



STANOVISKO

k návrhu zákona o práci prostredníctvom digitálnej pracovnej platformy a o zmene a doplnení niektorých zákonov

1. Popis návrhu

Cieľom návrhu zákona o práci prostredníctvom digitálnej pracovnej platformy a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „návrh zákona“) je zabezpečiť transpozíciu 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“) a vytvoriť osobitný právny rámec pre výkon práce prostredníctvom digitálnych pracovných platforiem. Obsahom smernice (EÚ) 2024/2831 je zlepšenie pracovných podmienok pre osoby, ktoré vykonávajú platformovú prácu v pracovnoprávnom vzťahu, ako aj pre osoby, ktoré vykonávajú platformovú prácu v inom ako pracovnoprávnom vzťahu. Smernica (EÚ) 2024/2831 a v nadväznosti na to návrh zákona reagujú na dynamický rozvoj zdieľanej ekonomiky a nové formy organizácie práce, ktoré sa realizujú prostredníctvom digitálnych pracovných platforiem a ktorých právne postavenie si vyžaduje jasnú a predvídateľnú úpravu.

Obsahom čl. I je návrh nového zákona, ktorým sa navrhuje upraviť osobitosti platformovej práce v porovnaní s osobitnými predpismi v oblasti pracovnoprávnych vzťahov, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ochrany osobných údajov a predpisov upravujúcich obchodnoprávne a občianskoprávne vzťahy s cieľom zlepšiť pracovné podmienky osôb vykonávajúcich prácu prostredníctvom digitálnych pracovných platforiem, zabezpečiť správne určenie ich právneho postavenia, posilniť transparentnosť a predvídateľnosť výkonu platformovej práce a ustanoviť primerané záruky pri využívaní algoritmickeho riadenia a automatizovaného rozhodovania. Návrh zákona zároveň sleduje cieľ zabezpečiť účinné presadzovanie práv osôb vykonávajúcich platformovú prácu, zlepšiť prístup príslušných orgánov k informáciám potrebným na výkon dohľadu.

V čl. II návrhu zákona sa navrhuje novelizovať zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov s cieľom ustanoviť prednosť osobitného predpisu pred ustanoveniami Zákonníka práce pokiaľ ide o výkon platformovej práce platformovými zamestnancami.

V čl. III návrhu zákona sa navrhuje novelizovať zákon 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 s cieľom doplniť pravidlá týkajúce sa inšpekcie práce pokiaľ ide o výkon platformovej práce platformovými zamestnancami.

2. Stanovisko KOZ SR

KOZ SR si v procese medzirezortného pripomienkového konania (LP/2026/95) neuplatnila pripomienky, z dôvodu, že návrh zákona nadväzoval na zrealizované konzultácie k transpozícii smernice a prezentované znenie zákona. Návrh zákona v znení, ako bol predložený na pripomienkové



konanie sme podporili aj preto, že obsahoval primeranú ochranu pracovníkov platforiem, teda aj osôb vykonávajúcich prácu pre platformy, vrátane práva odborovo sa organizovať a kolektívne vyjednávať.

Na základe pripomienok predložených v medzirezortnom pripomienkovom konaní a ich akceptácie, však došlo k podstatným úpravám návrhu zákona. Z uvedeného dôvodu KOZ SR predkladá k verzii návrhu zákona predloženej na rokovanie HSR SR nasledujúce pripomienky:

- K § 5 – Združovanie osôb vykonávajúcich platformovú prácu v inom ako pracovnoprávnom vzťahu v odborovej organizácii – zásadná pripomienka

Žiadame ponechať § 5 v takom znení, v akom bol predložený v rámci medzirezortného pripomienkového konania – § 5 Združovanie sa v odborovej organizácii a kolektívne vyjednávanie osôb vykonávajúcich platformovú prácu v inom ako pracovnoprávnom vzťahu.

Odôvodnenie:

Návrhom zákona sa umožňuje podľa § 5 odborovo organizovať aj osoby vykonávajúce platformovú prácu v inom ako pracovnoprávnom vzťahu a prostredníctvom odborovej organizácie uplatňovať svoje práva vyplývajúce z tohto zákona z ich zmluvného vzťahu. Pôvodný návrh zákona umožňoval, aby osoby vykonávajúce platformovú prácu v inom ako pracovnoprávnom vzťahu mohli okrem zakladania odborových organizácií, vstupovania do nich, aj kolektívne vyjednávať prostredníctvom odborových organizácií s digitálnou pracovnou platformou alebo so sprostredkovateľom o zlepšení podmienok výkonu platformovej práce.

Osoby vykonávajúce platformovú prácu v prevažnej miere vstupujú do zmluvného vzťahu s platformou formou obchodného styku, preto rozumieme, že vnútroštátna prax v súčasnosti takúto formu kolektívneho vyjednávanía nepozná. Rovnako sme si vedomí toho, že smernica (EÚ) 2024/2831 priamo nevyžaduje umožniť osobám vykonávajúcim platformovú prácu kolektívne vyjednávať a byť pokrytí kolektívnymi zmluvami.

V dôvodovej správe k pôvodnému návrhu zákona však samotné MPSVaR SR rozsiahlo odôvodnilo možnosť kolektívne vyjednávať aj v prípade samostatne zárobkovo činných osôb a okrem iného uviedlo, že „konanie samostatne zárobkovo činných osôb v oblasti kolektívneho vyjednávanía (kolektívnych zmlúv) nebude Komisia považovať za porušenie pravidiel hospodárskej súťaže“, a to aj v kontexte práce pre digitálne pracovné platformy (Európska komisia (2022/C 374/02), Oznámenie Komisie „Usmernenia o uplatňovaní práva Únie v oblasti hospodárskej súťaže na kolektívne zmluvy týkajúce sa pracovných podmienok samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov“). Ďalej sa uvádzalo, že „Komisia tak nadväzuje na nové trendy v členských štátoch EÚ, ktoré sú ovplyvnené novými spôsobmi vykonávania práce ale aj na posuny vo vnímaní postavenia samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov v podobnom postavení ako sú zamestnanci pokiaľ ide o presadzovanie si svojich práv ako kolektívu“. Samotné MPSVaR SR si v procese predloženia návrhu zákona do legislatívneho procesu uvedomovalo zmenenú realitu, tak na trhu práce, ako aj v oblasti nových pracovných pozícií, ktoré sú na rozhraní medzi klasickým pracovným vzťahom a podnikaním. MPSVaR SR ďalej uviedlo, že „posun v tejto oblasti na úrovni EÚ možno vidieť aj v tom, že hoci ide aj o iné ako pracovnoprávne vzťahy, samotná smernica EÚ 2024/2831 už ustanovuje dodatočné pravidlá nie úplne vlastné občianskoprávnym a obchodnoprávnym vzťahom



(napr. právo na zdôvodnenie ukončenia právneho vzťahu, právo na zdôvodnenie rozhodnutí a ich preskúmanie). Navrhované ustanovenie § 5 teda plne zapadá do tohto kontextu, že sa formujú nové pravidlá pre túto kategóriu osôb.“

Upustením od zámeru umožniť uzatvárať prvé kolektívne zmluvy v tejto oblasti (v niektorých členských štátoch EÚ už dochádza k uzatváraniu takýchto kolektívnych zmlúv) s cieľom zlepšiť pracovné podmienky platformových pracovníkov, sa konzervuje súčasný stav a nereflektuje sa na zmenenú realitu vykonávania práce, nové trendy a formy zamestnávania.

KOZ SR je presvedčená, že nové formy práce by mali vytvárať porovnateľné pracovné podmienky s rovnakými právami, povinnosťami a úrovňou ochrany pre všetkých pracovníkov bez ohľadu na zmluvný vzťah. Práce pre platformy napriek tomu, že majú často vzťahy nastavené formou obchodného styku, nie sú z nášho pohľadu typicky obchodným vzťahom a pracovník nie je typickým podnikateľom, a tak by sa malo pristupovať aj k ich nastaveniu a parametrom pracovného prostredia. Dokazuje to fakt, že práca pre platformy je v podmienkach Slovenska najviac rozšírená v službách osobnej dopravy a doručovania tovarov a častokrát vykonávaná aj popri inom hlavnom zamestnaní. Prax na Slovensku navyše ukazuje, že pracovníci majú obmedzené možnosti na individuálne vyjednanie pracovných podmienok (najmä zmluvnej odmeny). Kolektívne vyjednávanie považujeme za dobrý nástroj regulácie prostredia a nastavenie férových konkurenčných podmienok.

Navrhované znenie § 5 ponecháva pre osoby vykonávajúce platformovú prácu v inom ako pracovnoprávnom vzťahu len možnosť združovať sa v odborovej organizácii. Odborovej organizácii sa umožňuje len oslovovať potencionálnych členov s primeraným uplatnením § 230b Zákonníka práce a osobám vykonávajúcim platformovú prácu v inom ako pracovnoprávnom vzťahu prostredníctvom odborovej organizácie uplatňovať svoje práva vyplývajúce z tohto zákona a z ich zmluvného vzťahu. Takto nastavené možnosti považujeme za nedostatočné na dosiahnutie kvalitatívne lepšieho pracovného prostredia a efektívnu ochranu práv pracovníkov prostredníctvom odborových organizácií.

- K § 11 – Osobitné ustanovenia vo vzťahu k bezpečnosti a ochrane zdravia pri výkone platformovej práce – zásadná pripomienka

Žiadame ponechať § 11 v takom znení, v akom bol predložený v rámci medzirezortného pripomienkového konania – § 11 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri výkone platformovej práce.

Odôvodnenie:

V pôvodnom znení § 11 predloženom v medzirezortnom pripomienkovom konaní sa ukladala všeobecná zodpovednosť (povinnosť vyhodnocovať riziká) digitálnej platformy za bezpečnosť a ochranu zdravia pri výkone platformovej práce vo vzťahu k automatizovaným monitorovacím systémom a automatizovaným rozhodovacím systémom. Taktiež sa ukladala spoločná zodpovednosť digitálnej pracovnej platformy a sprostredkovateľa za bezpečnosť a ochranu zdravia osôb vykonávajúcich platformovú prácu pri výkone platformovej práce.

Rozumieme, že osoby vykonávajúce platformovú prácu v prevažnej miere vstupujú do zmluvného vzťahu s platformou formou obchodného styku, čo znamená, že v súlade s vnútroštátnou praxou sa na samostatne zárobkovo činné osoby uplatňuje zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v inom rozsahu ako na zamestnancov. Rovnako sme si vedomí toho, že smernica (EÚ) 2024/2831



priamo nerozširuje povinnosti digitálnych platforiem v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, okrem zamestnancov aj na osoby vykonávajúce platformovú prácu.

Napriek uvedenému sme presvedčení, že bezpečnosť a ochrana zdravia pri výkone platformovej práce v súvislosti s automatizovanými monitorovacími a rozhodovacími systémami by mala byť rozšírená aj na osoby vykonávajúce platformovú prácu bez ohľadu na formu zmluvného vzťahu, najmä ak vykonávajú prácu samostatne a nemajú zamestnancov. Napriek nastavenému obchodnému vzťahu, osoby vykonávajú prácu prevažne len pre jednu platformu, s neobmedzeným pracovným časom a stanovenou odmenou, ktorá ich však často motivuje k neúmernému rozsahu pracovného času, čo môže mať negatívny dopad na zdravie pracovníka, ale aj zákazníka a okolie. Prácu pre platformy vykonávajú osoby vo forme samostatne zárobkovej činnosti z dôvodu neexistencie inej vhodnej flexibilnej formy zamestnania, resp. privyrobenia si. Výkon práce formou živnosti (prípadne jednoosobovej s. r. o.), preto nemožno vnímať ako typickú podnikateľskú činnosť. Napríklad v službách osobnej dopravy by algoritmičné riadenie mohlo zabezpečiť dodržiavanie primeraných (prípadne zákonných) prestávok na odpočinok, ktoré by mali byť rovnako stanovené pre zamestnancov aj pre samostatne zárobkovo činné osoby.

Takto navrhovanou úpravou sa konzervuje súčasný stav, kedy sa na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci prihliada len v prípade „štandardných“ zamestnancov, pritom slovenská prax ukazuje problematickú ochranu v prípade samostatne zárobkovo činných osôb – absencia štátnej ochrany, nedostupné (drahé) komerčné úrazové poistenie, nedôsledne dodržiavanie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci pri samozamestnaní s fatálnymi dôsledkami.

- K § 20 ods. 3 – Spolupráca digitálnej pracovnej platformy a sprostredkovateľa pri ochrane práv osôb vykonávajúcich platformovú prácu – zásadná pripomienka

Žiadame v § 20 ods. 3 v prvej vete nahradiť „§ 6 až 10“ za „§ 6 až 11“.

Odôvodnenie:

§ 20 hovorí o povinnosti poskytnúť si potrebnú vzájomnú súčinnosť medzi digitálnou pracovnou platformou a sprostredkovateľom na zabezpečenie práv osoby vykonávajúcej platformovú prácu v zmluvnom vzťahu so sprostredkovateľom vyplývajúcich z tohto zákona. V § 20 ods. 1 sa jasne špecifikuje uplatnenie práva osoby vykonávajúcej platformovú prácu na základe zmluvného vzťahu so sprostredkovateľom podľa § 6 až 11.

Požadujeme, aby rovnako v § 20 ods. 3 bola spoločná zodpovednosť digitálnej platformy a sprostredkovateľa za nesplnenie povinností podľa § 6 až 11, teda vrátene otázok bezpečnosti a ochrany zdravia pri výkone platformovej práce (§ 11).

V samotnom odôvodnení k § 20 MPSVaR uvádza, že sa ním transponuje článok 3 smernice (EÚ) 2024/2831, ktorý stanovuje, že ak digitálna pracovná platforma využíva sprostredkovateľov, na osoby pracujúce pre platformy, ktoré majú zmluvný vzťah so sprostredkovateľom, sa musí vzťahovať rovnaká úroveň ochrany poskytovaná podľa tejto smernice, ako na osoby, ktoré majú priamy zmluvný vzťah s digitálnou pracovnou platformou. Cieľom § 20 ods. 3 je, aby sa digitálna pracovná platforma nemohla vyhnúť zodpovednosti tým, že výkon práv a povinností prenesie na sprostredkovateľa a tým sa ochrana osoby stratí medzi viacerými subjektmi. Toto podľa nášho názoru musí platiť aj pre otázky



bezpečnosti a ochrany zdravia pri výkone platformovej práce. Rozsah práv podľa § 6 až 11 bol aj v pôvodnom znení zákona predloženého do medzirezortného pripomienkového konania.

- K čl. III, bod 3 – obyčajná pripomienka

Upozorňujeme, že v čl. III bod 3 sa novelizuje zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v nesúvisiacej veci, pričom predkladacia správa ani dôvodová správa – všeobecná časť na uvedenú skutočnosť nereflektuje. Navrhovanou úpravou sa upravuje pôsobnosť inšpekcie práce Ministerstva obrany. Navrhované znenie považujeme nad rámec predloženej právnej úpravy, pričom ustanovenie bolo doplnené na základe uplatnenej obyčajnej pripomienky Ministerstva obrany SR. Zo sprievodných materiálov k návrhu zákona, by malo byť zrejmé, že navrhovanou úpravou sa upravuje aj táto nesúvisiaca oblasť.

3. Závery a odporúčania

KOZ SR odporúča predložený návrh zákona na ďalšie legislatívne konanie až po zapracovaní vznesených zásadných pripomienok.