

Osobitná časť

K čl. I

V čl. I sa navrhuje, osobitne, v jednom zákone, upraviť pravidlá regulácie platformovej práce vychádzajúce zo smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/2831 z 23. októbra 2024 o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy (Ú. v. EÚ L, 2024/2831, 11.11.2024) (ďalej len „smernica (EÚ) 2024/2831“). Navrhované riešenie skoncentrovať právnu úpravu v jednom zákone sa javí ako vhodnejšie než rozširovať obsah niekoľkých existujúcich právnych predpisov o pravidlá nad rozsah ich súčasnej osobnej pôsobnosti (napr. regulácia postavenia zamestnávateľov a zamestnancov a ich zástupcov v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce), keďže aj osobný rozsah smernice (EÚ) 2024/2831 je širší a pokrýva nielen osoby vykonávajúce platformovú prácu v pracovnoprávnom vzťahu, ale aj osoby vykonávajúce platformovú prácu v inom ako pracovnoprávnom vzťahu (napr. na základe zmluvných typov občianskeho alebo obchodného práva, ako je zmluva o dielo).

K § 1

Ustanovenie § 1 vymedzuje predmet právnej úpravy (vecný rozsah), ako aj osobný a územný rozsah pôsobnosti zákona. Navrhovaná právna úprava reflektuje na základné vymedzenie cieľa smernice (EÚ) 2024/2831 stanoveného v jej čl. 1, ktorým je zlepšenie pracovných podmienok pri práci prostredníctvom digitálnych pracovných platforiem, najmä prostredníctvom úpravy postavenia osôb vykonávajúcich platformovú prácu a pravidiel algoritmického riadenia, vrátane ochrany osobných údajov. Tieto ciele sú stanovené aj v recitáli 16 smernice (EÚ) 2024/2831, kde sa uvádza, že „*Cieľom tejto smernice (EÚ) 2024/2831 je zlepšiť pracovné podmienky pracovníkov platforiem a chrániť osobné údaje osôb pracujúcich pre platformy. Oba ciele sa sledujú súčasne a zatiaľ čo sa navzájom posilňujú a sú navzájom neoddeliteľne prepojené, jeden nie je podriadený druhému.*” V nadväznosti na to sa v návrhu zákona v rámci jednotlivých paragrafov upravujú osobitné pravidlá výkonu platformovej práce, podmienky používania automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémov vrátane spracúvania osobných údajov pri ich využívaní, ako aj výkon dozoru a sankcie za porušenie povinností. Cieľom týchto ustanovení je vytvoriť komplexný právny rámec pre výkon práce prostredníctvom digitálnych pracovných platforiem a zabezpečiť ochranu práv osôb vykonávajúcich platformovú prácu.

Navrhovaný zákon sa podľa odseku 2 (v zmysle čl. 1 ods. 3 smernice (EÚ) 2024/2831) uplatní na platformovú prácu vykonávanú na území Slovenskej republiky bez ohľadu na sídlo, resp. miesto podnikania alebo registráciu digitálnej pracovnej platformy a bez ohľadu na rozhodné právo upravujúce zmluvný vzťah medzi stranami (t. j. bez ohľadu, či sa zmluvný vzťah medzi digitálnou pracovnou platformou alebo sprostredkovateľom a osobou vykonávajúcou platformovú prácu spravuje právom Slovenskej republiky alebo sa aplikujú právne predpisy štátu usadenia sa platformy, napr. obchodné podmienky, ktoré akceptuje osoba vykonávajúca platformovú prácu pri výkone takejto práce, budú založené na právnom poriadku iného štátu ako je Slovenská republika). Ustanovenie tak zabezpečuje účinnosť navrhovanej právnej úpravy aj v prípade cezhranične pôsobiacich digitálnych pracovných platforiem (t. j. bez usadenia sa na území Slovenskej republiky vytvorením právnickej osoby, resp. organizačnej jednotky zahraničnej právnickej osoby – vid'. napr. § 21 ods. 3 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník, podľa ktorého „*Podnikaním zahraničnej osoby na území Slovenskej republiky sa rozumie na účely tohto zákona podnikanie tejto osoby, ak má podnik alebo jeho organizačnú zložku umiestnenú na území Slovenskej republiky.*“), čo vyplýva z doplnenia v

rámci recitálu 18 smernice (EÚ) 2024/2831.

V odseku 3 sa osobitne upravuje vzťah k Zákonníku práce. Rovnako sa tento vzťah k tomuto zákonu upravuje v navrhovanom § 3 ods. 2 Zákonníka práce: ide o zásadu tzv. subsidiarity. Ustanovenia tohto zákona majú prednosť pred Zákonníkom práce, ktorý sa uplatní vo zvyšnej časti. Uvedené ustanovenie sa týka len osôb vykonávajúcich platformovú prácu v pracovnoprávnom vzťahu, keďže Zákonník práce sa týka len osôb v postavení zamestnanca a zamestnávateľa. Pri posudzovaní postavenia zamestnanca a zamestnávateľa sa vychádza z definície závislej práce upravenej v § 1 ods. 2 Zákonníka práce (ako *lex specialis* je potom upravená v § 17 domnienka existencie pracovnoprávneho vzťahu). V prípade osôb v pracovnoprávnom vzťahu teda vo všeobecnosti platí, že tento zákon upravuje len niektoré osobitosti výkonu platformovej práce v pracovnoprávnom vzťahu (napr. otázky spojené s algoritmickým riadením a preskúmaním rozhodovania, ako aj „rozdelenie“ povinností a zodpovednosť v prípade výkonu platformovej práce cez zmluvný vzťah so sprostredkovateľom). Základné otázky pracovného práva ako sú zmluvné typy pri výkone závislej práce, pracovné podmienky (mzda, pracovný čas, prekážky v práci, dovolenka, apod.), dojednávania a vypovedania pracovnej zmluvy sa spravuje inými pracovnoprávnymi predpismi (napr. Zákonník práce, zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde). V prípade kolektívnych vzťahov sa na zamestnancov vzťahuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a aplikuje sa § 231 Zákonníka práce o kolektívnej zmluve.

Pokiaľ ide o osoby vykonávajúce platformovú prácu v inom ako pracovnoprávnom vzťahu, na ne sa ustanovenia Zákonníka práce nevzťahujú, keďže ani v Zákonníku práce ani v tomto zákone nie je založená jeho pôsobnosť voči týmto osobám (tzv. delegovaná pôsobnosť). Výnimkou je delegovaná pôsobnosť § 230b Zákonníka práce zmienená v § 5 ods. 3 a nepriamo § 5 ods. 2 navrhovaného zákona. Na tieto osoby sa teda nevzťahujú pracovnoprávne predpisy (napr. Zákonník práce, zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde). Ich postavenie (práva a povinnosti) sa spravuje občianskoprávnymi, obchodnoprávnymi a inými predpismi, ktoré nie sú pracovnoprávnymi predpismi. V prípade, ak je prítomný aj tzv. cezhraničný prvok (napr. usadenie digitálnej pracovnej platformy v inom štáte ako je Slovenská republika), do úvahy pripadá aj aplikácia iného, ako slovenského rozhodného práva na právne vzťahy medzi digitálnou pracovnou platformou a osobou vykonávajúcou platformovú prácu v inom ako pracovnoprávnom vzťahu [v prípade zamestnanca musí byť rešpektované ustanovenie čl. 8 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 zo 17. júna 2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I) (Ú. v. EÚ L 177, 4.7.2008) a rešpektované vo všeobecnosti musia byť aj ustanovenia čl. 21 tohto nariadenia a prípadne aj jeho ďalšie ustanovenia]. Pokiaľ ide o otázku združovania týchto osôb, navrhovaný § 5 upravuje spresnenie otázky združovania osôb voči digitálnej pracovnej platforme alebo sprostredkovateľovi v nadväznosti na zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov, ktorý upravuje združovanie fyzických osôb bez ohľadu na ich status (t. j. nielen zamestnancov). V prípade kolektívnych vzťahov sa neaplikuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a § 231 Zákonník práce, a teda otázka prípadného kolektívneho vyjednávania (vyjednávanie za kolektív) a jeho prípustnosť (nepripustnosť) sa spravuje všeobecnými predpismi súkromného práva o autonómii vôle, pokiaľ ide o vyjednávanie a uzatváranie zmlúv [pri uplatňovaní ústavnej zásady podľa čl. 2 ods. 3 Ústavy SR „Každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá.“ (t. j. dovolené je všetko, čo nie je zakázané) a občianskoprávnej zásady podľa § 2 ods. 3 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník „Účastníci občianskoprávných vzťahov si môžu vzájomné práva a povinnosti upraviť dohodou odchyľne od zákona, ak to zákon výslovné nezakazuje a ak z povahy ustanovení zákona nevyplýva, že sa od neho nemožno odchyliť.“] s obmedzením vyplývajúcim napr. z dodržiavania zákazu obmedzenia

hospodárskej súťaže. Na úrovni EÚ, aj v akademickej literatúre prebiehala diskusia o vzťahu medzi dojednaním práv za kolektív (za zamestnancov a aj za iné osoby) a súťažným právom (otázky obmedzovania hospodárskej súťaže). Išlo napr. o prípad Albany (C-67/96), FNV Kunsten Informatie en Media (C-413/13), kde Súdny dvor EÚ uviedol: „Právo Únie sa má vykladať v tom zmysle, že ustanovenie kolektívnej zmluvy, o aké ide vo veci samej, upravujúce minimálne tarifné odmeny pre samostatne zárobkovo činných poskytovateľov služieb, členov jednej zo zmluvných zamestnaneckých organizácií, ktorí vykonávajú pre zamestnávateľa na základe dohody o poskytovaní služieb rovnakú činnosť ako zamestnanci tohto zamestnávateľa, je vyňaté z pôsobnosti článku 101 ods. 1 ZFEÚ iba vtedy, ak títo poskytovatelia služieb predstavujú „nepravé samostatne zárobkovo činné osoby“, teda osoby nachádzajúce sa v porovnateľnej situácii s uvedenými zamestnancami. Vnútroštátnemu súdu prináleží, aby to overil.“. S cieľom vyriešenia otázky vzťahu kolektívneho vyjednávanía / kolektívnych zmlúv a samostatne zárobkovo činných osôb, Európska komisia v roku 2022 (2022/C 374/02) (Ú. v. EÚ C 374, 30.9.2022) vydala Oznámenie Komisie „Usmernenia o uplatňovaní práva Únie v oblasti hospodárskej súťaže na kolektívne zmluvy týkajúce sa pracovných podmienok samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov“. V ňom na viacerých miestach uvádza, aké konanie samostatne zárobkovo činných osôb v oblasti kolektívneho vyjednávanía (kolektívnych zmlúv) nebude Komisia považovať za porušenie pravidiel hospodárskej súťaže. V odseku 4 sa rieši otázka vzťahu tohto zákona a všeobecnej (existujúcej) úpravy ochrany osobných údajov. Predmetný odsek ustanovuje, že týmto zákonom nie sú dotknuté práva a povinnosti fyzických a právnických osôb ani pôsobnosť orgánov štátnej správy podľa osobitných predpisov. Režim spracúvania osobných údajov sa riadi už existujúcimi príslušnými právnymi predpismi (t. j. napr. Nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (Ú. v. EÚ L 119, 4.5.2016) (ďalej len „všeobecné nariadenie o ochrane údajov 2016/679“). Navrhovaný zákon v zmysle smernice (EÚ) 2024/2831 predstavuje spresnenie niektorých otázok ochrany osobných údajov pre osobitný kontext výkonu platformovej práce.

K § 2

Navrhované ustanovenie § 2 obsahuje legálne definície základných pojmov, ktoré sú kľúčové pre určenie osobnej a vecnej pôsobnosti zákona a navrhuje sa ním transponovať čl. 2 smernice (EÚ) 2024/2831.

V rámci definícií uvedených v odseku 1 sa vymedzuje pojem digitálna pracovná platforma, platformová práca, osoba vykonávajúca platformovú prácu, platformový zamestnanec, sprostredkovateľ, zástupcovia platformových zamestnancov aj osôb vykonávajúcich platformovú prácu, ako aj pojmy automatizovaný monitorovací systém a automatizovaný rozhodovací systém. Navrhované vymedzenia „kopírujú“ text smernice (EÚ) 2024/2831, aby sa nezužoval alebo nerozširoval okruh subjektov a činností pokrytých týmto zákonom, pričom niektoré odchýlky v porovnaní so slovenským textom smernice (EÚ) 2024/2831 vyplývajú z použitia pojmov ustálených v slovenskom právnom jazyku alebo z porovnania anglickej, resp. inej jazykovej verzie a slovenskej jazykovej verzie a použitia lepšieho vyjadrenia pojmu v anglickej (prípadne inej) jazykovej verzii. Napr. pojem „platform worker“ v anglickej verzii znamená vyjadrenie okruhu pracovníkov – napr. neplatformový pracovník platformy bude zamestnanec personálneho oddelenia, platformovým pracovníkom bude ten, ktorý vykonáva platformovú prácu. V slovenskej verzii smernice (EÚ) 2024/2831 je použitý pojem „pracovník platformy“, čo však môže naznačovať zmluvný vzťah k platforme (hoci v smernici / v zákone možno identifikovať aj pracovníka / zamestnanca sprostredkovateľa). V niektorých

kontextoch, kedy smernica (EÚ) 2024/2831 ustanovuje, že digitálna pracovná platforma plní povinnosť voči „platformovému pracovníkovi“, môže byť použitie znenia „pracovníkovi platformy“ zužujúce, pretože z osobného rozsahu je vynechaný „pracovník sprostredkovateľa“. Z tohto dôvodu predkladateľ použil pojem „platformový zamestnanec“ označujúci kategóriu zamestnancov (napr. sezónny zamestnanec) a nie „zamestnanec platformy“ ako osobu, ktorú zamestnáva digitálna pracovná platforma (pre porovnanie napr. zamestnanec sprostredkovateľa, zamestnanec dopravcu, školy).

V odseku 1 sa zároveň pre účely aplikácie niektorých častí zákona navrhuje vymedziť pojem „obmedzenie platformového účtu“, pričom v tomto prípade sa vychádza z recitálu 46 smernice (EÚ) 2024/2831, ktorý uvádza: „*V niektorých prípadoch sa stáva, že digitálne pracovné platformy svoj vzťah s osobou pracujúcou pre platformy formálne neukončia, ale obmedzia účet danej osoby. Obmedzenie účtu sa má chápať ako akékoľvek obmedzenie tejto osoby vykonávať prácu pre platformy prostredníctvom účtu vrátane obmedzenia prístupu k účtu alebo k pracovným úlohám.*“.

Definícia digitálnej pracovnej platformy zohľadňuje kumulatívne požiadavky stanovené v čl. 2 smernice (EÚ) 2024/2831, ktoré pre splnenie definície digitálnej pracovnej platformy požadujú určité atribúty vzťahujúce sa na službu poskytovanú digitálnou pracovnou platformou, a to, aby bola služba poskytovaná aspoň čiastočne na diaľku prostredníctvom elektronických prostriedkov (napr. webové sídlo, mobilná aplikácia), poskytovaná na žiadosť prijemcu služby (napr. osoba, ktorá si objednala svoju prepravu z bodu A do bodu B) a aby jej nevyhnutným a podstatným prvkom bola organizácia práce (napr. prostredníctvom algoritmu, ktorý spája objednávku subjektu A s disponibilným vodičom B) vykonávaná fyzickými osobami za odplatu (t. j. nie bezodplatne). Súčasne sa vyžaduje používanie automatizovaných systémov monitorovania alebo rozhodovania, čím sa reflektuje osobitný charakter platformovej práce ako práce monitorovanej a / alebo riadenej algoritmami.

Navrhované vymedzenie osoby vykonávajúcej platformovú prácu je koncipované nezávisle od formálneho označenia zmluvného vzťahu, čím sa sleduje cieľ zabrániť obchádzaniu pracovnoprávnej ochrany formálnym nastavením zmluvných vzťahov. Tento prístup sleduje jeden zo základných cieľov smernice (EÚ) 2024/2831 – zabrániť situáciám, kde by k obchádzaniu pracovnoprávnej ochrany dochádzalo tým, že sa vzťah formálne nastaví ako obchodnoprávny alebo občianskoprávny, hoci fakticky ide v slovenskom kontexte o závislú prácu (pracovnoprávny vzťah) čo potvrdzuje aj recitál 27 smernice (EÚ) 2024/2831, kde sa uvádza, že „*Obzvlášť dôležitá v prípade práce pre platformy, keď zmluvné podmienky často jednostranne určuje jedna strana, je zásada prednosti podstaty pred formou, ktorá znamená, že zistenie existencie pracovnoprávneho vzťahu by sa malo riadiť predovšetkým skutočnosťami týkajúcimi sa skutočného výkonu práce vrátane odmeňovania za prácu, a nie opisom vzťahu stranami, v súlade s odporúčaním MOP č. 198 o pracovnom pomere (2006).*“.

Zároveň je potrebné toto vymedzenie prepojiť s pojmom platformový zamestnanec a vymedziť jeho definíciu užšie ako osoby vykonávajúcej platformovú prácu (cieľom je odlíšenie zamestnanca a osoby vykonávajúcej platformovú prácu v inom ako pracovnoprávnom vzťahu vzhľadom na rozdielny okruh ustanovení tohto zákona a osobitných predpisov, ktoré sa na nich aplikujú).

Vzhľadom na vyššie uvedené preto osoba vykonávajúca platformovú prácu zahŕňa podľa definície v písm. c) každú fyzickú osobu, ktorá vykonáva platformovú prácu, bez ohľadu na typ zmluvy alebo zmluvného vzťahu s platformou alebo sprostredkovateľom, kým platformový

zamestnanec predstavuje podľa definície v písm. d) už pojem užší, v tom zmysle, že ide o fyzickú osobu, u ktorej je buď od začiatku uzatvorený pracovnoprávny vzťah, alebo je v zmluvnom vzťahu, ktorý sa na základe rozhodnutia podľa § 17 považuje za pracovnoprávny vzťah, vrátane pracovnoprávneho vzťahu, o ktorého existencii rozhodol súd na základe uplatnenia právnej domnienky podľa § 17 ods. 5. Hlavný rozdiel teda spočíva v tom, že každý platformový zamestnanec môže byť osobou vykonávajúcou platformovú prácu, ale nie každá osoba vykonávajúca platformovú prácu je automaticky platformovým zamestnancom – to závisí od skutočnej povahy vzťahu. Takto nastavená právna úprava zabezpečuje, že právna kvalifikácia vzťahu vychádza zo skutočného obsahu výkonu práce (vrátane miery riadenia, kontroly a algoritmického dohľadu), a nie z formálneho označenia zmluvy (viď. aj § 3 ods. 2 navrhovaného zákona). Tým sa posilňuje ochrana osôb, ktoré sa fakticky nachádzajú v postavení osoby vykonávajúcej závislú prácu, aj keď ich zmluvné postavenie je formálne označené inak.

Sprostredkovateľ, ktorého definícia je navrhovaná v ods. 1 písm. e), má v navrhovanej právnej úprave osobitné postavenie ako samostatný subjekt, ktorý vstupuje do zmluvného vzťahu s digitálnou pracovnou platformou aj s osobou vykonávajúcou platformovú prácu, prípadne pôsobí v subdodávateľskom reťazci medzi nimi. Nepôsobí teda v mene digitálnej pracovnej platformy, ale vo vlastnom mene (bez ohľadu na to, že vonkajšie označenie pri výkone práce osobami vykonávajúcimi platformovú prácu môže naznačovať, že osoba napr. jazdí pre digitálnu pracovnú platformu) a na vlastnú zodpovednosť, i keď pritom využíva algoritmické systémy digitálnej pracovnej platformy. Zároveň môže zohrávať aktívnu úlohu pri organizovaní platformovej práce vrátane riadenia výkonu práce. Práve z tohto dôvodu sú v niektorých ustanoveniach návrhu zákona upravené povinnosti sprostredkovateľa paralelne s povinnosťami digitálnej pracovnej platformy a v relevantných prípadoch sa navrhuje zakotviť ich spoločná a nerozdielna zodpovednosť, aby nedochádzalo k oslabeniu ochrany osoby vykonávajúcej platformovú prácu v dôsledku viacúrovňového usporiadania zmluvných vzťahov a aby sa zabránilo obchádzaniu právnej úpravy prostredníctvom viacstupňových zmluvných štruktúr (napr. sprostredkovateľ by sa odvolával na to, že algoritmický systém spravuje digitálna pracovná platforma, a teda nevie ovplyvniť jeho rozhodnutia a digitálna pracovná platforma by sa odvolávala na to, že nemá zmluvný vzťah k osobe vykonávajúcej platformovú prácu, a teda nemôže voči nej plniť povinnosti, ale má ich plniť zmluvná strana, resp. zamestnávateľ). Uvedené je aj v súlade s odôvodneniami textu čl. 2 smernice (EÚ) 2024/2831 v jej recitáli 24, ktorý uvádza, že „V niektorých prípadoch nemajú osoby pracujúce pre platformy priamy zmluvný vzťah s digitálnou pracovnou platformou, ale sú vo vzťahu so sprostredkovateľom, prostredníctvom ktorého vykonávajú prácu pre platformy. Takýto spôsob organizácie práce pre platformy často vedie k širokej škále rôznych a zložitých viacstranných vzťahov vrátane subdodávateľských reťazcov, ako aj k tomu, že nie sú jasné zodpovednosti digitálnej pracovnej platformy a sprostredkovateľov. Osoby pracujúce pre platformy, ktoré pracujú prostredníctvom sprostredkovateľov, sú vystavené rovnakým rizikám súvisiacim s nesprávnou klasifikáciou ich zamestnaneckého statusu a používaním automatizovaných monitorovacích systémov alebo automatizovaných rozhodovacích systémov ako osoby pracujúce pre platformy, ktoré pracujú priamo pre digitálnu pracovnú platformu. Členské štáty by preto mali stanoviť vhodné opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby podľa tejto smernice (EÚ) 2024/2831 osoby pracujúce pre platformy prostredníctvom sprostredkovateľov požívali rovnakú úroveň ochrany ako osoby pracujúce pre platformy, ktoré majú priamy zmluvný vzťah s digitálnou pracovnou platformou. Členské štáty by mali zaviesť vhodné mechanizmy, a to aj vo vhodných prípadoch prostredníctvom systémov spoločnej a nerozdielnej zodpovednosti.“.

V odseku 1 písm. h) a i) návrhu zákona sa navrhuje definovať pojmy „automatizovaný

monitorovací systém“ a „automatizovaný rozhodovací systém“ v súlade s požiadavkami smernice (EÚ) 2024/2831 na transparentnosť algoritmického riadenia, ľudský dohľad a preskúmateľnosť rozhodnutí, ktoré majú významný vplyv na osoby vykonávajúce platformovú prácu vrátane pracovných podmienok platformových zamestnancov.

Automatizovaný monitorovací systém je zjednodušený systém, ktorý monitoruje vykonávanie práce, zbiera údaje, ktoré digitálna pracovná platforma môže vyhodnocovať pri ďalšej svojej činnosti. V rámci neho sa zberajú určité údaje, ktoré potenciálne spadajú do oblasti osobných údajov, a teda následne sa v navrhovanom § 6 upravuje obmedzenie spracúvania niektorých osobných údajov.

Automatizovaný rozhodovací systém je zjednodušený systém, ktorý automaticky prijíma alebo podporuje prijímanie rozhodnutí na základe nastavených algoritmov (parametrov) – napr. pridelenie / ponuka objednávky konkrétnej osobe vykonávajúcej platformovú prácu (napr. na základe parametra dostupnosti), nastavenie odmeny/odplaty za vykonanú prácu vzhľadom na dĺžku jazdy, povahu zásielky, čas, obmedzenie účtu osoby z dôvodu signalizácie problematickeho konania / sťažnosti zákazníka. V rámci neho sa tiež zberajú určité údaje, ktoré potenciálne spadajú do oblasti osobných údajov, a teda následne sa v navrhovanom § 6 upravuje obmedzenie spracúvania niektorých osobných údajov. Rovnako sa následne obmedzuje aj využívanie automatického rozhodovania v niektorých prípadoch a upravuje sa povinné rozhodovanie niektorých zásadných otázok človekom (fyzickou osobou a nie automatizovaným systémom) a právo žiadať o preskúmanie a zdôvodnenie rozhodnutia. Rovnako sa upravuje aj informačná povinnosť pri používaní algoritmov, aby mala osoba vykonávajúca platformovú prácu dostatočné informácie (napr. ako sa vyhodnocuje určité správanie, ako sa počíta jej odplata za vykonanú prácu, apod.).

V odseku 2 sa navrhuje vylúčiť z aplikácie definície digitálnej pracovnej platformy poskytovateľov služieb, ktorých hlavným účelom je využívanie alebo zdieľanie aktív alebo umožnenie príležitostného predaja tovaru neprofesionálnymi predajcami. Ustanovenie vychádza z čl. 2 ods. 2 a z recitálov smernice (EÚ) 2024/2831, ktoré tento článok objasňujú, a to, že právna úprava sa nemá vzťahovať na čisto kapitálové platformy, ktorých hlavným cieľom nie je organizácia práce ale sprostredkovateľská činnosť. Napr. ide o portál, ktorý neorganizuje prácu ale len poskytuje možnosť osobám ponúkať svoju prácu alebo naopak ponúkať pracovné príležitosti. V tomto ohľade recitál 20 smernice (EÚ) 2024/2831 uvádza „*Za digitálne pracovné platformy by sa nemali považovať online platformy, ktoré neorganizujú prácu vykonávanú jednotlivcami, ale poskytujú len prostriedky, ktorými sa poskytovatelia služieb môžu dostať ku koncovému používateľovi, a to bez akéhokoľvek ďalšieho zapojenia platformy, napríklad prostredníctvom inzercie ponúk alebo žiadostí o služby alebo zhromažďovania a zobrazovania dostupných poskytovateľov služieb v konkrétnej oblasti. Vymedzenie digitálnych pracovných platforiem by sa nemalo vzťahovať na poskytovateľov služby, ktorej primárnym účelom je využívať alebo spoločne využívať aktíva, ako je napríklad krátkodobý prenájom ubytovania, alebo prostredníctvom ktorej môžu jednotlivci, ktorí nie sú profesionálnymi predajcami, ďalej predávať tovar, a ani na tých poskytovateľov, ktorí organizujú činnosti dobrovoľníkov. Vymedzenie by sa obmedziť na poskytovateľov služby, v prípade ktorých organizácia práce vykonávanej jednotlivcom, napríklad preprava osôb alebo tovaru alebo čistenie, predstavuje nevyhnutný a podstatný prvok, a nie len malú a čisto vedľajšiu zložku.*”.

K § 3 a 17

Navrhované ustanovenie § 3 predstavuje hmotnoprávny základ transpozície článku 4 smernice (EÚ) 2024/2831, ktorý ukladá členským štátom povinnosť zabezpečiť vhodné a účinné postupy na určenie správneho zamestnaneckého statusu osôb pracujúcich pre platformy (česká verzia smernice (EÚ) 2024/2831 v čl. 4 používa nadpis „Určení statusu zaměstnance“ a anglická verzia „Determination of correct employment status“ – ustanovenie čl. 4 a čl. 5 smernice (EÚ) 2024/2831 teda smeruje k „odhaľovaniu“ zastretých pracovnoprávných vzťahov).

V podmienkach Slovenskej republiky je zamestnancom fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch ... vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu (§ 11 ods. 1 Zákonníka práce). Pojem „závislá práca“ vymedzuje Zákonník práce v § 1 ods. 2 nasledovne *„Závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene.“* Vymedzenie znakov závislej práce je teda založené na štyroch znakov, pričom znak pokyny je de facto „podznakom“ nadriadenosti a podriadenosti, keďže z neho vyplývajú práva zamestnávateľa riadiť, organizovať prácu, ukladať záväzné pokyny, kontrolovať vykonanú prácu, apod. (napr. § 47, § 82 Zákonníka práce).

Zákonník práce obsahuje kogentnú normu obmedzujúcu zásadu zmluvnej voľnosti pokiaľ ide o výber zmluvného vzťahu, ak sú naplnené znaky závislej práce. V prvej vete § 1 ods. 3 Zákonníka práce ide o príkaz zákonodarcu na určité konanie: *„Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu.“* Zároveň ustanovenie druhej vety § 1 ods. 3 Zákonníka práce vymedzuje aj obmedzenie (zákaz) dojednávania závislej práce v občianskoprávnom a obchodnoprávnom vzťahu: *„Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.“*

Pojem „podnikanie“ vymedzuje § 2 ods. 1 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník: *„Podnikaním sa rozumie 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.“* Pojem „živnosť“ vymedzuje zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v § 2: *„Živnosťou je sústavná činnosť prevádzkovaná samostatne, vo vlastnom mene, na vlastnú zodpovednosť, za účelom dosiahnutia zisku alebo za účelom dosiahnutia merateľného pozitívneho sociálneho vplyvu, ak ide o hospodársku činnosť registrovaného sociálneho podniku podľa osobitného predpisu, 1a) a za podmienok ustanovených týmto zákonom.“*

Už z porovnania znakov týchto definovaných pojmov, od ktorých sa odvodzuje aj povaha právneho vzťahu, vyplýva, že pre účely posudzovania je rozhodujúce, či je práca riadená a organizovaná v takom rozsahu, že je možné konštatovať nadriadenosť a podriadenosť alebo ide o samostatný výkon práce. V podmienkach SR neexistuje fixná medzi-kategória (tretia kategória) medzi statusom „zamestnanca“ a „osobou konajúcou samostatne“, hoci existujú aj veľké variácie rozsahu práv v príslušných kategóriách (napr. profesionálny náhradný rodič je v pracovnoprávnom vzťahu v zmysle zákona č. 376/2022 Z. z. o profesionálnych náhradných rodičoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ale s podstatne upraveným rozsahom práv oproti Zákonníku práce a naopak napr. starosta podľa zákona č. 253/1994 Z. z. o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest má právo na dovolenku,

pričom v jej rozsahu sa odkazuje na Zákonník práce, právo na príspevok na stravovanie, pričom sa odkazuje na Zákonník práce). Systém je teda nastavený na dichotómiu dvoch statusov „buď - alebo“, osoba je zamestnancom alebo nie je zamestnancom (ak nie je zamestnancom, neznamená to vždy, že je podnikateľom).

Navrhované znenie zákona v § 3 pri určovaní statusu osoby vykonávajúcej platformovú prácu vychádza z týchto východísk a za základ pracovnoprávneho vzťahu ustanovuje už existujúcu definíciu závislej práce podľa § 1 ods. 2 Zákonníka práce.

Pre tieto účely je potrebné doplniť, že odborná literatúra pracovného práva spravidla uvádza, že znaky „závislej práce“ musia byť naplnené kumulatívne avšak s tým (a uvedené uvádza aj Najvyšší súd SR, resp. Najvyšší správny súd SR, že rôznym znakom sa môže priznať rôzna váha – napr. NS SR 5Asan 7/2017 (z 28.03.2018) – bod 47 „*Súd súhlasí s argumentom sťažovateľa, že pri posúdení znakov závislej práce sa môže dať rôzna váha rôznym znakom, pričom primárnym znakom je nadriadenosť a podriadenosť*“). Rovnako však odborná literatúra obchodného práva uvádza, že znaky podnikania musia byť naplnené tiež kumulatívne. Pri kumulatívnom nenaplnení ani znakov závislej práce ani znakov podnikania je však potrebné odpovedať na otázku, do akej kategórie spadá takáto osoba, u ktorej potenciálne nie sú naplnené všetky znaky závislej práce, ale ani všetky znaky podnikania, hoci je deklarované, že osoba vykonávajúca prácu je podnikateľom. Z rozhodnutia Najvyššieho správneho súdu SR [5Stk/8/2022 (z 27. 10. 2023)] vyplýva, že tretia situácia neexistuje: Najvyšší správny súd uviedol v bode 43 „... ak je nesporné, že dotknuté fyzické osoby vykonávali istú manuálnu činnosť na mieste samom a boli so sťažovateľom v istom právnom vzťahu (sťažovateľom označeným ako právny vzťah vzniknutosť z príkaznej zmluvy; žalovaným označeným ako pracovnoprávny vzťah bez uzatvorenia zmluvného typu podľa Zákonníka práce), a zároveň výkon tejto činnosti nepredstavoval ich podnikanie, argumentom tertium non datur (tretia možnosť, teda výkon predmetnej činnosti-výkopových prác ešte v inej právnej forme, nejestvuje) je potrebné prijať záver, že dotknutí kopáči vykonávali pre sťažovateľa závislú prácu“. Z uvedeného vyplýva, že zo záveru, že osoba neprešla testom závislej práce automaticky, nemôže vyplývať záver, že osoba je podnikateľom, ak táto osoba neprejde aj testom podnikateľa / samostatne zárobkovo činné osoby (tiež kumulatívne naplnenie znakov). Rovnako ako, ak osoba neprejde testom podnikateľa (kumulatívne naplnenie znakov), nevyplýva z toho záver, že osoba je zamestnancom (tiež kumulatívne naplnenie znakov), avšak musí byť konštatované, že je zistený znak nadriadenosti a podriadenosti (váha zvyšných znakov môže byť nižšia). V tejto súvislosti je potrebné ale doplniť, že od 1. januára 2026 bol zo znenia Zákonníka práce vypustený znak „v pracovnom čase určenom zamestnávateľom“, keďže napr. zamestnanec vykonávajúci teleprácu si môže organizovať prácu aj sám (§ 52 ods. 5 Zákonníka práce) a v prípade pružného pracovného času (§ 88 Zákonníka práce) možno podstatnú časť organizácie práce ponechať na zamestnancovi. Tento znak teda vlastne znamenal len určitú pracovnú podmienku, kedy sa zamestnávateľ aj mohol v podstatnej miere vzdať organizácie pracovného času (v tejto súvislosti vid'. aj nová právna úprava v § 87a zákona č. 262/2006 Sb. Zákonník práce – „Rozvržení pracovní doby zaměstnancem“).

Z vyššie uvedených dôvodov (vrátane dôvodu, že samotná smernica pre právnu domnienku ustanovuje znak „riadenie a kontrola“) je aj právna domnienka v § 17 ods. 5 návrhu zákona v súlade s čl. 5 smernice (EÚ) 2024/2831 nastavená len na znak nadriadenosť/podriadenosť a pokyny.

V tomto kontexte teda navrhovaný § 3 ods. 1 vyjadruje základnú zásadu (pravidlo), že zmluvný vzťah medzi digitálnou pracovnou platformou alebo sprostredkovateľom (ak je založený

zmluvný vzťah k sprostredkovateľovi) a osobou vykonávajúcou prácu je pracovnoprávnym vzťahom, ak sú naplnené znaky závislej práce podľa § 1 ods. 2 Zákonníka práce a súčasne ale dopĺňa, že v prípade právnej domnienky podľa § 17 ods. 5 návrhu zákona sa za pracovnoprávny vzťah považuje aj zmluvný vzťah, kde digitálna pracovná platforma alebo sprostredkovateľ nevyvrátili právnu domnienku založenú na znakoch nadriadenosť a podriadenosť a pokyny.

Možno však doplniť, že spravidla, ak je preukázané, že sa skutočne (*t. j. nielen fiktívne – naoko, uvedením v zmluvných podmienkach, ale v skutočnosti*) „nahradenie“ nie je možné, očakávané alebo potrebné – napr. účet k digitálnej pracovnej platforme je individuálny a nahradenie osoby vykonávajúcej platformovú prácu inou osobou z podstaty vykonávanej práce ani nemá význam) nevyžaduje osobný výkon práce (*t. j. možnosť nahradenia osoby inou osobou – napr. subdodávka*), a teda je bezpredmetné, kto je skutočný vykonávateľ práce, malo by byť možné vyvrátiť existenciu nadriadenosti a podriadenosti cez preukázanie napr. naplnenia znakov „živnosti“ a „podnikania“ podľa osobitných predpisov. V tejto súvislosti sa platformy odvolávajú najmä na prípad rozhodovaný Súdny dvorom EÚ C-692/19 (Yodel) v kontexte smernice 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času. Súdny dvor EÚ sa tu zaoberal aj otázkou skutočnej možnosti „využitia subdodávateľov alebo zástupcov“ na vykonanie práce. Zároveň vid' aj štúdiá Medzinárodnej organizácie práce „Platform works and the employment relationship“, ILO Working Paper 27, March 2021, str. 39, ktorý sa venuje v bode 4.5. tzv. substitučnými klauzulami“. Uvedené (že znak „osobný výkon práce“ je vlastne súčasť „riadenia a kontroly“ možno odvodiť aj zo samotného pôvodného návrhu smernice predloženého Európskou komisiou (ďalej len „Komisia“), kde sa vymedzovali znaky kontroly (podriadenosti), pričom ak boli naplnené dva z piatich znakov, išlo o kontrolu. Podľa pôvodného návrhu čl. 4 ods. 2 smernice „Kontrola výkonu práce v zmysle odseku 1 sa chápe tak, že spĺňa aspoň dve z týchto podmienok:

- a) *faktické stanovenie alebo určenie hornej hranice výšky odmeny;*
- b) *požiadavka, aby osoba pracujúca pre platformy dodržiavala osobitné záväzné pravidlá týkajúce sa vzhľadu, správania voči príjemcovi služby alebo výkonu práce;*
- c) *dozor nad výkonom práce alebo overovanie kvality výsledkov práce, a to aj elektronickými prostriedkami;*
- d) *faktické obmedzovanie slobody, a to aj prostredníctvom sankcií, pokiaľ ide o organizáciu vlastnej práce, najmä právomoc zvoliť si pracovný čas alebo obdobia neprítomnosti, prijať alebo odmietnuť úlohy alebo využiť subdodávateľov alebo náhradníkov;*
- e) *faktické obmedzenie možnosti vybudovať si klientsku základňu alebo vykonávať prácu pre akúkoľvek tretiu stranu.“* Jedným zo znakov bol práve osobný výkon práce alebo možnosť využívania subdodávateľov alebo náhradníkov [písm. d)].

V spojení s týmito paragrafmi sa tak zabezpečuje riadne splnenie hmotnoprávnej požiadavky čl. 4 ods. 1 smernice (EÚ) 2024/2831, aby vnútroštátne právo obsahovalo účinné mechanizmy na overenie existencie pracovnoprávneho vzťahu vrátane uplatnenia právnej domnienky.

V § 3 ods. 2 návrhu sa priamo reflektuje na čl. 4 ods. 2 smernice (EÚ) 2024/2831 tým, že ustanovuje zásadu prednosti skutočností (skutkových okolností) pri výkone platformovej práce pred formálnym označením zmluvného vzťahu. Pri posudzovaní existencie pracovnoprávneho vzťahu sa vychádza predovšetkým zo skutkových okolností týkajúcich sa skutočného výkonu práce, vrátane používania automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémov pri organizovaní práce tak, ako to požaduje predmetný článok smernice (EÚ) 2024/2831. Formálne označenie zmluvy alebo dohody medzi stranami nie je rozhodujúce, rozhodujúce sú znaky platformovej práce zistené pri jej vykonávaní. Cieľom je zabezpečiť, aby určenie statusu zodpovedalo reálnemu spôsobu výkonu práce tak, ako to požaduje aj vyššie uvedený text

recitálu 27 smernice (EÚ) 2024/2831 a ktorý dopĺňa aj recitál 28 nasledovne: „Zneužívanie postavenia samostatne zárobkovo činných osôb, či už na vnútroštátnej úrovni alebo v cezhraničných situáciách, je formou nepravdivo deklarovanej práce, ktorá je často spájaná s nedeklarovanou prácou. O nepravú samostatne zárobkovú činnosť ide vtedy, keď je osoba formálne deklarovaná za samostatne zárobkovo činnú, pričom spĺňa podmienky, ktoré sú charakteristické pre pracovnoprávny vzťah. Nepravdivé deklarovanie samostatne zárobkovej činnosti sa často uskutočňuje s cieľom vyhnúť sa určitým právnym alebo daňovým povinnostiam alebo vytvoriť konkurenčnú výhodu v porovnaní s podnikmi dodržiavajúcimi právne predpisy. Súdny dvor vo viacerých rozsudkoch rozhodol ⁽¹²⁾, že kvalifikovanie za samostatne zárobkovo činnú osobu podľa vnútroštátneho práva nevyklučuje, že sa daná osoba musí v zmysle práva Únie kvalifikovať ako pracovník, ak je nezávislosť tejto osoby iba fiktívna, a tak zakrýva skutočný pracovnoprávny vzťah.“ Odkaz 12 smeruje na nasledovné rozhodnutia Súdneho dvora EÚ: Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg (C-66/85), Debra Allonby/Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment (C-256/01), Union Syndicale Solidaires Isère/Premier ministre a i, (C-428/09), Dita Danosa/LKB Līzings SIA (C-232/09), FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, (C-413/13), Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH (C-229/14), Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH (C-216/15), UX/Governo della Repubblica italiana (C-658/18).

V § 3 ods. 3 návrhu sa konkretizuje, ako sa posudzuje existencia vzťahu nadriadenosti a podriadenosti, teda jeden z podstatných znakov závislej práce, ak riadenie a kontrola nie je vykonávaná priamo, resp. z navrhovaného ustanovenia vyplýva, že pri posudzovaní otázky riadenia a kontroly (nadriadenosti a podriadenosti) sa musí posudzovať nielen priame riadenie ale musí sa skúmať, či sa riadenie nerealizuje aj/iba nepriamymi nástrojmi. V súlade s cieľom smernice (EÚ) 2024/2831 sa výslovne ustanovuje, že kontrola a riadenie sa môžu realizovať nielen priamo, ale aj nepriamo, napríklad prostredníctvom algoritmickeho riadenia, represívnych opatrení alebo obmedzenia platformového účtu. Zároveň sa zdôrazňuje, že rozhodujúce je, v prospech koho sa riadenie práce vykonáva, a nie to, kto je formálnym vlastníkom alebo správcom systému. Ustanovenie tak reaguje na špecifiká platformovej práce a zabezpečuje materiálne posúdenie reálnej moci nad výkonom práce. Je dôležité podotknúť, že hoci toto ustanovenie transponuje aj text, ktorý nie je priamo uvedený v predmetnom článku smernice (EÚ) 2024/2831, nejde nad jej rámec, ale naopak, precizuje a reflektuje požiadavku a podmienku možnej prítomnosti riadenia a kontroly, ktorá vyplýva z recitálu 30 smernice EÚ/2024/2831, kde je uvedené, že „Riadenie a kontrola môžu mať v konkrétnych prípadoch rôzne formy vzhľadom na to, že model platformového hospodárstva sa neustále vyvíja. Digitálna pracovná platforma by napríklad mohla vykonávať riadenie a kontrolu nielen priamymi prostriedkami, ale aj uplatňovaním represívnych opatrení alebo iných foriem nepriaznivého zaobchádzania alebo tlaku. V kontexte práce pre platformy je pre osoby pracujúce pre platformy často zložitá mať náležitý prístup k nástrojom a informáciám potrebným na to, aby pred príslušným orgánom mohli uplatniť skutočnú povahu svojho zmluvného vzťahu a práv z neho odvodených. Okrem toho je pre riadenie osôb pracujúcich pre platformy prostredníctvom automatizovaných monitorovacích systémov alebo automatizovaných rozhodovacích systémov vyznačuje nedostatočnou transparentnosťou na strane digitálnej pracovnej platformy. Kvôli týmto črtám práce pre platformy pretrvávajú fenomén nesprávnej klasifikácie ako nepravá samostatná zárobková činnosť, čo bráni tomu, aby sa určil správny zamestnanecký status osôb pracujúcich pre platformy a zabezpečil sa ich prístup k dôstojným životným a pracovným podmienkam. Členské štáty by preto mali stanoviť opatrenia, ktorými sa pre osoby pracujúce pre platformy zabezpečí účinné procesné uľahčenie

pri určení ich správneho zamestnaneckého statusu.”.

Účelom odseku 3 je v osobitnom kontexte platformovej práce reflektovať, že zadávanie, resp. ponuku úloh (práce) môže vykonávať aj algoritmus (ktorý reaguje na dopyt od zákazníka – napr. potreba odvieť osobu z bodu A do bodu B) a nie človek a že motivácia k výkonu práce môže byť priama ale aj nepriama (napr. motivovanie jazdiť aj v menej atraktívnych časoch). Z navrhovaného ustanovenia však nevyplýva, že použitie automatizovaného monitorovacieho systému alebo automatizovaného rozhodovacieho systému pri výkone platformovej práce je automaticky dôkazom o existencii závislej práce osôb, ktoré prostredníctvom tohto systému vykonávajú prácu, pretože by to de facto znamenalo, že každá osoba vykonávajúca prácu prostredníctvom tohto systému je zamestnanec. Bez ohľadu na existenciu tohto systému a jeho používanie sa teda pri určení existencie pracovnoprávneho vzťahu posudzuje naplnenie znakov závislej práce (§ 1 ods. 2 Zákonníka práce, resp. § 17 ods. 5 návrhu zákona).

V § 3 ods. 4 zákona sa výslovne zmieňuje aplikácia § 58 Zákonníka práce keď digitálna pracovná platforma alebo sprostredkovateľ vykonávajú činnosť dočasného pridelovania zamestnancov k užívateľskému zamestnávateľovi (t. j. činnosť napĺňa znaky dočasného pridelenia podľa § 58 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v podobe tzv. prenájmu pracovnej sily). Zákonnodarca tým „pripomína“, že v takom prípade sa aplikujú aj relevantné ustanovenia Zákonníka práce o dočasnom pridelení [v zmysle smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (Ú. v. EÚ L 327, 5.12.2008)], ako aj ustanovenia zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, keďže činnosť agentúry dočasného zamestnávania vyžaduje povolenie. Cieľom je zabrániť obchádzaniu právnej úpravy prostredníctvom agentúrneho zamestnávania bez splnenia zákonných požiadaviek a tiež naplniť požiadavku recitálu 26 smernice (EÚ) 2024/2831, podľa ktorého „*Ak sa zistí, že strana je zamestnávateľom a spĺňa podmienky na to, aby bola agentúrou dočasného zamestnávania v súlade so smernicou 2008/104/ES, uplatňujú sa povinnosti podľa uvedenej smernice.*“.

Ustanovenie navrhovaného § 17 predstavuje transpozíciu článku 5 smernice (EÚ) 2024/2831, ktorý zavádza účinnú vyvrátiteľnú právnu domnienku pracovnoprávneho vzťahu ako procesné uľahčenie v prospech osôb pracujúcich prácu pre platformy. Predmetný paragraf zavádza vo svojich ustanoveniach procesné uľahčenie pre procesné uplatnenie vyvrátiteľnej právnej domnienky spočívajúcej v skutočnosti, že zmluvný vzťah medzi platformou alebo sprostredkovateľom a osobou vykonávajúcou platformovú prácu je pracovnoprávnym vzťahom, ak sa v konaní pred súdom uvedú skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať existenciu riadenia a kontroly, teda v kontexte Slovenskej republiky vzťahu nadriadenosti a podriadenosti a práce podľa pokynov.

Domnienka sa aktivuje už tým, že osoba vykonávajúca platformovú prácu (alebo zástupca platformových zamestnancov alebo zástupca osôb vykonávajúcich platformovú prácu, ktorým je odborová organizácia a v zmysle § 317 Civilného sporového poriadku môže byť procesným zástupcom) uvedie relevantné skutočnosti nasvedčujúce existencii základného znaku závislej práce nadriadenosti platformy alebo sprostredkovateľa a podriadenosti osoby vykonávajúcej platformovú prácu a prácu podľa pokynov (a to aj v kontexte navrhovaného § 3 ods. 2, že riadenie práce nemusí byť len priame ale aj nepriame a v kontexte toho, že väčšina riadenia a kontroly nie je vykonávaná človekom ale automatizovaným systémom / algoritmom).

Procesné uľahčenie teda znamená, že nie je povinnosťou osoby vykonávajúcej platformovú prácu plne preukázať existenciu pracovnoprávneho vzťahu (uniesť dôkazné bremeno v tomto ohľade), ale postačuje, aby predložila také tvrdenia, ktoré dôvodne naznačujú riadenie

a kontrolu (nadriadenosť a podriadenosť a pokyny) zo strany digitálnej pracovnej platformy alebo sprostredkovateľa (t. j. osoba vykonávajúca platformovú prácu musí uniesť bremeno tvrdenia), čím návrh zákona reflektuje aj požiadavku uvedenú v recitáli 31 smernice (EÚ) 2024/2831, podľa ktorého: *„Účinná právna domnienka si vyžaduje, aby vnútroštátne právo účinne uľahčovalo osobám pracujúcim pre platformy využívať domnienku v praxi. Požiadavky podľa právnej domnienky by nemali byť zatažujúce a mali by zmierniť ťažkosti osobám pracujúcim pre platformy pri poskytovaní dôkazov svedčiacich o existencii pracovnoprávneho vzťahu v situácii, keď existuje nerovnováha moci vo vzťahu digitálnej pracovnej platforme. Účelom právnej domnienky je účinne riešiť a napraviť nerovnováhu moci medzi osobami pracujúcimi pre platformy a digitálnou pracovnou platformou. Modality právnej domnienky by mali stanovovať členské štáty, za predpokladu, že týmito modalitami zabezpečia zavedenie účinnej vyvrátiteľnej právnej domnienky pracovnoprávneho vzťahu, ktorá predstavuje procesné uľahčenie v prospech osôb pracujúcich pre platformy, a že nebudú mať za následok zvýšenie zaťaženia spojené s požiadavkami na osoby pracujúce pre platformy alebo na ich zástupcov v konaniach, v ktorých sa určuje správny zamestnanecký status takýchto osôb. Uplatňovanie právnej domnienky by nemalo automaticky viesť k preklasifikovaniu osôb pracujúcich pre platformy.“*

Právna domnienka navrhovaná v § 17 ods. 5 je vyvrátiteľnou právnou domnienkou. Tvrdenia osoby vykonávajúcej platformovú prácu neznamenujú možnosť automatickej rekvalifikácie zmluvného vzťahu na pracovnoprávny vzťah (výkon závislej práce), ale v zmysle smernice (EÚ) 2024/2831 sa ustanovuje možnosť vyvrátenia tejto právnej domnienky digitálnou pracovnou platformou alebo sprostredkovateľom. Ak chce digitálna pracovná platforma alebo sprostredkovateľ právnou domnienku vyvrátiť, sú povinní preukázať (uniesť dôkazné bremeno), že platformová práca sa nevykonáva vo vzťahu nadriadenosti a podriadenosti a podľa pokynov. Digitálna pracovná platforma alebo sprostredkovateľ môže v konaní napr. preukázať, že platformová práca naplňa znaky samostatného výkonu práce, aký predpokladá Živnostenský zákon alebo Obchodný zákonník, prípadne iný predpis (napr. Občiansky zákonník, Autorský zákon) – vid'. napr. prípad pred Súdny dvorom EÚ C-692/19 (Yodel) a poukázať na rôzne aspekty činností, ktoré naznačujú samostatný výkon práce a samostatné rozhodovanie sa na plnení zákaziek osobne alebo prostredníctvom skutočného zástupcu.

Ustanovenie tak priamo reflektuje článok 5 ods. 1 a 2 smernice (EÚ) 2024/2831, podľa ktorého má právna domnienka predstavovať procesné uľahčenie a nesmie zvyšovať dôkazné zaťaženie osoby pracujúcej pre platformu, čo je aj v súlade s poslednou vetou recitálu 31 smernice (EÚ) 2024/2831, ktorý uvádza, že: *„Ak sa digitálna pracovná platforma snaží vyvrátiť právnu domnienku, malo by byť úlohou digitálnej pracovnej platformy, aby preukázala, že predmetný zmluvný vzťah nie je pracovnoprávnym vzťahom, ako sa vymedzuje v práve, kolektívnych zmluvách alebo zaužívanej praxi platných v členských štátoch, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora.“*

V § 17 ods. 1 sa navrhuje ustanovuje ustanoviť, že osoba vykonávajúca platformovú prácu môže podať na súd žalobu na určenie, či jej zmluvný vzťah s digitálnou pracovnou platformou alebo sprostredkovateľom je pracovnoprávnym vzťahom (pracovným pomerom). Ide o osobitný druh určovacej žaloby podľa § 137 písm. d) Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“) - *„Žalobou možno požadovať, aby sa rozhodlo najmä o ... d) určení právnej skutočnosti, ak to vyplýva z osobitného predpisu.“* Tým sa zabezpečuje transpozícia čl. 5 ods. 4 smernice (EÚ) 2024/2831, ktorý požaduje, aby právo začať konanie smerujúce k správne určenie zamestnaneckého statusu mali osoby pracujúce pre digitálnu pracovnú platformu, pričom ich zástupca, odborová organizácia [či už podľa § 2 ods. 1 písm. f) alebo písm. g)

návrhu zákona] môže tiež zastupovať túto osobu podľa § 317 CSP.

Navrhovaný § 17 ods. 2 upravuje aj možnosť podania spoločnej žaloby viacerými osobami voči tej istej digitálnej pracovnej platforme alebo sprostredkovateľovi (s aplikovaním právnej domnienky), čo zohľadňuje situácie, keď rovnaký model zmluvného nastavenia môže zasahovať väčší počet osôb vykonávajúcich platformovú prácu.

V zmysle navrhovaného § 17 ods. 7 je miestne a kauzálne príslušný súd podľa § 24 CSP („Príslušnosť v pracovnoprávných sporoch“) a na konanie sa vzťahuje CSP s výnimkou osobitných pravidiel ustanovených týmto zákonom, ktoré majú prednosť pred aplikáciou CSP.

Navrhovaný § 17 ods. 3 ustanovuje, aké náležitosti má obsahovať žaloba nad rámec všeobecných náležitostí podania (podľa CSP). Ide o označenie digitálnej pracovnej platformy alebo sprostredkovateľa, dátum, od ktorého sa má zmluvný vzťah považovať za pracovnoprávny (od akého dátumu osoba vykonávajúca platformovú prácu požaduje od súdu, aby sa zmluvný vzťah prekvalifikoval na pracovnoprávny vzťah) a identifikáciu príslušnej zdravotnej poisťovne, v ktorej je osoba poistená. Tieto údaje sú potrebné na zabezpečenie následných právnych a odvodových náležitostí vydaného rozhodnutia. V navrhovanom § 17 ods. 4 sa navrhuje vymedziť strany sporu, ktorými sú osoba vykonávajúca platformovú prácu a digitálna pracovná platforma alebo sprostredkovateľ, voči ktorým žaloba smeruje (voči, ktorému subjektu sa domáha určenia, že je jeho zamestnávateľom).

Navrhovaný § 17 ods. 5 explicitne zakotvuje presun dôkazného bremena na platformu alebo sprostredkovateľa, ak osoba vykonávajúca platformovú prácu uvedie skutočnosti nasvedčujúce existencii vzťahu nadriadenosti a podriadenosti a práce podľa pokynov. Ide o procesnú konkretizáciu právnej domnienky v súdnom konaní v súlade s požiadavkami článku 5 ods. 1 a 2 a recitálu 31 smernice (EÚ) 2024/2831, sledujúcu procesné uľahčenie a presun dôkazného bremena na stranu digitálnej pracovnej platformy alebo sprostredkovateľa.

Navrhovaný § 17 ods. 6 upravuje obsah výroku rozhodnutia súdu. Súd musí určiť nielen existenciu pracovnoprávneho vzťahu (pracovného pomeru), ale aj dátum, od ktorého sa vzťah za pracovnoprávny považuje, a označiť zamestnávateľa a zamestnanca. V prípade spätného určenia sa vychádza zo všeobecnej premlčacej doby podľa osobitných predpisov (napr. Občiansky zákonník). Zároveň sa pre tieto účely aplikuje aj prechodné ustanovenie § 23 návrhu zákona, ktorý obmedzuje možnosť použitia právnej domnienky až od 2. decembra 2026). V nadväznosti na to sa ustanovuje aj oznamovacia povinnosť súdu voči vybraným subjektom vo vzťahu k tomu, že zmluvný vzťah bol označený za pracovnoprávny vzťah (príslušná zdravotná poisťovňa, Sociálna poisťovňa, Finančné riaditeľstvo SR, Národný inšpektorát práce), ktoré si v zmysle príslušných zákonov a vnútorných predpisov zabezpečia „vnútorné doručovanie“ rozhodnutia súdu.

K § 4

V § 4 sa navrhuje upraviť, že podmienka výnimočnosti uzatvárania dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru podľa Zákonníka práce sa na platformovú prácu nevzťahuje. Toto ustanovenie vytvára flexibilnejší rámec pre využívanie týchto dohôd v rámci pracovnoprávných vzťahov podľa navrhovaného zákona, čím adresnejšie reaguje na špecifické postavenie platformovej práce, ktoré je charakteristické nepravidelnosťou výkonu práce, kolísavým rozsahom pracovnej činnosti a flexibilitou rozhodovania osoby vykonávajúcej platformovú prácu. Ide o jediný typ pracovnoprávneho vzťahu, kde rozsah práce nemá určenú

spodnú časovú hranicu, ale len strop (napr. „do 10 hodín týždenne“), pretože pracovný pomer nie je možné (vid'. aj ustanovenia o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 Zákonníka práce) dojednávať spôsobom, že zamestnávateľ negarantuje rozsah pracovného času (napr. že pracovný čas bude od 20 hodín do 40 hodín týždenne a zamestnanec bude vykonávať prácu podľa potreby zamestnávateľa a v prípade, že potreba bude nižšia, pôjde to na ťarchu zamestnanca a nie zamestnávateľa).

Napriek tomu, že podľa digitálnych pracovných platforiem si osoby vykonávajúce platformovú prácu spravidla samé rozhodujú, kedy a v akom rozsahu budú pracovať a či prácu príjmu (a teda podľa ich názoru sú v inom ako pracovnoprávnom vzťahu), pre určité skupiny týchto osôb (napr. študentov) môže mať význam získať status zamestnanca (s určitou mierou ochrany podľa Zákonníka práce a iných predpisov) namiesto dojednávania iného ako pracovnoprávneho vzťahu (napr. obchodnoprávneho vzťahu, kde si musia následne za seba platiť dane a odvody).

Aj predkladateľ návrhu má za to, že pre niektoré osoby vykonávajúce platformovú prácu môže byť výhodnejšie (vhodnejšie) vykonávať prácu v statuse zamestnanca na dohodu (s istou mierou ochrany podľa Zákonníka práce a iných pracovnoprávnych predpisov, hoci nižšou mierou ochrany ako je pracovný pomer) ako vykonávať prácu v inom ako pracovnoprávnom vzťahu (bez akejkoľvek pracovnoprávnej ochrany). Zároveň pri niektorých skupinách (napr. ako sú študenti) nemožno predpokladať, že budú mať zdroje a vôľu na vedenie dlhých súdnych konaní o prekvalifikovaní svojho pracovného statusu na súde podľa § 17 ods. 5 návrhu zákona.

Vzhľadom na prípadné počty osôb vykonávajúcich takúto príležitostnú prácu (počtu osôb s platformovým účtom k platforme, ale bez toho, aby sa k nej pripájali pravidelne) z dôvodu, že veľký počet dohôd u digitálnej pracovnej platformy alebo sprostredkovateľa by bol považovaný za rozpor s § 223 Zákonníka práce (pravidlo výnimočnosti), navrhuje sa toto pravidlo pri výkone platformovej práci neaplikovať, keďže cieľom navrhovaného ustanovenia nie je „prekvalifikovať“ zamestnancov v pracovnom pomere na zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (zhoršiť ich status), ale naopak, motivovať k uzatváraniu pracovnoprávnych vzťahov namiesto iných ako pracovnoprávnych vzťahov (zlepšiť ich status).

Predkladateľ zároveň vie vyhodnotiť, či pri aplikácii návrhu v praxi bude dochádzať k jeho zneužívaniu a uvedenú výnimku zo zákona operatívne vypustiť.

K § 5

V § 5 sa navrhuje upraviť niektoré otázky združovania sa osôb vykonávajúcich platformovú prácu v inom ako pracovnoprávnom vzťahu v odborovej organizácii v nadväznosti na zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov a Zákonník práce.

Smernica (EÚ) 2024/2831 upravuje v čl. 2 ods. 1 písm. g) a v čl. 15 aj zastupovanie prostredníctvom iných zástupcov ako sú zástupcovia zamestnancov. Vytvorenie nového typu zastupovania (mimo existujúceho rámca) by však vyžadovalo vyriešiť celý rad otázok, napr. v spojení s otázkou reprezentatívnosti a jej preukazovania, keďže tieto otázky osobitné právne predpisy v takomto rozsahu neupravujú, hoci upravujú možnosť zastupovania ako takého.

V návrhu zákona sa teda, v súlade s trendmi v iných štátoch EÚ, navrhuje pre osoby vykonávajúce platformovú prácu v inom ako pracovnoprávnom vzťahu, aplikovať štandardný

spôsob zastupovania, a teda prostredníctvom odborových organizácií (združovať sa – založením novej alebo vstupom do existujúcej). Z dostupných štúdií Medzinárodnej organizácie práce (napr. *Collective bargaining and collective action in platform economy: A 2024 update of development in legislation, case law and collective agreements, July 2025*), ETUC/ETUI (*Collective bargaining in the platform economy: a mapping exercise of existing initiatives, 2023*), Komisie a z rôznych akademických štúdií, ako aj z konzultácií s inými členskými štátmi vyplýva, že úlohu zástupcu týchto osôb často pre sektor platformami preberajú existujúci zástupcovia zamestnancov (odbory) alebo vznikajú nové odborové organizácie pre tento sektor.

Zároveň v zmysle zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov odborovú organizáciu ako občianske združenie nezakladajú zamestnanci (hoci k účelu zastupovania zamestnancov smeruje), ale občania. Občianske združenie, združenie právnických osôb môže vytvoriť ktokoľvek. Z tohto hľadiska už existujúci právny stav umožňuje rôzne formy zastúpenia (v tomto ohľade v minulosti vznikali aj združenia taxikárov s cieľom presadzovať niektoré svoje požiadavky voči taxislužbám alebo sa objavili koordinované akcie niektorých osôb vykonávajúcich platformovú prácu s cieľom realizovať kolektívnu akciu – „štrajk“ voči príslušnej digitálnej pracovnej platforme s cieľom zlepšiť odmeňovanie za výkon platformovej práce). Vzhľadom na to, že „divoké“ združovanie môže byť aj kontraproduktívne, predkladateľ navrhuje ustanoviť výslovné pravidlá, že aj osoby vykonávajúce platformovú prácu v inom ako pracovnoprávnom vzťahu sa môžu združovať v odborových organizáciách a byť ich členmi. Predkladateľ tým výslovne deklaruje, že takéto združovanie je v súlade so zákonom. Zároveň sa tým do istej miery rieši aj čiastočná disproporcija medzi postavením digitálnych pracovných platformami, ktoré sa môžu združovať v zamestnávateľských zväzoch z dôvodu, že okrem zmluvných vzťahov s osobami vykonávajúcimi platformovú prácu v inom ako pracovnoprávnom vzťahu zamestnávajú aj „obslužný“ personál v pracovnoprávnom vzťahu, a teda sú aj zamestnávateľom pre účely § 7 ods. 1 Zákonníka práce (*„Zamestnávateľ je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu ...“*) a cez takéto združenia môžu byť zastúpené aj v Hospodárskej a sociálnej rade SR, pričom protistrana takýmto spôsobom zastúpená nie je a navyše samostatne zárobkovo činná osoba (považovaná v iných kontextoch tiež za tzv. „podnik“) by vlastne mala byť zastúpená na strane zamestnávateľov (podnikateľov). Takáto osoba však nikoho nezamestnáva a naopak potrebuje si uplatňovať svoje práva voči „zamestnávateľovi“.

V nadväznosti na to sa v odseku 2 navrhuje adaptovať ustanovenia § 230 Zákonníka práce (začatie pôsobenia odborovej organizácie) na kontext platformovej práce vykonávanej inými osobami ako sú zamestnanci (oznamovacia povinnosť novej odborovej organizácie alebo rozšírenie pôsobenia existujúcej odborovej organizácie aj na túto skupinu zamestnancov) a v odseku 3 sa navrhuje adaptovať ustanovenia § 230b Zákonníka práce (oslovovanie nových členov pri vzniku pracovného pomeru a informovanie o činnosti) na kontext platformovej práce vykonávanej inými osobami ako sú zamestnanci.

K § 6

Navrhované ustanovenie § 6 predstavuje transpozíciu čl. 7 smernice (EÚ) 2024/2831 a zavádza osobitné obmedzenia spracúvania osobných údajov prostredníctvom automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémov. Ustanovenia odsekov 1 až 3 sa vzťahujú aj na náborový proces alebo výberové konanie.

Digitálna pracovná platforma nesmie spracúvať citlivé kategórie údajov, najmä údaje

o emocionálnom alebo psychickom stave, o súkromných rozhovoroch, o uplatňovaní základných práv, ani údaje odhaľujúce rasový alebo etnický pôvod, zdravotný stav, členstvo v odborovej organizácii, či sexuálnu orientáciu. Rovnako je zakázané používať biometrické údaje na identifikáciu porovnávaním s databázou. Tieto pojmy vychádzajú zo všeobecného nariadenia o ochrane údajov.

Stále je však ponechaná možnosť pre digitálnu pracovnú platformu, aby za splnenia podmienok podľa čl. 6 v spojení s čl. 9 všeobecného nariadenia o ochrane osobných údajov 2016/679 mohla spracúvať biometrické údaje na overenie totožnosti osoby porovnaním jej biometrických údajov s údajmi, ktoré predtým poskytla tá istá osoba (overenie alebo autentifikácia jedna k jednej – „one-to-one“). Zakazuje sa „len“ spracúvanie biometrických údajov s cieľom zistiť totožnosť osoby vykonávajúcej platformovú prácu tak, že sa tieto údaje porovnávajú s biometrickými údajmi fyzických osôb uloženými v databáze (identifikácia jedna k mnohým – „one-to-many“).

Zároveň sa zakazuje získavanie osobných údajov prostredníctvom týchto systémov v čase, keď osoba nevykonáva alebo neponúka platformovú prácu.

V odseku 3 sa v zmysle čl. 7 ods. 3 smernice (EÚ) 2024/2831 navrhuje upraviť aplikáciu ods. 1 a 2 aj na automatizovaný systém, ktorý nie je automatizovaným monitorovacím systémom alebo automatizovaným rozhodovacím systémom a ktorý prijíma alebo podporuje rozhodnutia, ktoré akýmkoľvek spôsobom ovplyvňujú osoby vykonávajúce platformovú prácu.

Cieľom je posilniť ochranu súkromia a základných práv osôb vykonávajúcich platformovú prácu v kontexte algoritmického riadenia.

K § 7

Navrhované ustanovenie § 7 predstavuje transpozíciu čl. 8 smernice (EÚ) 2024/2831 a upravuje povinnosť digitálnej pracovnej platformy vykonať posúdenie vplyvu na ochranu osobných údajov pri používaní automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémov. Takéto spracúvanie sa výslovne považuje za spracúvanie, ktoré môže byť rizikové z hľadiska práv a slobôd fyzických osôb v zmysle článku 35 ods. 1 všeobecného nariadenia o ochrane údajov 2016/679. Navrhované ustanovenia teda vychádzajú z tohto nariadenia a dopĺňajú o kontext týkajúci sa platformovej práce.

Pri vykonávaní posúdenia je digitálna pracovná platforma povinná zohľadniť aj obmedzenia spracúvania podľa § 6 a usilovať sa získať stanovisko osôb vykonávajúcich platformovú prácu a ich zástupcov. Posúdenie vplyvu sa následne poskytuje zástupcom osôb vykonávajúcich platformovú prácu, pričom platforma je povinná zabezpečiť ochranu dôverných informácií a zákonom chránených tajomstiev.

Cieľom ustanovenia je posilniť preventívnu ochranu osobných údajov v podmienkach algoritmického riadenia a zapojiť dotknuté osoby do hodnotenia jeho rizík.

K § 8

Navrhované ustanovenie § 8 predstavuje transpozíciu čl. 9 smernice (EÚ) 2024/2831 a upravuje povinnosť digitálnej pracovnej platformy zabezpečiť transparentnosť pri používaní automatizovaných monitorovacích systémov a automatizovaných rozhodovacích systémov.

Digitálna pracovná platforma je povinná informovať osoby vykonávajúce platformovú prácu, ich zástupcov [podľa § 2 ods. 1 písm. f) a g) návrhu zákona], uchádzačov o platformovú prácu a na požiadanie aj príslušné orgány (v tomto prípade ide Úrad na ochranu osobných údajov a príslušný inšpektorát práce) o tom, že takéto systémy používa alebo zavádza, ako aj o ich základných charakteristikách.

V navrhovanom odseku 2 písm. a) ide o špecifikáciu informácií pokiaľ ide o automatizované monitorovacie systémy. V navrhovanom odseku 2 písm. b) ide o špecifikáciu informácií pokiaľ ide o automatizované rozhodovacie systémy. V navrhovanom odseku 2 písm. c) ide aj o poskytovanie ďalších informácií o rozhodnutiach s vplyvom na osoby vykonávajúce platformovú prácu.

Informácie sa týkajú najmä kategórií sledovaných údajov, účelu a spôsobu monitorovania, typov rozhodnutí prijímaných alebo podporovaných systémom, hlavných parametrov rozhodovania a dôvodov rozhodnutí, ktoré majú nepriaznivý vplyv na osobu vykonávajúcu platformovú prácu, vrátane obmedzenia alebo zrušenia platformového účtu či zamietnutia poskytnutia odplaty za výkon práce. Napr. ide o informáciu, či systém prikazuje určitú dopravnú trasu vodičovi, resp. či ak systém vodičovi ukazuje vhodnú dopravnú trasu, systém aj vyhodnocuje odklon od takejto trasy a následne, či systém z toho „vyvodzuje“ nejaké závery (napr. sankcie voči osobe, ktorá sa odklonila od trasy).

Ods. 2 písm. c.) má podobný účel ako články 7 ods. 3 a čl. 12 ods. 4 smernice (EÚ) 2024/2831 (§ 7 ods. 3 a § 11 ods. 3 návrhu zákona), a to zahŕňať automatizované rozhodovacie systémy nad rámec definície, t. j. akýkoľvek systém, ktorý prijíma alebo podporuje rozhodnutia, ktoré majú akýkoľvek vplyv na osoby vykonávajúce platformovú prácu. Cieľom tohto rozšírenia je zabrániť tomu, aby digitálne pracovné platformy tvrdili, že niektoré z ich automatizovaných rozhodovacích systémov neprijímajú „významné“ rozhodnutia, a preto o nich neposkytujú žiadne informácie. Právo na informácie podľa písmena (c) je viac obmedzené, pretože sa vzťahuje iba na „kategórie rozhodnutí“ a nezahŕňa vnútorné fungovanie systémov („hlavné parametre“ atď.).

V odseku 3 sa v súlade s čl. 9 ods. 2 a 3 smernice (EÚ) 2024/2831 navrhuje ustanoviť forma, resp. spôsob poskytovania informácií a v odsekoch 5 a 6 lehoty na poskytovanie informácií. Informácie musia byť poskytované už pred začatím výkonu práce alebo náborového procesu, pred zavedením zmien a kedykoľvek na požiadanie. Zástupcom osôb vykonávajúcich platformovú prácu (podľa navrhovaného ods. 7) a príslušným orgánom (podľa navrhovaného odseku 8) sa poskytujú komplexné a podrobné informácie v príslušných lehotách.

Pojmy smernica (EÚ) 2024/2831 „písomne“, „transparentným a zrozumiteľným spôsobom“, „jasne a jednoducho“, „preberá“ zo všeobecného nariadenia o ochrane údajov 2016/679. V ods. 3 sa nadväzuje aj na § 38a Zákonníka práce (ustanovenia týkajúce sa formy informácie – písomne a následne podoby písomnej formy – v podobe listinného dokumentu alebo elektronicky). Na to nadväzuje textácia týkajúca sa zrozumiteľnosti obsahu pre adresáta, aby informácii mohol porozumieť. V tejto súvislosti „Pracovná skupina pre ochranu osobných údajov zriadenia podľa článku 29 tohto nariadenia“ pripravila „Usmernenia k transparentnosti podľa nariadenia 2016/679“ (ktoré boli aktualizované) a ďalšie relevantné dokumenty sú prístupné aj na stránke - Európskeho výboru pre ochranu údajov (EDPB) a Úradu na ochranu osobných údajov.

V odsekoch 9 až 11 sa v súlade s čl. 9 ods. 6 smernice (EÚ) 2024/2831 navrhuje zakotviť právo na prenosnosť osobných údajov vzniknutých v kontexte algoritmického riadenia vrátane hodnotení a recenzií a povinnosť digitálnej pracovnej platformy poskytnúť bezplatné nástroje na jeho uplatnenie. Táto časť smernice (EÚ) 2024/2831 a návrhu zákona nadväzuje na čl. 20 všeobecného nariadenia o ochrane údajov 2016/679 a usmernenia k nemu.

§ 8 tak zabezpečuje, aby algoritmické riadenie bolo transparentné a aby osoby vykonávajúce platformovú prácu mali prístup k informáciám o tom, ako automatizované systémy ovplyvňujú ich pracovné podmienky a zmluvné postavenie, v súlade s čl. 9 smernice (EÚ) 2024/2831.

K § 9

Ustanovenie § 9 predstavuje transpozíciu čl. 10 smernice (EÚ) 2024/2831 a upravuje povinnosť zabezpečiť účinný ľudský dohľad nad používaním automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémov pri platformovej práci v jeho jednotlivých odsekoch. Ustanovenie § 9 tak vytvára systém preventívneho, priebežného a nápravného ľudského dohľadu nad algoritmickým riadením, ktorý má zabezpečiť ochranu práv, rovnaké zaobchádzanie a zodpovednosť digitálnej pracovnej platformy za rozhodnutia prijímané s využitím automatizovaných systémov.

V odseku 1 sa navrhuje uložiť digitálnej pracovnej platforme povinnosť dohliadať na vplyv jednotlivých rozhodnutí prijatých alebo podporovaných automatizovanými systémami na osoby vykonávajúce platformovú prácu a v relevantných prípadoch aj na ich pracovné podmienky a rovnaké zaobchádzanie. V princípe ide o kumulatívny vplyv súboru rozhodnutí a nevyplýva z neho povinnosť hodnotiť vplyv každého rozhodnutia. Táto otázka bola diskutovaná aj v pracovnej skupine k transpozícii tejto smernice: *„Počas diskusie útvary Komisie objasnili, že hoci článok 10(1) výslovne nenariaďuje hodnotenie každého jednotlivého rozhodnutia, vyžaduje posúdenie vplyvu jednotlivých rozhodnutí prijatých alebo podporovaných systémom automatizovaným systémom na osoby vykonávajúce platformovú prácu na širšej úrovni. Ak automatizované spracovanie neumožňuje analýzu všetkých rozhodnutí, na realizovateľné a proporcionálne riadenie tohto procesu a na posúdenie systémového vplyvu rozhodnutí ovplyvňujúcich jednotlivé osoby vykonávajúce platformovú prácu by sa mohol použiť reprezentatívny výber vzoriek.“*

Hodnotenie musí byť vykonávané pravidelne, najmenej raz za dva roky, a za účasti zástupcov osôb vykonávajúcich platformovú prácu. Ustanovenie tým priamo reflektuje požiadavku čl. 10 ods. 1 smernice (EÚ) 2024/2831 na pravidelné hodnotenie vplyvu algoritmického riadenia so zapojením zástupcov pracovníkov aj požiadavku recitálu 47 smernice (EÚ) 2024/2831, kde sa uvádza, že: *„Digitálne pracovné platformy vo veľkej miere využívajú automatizované monitorovacie systémy a automatizované rozhodovacie systémy pri riadení osôb pracujúcich pre platformy. Monitorovanie elektronickými prostriedkami môže zasahovať do súkromia a rozhodnutia prijaté alebo podporované takýmito systémami, napríklad tie, ktoré sa týkajú ponuky alebo pridelovania úloh, príjmov, ich bezpečnosti a ochrany zdravia, pracovného času, prístupu k odbornej príprave, povýšenia alebo postavenia v rámci organizácie a zmluvného postavenia, môžu mať priamy vplyv na osoby pracujúce pre platformy, ktoré nemusia mať priamy kontakt s manažérom alebo nadriadeným – človekom. Digitálne pracovné platformy by preto mali zabezpečiť ľudský dohľad a pravidelne, v každom prípade každé dva roky, vykonávať hodnotenie vplyvu, ktorý majú jednotlivé rozhodnutia prijaté alebo podporované automatizovanými monitorovacími systémami alebo automatizovanými rozhodovacími systémami na osoby pracujúce pre platformy, a to v príslušných prípadoch aj pokiaľ ide o ich*

pracovné podmienky a rovnaké zaobchádzanie v práci. Do tohto procesu hodnotenia by sa mali zapojiť zástupcovia pracovníkov.”.

V odseku 2 sa navrhuje vytvoriť v súlade s požiadavkami čl. 10 ods. 2 smernice (EÚ) 2024/2831 predpoklady pre účinný ľudský dohľad a navrhuje sa všeobecne ustanoviť povinnosť digitálnej pracovnej platformy zabezpečiť dostatočný počet fyzických osôb vykonávajúcich dohľad a hodnotenie. Tieto osoby musia mať potrebnú spôsobilosť (v kontexte svojej činnosti), odbornú prípravu a právomoc vrátane možnosti zrušiť automatizované rozhodnutie . prijaté alebo podporené automatizovaným monitorovacím systémom alebo automatizovaným rozhodovacím systémom Zároveň sa zavádza ich ochrana pred prepustením, disciplinárnymi opatreniami alebo iným nepriaznivým zaobchádzaním v súvislosti s výkonom dohľadu. Požiadavka potreby reálneho a nezávislého ľudského zásahu je stanovená aj v ďalších vetách recitálu 47, ktorý len konkretizuje dikciu čl. 10 ods. 2 smernice (EÚ) 2024/2831.

V navrhovanom ods. 3 sa upravujú následky zistenia vysokého rizika diskriminácie alebo porušenia práv osoby vykonávajúcej platformovú prácu. Digitálna pracovná platforma je povinná bezodkladne prijať nápravné opatrenia, vrátane úpravy alebo ukončenia používania dotknutého systému, ak je to potrebné. Ustanovenie zodpovedá článku 10 ods. 3 smernice (EÚ) 2024/2831 a sleduje preventívny a nápravný cieľ – zabrániť opakovaniu nezákonných alebo diskriminačných rozhodnutí, ktoré sú prijímané v dôsledku systematických nedostatkov automatizovaných rozhodovacích alebo automatizovaných monitorovacích systémov čo uvádza aj posledná veta recitálu 47 smernice (EÚ) 2024/2831 v tom, že: *„je dôležité, aby digitálne pracovné platformy riešili systematické nedostatky v používaní automatizovaných monitorovacích systémov a automatizovaných rozhodovacích systémov. Preto, ak sa v rámci činností súvisiacich s dohľadom zistí, že existujú vysoké riziká diskriminácie pri práci alebo porušovania práv osôb pracujúcich pre platformy, digitálne pracovné platformy by mali prijať vhodné opatrenia na ich riešenie vrátane možnosti ukončiť používanie takýchto systémov.”.*

V odseku 4 sa navrhuje ustanoviť povinnosť sprístupniť informácie o vykonanom hodnotení zástupcom osôb vykonávajúcich platformovú prácu a na požiadanie aj samotným osobám vykonávajúcich platformovú prácu a príslušným orgánom (Úrad na ochranu osobných údajov a inšpektorát práce). Ide o transpozíciu čl. 10 ods. 4 smernice (EÚ) 2024/2831, ktorá posilňuje transparentnosť dohľadu.

V odseku 5 sa navrhuje zakotviť zásada, že rozhodnutia s významnými nepriaznivými dôsledkami – najmä obmedzenie, pozastavenie alebo zrušenie platformového účtu, zmena alebo zrušenie zmluvného vzťahu alebo iné rovnocenné opatrenia – môže prijať len fyzická osoba (v čl. 10 ods. 5 smernice (EÚ) 2024/2831 doslovne „človek“). Tým sa zabezpečuje, že konečné rozhodnutie s dopadom na právne postavenie osoby nevychádza výlučne z automatizovaného procesu, ale podlieha ľudskému posúdeniu, v súlade s čl. 10 ods. 5 smernice (EÚ) 2024/2831. Ustanovenie tohto odseku vychádza predovšetkým z požiadaviek všeobecného nariadenie o ochrane údajov 2016/679, ktoré smernica (EÚ) 2024/2831 spomína v recitáli 48, kde uvádza, že *„V nariadení (EÚ) 2016/679 sa od prevádzkovateľov vyžaduje, aby vykonali vhodné opatrenia na ochranu práv a slobôd a oprávnených záujmov dotknutých osôb v prípadoch, keď sa na dotknuté osoby vzťahujú rozhodnutia založené výlučne na automatizovanom spracúvaní. Toto ustanovenie vyžaduje aspoň právo dotknutej osoby na zásah vykonaný človekom zo strany prevádzkovateľa, právo vyjadriť svoje stanovisko a právo napadnúť rozhodnutie. Okrem požiadaviek stanovených v nariadení (EÚ) 2016/679 v kontexte algoritmickeho riadenia a vzhľadom na závažný vplyv, ktorý môžu mať na osoby pracujúce pre platformy rozhodnutia o obmedzení, pozastavení alebo zrušení ich zmluvného vzťahu alebo ich*

účtu alebo akékoľvek rozhodnutia s rovnocennými nepriaznivými dôsledkami, by takéto rozhodnutia mal vždy prijímať človek.”.

K § 10

Navrhované ustanovenie § 10 predstavuje transpozíciu čl. 11 smernice (EÚ) 2024/2831 a upravuje právo osoby vykonávajúcej platformovú prácu na preskúmanie rozhodnutia prijatého alebo podporeného automatizovaným rozhodovacím systémom fyzickou osobou (človekom). Jeho primárnym cieľom je zabezpečiť, aby automatizované rozhodovanie podliehalo reálnemu ľudskému preskúmaniu, aby dotknuté osoby mali právo na vysvetlenie, na preskúmanie a na účinnú nápravu, ak dôjde k porušeniu ich práv.

V odseku 1 sa navrhuje zakotviť právo osoby vykonávajúcej platformovú prácu na získanie vysvetlenia (na jej žiadosť, nie automaticky, tie sú užšie vymedzené v odseku 3) každého rozhodnutia prijatého alebo podporeného automatizovaným rozhodovacím systémom. Digitálna pracovná platforma je povinná poskytnúť vysvetlenie bez zbytočného odkladu, ústne alebo písomne, v transparentnej, zrozumiteľnej a ľahko dostupnej forme, pričom tieto informácie musia byť formulované jasne a jednoducho (pojmy vid'. aj vysvetlenie k § 8 návrhu zákona). Tým sa zabezpečuje, aby dotknutá osoba rozumela dôvodom rozhodnutia, ktoré sa jej týka.

V navrhovanom odseku 2 sa ustanovuje povinnosť digitálnej pracovnej platformy určiť kontaktnú osobu, ktorá umožní prerokovanie a objasnenie dôvodov rozhodnutia. Táto kontaktná osoba musí mať primeranú spôsobilosť, odbornú prípravu a právomoc, čo zaručuje, že preskúmanie nebude len formálne, ale bude predstavovať reálny ľudský zásah do procesu rozhodovania. Pre tieto účely digitálna pracovná platforma musí sprístupniť najmenej e-mailovú adresu tejto osoby. a .

V navrhovanom odseku 3 sa ustanovuje povinnosť poskytnúť písomné odôvodnenie rozhodnutí s významnými nepriaznivými dôsledkami, ktoré sú v zákone taxatívne vymedzené a predstavujú obmedzenie, pozastavenie alebo zrušenie platformového účtu, odmietnutie odplaty za vykonanú prácu, zmenu zmluvného postavenia alebo zásah do základných aspektov zmluvného vzťahu (napr. zmena „obchodných podmienok“) ako aj rozhodnutia s rovnocennými účinkami. Cieľom ustanovenia tohto odseku je zabezpečenie zvýšenej ochrany v prípadoch, keď rozhodnutie podstatne zasahuje do právneho postavenia osoby.

V navrhovanom odseku 4 sa stanovuje, že takéto odôvodnenie musí byť poskytnuté bez zbytočného odkladu, najneskôr v deň nadobudnutia účinnosti rozhodnutia, čím sa zabezpečuje včasnosť informovania čo sleduje textáciu recitálu 49 smernice (EÚ) 2024/2831, kde sa uvádza, že *„Okrem toho, určité rozhodnutia by mohli mať mimoriadne významné negatívne účinky na osoby pracujúce pre platformy a najmä na ich potenciálne príjmy. Pokiaľ ide o rozhodnutia obmedziť, pozastaviť alebo zrušiť účet osoby pracujúcej pre platformy, odmietnuť platbu za prácu vykonanú touto osobou alebo ovplyvniť základné aspekty zmluvného vzťahu, digitálna pracovná platforma by mala osobe pracujúcej pre platformy čo najskôr, najneskôr však v deň nadobudnutia účinnosti takýchto rozhodnutí, poskytnúť písomné odôvodnenie takýchto rozhodnutí.”.*

Navrhované odseky 5 a 6 upravujú právo na preskúmanie rozhodnutia na základe žiadosti osoby vykonávajúcej platformovú prácu alebo jej zástupcov. Digitálna pracovná platforma je povinná poskytnúť dostatočne presnú a primerane odôvodnenú písomnú odpoveď, a to

najneskôr do dvoch týždňov od podania žiadosti. Ide o procesnú konkretizáciu práva na ľudské preskúmanie rozhodnutia, čo opäť vychádza plne z požiadavky stanovenej v recitáli 49 smernice (EÚ) 2024/2831.

V navrhovanom odseku 7 sú upravené následky zistenia porušenia práv osoby vykonávajúcej platformovú prácu. Digitálna pracovná platforma je povinná bez zbytočného odkladu vykonať nápravu rozhodnutia, najneskôr však do dvoch týždňov od jeho prijatia. Ak náprava nie je možná, je povinná ponúknuť primeranú náhradu škody (individualizovaná na základe okolností konkrétneho prípadu) a zároveň prijať preventívne opatrenia, vrátane úpravy alebo ukončenia používania automatizovaného rozhodovacieho systému, aby sa predišlo opakovaniu obdobných porušení, pričom recitál 49 aj objasňuje, že ide o rozhodnutia „ktoré porušujú také práva uvedených osôb, ako sú pracovné práva, právo na nediskrimináciu alebo právo na ochranu ich osobných údajov, digitálna pracovná platforma by mala takéto rozhodnutia bez zbytočného odkladu opraviť, alebo ak to nie je možné, mala by poskytnúť primeranú náhradu za vzniknutú škodu a prijať opatrenia potrebné na zabránenie podobným rozhodnutiam v budúcnosti vrátane, ak je to vhodné, úpravy alebo ukončenia používania príslušného automatizovaného rozhodovacieho systému.”.

V navrhovanom odseku 8 sa upravuje situáciu, keď osoba vykonáva platformovú prácu na základe zmluvného vzťahu so sprostredkovateľom, pričom jej práva podľa ods. 1 až 7 môže uplatniť priamo voči digitálnej pracovnej platforme alebo prostredníctvom sprostredkovateľa.

V navrhovanom odseku 9 sa vylučujú z pôsobnosti odsekov 1 až 8 osoby, ktoré sú zároveň komerčnými používateľmi podľa osobitného predpisu. Tým je nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1150 z 20. júna 2019 o podpore spravodlivosti a transparentnosti pre komerčných používateľov online sprostredkovateľských služieb, kde sa v čl. 2 ods. 1 vymedzuje, že „*komerčný používateľ*“ je akákoľvek súkromná osoba konajúca v rámci svojej obchodnej alebo odbornej činnosti alebo akákoľvek právnická osoba, ktorá prostredníctvom online sprostredkovateľských služieb ponúka tovar alebo služby spotrebiteľom na účely súvisiace s jej obchodom, podnikaním, remeslom alebo profesiou“), čím sa zabezpečuje súlad s článkom 11 smernice (EÚ) 2024/2831, ktorý rovnako vylučuje túto kategóriu osôb z rozsahu úpravy.

K § 11

K odseku 1

Digitálne pracovné platformy sú charakteristické rozsiahlym využívaním automatizovaných monitorovacích systémov a automatizovaných rozhodovacích systémov pri riadení osôb pracujúcich pre platformy. Ide o konštitutívny prvok platformovej práce, ktorý zásadne mení spôsob organizácie, kontroly a hodnotenia pracovnej činnosti. Rozhodnutia prijímané alebo podporované týmito systémami, vrátane rozhodnutí dotýkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, môžu mať priamy a bezprostredný vplyv na osoby vykonávajúce platformovú prácu, a to aj v situáciách, keď absentuje priamy kontakt s manažérom alebo nadriadeným ako fyzickou osobou.

Platformová práca a algoritmizácia riadiacich procesov vedú k posunu ťažiska pracovných rizík od tradičných hmotných rizík k rizikám nehmotnej povahy, najmä psychosociálnym. Kľúčovým mechanizmom vzniku rizika je intenzifikácia práce. Algoritmy často určujú pracovné tempo bez zohľadnenia individuálnych biologických limitov človeka (EU-OSHA,

Artificial Intelligence for Worker Management: Risks and Opportunities). Systémy riadenia sledujú nielen čas potrebný na dokončenie úloh, ale aj pohyb pracovníkov, ich chybovosť či dĺžku prestávok, pričom cieľom je minimalizácia akýchkoľvek časových prestojov. Takáto forma organizácie práce vytvára permanentný tlak na výkon, pocit neustáleho dohľadu a strachu zo sankcie, čo Medzinárodná organizácia práce identifikuje ako zdroj technostresu a vyhorenia (Medzinárodná organizácia práce, *Revolutionizing health and safety: the role of AI and digitalization at work: global report*).

Podstatou algoritmického riadenia je maximalizácia efektivity prostredníctvom analýzy veľkých objemov dát. Pracovné procesy sú rozkladané na najmenšie merateľné jednotky (úkony, sekundy, kliknutia). Algoritmus, pokiaľ nie je výslovne naprogramovaný inak, nezohľadňuje prirodzenú únavu, kolísanie výkonu ani potrebu regenerácie, ktoré sú imanentnou súčasťou ľudskej práce. Výsledkom môže byť systematické nastavenie pracovných podmienok spôsobom, ktorý síce maximalizuje efektivitu, no súčasne zvyšuje zdravotné riziká.

Ak automatizovaný systém sankcionuje zamestnanca za čerpanie prestávky nevyhnutnej na regeneráciu pracovnej schopnosti, vzniká priamy rozpor s požiadavkami ochrany zdravia.

Algoritmické hodnotenie pracovného výkonu preto musí podliehať jasne stanoveným pravidlám a účinnej kontrole. Kritériá hodnotenia majú byť transparentné, vopred známe zamestnancom a aplikované spôsobom, ktorý vylučuje svojvoľné, nepredvídateľné alebo diskriminačné dôsledky.

Automatizované monitorovacie a rozhodovacie systémy tak môžu mať významný vplyv na fyzické aj duševné zdravie platformových zamestnancov.

Súčasne môže dochádzať k obmedzeniu učenia sa v práci a k redukcii vplyvu zamestnanca na organizáciu vlastnej činnosti v dôsledku používania netransparentných algoritmov. Intenzifikácia práce a neistota vyplývajúca z fungovania automatizovaných systémov zvyšujú riziko stresu, úzkosti a iných negatívnych psychosociálnych dôsledkov.

Z uvedených dôvodov je nevyhnutné, aby digitálne pracovné platformy v rámci systému bezpečnosti a ochrany zdravia pri výkone platformovej práce tieto špecifické riziká:

- systematicky identifikovali a vyhodnocovali,
- posúdili primeranosť a účinnosť záruk zabudovaných do automatizovaných systémov,
- prijímali primerané preventívne a ochranné opatrenia zohľadňujúce osobitosti algoritmického riadenia.

Takéto nastavenie zodpovedá preventívnej logike právnej úpravy bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, podľa ktorej je zamestnávateľ (resp. subjekt organizujúci prácu) povinný predchádzať rizikám, hodnotiť ich a prijímať opatrenia na ich elimináciu alebo minimalizáciu aj v prípade nových, technologicky podmienených foriem ohrozenia.

V zmysle recitálu 50: „*Smernicou Rady 89/391/EHS (13) sa zavádzajú opatrenia na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci vrátane povinnosti zamestnávateľov posudzovať riziká pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a stanovujú sa ňou všeobecné zásady prevencie, ktoré majú zamestnávatelia dodržiavať. Automatizované monitorovacie systémy a automatizované rozhodovacie systémy môžu mať významný vplyv na bezpečnosť a fyzické a duševné zdravie pracovníkov platforiem. Algoritmické riadenie,*

hodnotenie a disciplína zintenzívňujú pracovné úsilie tým, že zvyšujú monitorovanie, zvyšujú tempo vyžadované od pracovníkov, minimalizujú medzery v pracovnom procese a rozširujú pracovnú činnosť nad rámec bežného pracoviska a pracovného času. Obmedzené učenie sa v práci a obmedzený vplyv na úlohy v dôsledku používania netransparentných algoritmov, intenzifikácia práce a neistota vyplývajúce z používania automatizovaných monitorovacích systémov alebo automatizovaných rozhodovacích systémov, by mohli zvýšiť stres a úzkosť pracovnej sily. Digitálne pracovné platformy by preto mali tieto riziká vyhodnotiť, posúdiť, či sú záruky systémov vhodné na riešenie týchto rizík, a prijať náležité preventívne a ochranné opatrenia. Mali by zabrániť tomu, aby používanie takýchto systémov viedlo k neprimeranému tlaku na pracovníkov alebo aby ohrozilo ich zdravie. V záujme posilnenia účinnosti týchto ustanovení by digitálna pracovná platforma mala svoje hodnotenie rizík a posúdenie zmierňujúcich opatrení sprístupniť pracovníkom platformou, ich zástupcom a príslušným orgánom.”

Z dôvodu všeobecnej ochrany zdravia osôb vykonávajúcich platformovú prácu majú digitálne pracovné platformy povinnosť dizajnováť svoje systémy tak, aby nevytvárali rizikové prostredie pre vznik pracovných úrazov. Pracovné úrazy predstavujú jedno z kľúčových fyzických rizík, ktoré musia digitálne pracovné platformy povinne vyhodnocovať v súvislosti s používaním systémov automatizovaného monitorovania a/alebo rozhodovania. Tieto riziká sú obzvlášť prítomné pri práci na mieste, ktorá zahŕňa potenciálne nebezpečné činnosti, ako je napríklad doručovanie tovaru kuriérmi na bicykloch alebo skútroch. Algoritmické riadenie môže zvyšovať pravdepodobnosť pracovných úrazov tým, že prostredníctvom neustáleho sledovania a vyhodnocovania zintenzívňuje pracovné úsilie, zvyšuje požadované tempo a minimalizuje prestávky. Riziko pracovného úrazu zvyšujú najmä automatizované rozhodnutia, ktoré vyvíjajú na zamestnancov neprimeraný tlak, aby prijali viac úloh, než je možné bezpečne vykonať (napríklad v oblasti prepravy osôb), alebo systémy, ktoré priradujú úlohy v nebezpečných podmienkach. Digitálne pracovné platformy sú preto povinné identifikovať tieto hrozby a zavádzať primerané zábezpeky, medzi ktoré patrí optimalizácia trás s cieľom vyhnúť sa nebezpečným úsekmi, stanovenie limitov úloh, zavedenie obmedzení na základe nepriaznivého počasia či poskytovanie účinných ohlasovacích kanálov, ktoré zamestnancom umožňujú bezpečne nahlásiť riziká a vzniknuté incidenty.

K odseku 2

Smernica (EÚ) 2024/2831 výslovne zakazuje digitálnym pracovným platformám používať automatizované monitorovacie a/alebo rozhodovacie systémy spôsobom, ktorý vyvíja na platformových zamestnancov neprimeraný tlak alebo inak ohrozuje ich fyzické a duševné zdravie a bezpečnosť.

Neprimeraný tlak sa v kontexte algoritmického riadenia chápe široko ako kladenie nadmerných alebo neprimeraných požiadaviek, ktoré môžu zamestnanca (pracovníka) poškodiť. Medzi konkrétne príklady patrí nadmerné monitorovanie výkonu, stanovovanie nereálneho pracovného zaťaženia alebo vyvíjanie veľkého časového tlaku. V technickej alebo organizačnej rovine sem spadajú napríklad neustále notifikácie, ktoré spôsobujú psychickú záťaž, alebo tlak na prijímanie väčšieho množstva úloh, než je možné bezpečne vykonať (napr. v oblasti prepravy osôb). Iné ohrozenia zahŕňajú najmä psychosociálne riziká, ako sú stres a úzkosť vyvolané netransparentnými algoritmi, zintenzívnením pracovného úsilia a neistotou, ale aj fyzické riziká a nebezpečenstvo úrazov spojené s prácou v teréne, napríklad pri kuriérskych službách na bicykli. Za identifikáciu týchto rizík a prijatie preventívnych opatrení zodpovedá digitálna pracovná platforma.

K odseku 3

Požiadavky z odsekov 1 a 2 sa aplikujú všeobecne aj na akékoľvek automatické systémy, ktoré akýmkoľvek spôsobom ovplyvňujú platformových zamestnancov. Pod túto povinnosť spadajú všetky automatické systémy, ktoré majú vplyv na platformových zamestnancov. V tomto smere je možné príkladom poukázať na judikatúru Súdneho dvora EÚ v oblasti ochrany osobných údajov vo veci C-634/21 OQ, t. j. postačuje aj skórovací systém tretej strany.

K odseku 4

V zmysle recitálu 51: „*Osoby pracujúce pre platformy sú, najmä pri práci pre platformy na mieste, vystavené riziku násilia a obťažovania bez toho, aby mali fyzické pracovisko, na ktorom by mohli riešiť sťažnosti. Obťažovanie a sexuálne obťažovanie môžu mať negatívny vplyv na zdravie a bezpečnosť pracovníkov platforiem. Členské štáty by preto mali prijať preventívne opatrenia vrátane vytvorenia účinných spôsobov nahlásovania. Členské štáty sa takisto vyzývajú, aby podporovali účinné opatrenia na boj proti násiliu a obťažovaniu v rámci práce pre platformy a najmä aby zahrnuli vhodné spôsoby nahlásovania pre osoby pracujúce pre platformy, ktoré nie sú v pracovnoprávnom vzťahu.*”,

Digitálne pracovné platformy musia prijímať preventívne opatrenia pred násilím a obťažovaním, vrátane sexuálneho obťažovania osôb vykonávajúcich platformovú prácu. Táto ochrana je mimoriadne dôležitá najmä pri práci na mieste, kde sú osoby vykonávajúce platformovú prácu vystavené zvýšenému riziku zo strany zákazníkov alebo spolupracovníkov bez toho, aby mali k dispozícii spoločné fyzické pracovisko, kde by mohli svoje sťažnosti adresovať. Digitálne pracovné platformy majú povinnosť poskytovať účinné ohlasovacie kanály, ktoré musia byť ľahko prístupné, bezpečné a súkromné (napríklad vo forme nástroja priamo v aplikácii – napr. núdzové tlačidlo, online portálu alebo špecializovanej telefonickej linky). Tieto kanály majú umožniť nahlásiť nielen vzniknuté incidenty, ale aj preventívne upozorniť na riziká ohrozujúce bezpečnosť osôb vykonávajúcich platformovú prácu. V zmysle recitálu 51 smernice (EÚ) 2024/2831 sa táto zákonná povinnosť vzťahuje aj na samostatne zárobkovo činné osoby, resp. iné zmluvné vzťahy. Oblasť ochrany proti násiliu a obťažovaniu je zásadná pre bezpečnosť osôb vykonávajúcich platformovú prácu z tohto dôvodu musí byť v prípade automatického (algoritmického) vyhodnocovania nahlásení zabezpečený ľudský dohľad. Povinnosťou dohľadu človekom sa má zabezpečiť, aby vyhodnocovanie nahlásení, resp. dohľad nad automatickým vyhodnocovaním vždy robila fyzická osoba, ktorá by mala mať primerané vzdelanie.

K odseku 5

Za účelom zabezpečenia zvýšenej miery bezpečnosti osôb vykonávajúcich platformovú prácu a to najmä z dôvodu značného počtu štátnych príslušníkov tretích krajín vykonávajúcich platformovú prácu, sa zavádza povinnosť informovať o základných zásadách bezpečného správania. Informačnú povinnosť je možné splniť digitálnou formou (napr. informačné video). Myslí sa tým napríklad informovanie v oblasti bezpečnosti na cestách alebo základných hygienických pravidiel pre prepravu potravín a pod.

Nepôjde teda o povinnosť oboznamovania a informovania zamestnancov v zmysle § 7 zákona o BOZP a Vyhlášky Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 356/2007 Z. z. ktorou sa ustanovujú podrobnosti o požiadavkách a rozsahu výchovnej a vzdelávacej činnosti, o projekte výchovy a vzdelávania, vedení predpisanej dokumentácie a

overovaní vedomostí účastníkov výchovnej a vzdelávacej činnosti. Požiadavka, aby bolo toto informovanie zrozumiteľné však zostáva zachovaná.

K odseku 6

Povinnosti zamestnávateľov (digitálnych pracovných platforiem alebo sprostredkovateľov) v oblasti BOZP (napr. pravidelne oboznamovať zamestnancov s rizikami, zaraďovať zamestnancov na výkon práce s prihliadnutím na ich zdravotným, prideliť osobné ochranné pracovné prostriedky a pod.) zostávajú v zmysle predpisov na zaistenie BOZP zachované.

K § 12

Navrhované ustanovenie § 12 predstavuje transpozíciu čl. 13 a 14 smernice (EÚ) 2024/2831 a upravuje informačné a konzultačné práva všeobecne upravené predovšetkým v smernici Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve (Mimoriadne vydanie Ú. v EÚ, kap. 5/zv. 4; Ú. v. ES L 80, 23.3.2002) v platnom znení (transponovaná do § 237 a § 238 Zákonníka práce) v súvislosti so zavádzaním a používaním automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémov. Iné smernice, ktoré sa týkajú prerokovania a informovania, tým nie sú dotknuté (napr. prevod podniku, nadnárodné informovanie a prerokovania, apod.). Jeho cieľom je posilniť kolektívny rozmer ochrany práv pri algoritmickej riadení a zabezpečuje, aby rozhodnutia o zavedení alebo podstatnej zmene automatizovaných systémov podliehali transparentnému sociálnemu dialógu alebo v prípade absencie zástupcov zamestnancov v rámci digitálnej pracovnej priameho informovaniu dotknutých osôb. V tomto zmysle sú aj upravené jednotlivé odseky predmetného paragrafu.

V odseku 1 sa navrhuje ustanoviť povinnosť digitálnej pracovnej platformy informovať zástupcov platformových zamestnancov a prerokovať s nimi rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zavedeniu automatizovaných monitorovacích alebo rozhodovacích systémov alebo k podstatným zmenám ich používania. Tým sa zabezpečuje, že algoritmickej riadenie podlieha režimu informovania a prerokovania v rovnakom rozsahu ako iné významné rozhodnutia ovplyvňujúce pracovné podmienky.

Spôsob výkonu tejto povinnosti sa viaže na mechanizmus podľa § 237 a 238 Zákonníka práce, čím sa zachováva súlad so všeobecným rámcom informovania a prerokovania ustanovenom v Zákonníku práce (napr. § 237 ods. 3 – „Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu, ak osobitný predpis neustanovuje inak.“, § 237 ods. 4 – „Na účely uvedené v odseku 2 zamestnávateľ poskytuje zástupcom zamestnancov potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na ich stanoviská.“, § 238 ods. 3 – „Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.“).

V odseku 2 sa navrhuje priznať zástupcom platformových zamestnancov právo prizvať si odborníka podľa vlastného výberu, ak je to potrebné na posúdenie technických, právnych alebo iných aspektov predmetu informovania a prerokovania. Ak platforma zamestnáva viac ako 250 zamestnancov na území Slovenskej republiky, je povinná uhradiť primerané náklady na takéhoto odborníka. Ustanovenie tým zodpovedá požiadavke článku 13 ods. 3 smernice (EÚ) 2024/2831 na zabezpečenie efektívnej odbornej podpory pri výkone práva na informovanie a konzultácie (prerokovanie).

V tejto súvislosti je potrebné doplniť, že v zmysle prvej vety § 240 ods. 6 Zákonníka práce „Zástupcovia zamestnancov, odborníci plniaci úlohy pre zástupcov zamestnancov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné.“, a teda aj zástupcovia platformových zamestnancov aj odborník sú viazaný mlčanlivosťou.

V odseku 3 sa navrhuje upraviť situáciu, keď u digitálnej pracovnej platformy nepôsobia zástupcovia platformových zamestnancov. V takom prípade je digitálna pracovná platforma povinná informovať priamo dotknutých platformových zamestnancov. Informácie sa poskytujú primárne v listinnej podobe; môžu byť poskytnuté aj v elektronickej podobe za podmienky, že platformový zamestnanec má k nim prístup, môže si ich uložiť a vytlačiť a digitálna pracovná platforma uchová doklad o ich odoslaní alebo prijatí, pričom musia byť poskytnuté v transparentnej, zrozumiteľnej a ľahko prístupnej forme a musia byť formulované jasne a jednoducho (tieto pojmy - vid'. dôvodová správa k § 8 návrhu zákona). Ide o transpozíciu článku 14 smernice (EÚ) 2024/2831, ktorý zabezpečuje individuálne informovanie pracovníkov, ak nie sú zastúpení.

V odseku 4 sa navrhuje ustanoviť, že povinnosť informovania a prerokovania sa uplatní aj v prípade, ak automatizované systémy spravuje externý poskytovateľ služieb, ktorý vykonáva spracúvanie údajov v mene digitálnej pracovnej platformy. Tým sa zabráňuje obchádzaniu zákonných povinností prostredníctvom outsourcingu technických riešení.

K § 13 až 15

V nadväznosti na požiadavku vyplývajúcu zo smernice (EÚ) 2024/2831, aby digitálne pracovné platformy deklarovali prácu vykonávanú pracovníkmi platformy (platformovými zamestnancami) príslušným orgánom členského štátu, navrhuje sa zaviesť povinnosť pre digitálnu pracovnú platformu a sprostredkovateľa najneskôr v deň začatia pôsobenia na území SR oznámiť Národnému inšpektorátu práce nevyhnutné údaje. Tieto údaje sa budú oznamovať prostredníctvom verejného portálu – registra, ktorý bude viesť Národný inšpektorát práce.

Digitálna pracovná platforma má povinnosť nahlásiť základné údaje pri začiatku pôsobenia na území Slovenskej republiky, t. j. najneskôr v prvý deň začiatku pôsobenia. Digitálne pracovné platformy, ktoré už pôsobia na území Slovenskej republiky (pozn. bez ohľadu na miesto usadenia - vid'. § 1 ods. 2 návrhu) v zmysle prechodných ustanovení tak musia urobiť najneskôr do 31. decembra 2026. Okrem identifikačných údajov musí digitálna pracovná platforma deklarovat' aj služby, ktoré poskytuje, resp. ktoré sprostredkuje na základe požiadavky príjemcu služby [definičný znak digitálnej pracovnej platformy v zmysle § 2 ods. 1 písm. a) bodu 2].

Digitálne pracovné platformy, ktoré nemajú sídlo alebo miesto podnikania na území Slovenskej republiky, musia navyše nahlásiť aj kontaktnú osobu, ktorá bude splnomocnená na doručovanie písomností a poskytovanie informácií orgánom verejnej moci. Ustanovená povinnosť má za cieľ zamedziť obchádzaniu povinností vyplývajúcich z právnych predpisov skrz nezastihnuteľnosť kontrolnými orgánmi.

Sprostredkovateľovi vyplýva podobná povinnosť ako digitálnej pracovnej platforme v rozsahu registrácie. Okrem toho má platforma povinnosť v zmysle navrhovaného § 14 ods. 1 písm. d) poskytnúť zoznam sprostredkovateľov, s ktorými má zmluvný vzťah v rámci pravidelného

poskytovania štatistických údajov podľa § 14. Tým sa predchádza situáciám, kedy by sa digitálne pracovné platformy snažili vyhnúť zodpovednosti využívaním komplexných subdodávateľských reťazcov.

Podľa recitálu 58 smernice (EÚ) 2024/2831: „*Informácie o práci pre platformy, ktorú vykonávajú osoby pracujúce pre platformy prostredníctvom digitálnych pracovných platforiem, o počte týchto osôb, o ich zmluvnom postavení alebo zamestnaneckom statuse a o všeobecných podmienkach vzťahujúcich sa na tieto zmluvné vzťahy sú nevyhnutné na podporu príslušných orgánov pri určovaní správneho zamestnaneckého statusu osôb pracujúcich pre platformy a pri zabezpečovaní dodržiavania právnych povinností, ako aj zástupcov osôb pracujúcich pre platformy pri výkone ich zastupiteľských funkcií. Tieto orgány a zástupcovia by takisto mali mať právo požiadať digitálne pracovné platformy o ďalšie objasnenie a podrobnosti týkajúce sa poskytnutých informácií.*”.

Pravidelné poskytovanie údajov v zmysle navrhovaného § 14 má za cieľ zvýšenie transparentnosti a podporu určovania správneho pracovnoprávneho postavenia osôb vykonávajúcich prácu pre digitálne pracovné platformy.

Digitálne pracovné platformy sú cez register povinné sprístupniť Národnému inšpektorátu práce a zástupcom osôb vykonávajúcich platformovú prácu nasledujúce informácie:

- počet osôb pracujúcich cez digitálnu pracovnú platformu, rozčlenený podľa miery aktivity (napr. podľa počtu odpracovaných hodín za deň, týždeň alebo mesiac) a ich zmluvného alebo pracovnoprávneho postavenia,
- všeobecné obchodné podmienky určené platformou, ktoré sa vzťahujú na tieto zmluvné vzťahy,
- priemerné trvanie činnosti, priemerný týždenný počet odpracovaných hodín a priemerný príjem osôb, ktoré vykonávajú prácu pravidelne,
- zoznam sprostredkovateľov, s ktorými má digitálna pracovná platforma zmluvný vzťah.

Podľa recitálu 59 smernice (EÚ) 2024/2831: „*Vo viacerých členských štátoch sa preukázalo využívanie nedeklarovanej práce v rámci dodávateľských platforiem. Táto prax sa vykonáva prostredníctvom prenajatých identít, kedy osoby pracujúce pre platformy s právom pracovať zaregistrujú na digitálnej pracovnej platforme a prenajímajú svoje účty migrantom bez dokladov alebo maloletým osobám. To so sebou prináša nedostatočnú ochranu týchto osôb, vrátane neoprávnene sa zdržiavajúcich štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorých situácia často vedie k obmedzeniu prístupu k spravodlivosti zo strachu z odvetných opatrení alebo rizika vyhodenia. V smernici Európskeho parlamentu a Rady 2009/52/ES (15) sa stanovujú minimálne normy pre sankcie a opatrenia voči zamestnávateľom štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na území členských štátov. Povinnosti týkajúce sa transparentnosti a pravidiel týkajúce sa sprostredkovateľov stanovené v tejto smernici spolu so smernicou 2009/52/ES výrazne prispievajú k riešeniu problému nedeklarovanej práce v rámci práce pre platformy. Okrem toho je nevyhnutné, aby digitálne pracovné platformy zabezpečili spoľahlivé overovanie totožnosti osôb pracujúcich pre platformy.*”.

Navrhovaný zákon definuje proces sprístupňovania do registra pre Národný inšpektorát práce. Sprístupnenie pre zástupcov osôb vykonávajúcich platformovú prácu je možné aj iným spôsobom ako napríklad zverejnenie na webovom sídle digitálnej pracovnej platformy, alebo zaslanie údajov priamo zástupcom.

Informácie sa musia v ustanovenej štruktúre aktualizovať do 31. júla príslušného kalendárneho

roka za obdobie prvého polroka príslušného kalendárneho roka a do 31. januára kalendárneho roka nasledujúceho po príslušnom kalendárnom roku za obdobie druhého polroka príslušného kalendárneho roka a to v ustanovenej štruktúre, okrem všeobecných obchodných podmienok, ktoré digitálne pracovné platformy aktualizujú iba pri podstatných zmenách a údajov, ktoré sa poskytujú len na žiadosť Národného inšpektorátu práce alebo zástupcov osôb vykonávajúcich platformovú prácu.

Sprostredkovateľ má v súvislosti s nahlasovaním údajov poskytnúť digitálnej pracovnej platforme súčinnosť a poskytnúť potrebné údaje. V zmysle článku 3 smernice (EÚ) 2024/2831 sa vyžaduje rovnaká úroveň ochrany pre osoby pracujúce u sprostredkovateľov. To znamená, že aj sprostredkovateľ musí sprístupňovať informácie o osobách, ktoré preňho vykonávajú prácu. Ak naopak sprostredkovateľ nemá prístup k potrebným údajom (napríklad k algoritmu, ktorý spravuje digitálna pracovná platforma), musí digitálna pracovná platforma so sprostredkovateľom spolupracovať, aby bolo možné tieto informačné povinnosti splniť.

Digitálna pracovná platforma a sprostredkovateľ majú taktiež podľa § 14 ods. 3 povinnosť bezodkladne oznámiť Národnému inšpektorátu práce každú zmenu údajov v zmysle § 13 ods. 1 a 2 a taktiež skončenie svojho pôsobenia na území SR. Zároveň je digitálna pracovná platforma povinná bezodkladne na žiadosť Národného inšpektorátu práce a zástupcov osôb vykonávajúcich platformovú prácu poskytnúť aj informácie podľa § 14 ods. 1, písm. c). Ide o údaje týkajúce sa priemerného trvania činnosti, priemerného týždenného počtu odpracovaných hodín na osobu a priemerného príjmu z činnosti osôb pravidelne vykonávajúcich platformovú prácu. Pričom pojem bez zbytočného odkladu (bezodkladne) podľa názoru Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, treba rozumieť lehotu spravidla pár dní (max. 5-7 dní), no určite nie mesiac (Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp.zn. 5 Tdo 32/2012 zo dňa 28.06.2012).

K § 16

V § 16 sa navrhuje vykonať transpozícia čl. 18 a čiastočne čl. 19 smernice (EÚ) 2024/2831 a upraviť procesné právo osoby vykonávajúcej platformovú prácu na nápravu v prípade porušenia jej práv, ktoré jej vyplývajú z ustanovení tohto zákona.

V odseku 1 sa preto navrhuje uviesť právo osoby vykonávajúcej platformovú prácu domáhať sa ochrany svojich práv alebo právom chránených záujmov na súde alebo inom príslušnom orgáne (pozn. ide o analógiu s § 14 a § 150 Zákonníka práce, pričom však právo obrátiť sa na súd a príslušný orgán vždy vyplýva aj z príslušného právneho predpisu, a teda uvedené ustanovenie konštatuje existenciu daného práva v kontexte tohto zákona). Ustanovenie zabezpečuje prístup k účinnému, nestrannému a včasnému riešeniu sporov v prípade porušenia práv vyplývajúcich z tohto zákona.

V prípade platformového zamestnanca pôjde o pracovnoprávny spor, pričom príslušnosť súdu bude určená podľa § 24 CSP. V prípade osoby vykonávajúcej platformovú prácu v inom ako pracovnoprávnom vzťahu bude príslušnosť závisieť od povahy sporu, t. j. či pôjde o určenie pracovnoprávneho statusu (vtedy má ísť o príslušnosť podľa § 24 CSP) alebo pôjde napr. o spor týkajúci sa plnenia záväzkov z obchodnoprávneho vzťahu (vtedy nejde o pracovnoprávny spor).

V odseku 2 sa navrhuje uviesť možnosť podať podnet na príslušný inšpektorát práce (pozn. ide o analógiu s § 150 Zákonníka práce). Ide o administratívny prostriedok ochrany, ktorý

dopĺňa súde ochranu a posilňuje dohľad nad dodržiavaním povinností podľa zákona. V ods. 2 sa zároveň navrhuje ustanoviť miestna príslušnosť inšpektorátu práce na vykonanie inšpekcie práce, a to podľa miesta výkonu platformovej práce. V nadväznosti na § 8 ods. 3, písm. c) zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov je miestne príslušný inšpektorát práce povinný vykonať inšpekciu práce do 30 dní od doručenia podnetu a v odôvodnených prípadoch najneskôr do 90 dní od doručenia podnetu, a ak nemožno vzhľadom na povahu veci inšpekciu práce vykonať ani v tejto lehote, môže ju na žiadosť inšpektorátu práce primerane predĺžiť Národný inšpektorát práce, a to aj opakovane; inšpektorát práce je povinný o predĺžení lehoty, dôvode jej predĺženia a o výsledku inšpekcie práce bezodkladne informovať osobu vykonávajúcu platformovú prácu, ktorá podala podnet.

K § 18

Navrhované ustanovenie § 18 predstavuje transpozíciu čl. 20 smernice (EÚ) 2024/2831 a upravuje povinnosť digitálnej pracovnej platformy zabezpečiť osobám vykonávajúcim platformovú prácu efektívne komunikačné nástroje, pretože ako uvádza recitál 62 tejto smernice *„Práca pre platformy je charakterizovaná neexistenciou spoločného pracoviska, na ktorom sa osoby pracujúce pre platformy môžu navzájom spoznať a komunikovať medzi sebou a so svojimi zástupcami, a to aj na účely obrany svojich záujmov vo vzťahu k digitálnej pracovnej platforme.“*.

V odseku 1 sa navrhuje ustanoviť povinnosť digitálnej pracovnej platformy umožniť osobám vykonávajúcim platformovú prácu vzájomne sa kontaktovať a komunikovať, ako aj kontaktovať zástupcov osôb vykonávajúcich platformovú prácu alebo byť nimi kontaktované. Táto komunikácia má byť zabezpečená prostredníctvom digitálnej infraštruktúry digitálnej pracovnej platformy alebo inými rovnako účinnými prostriedkami. Ustanovenie sleduje cieľ posilniť možnosť kolektívneho združovania, výmeny informácií a výkonu práv bez závislosti od vôle platformy.

V odseku 2 sa navrhuje zakotviť požiadavka, aby komunikácia bola súkromná a bezpečná. Digitálna pracovná platforma nesmie pristupovať k týmto kontaktom ani monitorovať ich obsah. Tým sa zabezpečuje ochrana dôvernosti komunikácie a rešpektovanie práva na súkromie, ako aj ochrana osobných údajov v súlade s požiadavkami článku 20 smernice (EÚ) 2024/2831. Vyplýva to aj z požiadavky uvedenej v recitáli 62 smernice (EÚ) 2024/2831, ktorý konkretizuje požiadavku tým, že *„Práca pre platformy je charakterizovaná neexistenciou spoločného pracoviska, na ktorom sa osoby pracujúce pre platformy môžu navzájom spoznať a komunikovať medzi sebou a so svojimi zástupcami, a to aj na účely obrany svojich záujmov vo vzťahu k digitálnej pracovnej platforme. Preto je potrebné vytvoriť v súlade s organizáciou práce digitálnych pracovných platforiem digitálne komunikačné kanály, v rámci ktorých môžu osoby pracujúce pre platformy navzájom súkromne a bezpečne komunikovať a môžu byť kontaktované zástupcami pracovníkov platforiem. Digitálne pracovné platformy by mali takéto komunikačné kanály vytvárať v rámci svojej digitálnej infraštruktúry alebo prostredníctvom podobne účinných prostriedkov, pričom by mali rešpektovať ochranu osobných údajov a zdržať sa prístupu k tejto komunikácii alebo jej monitorovania.“*.

Navrhovaný § 18 tak vytvára právny rámec pre bezpečnú a nezávislú komunikáciu medzi osobami vykonávajúcimi platformovú prácu a ich zástupcami, čo je významný predpoklad výkonu kolektívnych práv a efektívnej ochrany ich záujmov.

K § 19

Navrhované ustanovenie § 19 predstavuje transpozíciu čl. 22 a 23 smernice (EÚ) 2024/2831 a upravuje ochranu osôb vykonávajúcich platformovú prácu v inom ako pracovnoprávnom vzťahu (v odseku 4 aj osôb v pracovnoprávnom vzťahu, ktorých postavenie inak upravuje Zákonník práce) pred nepriaznivých zaobchádzaním, nepriaznivými dôsledkami alebo z dôvodu uplatňovania práv vyplývajúcich z tohto zákona a zo zmluvného vzťahu.

V ods. 1 sa navrhuje zakotviť všeobecnú ochranu osoby vykonávajúcej platformovú prácu v inom ako pracovnoprávnom vzťahu pred akýmkoľvek nepriaznivým zaobchádzaním alebo nepriaznivým dôsledkom zo strany digitálnej pracovnej platformy alebo sprostredkovateľa, ak si uplatní práva alebo právom chránené záujmy vyplývajúce z toho zákona alebo z jej zmluvného vzťahu s digitálnou pracovnou platformou alebo sprostredkovateľom, napr. v podobe podania sťažnosti, podnetu na inšpekciu práce, začatia súdneho konania. Rovnaká ochrana sa vzťahuje aj na zástupcov osôb vykonávajúcich platformovú prácu. Ustanovenie tým napĺňa požiadavku čl. 22 smernice (EÚ) 2024/2831 zabezpečiť ochranu pred nepriaznivým zaobchádzaním (t. j. ide o neodôvodnené rozdielne zaobchádzanie digitálnej pracovnej platformy, ktoré znevýhodňuje osobu na základe určitých skutočností, v tomto prípade z dôvodu uplatnenia práv) alebo nepriaznivými dôsledkami (ktoré znamenajú dopady, ktoré môžu trvať dlhšie, kým sa prejavia – napr. redukcia počtu úloh, pridelenie menej atraktívnych úloh má dopad na stratu príjmu z dôvodu uplatnenia práv).

V odseku 2 sa navrhuje upraviť právo osoby, ktorá sa domnieva, že jej zmluvný vzťah bol skončený alebo že voči nej bolo prijaté opatrenie s rovnocennými účinkami z dôvodu uplatnenia jej práv, požiadať digitálnu pracovnú platformu alebo sprostredkovateľa o riadne písomné odôvodnenie tohto konania. Digitálna pracovná platforma alebo sprostredkovateľ sú povinní poskytnúť odôvodnenie bez zbytočného odkladu. Ide o transpozíciu čl. 23 ods. 2 smernice (EÚ) 2024/2831.

V odseku 3 sa navrhuje zaviesť pravidlo presunu dôkazného bremena v súdnom konaní. Ak osoba vykonávajúca platformovú prácu oznámi súdu skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k skončeniu zmluvného vzťahu alebo k inému opatreniu s rovnocennými účinkami došlo z dôvodu uplatňovania jej práv, digitálna pracovná platforma alebo sprostredkovateľ musia preukázať, že skončenie vzťahu bolo založené na iných dôvodoch. Ustanovenie zodpovedá článku 23 ods. 3 smernice (EÚ) 2024/2831 a nadväzuje na § 13 ods. 9 Zákonníka práce, ktorý je transpozíciou čl. 18 ods. 3 smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii (Ú. v. EÚ L 186, 11.7.2019), na ktorý sa odvoláva aj táto smernica.

V odseku 4 sa navrhuje rozšíriť právo na písomné odôvodnenie aj na platformového zamestnanca a digitálnu pracovnú platformu alebo sprostredkovateľa, ak ide o pracovnoprávny vzťah, a to v prípadoch, keď povinnosť uviesť dôvod skončenia pracovnoprávneho vzťahu nevyplýva zo Zákonníka práce (napr. v prípade skúšobnej doby sa nevyžaduje zdôvodnenie skončenia pracovného pomeru s výnimkou niektorých prípadov – vid'. § 72 ods. 1 Zákonníka práce). Tým sa zabezpečuje súlad s cieľom čl. 23 smernice (EÚ) 2024/2831 chrániť osoby pracujúce pre platformy pred prepustením alebo rovnocennými opatreniami z dôvodu výkonu ich práv.

Navrhovaný § 19 tak vytvára komplexný ochranný mechanizmus proti represívnym

opatreniam voči osobám vykonávajúcim platformovú prácu a ich zástupcom a zabezpečuje účinnú ochranu pred odvetnými opatreniami vrátane procesného presunu dôkazného bremena.

K § 20

Navrhované ustanovenie § 20 predstavuje transpozíciu čl. 3 smernice (EÚ) 2024/2831 a reaguje na osobitnú situáciu, keď digitálna pracovná platforma organizuje platformovú prácu prostredníctvom sprostredkovateľa. Osobitná úprava je nevyhnutná vzhľadom na to, že článok 3 smernice (EÚ) 2024/2831 výslovne vyžaduje, aby osoby pracujúce pre platformy, ktoré majú zmluvný vzťah so sprostredkovateľom, požívali rovnakú úroveň ochrany ako osoby s priamym zmluvným vzťahom s digitálnou pracovnou platformou, a aby členské štáty zaviedli vhodné mechanizmy vrátane systémov spoločnej a nerozdielnej zodpovednosti.

Tomu zodpovedá aj odporúčanie v recitáli 24 smernice (EÚ) 2024/2831, kde je výslovne uvedené, že *„V niektorých prípadoch nemajú osoby pracujúce pre platformy priamy zmluvný vzťah s digitálnou pracovnou platformou, ale sú vo vzťahu so sprostredkovateľom, prostredníctvom ktorého vykonávajú prácu pre platformy. Takýto spôsob organizácie práce pre platformy často vedie k širokej škále rôznych a zložitých viacstranných vzťahov vrátane subdodávateľských reťazcov, ako aj k tomu, že nie sú jasné zodpovednosti digitálnej pracovnej platformy a sprostredkovateľov. Osoby pracujúce pre platformy, ktoré pracujú prostredníctvom sprostredkovateľov, sú vystavené rovnakým rizikám súvisiacim s nesprávnou klasifikáciou ich zamestnaneckého statusu a používaním automatizovaných monitorovacích systémov alebo automatizovaných rozhodovacích systémov ako osoby pracujúce pre platformy, ktoré pracujú priamo pre digitálnu pracovnú platformu. Členské štáty by preto mali stanoviť vhodné opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby podľa tejto smernice osoby pracujúce pre platformy prostredníctvom sprostredkovateľov požívali rovnakú úroveň ochrany ako osoby pracujúce pre platformy, ktoré majú priamy zmluvný vzťah s digitálnou pracovnou platformou. Členské štáty by mali zaviesť vhodné mechanizmy, a to aj vo vhodných prípadoch prostredníctvom systémov spoločnej a nerozdielnej zodpovednosti.“*

Čl. 3 smernice (EÚ) 2024/2831 je všeobecný a preto niektoré podrobnosti je potrebné osobitne upraviť v jednotlivých ustanoveniach návrhu zákona. Osobitná úprava postavenia sprostredkovateľa preto systematicky prechádza celým zákonom a vyplýva z potreby zabezpečiť, aby viacstranné modely organizácie platformovej práce nevedli k zníženiu úrovne ochrany práv osôb vykonávajúcich platformovú prácu, ale aby bola ochrana rovnocenná bez ohľadu na formálne usporiadanie zmluvných vzťahov.

V odseku 1 sa navrhuje zakotviť zásadu rovnosti ochrany [pozn. v zmysle čl. 3 smernice (EÚ) 2024/2831, ako aj návrhu zákona ide o rovnakú úroveň ochrany a nie len o porovnateľnú úroveň ochrany]. Osoba vykonávajúca platformovú prácu na základe zmluvného vzťahu so sprostredkovateľom musí mať rovnaké práva a rovnakú úroveň ochrany ako osoba, ktorá má zmluvný vzťah priamo s digitálnou pracovnou platformou. Zároveň sa ustanovuje povinnosť digitálnej pracovnej platformy a sprostredkovateľa vytvoriť primeraný a účinný mechanizmus na uplatňovanie práv podľa § 6 až 10 návrhu zákona, teda najmä práv súvisiacich s algoritmickým riadením, transparentnosťou, dohľadom a preskúmaním rozhodnutí. Ustanovenie reaguje na skutočnosť, že viacstranné a subdodávateľské štruktúry môžu viesť k nejasnostiam v rozdelení zodpovednosti, čo zdôrazňuje aj recitál 24 smernice (EÚ) 2024/2831.

V odseku 3 sa navrhuje ustanoviť, že za nesplnenie povinností podľa § 6 až 10 vo vzťahu k osobe vykonávajúcej platformovú prácu na základe zmluvného vzťahu so sprostredkovateľom

v prípade neposkytnutia potrebnej súčinnosti zodpovedajú digitálna pracovná platforma a sprostredkovateľ spoločne a nerozdielne. Zavedenie spoločnej a nerozdielnej zodpovednosti je priamou reakciou na požiadavku čl. 3 smernice (EÚ) 2024/2831 zaviesť vhodné mechanizmy, ktoré zabránia oslabeniu ochrany práv v dôsledku viacúrovňového usporiadania zmluvných vzťahov. Cieľom je zabezpečiť, aby sa digitálna pracovná platforma nemohla vyhnúť zodpovednosti tým, že výkon práv a povinností prenesie na sprostredkovateľa, a aby osoba vykonávajúca platformovú prácu nebola vystavená riziku, že sa jej ochrana stratí medzi viacerými subjektmi. Ustanovenie zároveň ponecháva nedotknuté regresné nároky medzi digitálnou pracovnou platformou a sprostredkovateľom podľa osobitných predpisov (ako je napr. Obchodný zákonník), čím sa zachováva vnútorné vyrovnanie zodpovednosti medzi nimi bez toho, aby bola oslabená ochrana dotknutej osoby.

V tejto súvislosti je vhodné odkázať aj na recitál 59 smernice (EÚ) 2024/2831, ktorý osobitne vyzdvihuje špecifický problém prenájmu účtov, úzko súvisiaci s postavením a existenciou subdodávateľských platforiem. Jeho znenie je pre potreby zdôvodnenia úpravy § 20 zákona nasledovné: „*Vo viacerých členských štátoch sa preukázalo využívanie nedeklarovanej práce v rámci dodávateľských platforiem. Táto prax sa vykonáva prostredníctvom prenajatých identít, kedy osoby pracujúce pre platformy s právom pracovať zaregistrujú na digitálnej pracovnej platforme a prenajímajú svoje účty migrantom bez dokladov alebo maloletým osobám. To so sebou prináša nedostatočnú ochranu týchto osôb, vrátane neoprávnene sa zdržiavajúcich štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorých situácia často vedie k obmedzeniu prístupu k spravodlivosti zo strachu z odvetných opatrení alebo rizika vyhostenia. Povinnosti týkajúce sa transparentnosti a pravidiel týkajúce sa sprostredkovateľov stanovené v tejto smernici spolu so smernicou 2009/52/ES výrazne prispievajú k riešeniu problému nedeklarovanej práce v rámci práce pre platformy.*“.

K § 21

Navrhuje sa ustanoviť, že dozor nad dodržiavaním povinností obsiahnutých v § 6 až 10 a nad ukladaním pokút podľa príslušných právnych predpisov vykonáva Úrad na ochranu osobných údajov, ak ide o ochranu osobných údajov. Dozor nad dodržiavaním povinností digitálnej pracovnej platformy a sprostredkovateľa vyplývajúcich z § 13 a 14 je zverený Národnému inšpektorátu práce.

Zároveň sa navrhuje ustanoviť právny základ spolupráce Úradu na ochranu osobných údajov a príslušných inšpektorátov práce a to pri výkone dozoru nad dodržiavaním povinností podľa tohto zákona, a to najmä pri posudzovaní vplyvu automatizovaných monitorovacích systémov alebo automatizovaných rozhodovacích systémov používaných pri platformovej práci.

K § 22

Navrhuje sa upraviť fakultatívna možnosť správneho orgánu uložiť pokutu za nesplnenie povinnosti digitálnou pracovnou platformou alebo sprostredkovateľom podľa § 13 a 14 tohto zákona (napr. za nesplnenie oznamovacej povinnosti o začatí pôsobenia na území SR príslušnému orgánu verejnej moci).

Zároveň sa upravuje postup, že v prípade, ak Národný inšpektorát práce zistí, že došlo k porušeniu povinnosti podľa § 14, tak najskôr vyzve povinného na odstránenie nedostatkov a určí mu na ich odstránenie primeranú lehotu.

Maximálna výška sankcie za nesplnenie povinnosti bude 50 000 eur. Zároveň sa upravujú

kritériá, na ktoré prihliada správny orgán za použitia správnej úvahy pri rozhodovaní o uložení pokuty za správny delikt. Upravuje sa, že príslušný správny orgán (Národný inšpektorát práce) je oprávnený začať správne konanie za nesplnenie povinností vyplývajúcich z § 13 a 14 najneskôr do dvoch rokov odo dňa, kedy k porušeniu povinnosti došlo.

K § 23

Navrhované ustanovenie § 23 predstavuje prechodnú úpravu k právnej domnienke pracovnoprávneho vzťahu podľa § 17 ods. 5 návrhu zákona a reaguje na čl. 5 ods. 6 smernice (EÚ) 2024/2831, ako aj na príslušný recitál 33 smernice (EÚ) 2024/2831 týkajúci sa obmedzeniu retroaktívnych účinkov samotného práva EÚ a práva členského štátu.

V odseku 1 sa navrhuje ustanoviť, že právna domnienka sa na zmluvné vzťahy vzniknuté pred 2. decembrom 2026 uplatní len na obdobie od tohto dátumu. Cieľom je zabezpečiť právnu istotu a vylúčiť spätné pôsobenie právnej domnienky na čase pred 2. decembrom 2026. To znamená, že aj v prípade zmluvných vzťahov, ktoré vznikli pred uvedeným dátumom a k tomuto dátumu trvajú, sa domnienka pracovnoprávneho vzťahu uplatní len na obdobie po nadobudnutí účinnosti tejto právnej úpravy. Nároky týkajúce sa obdobia pred 2. decembrom 2026 sa budú posudzovať podľa právnej úpravy účinnej v danom období (bez aplikácie právnej domnienky). Prechodné ustanovenie tým vyvažuje posilnenie ochrany osôb vykonávajúcich platformovú prácu s princípom právnej istoty a predvídateľnosti právnych vzťahov.

V odsekoch 2 a 3 sa navrhuje ustanoviť termín na splnenie povinností podľa navrhovaného zákona, ak digitálna pracovná platforma alebo sprostredkovateľ už pôsobí na území Slovenskej republiky pred účinnosťou zákona. Príslušné povinnosti podľa navrhovaného § 13 a § 14 ods. 1 si musia digitálna pracovná platforma a sprostredkovateľ, ktorí pôsobia na území SR pred 2. decembrom, splniť do 31. decembra 2026. V prípade, že digitálna pracovná platforma alebo sprostredkovateľ si splní informačnú povinnosť pred 31. decembrom 2026, ale zároveň dôjde k zmene údajov, tak túto zmenu údajov je z povahy veci potrebné aktualizovať bez zbytočného odkladu.

K § 24

Týmto zákonom sa preberá smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/2831 z 23. októbra 2024 o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy, ktorá je uvedená v prílohe.

K čl. II

Z dôvodu zavedenia prednosti osobitného predpisu pred Zákonníkom práce (lex specialis, zásada subsidiarity) sa z hľadiska systematiky do § 3 ods. 2 navrhuje doplniť aj zmienka o platformových zamestnancoch.

K čl. III

K bodu 1

Rozširuje sa vecný rozsah kompetencie inšpektorátov práce vykonávať dozor aj nad dodržiavaním povinností vyplývajúcich zo zákona o práci prostredníctvom digitálnej pracovnej platformy.

K bodu 2

Na účely zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov sa ustanovuje, že digitálna pracovná platforma a sprostredkovateľ podľa osobitného predpisu, ktorým je zákon o práci prostredníctvom digitálnej pracovnej platformy sa na účely výkonu kontroly inšpektorátom práce považuje za zamestnávateľa.

K bodu 3

Úprava upravuje pôsobnosť orgánu inšpekcie práce Ministerstva obrany, čím tak reflektuje na skutočnosť, že súčasne platné znenie zákona č. 25/2025 Z. z. (Stavebný zákon) neobsahuje inštitút „povoľovania stavieb“. Podľa § 21 ods. 6 si totiž dotknutý orgán uplatňuje svoje zákonné oprávnenie v príprave projektovej dokumentácie a v konaniach podľa Stavebného zákona formou záväzného stanoviska alebo doložky súladu.

K bodu 4

V nadväznosti na požiadavku vyplývajúcu z čl. 24 smernice (EÚ) 2024/2831 sa pre Národný inšpektorát práce upravuje kompetencia spolupráce s príslušnými kontrolnými orgánmi iných členských štátov Európskej únie a to vrátane výmeny informácií pri zabezpečovaní dozoru nad dodržiavaním povinností vyplývajúcich zo zákona o práci prostredníctvom digitálnej pracovnej platformy.

K bodu 5

Legislatívno-technická úprava odkazu na relevantné ustanovenia zákona o práci prostredníctvom digitálnej pracovnej platformy.

K bodu 6

Upravuje sa kompetencia inšpektorátu práce oznámiť Národnému inšpektorátu práce zistené skutočnosti z výkonu inšpekcie práce. Uvedené sa upravuje pre prípady, ak sa počas výkonu inšpekcie práce alebo na základe úradnej činnosti zistí, že digitálna pracovná platforma alebo sprostredkovateľ neoznámili začatie svojho pôsobenia na území SR, hoci im táto povinnosť vyplývala z osobitného predpisu (zo zákona o práci prostredníctvom digitálnej pracovnej platformy) Uvedené skutočnosti sa oznamujú pre účely začatia správneho konania podľa § 22 ods. 1 zákona o práci prostredníctvom digitálnej pracovnej platformy.

K bodu 7

K zoznamu predpisov, ktoré vymedzujú ďalšie kompetencie Národného inšpektorátu práce sa dopĺňa aj odkaz na zákon o práci prostredníctvom digitálnej pracovnej platformy. Podľa § 22 ods. 1 bude v správnom konaní o uložení pokuty za porušenie povinnosti podľa § 13 a 14 zákona o práci prostredníctvom digitálnej pracovnej platformy správnym orgánom prvého stupňa Národný inšpektorát práce.

K bodu 8

Upravujú sa pravidlá určenia miestnej príslušnosti inšpektorátu práce na výkon inšpekcie práce

v oblasti platformovej práce a to najmä pre prípady, ak nebude možné určiť miestne príslušný inšpektorát práce podľa doterajších pravidiel, tzn. podľa miesta výkonu práce (pozri napr. Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR 5 Sžk 11/2019 z 27. februára 2020.)

K bodom 9 a 10

Precizácia ustanovenia týkajúceho sa spracovania osobných údajov orgánmi štátnej správy v oblasti inšpekcie práce.

K bodu 11

Doplnenie kompetencie ukladať sankcie za porušenie osobitného predpisu zákona o práci prostredníctvom digitálnej pracovnej platformy.

K bodu 12

Legislatívno-technická úprava v nadväznosti na úpravu v čl. III, bode 6.

K bodu 13

Ide o doplnenie transpozičnej prílohy v súlade s aktuálnym znením Legislatívnych pravidiel vlády Slovenskej republiky.

K čl. IV

Navrhuje sa nastaveniu účinnosti tohto zákona od 1. decembra 2026, t. j. od prvého dňa kalendárneho mesiaca.

K prílohe

Označenie smernice EÚ, ktorá sa preberá týmto zákonom do právneho poriadku Slovenskej republiky.