz diskriminácie na základe pohlavia nielen vo vzťahu k uchádzaniu sa o slobodné povolania a živnosti, ale aj vo vzťahu uzatvárania zmlúv osobných profesionálnych služieb medzi nepravým SZČO a užívateľom resp. klientom. Len úzka skupina štátov (Cyprus, Maďarsko, Portugalsko, Belgicko, Francúzsko, Grécko, Holandsko) rozširujú ochranu

proti diskriminácii na základe pohlavia aj na ukončenie zmluvy s nepravým SZČO. Ako ďalej uvádzajú Countouris a Freedland (2013), toto môže spôsobovať značné problémy pri praktickom uplatňovaní smerníc na ochranu proti diskriminácii na základe pohlavia vo vzťahu k SZČO, lebo vybrané štáty im síce poskytujú ochranu pri uzatváraní zmluvy na výkon „práce vykonávanej osobne“, ale túto ochranu im neposkytujú aj pri zrušení takejto zmluvy (teda zmluva môže byť ukončená aj na základe diskriminačných dôvodov).

Na druhej strane, Slovensko patrí medzi jednu z mála krajín (popri Chorvátsku, Dánsku, Estónsku, Lotyšsku a Nórsku), ktoré rozšírili práva upravené smernicou č. 2010/18/EU o rodičovskej dovolenke aj na samostatne zárobkovo činné osoby.

Viacere európske smernice upravujúce pracovné podmienky a vzťahy na trhu práce uvádzajú, že ustanovenia týchto smerníc sa vzťahujú aj na tzv. nepravú samostatne zárobkovú činnosť (bogus self-employment). O nepravú samostatne zárobkovú činnosť ide vtedy, keď je osoba formálne samostatne zárobkovo činná, avšak spĺňa podmienky, ktoré sú charakteristické pre pracovnoprávny vzťah, s cieľom vyhnúť sa určitým právnym alebo daňovým povinnostiam. Pri určovaní, či pracovnoprávny vzťah existuje, by sa malo vychádzať zo skutočností súvisiacich so skutočným výkonom práce a nie z toho, ako účastníci tento vzťah opisujú. Medzi smernice, ktoré takýmto spôsobom zdôvodňujú povinnosť členských štátov zahrnúť do právnej ochrany nepravú samostatne zárobkovú činnosť patria:

- smernica č. 2019/1152 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii,
- smernica č. 2022/2041 o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii.-

Významný míľnik v ochrane proti nepravéj samostatne zárobkovej činnosti predstavuje prijatie nariadenia EÚ č. 2019/1149, ktorým sa zriaďuje Európsky orgán práce (European Labour Authority). Európsky orgán práce by mal vykonávať svoje činnosti v oblastiach mobility pracovnej sily v celej Únii

a koordinácie sociálneho zabezpečenia vrátane voľného pohybu pracovníkov, vysielania pracovníkov a vysoko mobilného poskytovania služieb. Zároveň by mal posilňovať spoluprácu členských štátov pri riešení problému nedeklarovanej práce a iných situácií, ktoré ohrozujú riadne fungovanie vnútorného trhu, ako sú schránkové subjekty a nepravá samostatná zárobková činnosť, a to bez toho aby bola dotknutá právomoc členských štátov rozhodovať o vnútroštátnych opatreniach. Nariadenie taktiež stanovilo, že Európsky orgán práce by mal poskytovať vnútroštátnym orgánom operačnú pomoc vrátane vypracovania praktických usmernení, tvorby programov odbornej prípravy a partnerského učenia, a to aj pre inšpektoráty práce, aby sa, okrem iného, riešili aj také výzvy, ako je nepravá samostatne zárobková činnosť. Nariadením vytvorená európska platforma na posilnenie spolupráce pri riešení problému nedeklarovanej práce má posilňovať spoluprácu medzi príslušnými orgánmi členských štátov a inými zainteresovanými subjektmi s cieľom účinnejšie a efektívnejšie riešiť problém rôznych foriem nedeklarovanej práce a nepravdivo oznamovanej práce spájanej s nedeklarovanou prácou vrátane nepravdivo samostatnej zárobkovej činnosti. Európsky orgán práce bol zriadený 31. júla 2019 a od septembra 2021 má svoje stále sídlo v Bratislave.

V decembri 2021 Európska komisia predstavila návrh smernice na zlepšenie pracovných podmienok osôb, ktoré pracujú na základe digitálnych pracovných platforiem (2021/0414 COD). Ako sa uvádza v tomto návrhu, podľa odhadov deväť z desiatich platforiem pôsobiacich v EÚ zaraďuje ľudí, ktorí pre platformu pracujú, ako samostatne zárobkovo činné osoby. Pokiaľ ide o skutočnú samostatne zárobkovú činnosť, prispieva to pozitívne k tvorbe pracovných miest, podnikaniu, rozvoju, inováciám, dostupnosti služieb a digitalizácii v EÚ. Existuje však aj veľké množstvo osôb, ktoré sú vo vzťahu podriadenosti a čelia rôznej miere kontroly zo strany digitálnych pracovných platforiem, napríklad pokiaľ ide o výšku mzdy alebo pracovné podmienky. Podľa jedného z odhadov je až päť a pol milióna osôb pracujúcich prostredníctvom digitálnych pracovných platforiem

nesprávne zaradená pod kategóriu samostatne zárobkovo činných osôb. Práve toto sú osoby, ktoré pracujú v neprímeraných pracovných podmienkach a bez primeranej sociálnej ochrany.

V časti II (zamestnanecký status) návrh smernice zaväzuje členské štáty EÚ Členské štáty zaviesť vhodné postupy na overenie a zabezpečenie správneho určenia zamestnaneckého statusu osôb vykonávajúcich prácu cez platformy. Určenie existencie pracovného pomeru sa riadi predovšetkým na základe skutočností týkajúcich sa skutočného výkonu práce, pričom sa zohľadňuje používanie algoritmov pri organizácii práce na platforme bez ohľadu na to, ako je vzťah klasifikovaný v zmluve medzi zúčastnenými stranami. Návrh smernice ďalej zavádza predpoklad, že vzťah medzi platformou a pracovníkom má charakter pracovného vzťahu. Pri kontrole správnosti tohto predpokladu je postačujúce splnenie aspoň dvoch z piatich podmienok:

1. platforma určuje alebo stanovuje horné hranice úrovne odmeňovania pracovníka,
2. platforma vyžadovanie, aby osoba vykonávajúca prácu na platforme dodržiavala záväzné pravidlá a požiadavky pokiaľ ide o vzťah, správanie voči príjemcovi služby, alebo výkon práce,
3. platforma dohliada na výkon práce alebo overovanie kvality výsledkov práce, a to aj elektronickými prostriedkami,
4. platforma účinne obmedzuje slobodu organizovania práce, a to aj prostredníctvom sankcií, najmä obmedzuje slobodu výberu pracovného času a času odpočinku, slobodu rozhodnúť sa prijať alebo odmietnuť určité úlohy, alebo slobodu využívať subdodávateľov alebo zástupcov,
5. platforma účinne obmedzuje možnosti budovať si klientelu alebo vykonávať prácu pre akúkoľvek tretiu stranu.

V júni 2023 Európska rada mierne pozmenila návrh smernice a to v tom zmysle, že z piatich podmienok vytvorila podmienok sedem (podmienku 4 rozdelila na tri samostatné) a to nasledovne:
4.1. platforma účinne obmedzuje slobodu organizovania práce, a to aj prostredníctvom sankcií, najmä obmedzuje slobodu výberu pracovného času a času odpočinku,

4.2. platforma účinne obmedzuje slobodu organizovania práce, a to aj prostredníctvom sankcií, najmä obmedzuje slobodu rozhodnúť sa prijať alebo odmietnuť určité úlohy,

4.3. platforma účinne obmedzuje slobodu organizovania práce, a to aj prostredníctvom sankcií, najmä obmedzuje slobodu využívať subdodávateľov alebo zástupcov.

V zmysle návrhu Európskej rady je postačujúce, aby boli splnené tri podmienky zo siedmich, a je nevyhnutné považovať vzťah medzi platformou a pracovníkom za pracovnoprávny vzťah. V momente spracovania monografie je návrh smernice stále neschválený, avšak všetky okolnosti nasvedčujú tomu, že smernica bude v blízkej dobe schválená.

Napriek tomu, že táto smernica upravuje postavenie len jednej skupiny nepravých SZČO, predstavuje ďalší významný krok podporujúci európsky trend presnej regulácie zamestnancov a SZČO, s cieľom eliminovať nepravú samostatnú zárobkovú činnosť.

3.2 Aplikačná prax – rovnaké zaobchádzanie pri výkone práce a zamestnania

Vzhľadom na nejasné postavenie nepravých SZČO (či už z hľadiska ich zaradenia pod kategóriu zamestnanosť alebo pod kategóriu podnikanie) predstavujú na úrovni Európskej únie dôležitý zdroj informácií a regulácie rozhodnutia Európskeho súdneho dvora. Tieto rozhodnutia prispievajú k prostredníctvom aplikačnej praxe k jasnejšej interpretácii nejasného a neistého postavenia všetkých, ale aj závislých SZČO.

V tejto podkapitole monografie sa zameriavame na opísanie jedného z najdôležitejších rozhodnutí Európskeho súdneho dvora vo vzťahu k ochrane závislých SZČO (vo všeobecnosti, ako aj v prepojení na závislých SZČO). Vychádzame z konkrétnych rozhodnutí Európskeho súdneho dvora. Pri popise uvádzame číslo súdneho prípadu, stručný popis prípadu, rozhodnutie

(výrok) ESD a najdôležitejšie časti odôvodnenia ESD. Zdrojom informácií k prípadu sú oficiálne informácie zverejňované na portáli Európskej únie (eur-lex.europa.eu). Vzhľadom na aktuálnosť problematiky predovšetkým sociálno-právnej ochrany SZČO a závislých SZČO sa zameriavame na prípad, o ktorom ESD rozhodol v roku 2023.

Prípad C-356/21 J.K. v TP S.A.

ESD rozhodol dňa 12.januára 2023 v prípade J.K. verus TP S.A., vo veci interpretácie článku 3(1) body a) a c) Európskej smernice č. 2000/78/EC, ktorá ustanovuje všeobecné východiská rovnakého zaobchádzania pri výkone práce a zamestnania. Spor sa vo svojej počiatkovej fáze zameriaval na diskrimináciu na základe sexuálnej orientácie. Spor sa týkal pracovníka, štátneho občana Poľska, u ktorého objednávateľ prác neobnovil zmluvu na vykonanie práce z jeho sexuálnej orientácie. V tomto prípade nebol pán J. K. zamestnancom spoločnosti TP S.A., ale vykonával nezávislú ekonomickú činnosť. Z interpretácie ESD vyplynulo, že vyššie uvedená smernica EÚ nesmeruje k tomu, aby členské štáty EÚ definovali podmienky na prístup k zamestnaniu, samostatnej zárobkovej činnosti alebo výkonu povolania, ale smeruje k dodržiavaniu zákazu diskriminácie na základe rôznych diskriminačných dôvodov pri výkone zamestnania, povolania a samostatnej zárobkovej činnosti. ESD taktiež dôvodil, že pojmy zamestnanie, povolanie a samostatná zárobková činnosť musia byť interpretované takým spôsobom, ktorý vyjadruje bežný význam v každom jazyku a ktorý zároveň zohľadňuje kontext, v ktorom sa pojmy používajú a účel, ktorý je používaním pojmov sledovaný.

Na základe popisu prípadu je zrejmé, že poľská legislatíva považuje samostatne zárobkovo činné osoby za podnikateľov a nie za zamestnancov (rovnaký princíp sa uplatňuje aj v podmienkach Slovenskej republiky). Z tohto dôvodu považovala spoločnosť TP s.a. vzťah s J.K. za čisto obchodnoprávny, a teda vzťah, na ktorý sa smernica Európskej únie č. 2000/78/EC (implementovaná do poľského právneho poriadku) neaplikuje.

Z odôvodnenia ESD však vyplynulo, že takýto pohľad a postup nie je správny.

ESD nakoniec vo svojom rozhodnutí stanovil, že antidiskriminačné predpisy (smernice a nariadenia) Európskej únie sa vzťahujú na všetky činnosti, ktoré jedna osoba vykonáva pre inú osobu (vrátane právnickej osoby), nie len na tie činnosti, ktoré sú vykonávané na základe pracovnej zmluvy. ESD objasnil, že z účelu smernice je zrejmé, že smerovala k pokrytiu širokého spektra činností, ktoré vykonáva jedna osoba pre druhú, a to vrátane tých aktivít, ktoré vykonávajú samostatne zárobkovo činné osoby s cieľom získať prostriedky na svoju obživu. ESD doslovne uviedol, že pod ochranu smernice spadajú tie činnosti, ktoré sú vykonávané osobne a pravidelne pre toho istého príjemcu/zadávatel'a činností a ktoré poskytovateľovi práce umožňujú získať príjem, pričom nie je podstatné, či sa tieto činnosti podľa národného práva zahrňujú pod zamestnanie alebo samostatnú zárobkovú činnosť. Zmluvne viazaný SZČO tak má nárok na rovnakú právnu ochranu proti diskriminácii ako zamestnanec pracujúci na základe pracovnej zmluvy.

Toto rozhodnutie ESD prinieslo pre ochranu závislých podnikateľov v podmienkach EÚ dva významné závery. V prvom rade, ESD poukázal na nutnosť striktného rozlišovania tzv. „práce vykonávanej osobne“ (práca vykonávaná osobne pre iného; čím napr. odlišil čisto ekonomickú činnosť vo forme výhradne dodávky tovarov od prác, ktoré si vyžadujú osobné účasť). ESD následne stanovil, že antidiskriminačné predpisy, ktoré vo svojich ustanoveniach uvádzajú ochranu pri výkone zamestnania, samostatnej zárobkovej činnosti a povolania sa týkajú všetkých, ktorí vykonávajú „prácu vykonávanú osobne“ bez ohľadu na to, či ich národné právo klasifikuje ako zamestnancov (v podmienkach Slovenska vykonávajúcich závislú prácu na základe Zákonníka práce) alebo samostatne zárobkovo činné osoby (v podmienkach Slovenska oficiálne vykonávanú prevažne na základe príslušného živnostenského oprávnenia, a teda formou podnikania, resp. inej samostatnej zárobkovej činnosti). Aj keď sa toto rozhodnutie ESD týka konkrétnej oblasti právnej ochrany

(zákaz diskriminácie), predstavuje výrazný pokrok v rámci jednotnej interpretácie postavenia samostatne zárobkovo činných osôb v podmienkach EÚ.

Ak sa zameriame na toto rozhodnutie ESD z pohľadu závislých samostatne zárobkovo činných osôb, môžeme usudzovať, že vymedzenie „práce vykonávanej osobne“ a podmienky vykonávania práce pravidelne pre toho istého príjemcu/zadávateľa činností je jedným z definičných znakov závislej práce (<https://connectunion.ie>; Code of Practice on Determining Employment Status, 2021; Boheima a Muehlbergera, 2006; Španielsky štátút samostatne zárobkovo činných osôb; Cherry a Aloisi, 2016; Seghezzi a Tiraboschi, 2018).

Na základe tohto rozhodnutie ESD sa dá očakávať, že požiadavka jednoznačnej interpretácie vzťahu zamestnanie – samostatná zárobková činnosť – podnikanie, prípadne aj požiadavka harmonizácie právnych úprav členských štátov v zmysle jednotného definovanie závislej práce (zamestnania), podnikania a samostatnej zárobkovej činnosti naberie na vážnosti.

3.3 Možnosti zisťovania a štatistického vykazovania nepravnej samostatnej zárobkovej činnosti a ekonomicky závislej samostatnej zárobkovej činnosti

Nedostatok informácií o samostatne zárobkovo činných osobách, ktoré sú ekonomicky závislé od jedného subjektu/zadávateľa práce (kvázi zamestnávateľa), nedostatočná právna úprava ich postavenia v mnohých členských štátoch Európskej únie a rozdielna definícia nepravnej a ekonomicky závislej samostatnej zárobkovej činnosti sťažujú štatistické evidencie o týchto skupinách osôb. V nasledujúcom texte sumarizujeme dostupné štatistické údaje zo štatistiky Európskej únie (Eurostat), Medzinárodnej organizácie práce a Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD). Každá z týchto organizácií používa inú

metodiky zberu údajov. Môžeme z nich však získať aspoň všeobecný prehľad o počte ekonomicky závislých samostatne zárobkovo činných osôb a ich postavení v krajinách Európskej únie.

V roku 2013 Corneliova univerzita v Írsku uverejnila správu „Self-employed or not Self-employed? Pracovné podmienky „ekonomicky závislých samostatne zárobkovo činných osôb““. V tejto štúdii autori prezentovali výsledky terénneho výskumu v 27 členských štátoch Európskej únie. V tejto štúdii autori považovali samostatne zárobkovo činné osoby so zamestnancami za prirodzene samostatne zárobkovo činné osoby. Medzi samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov možno zaradiť aj osoby, ktoré sú ekonomicky závislé. Za nezávislé považovali len tie samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov, ktoré by mali mať viac ako jedného klienta, mali by byť schopné v prípade potreby zamestnať zamestnancov a mali by byť schopné prijímať najdôležitejšie rozhodnutia o spôsobe vedenia svojho podniku. Podľa týchto kritérií sa na Slovensku prieskumu zúčastnilo 916 respondentov, z ktorých 17 (1,8 %) bolo ekonomicky závislých samostatne zárobkovo činných osôb, 80 (8,7 %) bolo samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov, 25 (2,7 %) bolo samostatne zárobkovo činných osôb so zamestnancami a 794 (86,7 %) bolo zamestnancov.

V roku 2018 Medzinárodná organizácia práce uverejnila správu týkajúcu sa neštandardných foriem zamestnania (Storrie, 2018). V tejto správe je samostatná zárobková činnosť zahrnutá do neštandardných foriem zamestnania. Ekonomicky závislá samostatná zárobková činnosť nie je v tejto správe osobitne opísaná. Uvádzajú sa len informácie o samostatne zárobkovo činných osobách na vlastný účet (osoby, ktoré sú samostatne zárobkovo činné a nemajú žiadnych zamestnancov, tzv. samozamestnávateľa). Tieto osoby nie je možné považovať za ekonomicky závislé; ako však vyplýva z vymedzenia kvantifikovateľných aspektov nepravnej a závislej samostatne zárobkovej činnosti (Tabuľka 5), môžeme predpokladať, že ekonomicky závislé samostatne zárobkovo činné osoby nebudú mať vlastných zamestnancov a budú patriť do skupiny samostatne zárobkovo

činných osôb – samozamestnávateľov (www.scheinselbststaendigkeitstest.de; Economically dependent self-employed workers; Belgický Viacúčelový zákon; Code of Practice on Determining Employment Status, 2021; Národné právo týkajúce sa štatútu zamestnanca, Malta; Decent Work Agenda in Portugal...,2023) .

Ani jedna z vyššie uvedených štúdií ale neuvádza, akým spôsobom by bolo možné presné štatistické zisťovanie a vykazovanie nepravnej a/alebo závislej samostatnej zárobkovej činnosti.

Slovenský Štatistický úrad (<https://slovak.statistics.sk>) vychádza pri zisťovaní a vykazovaní údajov z platnej slovenskej legislatívy. Na základe nej striktno odlišuje kategóriu zamestnancov (osôb vykonávajúcich závislú prácu na základe Zákonníka práce), ktorú vykazuje v časti 1. Demografia a sociálne štatistiky (kapitola 1.2 Práca) a kategóriu podnikateľov (kam sa zaraďujú aj samostatne zárobkovo činné osoby), ktorú vykazuje v časti 3. Podnikové štatistiky (kapitola 3.1 Organizačná štatistika). Vzhľadom na to, že na Slovensku sa pojem samostatne zárobkovo činná osoba používa výlučne v súvislosti so zákonom č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení a zákonom č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení, vykazuje Štatistický úrad SR údaje o SZČO len v súvislosti s výšku odvodov do týchto dvoch poisťovní (v časti 1. Demografia a sociálne štatistiky, kapitola 1.7 Sociálna ochrana).

Európska štatistika (<https://ec.europa.eu/eurostat>) pristupuje k vymedzeniu samostatne zárobkovo činná osoba (self-employed person) odlišne. Údaje o týchto osobách sú zisťované v rámci Výberového zisťovania pracovných síl, ako jeden z modulov týkajúcich sa trhu práce. Na základe metodiky tohto výberového zisťovania, za zamestnanú osobu sa považujú osoby vo veku 15-89 rokov, ktorí počas referenčného týždňa pracovali, hoci len jednu hodinu, za mzdu, zisk alebo pre rodinný prospech. Táto definícia teda radí medzi zamestnaných aj skupinu samostatne zárobkovo činných osôb. Modul o samostatne zárobkovo činných osobách však nie je súčasťou každého výberového zisťovania pracovných síl, ale uplatňuje sa len ako tzv. ad hoc modul. Naposledy sa výberové zisťovanie pracovných síl zameriavalo

na samostatne zárobkovo činné osoby v roku 2017. Toto zisťovanie sa zameralo aj na identifikáciu a kvantifikáciu ekonomicky závislých samostatne zárobkovo činných osôb. Ich identifikácia bola na základe troch kritérií (Self-employment statistics), a to:

1. prítomnosť alebo neprítomnosť zamestnancov,
2. ekonomická závislosť (počet a význam klientov za posledných 12 mesiacov),
3. organizačná závislosť (vplyv na rozhodovanie o pracovnom čase).

Takéto zisťovanie rozsahu nepravnej a/alebo ekonomicky závislej samostatne zárobkovej činnosti však nemá pravidelný charakter a neumožňuje pružné sledovanie zmien a trendov vývoja v čase.

Zhrnutie

V tretej kapitole monografie sme sa zamerali na identifikáciu trendov európskej legislatívy v oblasti vymedzenia a úpravy nepravnej a závislej samostatne zárobkovej činnosti. Podrobne sme sa zaoberali analýzou smerníc Európskej únie týkajúcich sa rovnakého zaobchádzania s osobami na základe pohlavia a rozdielnymi úrovňami ochrany pred diskrimináciou nepravých samostatne zárobkovo činných osôb v porovnaní so zamestnancami. Súčasťou diskusie je aj úloha Európskeho orgánu práce a jeho právomoc v oblasti riešenia nedeklarovanej práce a nepravnej samostatnej zárobkovej činnosti.

Ďalej sa v kapitole venujeme návrhu smernice Európskej komisie na zlepšenie pracovných podmienok ľudí pracujúcich cez digitálne pracovné platformy a dôsledkom pre právny status a sociálnu ochranu týchto pracovníkov. Celkový obraz o trendoch v európskej legislatíve doplníme o príklady aplikačnej praxe súdov v oblasti rovnakého zaobchádzania so závislými samostatne zárobkovo činnými osobami a ich ochrany pred diskrimináciou,

pričom opisujeme konkrétny prípad a rozhodnutie Európskeho súdneho dvora z roku 2023.

Jednou z kľúčových a zároveň aj problematických oblastí týkajúcich sa nepravnej a závislej samostatnej zárobkovej činnosti je jej štatistické zisťovanie a vykazovanie. Uvádzame údaje o rozsahu nepravnej a/alebo závislej samostatnej zárobkovej činnosti podľa Eurostat, Medzinárodnej organizácie práce a Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD).

Samostatná zárobková činnosť a jej rôzne formy (falošná samostatná zárobková činnosť a ekonomicky závislá samostatná zárobková činnosť), predstavujú v súčasnom hospodárskom prostredí značnú problematiku. Tieto formy samozamestnania majú vplyv na ekonomiku, sociálnu stabilitu a práva pracujúcich jednotlivcov. Ich analýza a pochopenie ich dôsledkov sú nevyhnutné pre vytvorenie primeraných právnych a regulačných riešení. Falošná samostatná zárobková činnosť je fenomén, ktorý sa vyskytuje, keď sú pracovníci označení ako nezávislí podnikatelia, ale v skutočnosti sa musia podriaďovať pravidlám a kontrole zo strany zamestnávateľa tak, ako keby boli zamestnancami. Tento stav môže mať vážne dôsledky pre pracovníkov, pretože im môže chýbať prístup k istotám a benefitom, na ktoré by mali nárok, keby prácu vykonávali na základe pracovnoprávneho vzťahu. Zároveň môže zamestnávateľ takýmto spôsobom obísť určité pracovnoprávne normy a povinnosti, čím sa oslabuje ochrana pracovných práv pracujúcich. Na druhej strane, ekonomicky závislá samostatná zárobková činnosť opisuje situáciu, keď pracovníci formálne pôsobia ako nezávislí podnikatelia, ale sú takým spôsobom závislí od jedného alebo niekoľkých zamestnávateľov, že stratia svoju skutočnú nezávislosť. Títo ľudia môžu byť taktiež vystavení podmienkam a nariadeniam, ktoré sa podobajú zamestnaneckému postaveniu, avšak bez príslušných benefitov a ochrany.

Vplyv týchto dvoch foriem samostatnej zárobkovej činnosti je významný z ekonomického aj sociálneho hľadiska. Na ekonomickej úrovni môže falošná samostatná zárobková činnosť spôsobiť nižšiu úroveň príjmov pre štát a ohrozovať sociálne

zabezpečenie v dôsledku menšieho odvodového zaťaženia. Naopak, ekonomicky závislá samostatná zárobková činnosť môže viesť k narušeniu trhu práce, keďže pracovníci nemajú rovnaké výhody ako tí, ktorí sú formálne zamestnaní. Regulácia a zákonné riešenia týchto javov sú preto nevyhnutné. Dôležité je preskúmať a upraviť pracovnoprávne predpisy tak, aby chránili pracujúcich a zabezpečili im primerané pracovné podmienky a sociálne istoty bez ohľadu na formu ich zamestnania. Zároveň je potrebné zaviesť kontrolné mechanizmy a postihy pre zamestnávateľov, ktorí zneužívajú tieto formy samostatnej zárobkovej činnosti na obchádzanie pracovných noriem a záruk.

Napriek komplexnosti tejto problematiky je dôležité upriamiť pozornosť na individuálnych pracovníkov postihnutých týmito formami zamestnania. Poskytnutie primeraných právnych a sociálnych záruk im umožní lepšiu ochranu a zabezpečí rovnaké pracovné podmienky pre všetkých pracujúcich, bez ohľadu na ich pracovný status.

V závere je dôležité zdôrazniť, že boj proti falošnej samostatnej zárobkovej činnosti a ekonomickej závislosti pracovníkov vyžaduje komplexný prístup založený na spolupráci medzi vládou, právnymi odborníkmi, sociálnymi partnermi a ďalšími relevantnými zainteresovanými stranami. Vytvorenie rovnováhy medzi flexibilitou na trhu práce a ochranou práv pracujúcich je kľúčové pre budúcnosť práce a udržateľný rozvoj spoločnosti.

ZÁVER

Jedným z kľúčových rozhodnutí fyzických osôb v produktívnom veku predstavuje voľba zamestnania sa (teda vykonávania závislej práce), alebo rozhodnutie vykonávať podnikateľskú alebo inú samostatne zárobkovú činnosť. Pojem samostatná zárobková činnosť je v podmienkach Slovenskej republiky charakteristický pre právnu úpravu sociálneho a zdravotného poistenia. Poskytuje však aj základ pre rozlíšenie medzi závislou prácou (vykonávanou výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v zákonníku práce aj v inom pracovnoprávnom vzťahu) a podnikateľskou činnosťou (respektíve inou samostatne zárobkovou činnosťou). Popri týchto formách zárobkovej činnosti si bližšiu pozornosť zaslúži aj činnosť vykonávaná na hrane medzi závislou prácou a samostatnou zárobkovou činnosťou (teda nepravá samostatne zárobková činnosť, eventuálne aj ekonomicky závislá samostatná zárobková činnosť). Tieto dve formy však v súčasnosti nie sú v podmienkach Slovenskej republiky právne upravené, a teda ani oficiálne uznávané, zisťované a štatisticky vykazované, a to napriek tomu, že mnohé štáty Európskej Únie (ako Malta, Belgicko, Fínsko, Francúzsko a pod.) už tomuto fenoménu venujú zvýšenú (ekonomickú aj legislatívnu) pozornosť.

Cieľom monografie bolo je vymedziť podstatu nepravej samostatne zárobkovej činnosti a ekonomicky závislej samostatnej zárobkovej činnosti, zhodnotiť možnosti ich merania a vykazovania a identifikovať hlavné trendy v právnej regulácii nepravej a závislej samostatne zárobkovej činnosti a ich dopady na aplikačnú prax.

V monografii okrem domácich a zahraničných štúdií a literárnych zdrojov využívame jedinečné údaje získané v rámci originálneho terénneho prieskumu zameraného na zisťovanie dôvodov vykonávania podnikateľskej činnosti slovenských živnostníkov, ako aj zisťovania kľúčových kvantifikovateľných aspektov ich činnosti, ktoré by mohli pomôcť vymedzeniu

a meraniu potenciálnej nepravnej a závislej samostatnej zárobkovej činnosti. Vymedzenie, špecifikáciu, meranie a vykazovanie nepravnej a závislej samostatnej zárobkovej činnosti sme skúmali na základe doterajších trendov v európskej právnej úprave tohto fenoménu, ako aj na základe skúseností jednotlivých členských štátov. V rámci analýzy sme detailnejšie neskúmali kvalitatívny prístup (subjektívne názory nepravých a závislých SZČO o tom, či im daná situácia vyhovuje, prípadne či by ju chceli zmeniť v prospech klasického zamestnania alebo klasickej, ekonomicky nezávislej podnikateľskej činnosti). Taktiež sme nevenovali pozornosť špecifickým formám sociálnej ochrany nepravých a závislých SZČO (v porovnaní so zamestnancami a ekonomicky nezávislými SZČO) v jednotlivých členských štátoch Európskej únie. Rozšírenie výskumu o kvalitatívnu analýzu, ako aj o podrobnú analýzu sociálnej ochrany by umožnilo detailnejšie pochopiť problematiku nepravnej a závislej samostatnej zárobkovej činnosti. Aj z tohto dôvodu považujeme za nevyhnutné pokračovať vo výskume nepravnej a závislej samostatnej zárobkovej činnosti.

Za teoretický prínos monografie považujeme, že sme problematiku práce na hrane medzi závislou prácou a nezávislou prácou skúmali z pohľadu medziodborového prepojenia ekonomických a právnych teoretických koncepcií a praktických prístupov. To nám umožnilo vytvoriť komplexnejší prístup a obsiahnuť viacero vzájomne súvisiacich hľadísk, okrem iného rozlíšenie medzi nepravou samostatne zárobkovou činnosťou a ekonomicky závislou samostatne zárobkovou činnosťou. Monografia taktiež vyplní medzeru v dostupnej domácej a zahraničnej literatúre a doplní doteraz uskutočnené prieskumy. Vedecký prínos monografie spočíva v prezentovaní originálnych výsledkov prieskumu uskutočneného v roku 2022, v podrobnej analýze situácie v jednotlivých členských štátoch Európskej únie, v obsahovej analýze európskej legislatívy a súdnych rozhodnutí, ako aj v sumarizácii a systematizácii viacerých vedeckých prác a štúdií. Výsledky našej analýzy môžu slúžiť ako jedinečný zdroj informácií pre samotné samostatne zárobkovo činné osoby, ale predovšetkým aj pre decíznu sféru. Poznanie trendov v európskej legislatíve

a aplikačnej praxi, ako aj doterajšieho smerovania v ostatných členských štátoch Európskej úniu môže predstavovať podklad pre budúce smerovanie Slovenskej legislatívy. Vymedzenie kvantifikovateľných aspektov nepravej a závislej samostatne zárobkovej činnosti zase môžu slúžiť ako podklad k budúcemu štatistickému zisťovaniu a vykazovaniu údajov a týchto formách samostatnej zárobkovej činnosti.

SUMMARY

One of the key decisions for individuals of working age is the choice to become employed (i.e. to do dependent work) or to engage in entrepreneurial or other self-employed activities. The concept of self-employment in the Slovak Republic is characteristic for social and health insurance legislation. However, it also provides the basis for the distinction between dependent work (performed exclusively in an employment relationship, in a similar employment relationship or, exceptionally, under the conditions laid down in the Labour Code, in another employment relationship) and entrepreneurial activity (or other self-employed activity). In addition to these forms of gainful activity, activities carried out on the borderline between dependent work and self-employment (i.e. false self-employment, possibly also economically dependent self-employment) deserve closer attention. However, these two forms are currently not legally regulated in the Slovak Republic and thus not officially recognised, surveyed and statistically reported, despite the fact that many European Union countries (such as Malta, Belgium, Finland, France, etc.) are already paying increased (economic and legislative) attention to this phenomenon.

The aim of the monograph was to define the essence of false self-employment and economically dependent self-employment, to evaluate the possibilities of their measurement and reporting and to identify the main trends in the legal regulation of false and dependent self-employment and their impact on the application practice.

In addition to domestic and foreign studies and literature sources, we use unique data obtained in an original field survey aimed at identifying the reasons for entrepreneurial activity of Slovak self-employed workers, as well as identifying key quantifiable aspects of their activity that could help to define and measure potential false and dependent self-employment. We examined the definition, specification, measurement and reporting

of false and dependent self-employment on the basis of current trends in European legislation on this phenomenon, as well as on the basis of the experience of individual Member States. We did not examine in detail the qualitative approach (subjective views of false and dependent self-employed workers on whether they are satisfied with the situation or would like to change it in favour of a classic employment or a classic, economically independent business activity). We also did not pay attention to the specific forms of social protection of non-regular and dependent self-employed workers (compared to employees and economically independent self-employed workers) in the individual Member States of the European Union. Extending the research to include a qualitative analysis as well as a detailed analysis of social protection would allow to understand the issue of false and dependent self-employment in more detail. For this reason too, we consider it necessary to continue research into false and dependent self-employment.

We consider that the theoretical contribution of the monograph is that we have explored the issue of work on the edge between dependent work and independent activity from the perspective of the interdisciplinary interconnection of economic and legal theoretical concepts and practical approaches. This has enabled us to develop a more comprehensive approach and to encompass a number of interrelated aspects, including the distinction between false self-employment and economically dependent self-employment. The monograph also fills a gap in the available domestic and foreign literature and complements the research conducted to date. The scientific contribution of the monograph lies in the presentation of the original results of the survey conducted in 2022, in the detailed analysis of the situation in the individual Member States of the European Union, in the content analysis of European legislation and court decisions, as well as in the summarization and systematization of several scientific works and studies. The results of our analysis can serve as a unique source of information for the self-employed themselves, but above all also for the decision-making sphere. The knowledge of trends

in European legislation and application practice, as well as the current trends in other EU Member States, can provide a basis for the future direction of Slovak legislation. The definition of quantifiable aspects of false and dependent self-employment may in turn serve as a basis for future statistical surveys and data reporting on these forms of self-employment.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

ALOISI, A. 2018. 'With great power comes virtual freedom'. A review of the first Italian case holding that (food-delivery) platform workers are not employees. In *Comparative Labor Law&Policy Journal 2001* [online]., 2018. [cit. 2023-09-24]. Dostupné na internete: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3260669>

BENZ, M., FREY, B. S. 2008. Being independent is a great thing: Subjective evaluations of self-employment and hierarchy. In *Economica*, 75(298), 362-383. ISSN 1468-0335

Bogus self-employment. The harm it does and how to fit it. [online]. [cit. 2023-09-20]. Dostupné na internete: <https://connection.ie/wp-content/uploads/2018/03/Bogus-Self-Employed-WEB.pdf>

BOHEIM, R., MUEHLBERGER, U. 2006. Dependent Forms of Self-employment in the UK: Identifying Workers on the Border between Employment and Self-employment [online]. IZA Discussion Paper No. 1963. [cit. 2023-09-24]. Dostupné na internete: <http://ftp.iza.org/dp1963.pdf>

BORGHI, P., MORI, A., SEMENZA, R. 2018. Self-employed professionals in the European labour market. A comparison between Italy, Germany and the UK. In *Transfer: European Review of Labour and Research*, 24(4), 405-419. ISSN 1024-2589

BORGHI, P., MURGIA, A. 2019. Between precariousness and freedom: the ambivalent condition of independent professionals in Italy. In *Self-Employment as Precarious Work*. Edward Elgar Publishing. doi: 10.4337/9781788115032.00015

CEREDA, F., RUBIAO, R. M., SOUSA, L. D. 2020. *COVID-19, Labor Market Shocks, Poverty in Brazil: A Microsimulation Analysis*. Washington, DC: World Bank.

Code of Practice on Determining Employment Status. 2021. Department of Social Protection [online]. 27 s. [cit. 2023-09-25]. Dostupné na internete: <https://www.revenue.ie/en/self-assessment-and-self-employment/documents/code-of-practice-on-employment-status.pdf>

COUNTOURIS, N., FREEDLAND, M. 2013. *The Personal Scope of the EU Sex Equality Directives*. European network of legal experts in the field of gender equality. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013. 236 pp. ISBN 978-92-79-33242-5. doi:10.2838/65881.

DAVIDOV, G., FREEDLAND, M. R., COUNTOURIS, N. 2013. *The Subjects of Labor Law: 'Employees' and Other Workers*. Forthcoming in RESEARCH HANDBOOK IN COMPARATIVE LABOR LAW (Matthew Finkin & Guy Mundlak Eds., Edward Elgar 2015), Hebrew University of Jerusalem Legal Research Paper, (15-15).

DAWSON, C. J., HENLEY, A. 2009. *Why do individuals choose self-employment?*. [online]. Január 2009. [cit. 2023-09-25]. Dostupné na internete: <https://docs.iza.org/dp3974.pdf>

Decent Work Agenda in Portugal: Main changes to labor legislation come into force on May 1, 2023. Portugal, Labor and Employment Law, Commentary [online]. April 2023. [cit. 2023-09-25]. Dostupné na internete: https://www.garrigues.com/sites/default/files/documents/decent_work_agenda_in_portugal_main_changes_to_labor_legislation_come_into_force_on_may_1_2023.pdf

DEL CONTE, M., GRAMANO, E. 2017. Looking to the other side of the bench: The new legal status of independent contractors under the Italian legal system. In: *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, 39, 579.

Economically Dependent Self-employed Workers: Statistical measurement, challenges and opportunities. [online]. 2014. Spain. [cit. 2023-09-20]. Dostupné na internete: <http://tradeworkers.eu/wp-content/uploads/2014/06/Trade-Final-Report.pdf>

EICHHORST, W., MARX, P. (Eds.). 2015. *Non-standard employment in post-industrial labour markets: An occupational perspective.* Edward Elgar Publishing. 448 s. ISBN 978 1 78100 171 4

EICHHORST, W. a kol. 2013. *Social protection rights of economically dependent self-employed workers* [online]. Study of Policy Department, Economic and Scientific Policy. ISBN 978-92-823-4386-9. [cit. 2023-09-25]. Dostupné na internete: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/507449/IPOL-EMPL_ET\(2013\)507449_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/507449/IPOL-EMPL_ET(2013)507449_EN.pdf)

Eurofound. 2012. *Fifth Eurofound Working Conditions Survey.* [online]. [cit. 2023-09-20]. Dostupné na internete: Luxembourg: Publications Office of the European Union. Online: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2012/fifth-european-working-conditions-survey-overview-report>

False Self-Employment: Criteria 2023 and Checklist. [online]. [cit. 2023-09-20]. Dostupné na internete: <https://www.scheinselbststaendigkeitstest.de/en/ressources/false-self-employment-criteria-and-checklist>

Finland: government tables reform ahead of European presumption of salaried status for false self-employed. [online]. 2022. [cit. 2023-10-16]. Dostupné na internete: <https://www.mind.eu.com/rh/en/hr-practices/professional-development/legal-developments/national-legislation/finland-government-tables-reform-ahead-of-european-presumption-of-salaried-status-for-false-self-employed/>

GARCIA, C. A. GONZÁLES, C. N. 2012. The Regulation of Economically Dependent Self-employed Work in Spain: A Critical Analysis and a Comparison with Italy. In *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, roč. 1, č. 1-2, s. 117-133. ISSN: 2280-4056.

GILLI, A., UNGARO, A. R., MARRONE, A. 2015. The Italian White Paper for International Security and Defence. In *The RUSI Journal*, roč. 160, č. 6, s. 34-41. ISSN 1744-0378.

GIMENEZ-NADAL, J. I., MOLINA, J. A., VELILLA, J. 2018. The commuting behavior of workers in the United States: differences between the employed and the self-employed. In *Journal of transport geography*, roč. 66, 2018, č. C, s. 19-29. ISSN 0966-6923.

GRAMANO, E., GAUDIO, G. 2019. 'New trade union strategies for new forms of employment': Focus on Italy. In *European Labour Law Journal*, roč. 10, č. 3, s. 240-253. ISSN 2031-9525.

HAŠKOVÁ, H., DUDOVÁ, R. 2017. Precarious work and care responsibilities in the economic crisis. In *European Journal of Industrial Relations*, roč. 23, č. 1, s. 47-63. ISSN 1461-7129.

CHERRY, M. A., ALOISI, A. 2016. Dependent contractors in the gig economy: a comparative approach. In *American University Law Review*, č. 66, 635. ISSN 0003-1453.

KEESE, M. 2020. The future of work in the Visegrad Group of countries. In *Society and Economy*, roč. 42, č. 2, s. 124-145. ISSN 1588-970X.

KNAPKOVÁ, M., POVAŽANOVÁ, M. 2021. Development of trades in Slovakia from a sectoral perspective with emphasis on crises periods. In: *Proceedings of international scientific conference „Economic and societal challenges of the European economy (Covid and post-Covid period)“* : international scientific conference. Karviná : Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2021. ISBN 978-80-7510-488-5. s. 96-105.

LANGE, T. 2012. Job satisfaction and self-employment: autonomy or personality?. In *Small business economics*, 38, 165-177. ISSN 1573-0913

LASSANDARI, A. 2019. Oltre la“ grande dicotomia“? La povertà tra subordinazione e autonomia. In *Lavoro e diritto*, roč. 33, č. 1, s. 81-102. ISSN 1120-947X.

MARIOTTI, I., AKHAVAN, M. 2019. *Il coworking in Italia: localizzazione, performance, effetti sul contesto urbano*. Volume 9-Numero 3-Maggio 2019, 107.

MAQUEIRA, A., TORRES, A. 2021. Cuba in the time of COVID-19: Untangling gendered consequences. In *Agenda*, roč. 35, č. 4, s. 117-128. ISSN 2158-978X.

MELICIANI, V., RADICCHIA, D. 2005. *Rendimenti dell'investimento in capitale umano in Italia: il ruolo dei canali d'ingresso nel mondo del lavoro*. In Mandrone E., Radicchia D. “Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego”, ISFOL, (13).

MILDERS, L. 2023. Netherlands: The Ministry Of Social Affairs And Employment Clarifies Approach To False Self-Employment And The Tax Authorities Will Resume Enforcement [online]. [cit. 2023-10-20]. Dostupné na internete: <https://www.mondaq.com/employee-benefits--compensation/1362408/the-ministry-of-social-affairs-and-employment-clarifies-approach-to-false-self-employment-and-the-tax-authorities-will-resume-enforcement>

MILLÁN, A., MILLÁN, J. M., ROMÁN, C. 2018. Are false own-account workers less job satisfied than true ones?. In *Applied Economics Letters*, roč. 25, č. 13, s. 945-950. ISSN 1350-4851.

Monitor, I. L. O. 2020. *COVID-19 and the world of work* [online]. Updated estimates and analysis, 27. [cit. 2023-10-20]. Dostupné na internete: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf

OECD. 2008. *OECD glossary of statistical terms* [online]. . [cit. 2023-08-20]. Dostupné na internete: <https://stats.oecd.org/glossary/>

PALLINI, M. 2019. Towards a new notion of subordination in Italian Labour Law?. In *Italian Labour Law e-Journal*, roč. 12, č. 1, s. 1-24. ISSN 1561-8048.

PEDACI, M., RASPANTI, D., BURRONI, L. 2017. *Autonomous, atypical, hybrid forms of employment: Aspects of social protection in Italy*. National report (No. 10). WSI Study.

PERULLI, A. 2020. The legal and jurisprudential evolution of the notion of employee. In *European Labour Law Journal*, roč. 11, č. 2, s. 117-130. ISSN 2031-9525.

PICOT, G., MENÉNDEZ, I. 2019. Political parties and non-standard employment: an analysis of France, Germany, Italy and Spain. In *Socio-Economic Review*, roč. 17, č. 4, s. 899-919. ISSN 1475-1461.

PINELLI, D., TORRE, R., PACE, L., CASSIO, L., ARPAIA, A. [online]. 2017. The recent reform of the labour market in Italy: A review. *European Economy-Discussion Papers 2015-*, (072). [cit. 2023-06-24]. Dostupné na internete: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/economy-finance/dp072_en.pdf

RAITANO, M. 2018. Italy: Para-subordinate workers and their social protection. In *The Future of Social Protection: What Works for Non-standard Workers?*, OECD Publishing, Paris. doi: 10.1787/9789264306943-9-en

RANCI, C. 2012. *Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana*. Milano: Il Mulino, 2012. ISBN 978-88-15-23829-0.

RAZZOLINI, O. 2021. Organizzazione e azione collettiva nei lavori autonomi. In *Politiche Sociali*, roč. 8, č. 1, s. 49-73. ISSN 2284-2098.

SEGHEZZI, F., TIRABOSCHI, M. (2018). Italy's industry 4.0 plan: an analysis from a labour law perspective. In *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, roč. 7, č. 1, 1-s. 29. ISSN 2280-4056.

SCHULZE BUSCHOFF, K., SCHMIDT, C. 2006. *Own-account workers in Europe: Flexible, mobile, and often inadequately insured* [online]. Berlin: WZB. [cit. 2023-06-24]. Dostupné na internete: https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/11443/ssoar-2006-schulze_buschoff_et_al-own-account_workers_in_europe.pdf?sequence=1

SPASOVA, S., GHAILANI, D., SABATO, S., COSTER, S., FRONTEDDU, B., VANHERCKE, B. 2021. *Non-standard workers and the self-employed in the EU: social protection during the Covid-19 pandemic*. ETUI Research Paper - Report 2021.02.

Self-employment statistics. [online]. [cit. 2023-10-16]. Dostupné na internete: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Self-employment_statistics#Only_3_.25_of_the_self-employed_dependent_on_a_dominant_client

STEFANOVIĆ, S., STOŠIĆ, D. 2012. Specifics and challenges of female entrepreneurship. In *Economic themes*, roč. 50, č. 3. ISSN 2217-3668.

SUPIOT, A. 1999. The transformation of work and the future of labour law in Europe: A multidisciplinary perspective. In: *International Labour Review*, 138, 31.

TEALDI, C. 2012. *Typical and atypical employment contracts: the case of Italy* [online]. Munich: University Library of Munich. [cit. 2023-06-24]. Dostupné na internete: <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/39456/>

VERHEUL, I., THURIK, R., GRILO, I., VAN DER ZWAN, P. 2012. Explaining preferences and actual involvement in self-employment: Gender and the entrepreneurial personality. In *Journal of economic psychology*, roč. 33, č. 2, s. 325-341. ISSN 0167-4870.

WILLIAMS, C. C., LAPEYRE, F. ILO, 2017. Working paper no. 228. *Employment Dependent Department. Dependent self-employment: Trends, challenges and policy responses in the EU*. ISSN 1999-2947

<https://www.scheinselbststaendigkeitstest.de>

<https://www.mind.eu.com>

Právne predpisy a rozhodnutia súdov:

Zákon NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Zákon NR SR č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

Zákon NR SR č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov

Zákon NR SR č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov

Zákon FZ ČSFR č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov

Zákon FZ ČSFR č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní v znení neskorších predpisov

Zákon SNR č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov

Zákon 20/2007 status samostanej zárobkovej činnosti. Španielsko, 11.7.2007. [online]. [cit. 2023-09-20]. Dostupné na internete: <https://www.global-regulation.com/translation/spain/1445415/law-20-2007%252c-of-july-11%252c-of-the-statute-of-the-autonomous-work.html>

Zákon č. 101/2009 Právny režim práce z domu. Portugalsko. [online]. [cit. 2023-09-20]. Dostupné na internete: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=1157A0013&nid=1157&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&nversao=

Zákon č. 92/2012, tzv. reforma Fornero, Taliansko. Provisions on labor market reform in a growth perspective. [online]. [cit. 2023-09-20]. Dostupné na internete: <https://www.miolegale.it/norme/fornero-legge-92-2012/>

Zákon č. 44/2012 Národné právo týkajúce sa štatútu zamestnanca. Malta. [online]. [cit. 2023-09-20]. Dostupné na internete: <https://legislation.mt/eli/sl/452.108/eng/pdf>

Rozhodnutie Najvyššieho súdu Holandska č. ECLI:NL:HR:2023:443. kasačné konanie o: ECLI:NL:GHAMS:2021:392, Ratifikácia/potvrdenie. 24.3.2023. [online]. [cit. 2023-09-20]. Dostupné na internete: <https://uitspraken.rechtspraak.nl/#!/details?id=ECLI:NL:HR:2023:443>

Competition (Amendment) Act 2017. Írsko. Zákon č. 12/2017 o hospodárskej súťaži. [online]. [cit. 2023-09-20]. Dostupné na internete: <https://enterprise.gov.ie/en/legislation/legislation-files/competition-amendment-act-2017.pdf>

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY (EÚ) 2022/2041 z 19. októbra 2022 o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii

NARIADENIE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY (EÚ) 2019/1149 z 20. júna 2019, ktorým sa zriaďuje Európsky orgán práce a ktorým sa menia nariadenia (ES) č. 883/2004, (EÚ) č. 492/2011 a (EÚ) 2016/589 a ktorým sa zrušuje rozhodnutie (EÚ) 2016/344

Návrh smernice na zlepšenie pracovných podmienok pre prácu cez platformy

2011/C 18/08 stanovisko Európskeho a sociálneho výboru na tému: Nové tendencie v oblasti samostatnej zárobkovej činnosti: špecifický prípad ekonomicky závislej samostatnej zárobkovej činnosti [online]. Úradný vestník Európskej Únie, január 2011. [cit. 2023-08-20]. Dostupné na internete: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2011:018:FULL&from=EN>

Rozhodnutie Najvyššieho súdu Holandska č. ECLI:NL:HR:2023:443. kasačné konanie o: ECLI:NL:GHAMS:2021:392, Ratifikácia/potvrdenie. 24.3.2023. [cit. 2023-09-24]. Dostupné na internete: <https://uitspraken.rechtspraak.nl/#!/details?id=ECLI:NL:HR:2023:443>

Autorka: doc. Ing. Mgr. Miroslava Knapková, PhD.

Názov diela: Falošná a závislá samostatná zárobková
činnosť - trendy, výzvy a perspektívy

Rozsah: 102 strán, 4,3 AH; 4,6 VH;

Formát: A5

Vydavateľ: Belianum. Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela
v Banskej Bystrici

Edícia: Ekonomická fakulta

ISBN 978-80-557-2085-2

ISBN 978-80-557-2085-2

