



Primerjalnopravna analiza pravice samozaposlenih do kolektivnega dogovarjanja¹

Aljoša Polajžar*

UDK: 331.105.4:331.105.5:349.2

Povzetek: Avtor obravnava primerjalnopravne vidike (nacionalnih ureditev Nemčije, Španije in Francije) pravice samozaposlenih do kolektivnega dogovarjanja. Avtor ugotavlja, da so sistemi, ki urejajo uresničevanje pravice samozaposlenih do kolektivnega dogovarjanja med državami različni. Ni torej nujno, da bodo samozaposleni svojo pravico do kolektivnega dogovarjanja uresničevali po enakem pravnem sistemu (oziroma v identični pravno konceptualni obliki) kot delavci v delovnem razmerju. Na področju oblikovanja sistema kolektivnega dogovarjanja samozaposlenih so torej ključne odločitve nacionalnega zakonodajalca.

Ključne besede: osebna veljavnost kolektivnih pogodb, platformni delavci, pravica do kolektivnega dogovarjanja, samozaposleni, reprezentativnost sindikatov

Comparative Analysis of the Right of Self-Employed Persons to Collective Bargaining

Abstract: The author examines comparative legal aspects (from Germany, Spain, and France) of the right of self-employed persons to collective bargaining. The author concludes that the systems governing the exercise of the right of self-employed persons to collective bargaining vary between the legal orders. It is therefore not necessarily the case that

¹ Prispevek temelji na doktorski disertaciji »Kolektivne delavske pravice platformnih delavcev«, ki jo je avtor zagovarjal septembra 2024.

* Aljoša Polajžar, doktor pravnih znanosti, docent na Pravni fakulteti Univerze v Mariboru.
aljosa.polajzar@um.si
Aljoša Polajžar, PhD, Assistant Professor at the Faculty of Law, University of Maribor.

self-employed persons will exercise their right to collective bargaining under the same legal regime (meaning, in an identical legal-conceptual form) as employees in an employment relationship. The decisions of national legislators are therefore crucial in the development of a collective bargaining system for self-employed persons.

Key words: *personal validity of collective agreements, platform workers, right to collective bargaining, self-employed workers, trade union representativeness*

1. UVOD

Vprašanje osebnega dometa pravice do kolektivnega dogovarjanja je pomembno vprašanje evropskega in primerjalnega delovnega prava. V okviru novih oblik dela (vključno s platformnim delom) je dostop do teh pravic pogosto otežen, med drugim zaradi nejasnega zaposlitvenega statusa delavcev in ozke povezave dostopa do kolektivnih delavskih pravic s pojmom delavca v delovnem razmerju. Zlasti z vidika ovir s področja konkurenčnega prava² je na EU ravni prišlo do nekaterih pozitivnih sprememb (sprejetje Smernic o uporabi konkurenčnega prava EU za kolektivne pogodbe v zvezi z delovnimi pogoji samozaposlenih oseb brez zaposlenih). Kljub temu pa je treba poudariti, da zgolj reševanje ovir s področja konkurenčnega prava ni dovolj, saj je ključno tudi oblikovanje ostalih nacionalnih pravnih rešitev (podlag), ki omogočajo učinkovito uresničevanje pravice do kolektivnega dogovarjanja s strani samozaposlenih.

Namen predmetnega prispevka je obravnavati primerjalnopravnih ureditev Nemčije, Španije in Francije, ki se nanašajo na sistem uresničevanja pravice do kolektivnega dogovarjanja samozaposlenih oseb. Posledično v okviru predmetnega prispevka ne bom obravnaval predmetne problematike v okviru slovenske pravne ureditve.

² Navedena problematika (konkurenčnopravnih ovir) je bila že obširno obravnavana v okviru slovenske pravne doktrine, kjer so bile tudi podrobno obravnavane ključne sodne odločitve s tega področja. Glej, med drugim: Kresal Šoltes v Kresal Šoltes et al. (ur.), 2020, str. 36-38; Kresal Šoltes, 2011, str. 136-138; Kresal Šoltes, 2018, str. 260-261; Kresal v Waas et al. (ur.), 2021.

2. NEMČIJA

Nemčija z 12.a členom *Tarifvertragsgesetz* (TVG) tudi delavcem podobnim osebam (*Arbeitnehmerähnliche Personen*) omogoča kolektivno dogovarjanje ter sklepanje kolektivnih pogodb (*Tarifvertrag*) po TVG.³ TVG v 12.a členu določa, da se določbe tega zakona smiselno uporabljajo za delavcem podobne osebe. To so osebe, ki so ekonomsko odvisne in primerljivo z delavcem potrebujejo socialno zaščito, če za druge osebe na podlagi podjemne pogodbe (*Werkvertrag*) ali službene pogodbe (*Dienstvertrag*), opravljajo dogovorjene storitve (delo) osebno in v glavnem brez sodelovanja delavcev.⁴

Smiselna uporaba pomeni, da se lahko s kolektivnimi pogodbami (*Tarifvertrag*) sklenjenimi po TVG (z enakimi normativnimi pravnimi učinki kot za delavce v delovnem razmerju) ureja tudi delovne pogoje oseb, ki se skladno z v nadaljevanju navedenimi pogoji štejejo za »delavcem podobne osebe«.⁵ Kolektivne pogodbe tako lahko sklepajo sindikati kot stranka na strani delavcev in/ali delavcem podobnih oseb.⁶ Pri čemer ima tudi po nemškem pravu (tako kot v Sloveniji) kolektivna pogodba dvojno naravo, saj nima zgolj pogodbenih *inter partes* učinkov med strankama kolektivne pogodbe, ampak določila kolektivne pogodbe, ki urejajo vsebino pravic in obveznosti iz delovnega razmerja, tudi prisilnopravno in neposredno (normativno) učinkujejo na vsa delovna razmerja, ki sodijo na področje uporabe kolektivne pogodbe.⁷

V tem kontekstu *Seifert* nadalje izpostavlja, da navedeni omejeni domet 12.a člena TVG ne pomeni, da preostale ekonomsko odvisne samozaposlene osebe ne morejo uresničevati svoje pravice do kolektivnega dogovarjanja. Kot izpostavlja *Seifert*, pravica ekonomsko odvisnih samozaposlenih oseb (ki jih ne zajemajo omejitve konkurenčnega prava) do kolektivnega dogovarjanja (*Kollektivverhandlungen*) pomeni, da slednji pri sklepanju kolektivnih sporazumov (*Kollektivverträge*) niso omejeni zgolj na zakonsko predvidene oblike kolektivnih pogodb (predvsem t.i. »*Tarifvertrag*«, ki se sklepa na podlagi določb TVG in ima normativni učinek). Slednje bi namreč pomenilo, da bi za

³ Glej Schlachter, 2019, str. 233–235; Tičar in Bagari, 2019, str. 163–165.

⁴ Glej: Senčur Peček, 2011, str. 165

⁵ Franzen v: Müller-Glöge et al. (ur.), 2022, točka 10; Brameshuber v: Miranda Boto et al. (ur.), 2022, str. 241.

⁶ Schlachter, 2019, str. 236.

⁷ Glej Wass v: Liukkunen (ur.), 2019, str. 287, 291.

tiste ekonomsko odvisne samozaposlene osebe, ki ne izpolnjujejo pogojev za kategorijo »delavcem podobne osebe« po 12.a členu TVG (za kar Seifert izrecno izpostavi, da lahko gre denimo pri platformnih delavcih), njihova pravica do kolektivnega dogovarjanja po mednarodnem pravu ostala zgolj mrtva črka na papirju (*lettre morte*). Izrecna zakonska regulacija (npr. posebnih oblik kolektivnih sporazumov (*Kollektivvertragstypus*) za ekonomsko odvisne osebe) ni nujni pogoj za uresničevanje njihove pravice do kolektivnega dogovarjanja (ni namreč omejenosti zgolj na zakonsko predvidene oblike).⁸

Prav tako Bayreuther glede tovrstnih alternativnih oblik kolektivnih sporazumov (*Kollektivvereinbarungen*), ki so sklenjeni izven dometa TVG, poudarja, da so rezultat avtonomije volje pogodbenih strank ter da zanje ni predvidenih posebnih zakonskih omejitev (z izjemo možne problematike kršitve konkurenčnega prava)⁹. Je pa dejstvo, da tovrstni kolektivni sporazumi nimajo neposrednega (zavezujočega) prisilnopravnega učinka na posamezna individualna pogodbena razmerja (tako kot jih imajo kolektivne pogodbe, ki se sklepajo po TVG). Na posamezno pogodbeno razmerje lahko kolektivni sporazum neposredno učinkuje v primeru, če je posamezna samozaposlena oseba (skladno s splošnimi pravili civilnega prava, 164. členom *Bürgerliches Gesetzbuch* (BGB) itd.) združenje (sindikato) pooblastila, da lahko v njegovem imenu sklene predmetni kolektivni sporazum. Do zavezujočih učinkov vsebine kolektivnega sporazuma (na posamično pogodbeno razmerje) pa pride tudi v primeru, ko stranki (individualne) pogodbe z dogovorom posebej inkorporirata določbe kolektivnega sporazuma v njuno pogodbo. Vendar pa je problem odsotnosti prisilnega normativnega učinka (v smislu TVG) v tem, da lahko pogodbeni stranki v individualni pogodbi s posebnim dogovorom kadarkoli tudi odstopita od standardov, dogovorjenih v kolektivnem sporazumu (dosežen dogovor

⁸ Seifert, 2022, str. 126.

⁹ Bayreuther, 2018, str. 72. Za več o oblikah in primerih drugih vrst kolektivnih sporazumov (izven dometa TVG) glej Bayreuther, 2018, str. 72–74; Bayreuther, 2019, str. 5–6; in Seifert, 2022, str. 33–34; 124–125. Tudi preostali kolektivni dogovori (čeprav niso neposredno prisilno zavezujoči v smislu kolektivnih pogodb po TVG) lahko predstavljajo prepovedan kartelni dogovor iz vidika konkurenčnega prava, saj kljub temu vplivajo na določitev cene storitev (oziroma drugih pogojev poslovanja) ponudnikov na trgu. PDEU v 101. členu namreč prepoveduje vse sporazume med podjetji (in usklajena ravnanja podjetij), ki neposredno ali posredno določajo nakupne ali prodajne cene ali druge pogoje poslovanja (glej Seifert, 2022, str. 56–60). V tem oziru je tako ključna določitev dometa konkurenčnopravnih omejitev kolektivnega dogovarjanja samozaposlenih oseb (po pravu EU). O tem glej tudi Bayreuther, 2018, str. 90–93, 114–115; in Seifert, 2022, str. 127–128.

kasneje spremenita ipd.). Slednje je še posebej problematično ob upoštevanju neravnovesja moči med pogodbenima strankama¹⁰.

3. ŠPANIJA

Posebnost španske pravne ureditve je celovita ureditev položaja samozaposlenih oseb (tudi njihovih kolektivnih pravic) v okviru specialnega Zakona o samozaposlenih osebah (esp. *Estatuto del trabajo autónomo*).¹¹ Zakon naslavlja tudi posebno podkategorijo teh oseb – ekonomsko odvisne samozaposlene osebe (TRADE – špa. *trabajador autónomo económicamente dependiente*). Pri čemer se nekatere določbe tega zakona uporabljajo samo za ekonomsko odvisne samozaposlene osebe (TRADE), nekatere pa za širši krog zajetih samozaposlenih oseb.¹² Skladno s prvim odstavkom 1. člena Zakona o samozaposlenih osebah se zakon uporablja za fizične osebe, ki običajno, osebno in neposredno za svoj račun ter izven sfere organizacije drugega, opravljajo pridobitno dejavnost z namenom ustvarjanja dobička – ne glede na to ali zaposlujejo delavce.¹³

V 3. poglavju Zakona o samozaposlenih osebah pa so predpisane določbe, ki veljajo samo za ekonomsko odvisne samozaposlene osebe (TRADE). 11. člen predmetnega zakona opredeljuje pojem ekonomsko odvisne samozaposlene osebe kot osebe, ki običajno, osebno, neposredno in pretežno opravlja gospodarsko ali poklicno dejavnost za eno fizično ali pravno osebo, imenovano naročnik, od katere je ekonomsko odvisna, ker od nje prejema najmanj 75 % dohodka iz dela (dejavnosti). Za pridobitev statusa ekonomsko odvisne samozaposlene osebe pa mora oseba izpolnjevati še sledeče pogoje: a) nima zaposlenih (ne nastopa kot delodajalec) oziroma pogodbeno ne prenaša izvajanje dejavnosti (dela) na podizvajalce – tako v zvezi z deli, ki jih izvaja za naročnika, od katerega je ekonomsko odvisna, kot v zvezi z deli, ki jih opravlja za druge stranke¹⁴; b) svojega dela (dejavnosti) ne sme opravljati na nediferenciran

¹⁰ Bayreuther, 2018, str. 75–76, 111–112.

¹¹ O španski ureditvi glej Todolí-Signes, 2019; Tičar in Bagari, 2019, str. 159–163.

¹² Garcia-Munoz Alhambra, v: Waas et al. (ur.), 2021, str. 235.

¹³ Glej Todolí-Signes, 2019, str. 257–258.

¹⁴ Zakon sicer določa izjeme od tega pravila, saj je v določenih okoliščinah dopuščena zaposlitev enega delavca (v času tvegane nosečnosti, dojenja, skrbi za otroke mlajše od sedmih let ali skrbi za drugega družinskega člana, ki je nezmožen za delo ali invalid) (Tičar in Bagari, 2019, str. 160). Za več glej 11. člen Zakona o samozaposlenih osebah ter Garcia-Munoz Alhambra, v: Waas et al. (ur.), 2021, str. 235.

način z delavci, ki so v delovnem razmerju pri naročniku; c) imeti mora lastno proizvodno infrastrukturo ter sredstva, ki so potrebna za opravljanje dejavnosti – in ki so neodvisna od infrastrukture ter sredstev naročnika (kadar so slednja ekonomsko pomembna za navedeno dejavnost); d) svojo dejavnost mora izvajati z lastnimi organizacijskimi merili – z izjemo tehničnih navodil za izvedbo del, ki jih lahko prejme od svojega naročnika; ter e) prejema plačilo za delo v odvisnosti od rezultata dela in opravlja delo na lastno odgovornost in na svoj račun (drugi odstavek 11. člena Zakona o samozaposlenih osebah).¹⁵

Z vidika pravice do kolektivnega dogovarjanja je pomembno, da drugi odstavek 3. člena Zakona o samozaposlenih osebah določa, da so »sporazumi v poklicnem interesu« (špa. *acuerdos de interés profesional*) poseben pravni vir za urejanje pravnega položaja ekonomsko odvisnih samozaposlenih oseb.¹⁶ V primeru, ko pogodbeni stranki tovrsten sporazum zavezuje, je vsaka določba v individualni pogodbi, ki je v nasprotju s sporazumom v poklicnem interesu, nična (drugi odstavek 3. člena Zakona o samozaposlenih osebah).

Podrobneje omenjeni pravni vir ureja še 13. člen Zakona o samozaposlenih osebah, ki določa, da so »sporazumi v poklicnem interesu« sklenjeni med združenji ali sindikati, ki zastopajo ekonomsko odvisne samozaposlene osebe, in naročniki, za katere opravljajo dejavnost. V teh sporazumih se lahko določijo pogoji glede načina, časa in kraja opravljanja dela ter drugi splošni pogodbeni pogoji. V vsakem primeru morajo »sporazumi v poklicnem interesu« upoštevati omejitve in pogoje, določene v konkurenčnem pravu (prvi odstavek 13. člena Zakona o samozaposlenih osebah).¹⁷ Pomembno je tudi, da zakon določa, da se ti sporazumi sklenejo v skladu s splošnimi pravili civilnega prava. Osebna veljavnost takšnih sporazumov je omejena na stranke podpisnice in na člane

¹⁵ Glej tudi Pérez del Prado v: Miranda Boto et al. (ur.), 2022, str. 184; in Tičar, 2012, str. 229).

¹⁶ Gre za institut, ki predstavlja posebno obliko kolektivnega dogovarjanja samo za ekonomsko odvisne samozaposlene osebe (TRADE). Preostale samozaposlene osebe ta institut ne zajema (glej Todoli-Signes, 2019, str. 265). To izhaja tudi iz besedila b. točke drugega odstavka 19. člena Zakona o samozaposlenih osebah, ki izrecno navaja, da imajo v okviru združenj, ki zastopajo interese samozaposlenih oseb, včlanjene ekonomsko odvisne samozaposlene osebe pravico do sklepanja sporazumov v poklicnem interesu – medtem ko se preostale naštetje kolektivne pravice v tem členu nanašajo na vse samozaposlene osebe, ki jih zajema ta zakon.

¹⁷ Kot navaja *Todoli Signes* za zdaj še ni sodne ali upravne (pristojnih organov za varstvo konkurence) prakse, ki bi obravnavala morebitno problematiko konkurenčnopravnih omejitev sklenjenih sporazumov v poklicnem interesu (Todoli Signes, 2019, str. 266).

združenj samozaposlenih oseb ali sindikatov podpisnikov, ki so v to izrecno privolili (četrti odstavek 13. člena Zakona o samozaposlenih osebah).¹⁸

V tem kontekstu španska teorija še posebej poudarja, da iz predmetne določbe Zakona o samozaposlenih osebah izhaja, da zgolj članstvo ekonomsko odvisne samozaposlene osebe v združenju, ki je sporazum podpisalo, še ni podlaga za učinkovanje sporazuma v poklicnem interesu v konkretnem pogodbenem razmerju te samozaposlene osebe z naročnikom. Ob članstvu v združenju bo sklenjen sporazum za pogodbeno razmerje določene samozaposlene osebe imel pravne učinke zgolj v primeru, ko le-ta za to poda izrecno soglasje. Pri čemer pa zakon izrecno ne določa na kakšen način in kdaj mora biti podano predmetno soglasje¹⁹.

Tako tudi iz preambule Zakona o samozaposlenih osebah izhaja, da posebni »sporazumi v poklicnem interesu« (uvedeni v 13. členu) ne pomenijo vpeljave sistema kolektivnega dogovarjanja (ki velja za delavce v delovnem razmerju) za ekonomsko odvisne samozaposlene osebe. Predmetni sporazumi ne pomenijo posega v temeljno načelo avtonomije volje pogodbenih strank, ki velja v razmerju med samozaposleno osebo in njegovim naročnikom. Gre zgolj za priznanje možnosti sklepanja sporazumov, ki presegajo individualni domet, vendar še zmeraj osebno zavezujejo zgolj stranke, ki so podpisale tak sporazum (Točka III preambule Zakona o samozaposlenih osebah)²⁰. Podobno tudi *Garcia-Munoz Alhambra* navaja, da gre pri sporazumih v poklicnem interesu za *sui generis* sistem kolektivnega dogovarjanja (samo za ekonomsko odvisne samozaposlene osebe), ki je ločen od sistema kolektivnih pogodb za delavce, ki je urejen v Zakonu o statutu delavcev. Za te sporazume se ne uporabljajo pravila delovnega prava, ki veljajo za kolektivne pogodbe delavcev, ampak se uporabljajo splošna pravila civilnega prava.²¹

¹⁸ Glej tudi Garcia-Munoz Alhambra, v: Waas et. al (ur.), 2021, str. 240; Tičar in Bagari, 2019, str. 162; in Todoli Signes, 2019, str. 265.

¹⁹ Garcia-Munoz Alhambra, v: Waas et. al (ur.), 2021, str. 241–242; in Todoli Signes, 2019, str. 265. V tej luči *Garcia-Munoz Alhambra* navaja še, da se tudi skladno s splošnimi pravili španskega civilnega prava za učinkovanje sklenjene pogodbe za tretjo osebo, ki ni podpisnik te pogodbe, zahteva izrecno soglasje te tretje osebe. Garcia-Munoz Alhambra, v: Waas et. al (ur.), 2021, str. 241–242).

²⁰ Oziroma članice združenj podpisnic, ki so v to izrecno privolile (glej Fita Ortega v: Carinci et al. (ur.), 2021, str. 118; Todoli-Signes, 2019, str. 265; Garcia-Munoz Alhambra, v: Waas et. al (ur.), 2021, str. 240–242).

²¹ Garcia-Munoz Alhambra, v: Waas et. al (ur.), 2021, str. 246.

Prav omejitev veljavnosti sporazuma v poklicnem interesu zgolj na podpisnike oziroma na člane združenj, ki so v to izrecno privolili, je pomembna razlika predmetnih sporazumov napram kolektivnim pogodbam za delavce v delovnem razmerju (ki se sklepajo skladno s pravili Zakona o statutu delavcev). Slednje lahko imajo v določenih primerih tudi splošno ali razširjeno veljavnost (učinki *erga omnes*) ter ne veljajo zgolj za delavce, ki so člani sindikatov podpisnikov. Posledično (zaradi omejene osebne veljavnosti sporazumov) za ekonomsko odvisne samozaposlene osebe niso predvidena pravila, ki bi urejala reprezentativnost združenj – vsaj ne v kontekstu sklenitve in učinkov sporazumov v poklicnem interesu. Status reprezentativnosti je namreč povezan zgolj z nekaterimi vidiki institucionalnega (državnega) zastopanja interesov ekonomsko odvisnih samozaposlenih delavcev.²²

4. FRANCIJA

Posebnost francoske ureditve je, da je v Zakoniku o delu (*Code du travail*) urejen sistem kolektivnih delavskih pravic samozaposlenih platformnih delavcev s specialnimi pravnimi pravili.²³

Francija v svojem Zakoniku o delu v 7. delu ureja specialna pravila za določene poklice in vrste opravljanja dela. V posebnem razdelku je specialno urejen položaj »samozaposlenih delavcev« (*travailleurs indépendants*), ki pri opravljanju svoje pridobitne dejavnosti uporabljajo eno ali več »digitalnih platform za povezovanje«²⁴, pri čemer slednje opredeljujejo karakteristike ponujene storitve ter določajo ceno storitve (člena L7341-1 in L7342-1 Zakonika o delu). V razdelku so specialno normirane tudi kolektive delavske pravice teh oseb, pri čemer se velik del določb nanaša samo na platformne delavce, ki opravljajo delo kot vozniki prevoznega sredstva ali kot dostavljavci blaga.²⁵

V posebnem podpoglavju pa je podrobno reguliran socialni dialog (na ravni dejavnosti) med platformami in samozaposlenimi platformnimi delavci. S specialnimi pravili je konkretizirana pravica platformnih delavcev do svobode združevanja (reprezentativnost združenj na strani delavcev in platform, varstvo delavskih

²² Garcia-Munoz Alhambra v: Waas et. al (ur.), 2021, str. 240–242.

²³ Glej Dockčs, 2019, str. 222.

²⁴ O pojmu »digitalne platforme za povezovanje« glej Kessler v: Waas et al. (ur.), 2021, str. 117.

²⁵ Glej Kessler v: Waas, 2021, str. 117.

predstavnikov itd.), kolektivnega dogovarjanja (razširjena veljavnost kolektivnega sporazuma, potek kolektivnih pogajanj itd.) ter vloge države v tem socialnem dialogu (ustanovitev posebnega javnopravnega organa za »Socialna razmerja v okviru digitalnih platform za delo« (L'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi))²⁶. Ta posebna ureditev pa velja zgolj za samozaposlene platformne delavce, ki opravljajo delo v dejavnosti prevoza (kot vozniki) ali v dejavnosti dostave blaga z dvo ali trokolesnimi prevoznimi sredstvi (ne glede na to, ali so motorizirana) (člen L7343-1 Zakonika o delu).

Nadalje Zakonik o delu v L7343-3. členu (kumulativno) določa tudi pogoje za reprezentativnost združenj, ki zastopajo platformne delavce, na ravni dejavnosti. Pogoji obsegajo, med drugim: neodvisnost, transparentnost financiranja, predhodno delovanje združenja na tem področju za najmanj eno leto, ter prejem vsaj 8 % oddanih glasov platformnih delavcev na organiziranem glasovanju za meritev obsega zastopanosti posameznega združenja na ravni določene dejavnosti. Skladno z L7343-4. členom Zakonika o delu je seznam reprezentativnih združenj na ravni dejavnosti (za območje države) voden s strani organa za Socialna razmerja v okviru digitalnih platform za delo.

Nadalje je s specialnimi pravili urejeno področje sklepanja posebnih kolektivnih sporazumov na ravni dejavnosti, ki se sklepajo med enim ali več reprezentativnimi združenji (v tej dejavnosti) na strani platformnih delavcev ter med enim ali več reprezentativnimi združenji (v tej dejavnosti) na strani platform. Vsebina kolektivnih sporazumov se lahko nanaša na vsa vprašanja v zvezi z delovnimi pogoji, višino plačila itd. Za veljavnost kolektivnega sporazuma na ravni dejavnosti je zahtevano, da so reprezentativna združenja podpisniki na strani delavcev prejeli vsaj 30 % glasov platformnih delavcev (od vseh oddanih glasov za reprezentativna združenja, ne glede na število volivcev) na organiziranem glasovanju za meritev obsega zastopanosti posameznega združenja na ravni določene dejavnosti (člena L-7343-28 in L7343-29 Zakonika o delu). Kadar

²⁶ Glej Tomassetti, 2022, str. 140. Skladno z L7345-1. členom je temeljno poslanstvo organa za »Socialna razmerja v okviru digitalnih platform za delo« spodbujanje socialnega dialoga med platformami in platformnimi delavci. Med naloge (pristojnosti) tega organa sodi, med drugim: oblikovanje seznamov reprezentativnih združenj platform in platformnih delavcev ter volilnih seznamov za potrebe izvedbe glasovanja (za pridobitev statusa reprezentativnosti); podpora pri izvedbi glasovanja in spodbujanje socialnega dialoga; organizacija izobraževanj s področja socialnega dialoga za platformne delavce; financiranje (kritje) nadomestila plačila za delo platformnim delavcem zaradi udeležbe na izobraževanjih in porabljenih ur za opravljanje aktivnosti v vlogi predstavnika delavcev.

je platforma zavezana s sektorskim kolektivnim sporazumom, se določbe tega sporazuma neposredno uporabijo v pogodbenih razmerjih med platformo in platformnimi delavci. Določbe kolektivnega sporazuma so nadrejene določbam v individualni pogodbi med platformo ter platformnim delavcem ter drugim enostranskim aktom platforme. Navedeni viri lahko vsebujejo določbe, ki so za delavca ugodnejše od določb kolektivnega sporazuma (člena L-7343-43 in L7343-44 Zakonika o delu).

Nazadnje zakon predvideva možnost »upravne odobritve« (homologation) določb kolektivnih sporazumov na ravni dejavnosti s strani Organa za Socialna razmerja v okviru digitalnih platform za delo. Predmetna odobritev pomeni, da določbe kolektivnega sporazuma postanejo zavezujoče za vse platforme in njihove platformne delavce v tej dejavnosti. Zahtevo za upravno odobritev (in posledično razširitev veljavnosti kolektivnega sporazuma) pri organu vloži eno izmed reprezentativnih združenj platformnih delavcev ali platform. Med postopkom obravnave vloge za upravno odobritev lahko organ zaprosi za mnenje Organ za varstvo konkurence (glede vprašanj, ki se nanašajo na varstvo konkurence). Organ za Socialna razmerja v okviru digitalnih platform za delo ima pristojnost, da lahko prošnjo za upravno odobritev (razširitev veljavnosti) zavrne zaradi varstva javnega interesa – predvsem zaradi prekomernih omejitev svobode konkurence. Prav tako ima pristojnost, da iz »upravne odobritve« (razširitve veljavnosti) izvzame določbe, za katere oceni, da so protipravne. Upravna odobritev (razširitev veljavnosti) kolektivnega sporazuma ne velja, kolikor temu v roku enega meseca od objave obvestila o odobritvi v Uradnem listu nasprotuje eno ali več združenj platform, ki ima v tem sektorju več kot 50 % stopnjo zastopanosti (členi L-7343-49, L7343-50 in L7343-51 Zakonika o delu)²⁷.

5. SKLEP

Obravnavane primerjalnopravne ureditve pokažejo, da so sistemi, ki urejajo uresničevanje pravice samozaposlenih do kolektivnega dogovarjanja med državami različni. Ni torej nujno, da bodo samozaposleni svojo pravico do kolektivnega dogovarjanja uresničevali po enakem pravnem sistemu (oziroma v identični prav-

²⁷ Zahtevana stopnja zastopanosti (50 %) se izračuna glede na formulo po L7343-41. členu Zakonika o delu.

no-konceptualni obliki) kot delavci v delovnem razmerju. Na področju oblikovanja sistema kolektivnega dogovarjanja samozaposlenih so torej ključne odločitve nacionalnega zakonodajalca.

Ključno je torej zavedanje, da niso relevantne zgolj konkurenčnopravne omejitve, temveč tudi ostale pravne ovire (vključno s pomanjkljivo pravno ureditvijo), ki lahko povzročijo velike negotovosti v zvezi s temeljnimi vprašanji s področja kolektivnih pogajanj samozaposlenih oseb (vprašanje pravnih učinkov sklenjenih kolektivnih sporazumov itd.). Glede na obravnavane primerjalnopravne ureditve menim, da je tudi v Sloveniji brez ustrezne aktivnosti zakonodajalca zgolj še vprašanje časa, kdaj se bodo v praksi na področju kolektivnega dogovarjanja samozaposlenih pojavile (pravne) težave.

LITERATURA

- Bayreuther Frank, Sicherung der Leistungsbedingungen von (Solo-)Selbständigen, Crowdworkern und anderen Plattformbeschäftigten, Frankfurt am Main: Bund-Verlag GmbH, 2018.
- Bayreuther Frank, Selbständige im Tarif- und Koalitionsrecht, Soziales Recht: Wissenschaftliche Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht, posebna izdaja, julij 2019, str. 4–11.
- Brameshuber Elisabeth, (A Fundamental Right to) Collective Bargaining for Economically Dependent, Employee-Like Workers, v: Miranda Boto J. M. et al. (ur.), Collective bargaining and the gig economy: a traditional tool for new business models, Oxford etc.: Hart Publishing, 2022, str. 227–252.
- Dockès Emmanuel, New Trade Union Strategies for New Forms of Employment, European Labour Law Journal, let. 10, št. 3, 2019, str. 219–228.
- Fita Ortega Fernando, The 'App-Based' Employment Relationship: The Spanish Case, v: Carinci M. T. et al. (ur.), Platform Work in Europe: Towards Harmonisation?, Cambridge: Intersentia, 2021, str. 97–126.
- Franzen Martin, Tarifvertragsgesetz § 12a, v: Müller-Glöße R. et al. (ur.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. izdaja, München: C. H. Beck Verlag, 2022.
- Garcia-Munoz Alhambra Manuel Antonio, Spain, v: Waas, B. et al. (ur.), Collective bargaining for self-employed workers in Europe: approaches to reconcile competition law and labour rights, Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer, 2021, str. 231–246.
- Kessler Francis, France, v: Waas, B. et al. (ur.), Collective bargaining for self-employed workers in Europe: approaches to reconcile competition law and labour rights, Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer, 2021, str. 103–121.
- Kresal Barbara, Slovenia, v: Waas, B. et al. (ur.), Collective bargaining for self-employed workers in Europe: approaches to reconcile competition law and labour rights, Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer, 2021, str. 217–230.
- Kresal Šoltes Katarina, Vpliv prekarizacije dela na kolektivne pravice delavcev, v: Kresal Šoltes, Katarina, et al. (ur.), Prekarno Delo: Multidisciplinarna Analiza, Ljubljana: Pravna fakulteta; Ekonomska fakulteta, 2020, str. 29–44.

- Kresal Šoltes Katarina, Nestandardne oblike dela in kolektivne pogodbe, Delavci in delodajalci, let. 18, št. 2-3, 2018, str. 253–266.
- Kresal Šoltes Katarina, Vsebina kolektivne pogodbe : pravni vidiki s prikazom sodne prakse in primerjalnopravnih ureditev, GV založba, Ljubljana 2011.
- Pérez del Prado Daniel, The Personal Dimension of Collective Bargaining in the Gig Economy: The Spanish Perspective, v: Miranda Boto J. M. et al. (ur.), Collective bargaining and the gig economy: a traditional tool for new business models, Oxford etc.: Hart Publishing, 2022, str. 179–196.
- Schlachter Monika, Trade Union Representation for New Forms of Employment, European Labour Law Journal, let. 10, št. 3, 2019, str. 229–239.
- Seifert Achim, Kollektivverträge für wirtschaftlich abhängige Selbständige und unionsrechtliches Kartellverbot, Frankfurt am Main: Bund-Verlag GmbH, 2022.
- Senčur Peček Darja, Koga naj varuje delovna zakonodaja, Podjetje in delo, let. 37, št. 6-7, 2011, str. 1162–1173.
- Tičar Luka, Bagari Sara, Delovnopravno varstvo ekonomsko odvisnih oseb z vidika standardov MOD in primerjalnopravne ureditve, Delavci in delodajalci, let. 19, št. 2-3, 2019, str. 153–172.
- Tičar Luka, Nove oblike dela: Kdo in v kakšnem obsegu naj uživa delovnopravno varstvo?, Ljubljana: Pravna fakulteta Univerze v Ljubljani, 2012.
- Todolí-Signes Adrián, Workers, the Self-Employed and TRADEs: Conceptualisation and Collective Rights in Spain, European Labour Law Journal, let. 10, št. 3, 2019, str. 254–270.
- Waas Bernd, Germany, v: Liukkunen U. (ur.), Collective Bargaining in Labour Law Regimes: A Global Perspective, Cham: Springer, 2019, str. 281–310.

Comparative Analysis of the Right of Self-Employed Persons to Collective Bargaining

Aljoša Polajžar*

Summary

The question of collective bargaining personal scope represents an important question of European and comparative labour law. Within new forms of work (including platform work) access to these rights is often difficult, inter alia, because of the unclear employment status of workers and the narrow attachment of access to collective labour rights (in many legal systems) to the notion of an employee in an employment relationship. Especially from the perspective of competition law barriers (which are also predominantly addressed in legal scholarship) there have been some positive developments on the EU level (the adoption of Guidelines on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons in 2022).

The purpose of this article is to examine the comparative legal regulations of Germany, Spain, and France relating to the system for exercising the right to collective bargaining by self-employed persons. Consequently, this article does not address the issue in question within the framework of Slovenian law.

We conclude that comparative law regimes have also responded to the need to ensure access to collective labour rights for certain groups of self-employed workers. As a rule, this is to protect the weaker, economically dependent solo self-employed worker who carries out work personally. For example, Germany allows collective bargaining for persons similar to workers (*Arbeitnehmerähnliche Personen*). Similarly, Spain regulates the status of economically dependent persons (TRADE) by law. France has also established specific rules that regulate the collective rights (of certain categories) of self-employed platform workers.

Nonehtless, it is worth pointing out that national legal orders need to resolve not only the question of personal scope, but also the question of how to design the

* Aljoša Polajžar, PhD, Assistant Professor at the Faculty of Law, University of Maribor.
aljosa.polajzar@um.si

legal framework in which the right to collective bargaining (of persons outside the employment relationship) would be effectively exercised. Open issues include, inter alia, the question of determining trade union representativeness, possible erga omnes and normative binding effects of collective agreements (in contrast to limited inter-partes contractual binding effects) etc. In particular regarding these issues, there are important differences between national legal orders. We note that access to the right to collective bargaining (for self-employed workers) does not necessarily mean that they may exercise it (on the national level) in the same legal framework (form) as workers in an employment relationship.