



Novosti in izzivi po sprejeti Direktivi o platformnem delu

Aljoša Polajžar*

UDK: 331.1:004.738.5
331.1:328.34

Povzetek: Avtor obravnava vsebino sprejete Direktive o platformnem delu ter prihodnje izzive, ki so povezani z njeno implementacijo. Avtor ugotavlja, da Direktiva naslavlja področja temeljnih pojmov platformnega dela, pravnega položaja posrednikov pri platformnem delu, določitve pravičnega zaposlitvenega statusa platformnih delavcev, pravne ureditve algoritmičnega upravljanja, varnosti in zdravja pri delu, ter kolektivnih pravic. Ključen izziv za zakonodajalca pa bo določitev vsebine izpodbojne pravne domneve za obstoj delovnega razmerja platformnih delavcev. Končna različica sprejete Direktive namreč več ne vsebuje podrobnejših kriterijev za obstoj domneve.

Ključne besede: platformno delo, platformni delavci, domneva obstoja delovnega razmerja, algoritemsko upravljanje, delavski predstavniki, inšpektorat za delo

Novelties and Challenges After the Adoption of the Platform Work Directive

Abstract: The author discusses the content of the adopted Platform Work Directive and the future challenges related to its implementation. The author notes that the Directive addresses the areas of the fundamental concepts of platform work, the legal status of intermediaries in platform work, the determination of the correct employment status of platform workers, the legal regulation of algorithmic management, health and safety at work, and collective rights. A key challenge for the legislator will be to determine the content of the rebuttable legal presumption of

* 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.

the existence of an employment relationship of platform workers. The final version of the Directive no longer contains detailed criteria for the existence of the presumption.

Key words: *platform work, platform workers, presumption of the existence of an employment relationship, algorithmic management, workers' representatives, Labour Inspectorate.*

1. UVOD

Platformno delo¹ odpira številna delovnopravna vprašanja. Ključen problem je, da digitalne platforme dela oseb, ki opravljajo platformno delo, praviloma ne zaposlujejo kot delavce v delovnem razmerju na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Iz tega sledi, da gre pri platformnem delu za obliko dela, ki se praviloma opravlja izven delovnega razmerja (v sferi civilnega prava), pri čemer se tem zunanjim izvajalcem praviloma prepušča izvedba temeljne (glavne) dejavnosti platform (npr. izvedba prevozov, kurirskih storitev ipd.).² Nadaljnji izzivi pa so povezani z uporabo avtomatiziranih sistemov spremljanja in odločanja, na katerih temelji organizacija delovnega procesa pri platformnem delu³.

V kontekstu vsega navedenega je leta 2024 na ravni EU prišlo do sprejetja Direktive (EU) 2024/2831 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. oktobra 2024 o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu (v nadaljevanju: Direktiva o platformnem delu).⁴ Namen predmetnega prispevka je obravnavati vsebine sprejete Direktive o platformnem delu⁵ – ter identifikacija prihodnjih

¹ Za več o konkretnih primerih platformnega dela glej Todoli-Signes, 2017, str. 243; Ioannis, Countouris in De Stefano, 2019, str. 311. Slednji navajajo primer platforme za prevoze Uber, ki uporablja tehnologijo za povezovanje strank (naročnikov prevoza) z osebami, ki opravijo delo (platformnimi delavci). Za več o delovanju platforme Uber glej Todoli-Signes, 2017, str. 253–254. V praksi tako nastane razmerje, v katerega so udeleženi naročnik dela, oseba ki delo opravi ter platforma, preko katere pride do povezave med njima (o tem glej Kresal v: Kresal Šoltes et al. (ur.), 2020, str. 109).

² Fusco 2020, str. 2–3; Prassl, 2018, str. 4.

³ O tem glej, med drugim, Bagari, 2024, str. 1172.

⁴ Uradni list EU z dne 11. novembra 2024.

⁵ Glej Polajžar, 2024b, kjer se je avtor omejil zgolj na področje kolektivnih delavskih pravic platformnih delavcev po sprejetju Direktivi o platformnem delu. Predmetni prispevek sicer temelji še na avtorjevi doktorski disertaciji »Kolektivne delavske pravice platformnih delavcev« (Polajžar, 2024a), ki je bila zagovarjana septembra 2024; ter na prispevkih Polajžar, 2024c in Polajžar, 2025.

izzivov, ki so povezani z zahtevo po implementaciji te direktive v slovenski pravni red.

2. VSEBINA SPREJETE DIREKTIVE O PLATFORMNEM DELU

Direktiva obravnava različna področja, ki so vsebinsko pomembna za platformne delavce. V grobem gre določbe direktive razdeliti na tiste o temeljnih pojmi, vlogi posrednikov pri platformnem delu, določiti pravičnega zaposlitvenega statusa platformnih delavcev, pravni ureditvi področja algoritmičnega upravljanja, ter kolektivnih pravic.

2.1. Pomembnejše definicije po Direktivi o platformnem delu

Za okvir predmetne direktive so »*digitalne platforme dela*«, katerekoli fizične ali pravne osebe, ki ponujajo storitev na trgu, ki izpolnjuje vse naslednje pogoje:

- a. vsaj delno se zagotavlja na daljavo z elektronskimi sredstvi, na primer s spletnim mestom ali mobilno aplikacijo;
- b. zagotavlja se na zahtevo prejemnika storitve;
- c. kot nujno in bistveno komponento vključuje organizacijo dela, ki ga opravljajo posamezniki za plačilo, ne glede na to, ali se delo opravlja na spletu ali na določeni lokaciji;
- d. vključuje uporabo avtomatiziranih sistemov spremljanja ali avtomatiziranih sistemov odločanja⁶).

⁶ Točka a. 2. člena Direktive o platformnem delu. Kot izhaja iz točk h. in i. 2. člena direktive »avtomatizirani sistemi spremljanja« pomenijo »sisteme, ki se uporabljajo za ali ki z elektronskimi sredstvi podpirajo spremljanje, nadzor ali ocenjevanje delovne uspešnosti oseb, ki opravljajo platformno delo, ali dejavnosti, ki se izvajajo v delovnem okolju, vključno z zbiranjem osebnih podatkov«; »avtomatizirani sistemi odločanja« pa pomenijo »sisteme, ki se uporabljajo za sprejemanje ali podpiranje odločitev z elektronskimi sredstvi, ki znatno vplivajo na osebe, ki opravljajo platformno delo, vključno z delovnimi pogoji platformnih delavcev, zlasti odločitev, ki vplivajo na njihovo zaposlovanje, njihov dostop do delovnih nalog in njihovo organizacijo, njihove zasluške, vključno z oblikovanjem cen za posamezne naloge, njihovo varnost in zdravje, njihov delovni čas, njihov dostop do usposabljanja, njihovo napredovanje ali njegovega ekvivalenta ter njihov pogodbeni status, vključno z omejitvijo, začasno ukinitvijo ali zaprtjem njihovega računa«.

Nadalje Direktiva opredeljuje »*platformno delo*« kot katerokoli delo, ki se organizira prek digitalne platforme dela in ga v EU opravi posameznik na podlagi pogodbenega razmerja med digitalno platformo dela ali posrednikom in posameznikom, ne glede na to, ali obstaja pogodbeno razmerje med posameznikom oziroma posrednikom in prejemnikom storitve.⁷

V tej luči Direktiva nadalje razločuje med različnimi izvajalci platformnega dela. »*Platformni delavci*« so le tiste osebe, ki opravljajo platformno delo na podlagi pogodbe o zaposlitvi oziroma v delovnem razmerju, kakor je opredeljeno v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki veljajo v državah članicah, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča EU.⁸ »*Oseba, ki opravlja platformno delo*« pa pomeni posameznika, ki opravlja platformno delo, ne glede na naravo pogodbenega razmerja ali opredelitev tega razmerja s strani udeleženih strank.⁹

Sprejeta Direktiva namreč naslavlja (za razliko od predloga Direktive iz leta 2021¹⁰) tudi področje t. i. »posrednikov« (ta pojem uporablja Direktiva) v kontekstu platformnega dela. »*Posrednik*« je skladno z direktivo opredeljen kot »fizična ali pravna oseba, ki za namen dajanja platformnega dela na voljo digitalni platformi dela ali prek nje: 1) s to digitalno platformo dela vzpostavi pogodbeno razmerje in z osebo, ki opravlja platformno delo, vzpostavi pogodbeno razmerje ali 2) je v podizvajalski verigi med to digitalno platformo dela in osebo, ki opravlja platformno delo«. ¹¹

S tem v zvezi 3. člen Direktive določa, da države članice sprejmejo ustrezne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da, kadar digitalna platforma dela uporablja posrednike, osebe, ki opravljajo platformno delo in so v pogodbenem razmerju s posrednikom, uživajo enako raven zaščite na podlagi te direktive, kot osebe, ki so v neposrednem pogodbenem razmerju z digitalno platformo dela. Nadalje v ta namen v skladu z nacionalnim pravom in prakso države članice sprejmejo ukrepe za vzpostavitev ustreznih mehanizmov, ki po potrebi vključujejo sisteme solidarne odgovornosti¹².

⁷ Točka b. 2. člena Direktive o platformnem delu.

⁸ Točka c. 2. člena Direktive o platformnem delu.

⁹ Točka d. 2. člena Direktive o platformnem delu.

¹⁰ Evropska komisija, Predlog Direktive Evropskega parlamenta in Sveta o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu, COM(2021) 762 final, 2021/0414 (COD), z dne 9. decembra 2021.

¹¹ Točka e. 2. člena Direktive o platformnem delu.

¹² Tudi iz 25. točke preambule Direktive o platformnem delu glede tega izhaja, da »v nekaterih primerih osebe, ki opravljajo platformno delo, nimajo neposrednega pogodbenega razmerja z digitalno platformo dela, ampak so v razmerju s posrednikom, prek katerega opravljajo platformno delo.

Nazadnje je treba poudariti, da je domet Direktive omejen na razmerja v okviru »digitalnih platform dela«, kar pomeni, da **je bistveno, da glavni del storitev predstavlja organizacijo oziroma opravljanje »dela«, ki ga opravi izvajalec storitev**. Kot izrecno izhaja iz drugega odstavka 2. člena Direktive se pod pojem »digitalne platforme dela« ne štejejo ponudniki storitev, katerih glavni namen je izkoriščanje ali delitev sredstev ali prek katerih lahko posamezniki, ki se s tem ne ukvarjajo poklicno, nadalje prodajajo blago.

2.2. Določitev pravnega zaposlitvenega statusa platformnih delavcev

Gre za področje, na katerem je prišlo do največjih razhajanj v dolgotrajnem postopku dialoga, kjer sta Svet EU (države članice) in Evropski parlament iskala »najmanjši skupni imenovalce« za doseg kompromisa (potrebne za sprejem Direktive). Še posebej zahtevno je bilo iskanje zadostnega soglasja za sprejem Direktive med državami članicami v Svetu EU.

Na področju iskanja pravnih rešitev za določitev pravnega zaposlitvenega statusa platformnih delavcev je tako zanimiv vpogled v postopek sprejemanja Direktive. Decembra 2023 je prišlo še do zadnjega poskusa sprejema direktive, ki bi (tako kot predlog Direktive iz leta 2021) izrecno (že v besedilu Direktive) določala vsebino kriterijev, ki morajo biti izpolnjeni za ugotovitev obstoja domneve delovnega razmerja platformnih delavcev. Za obstoj domneve bi morala biti izpolnjena dva izmed petih v predlogu Direktive navedenih kriterijev. Iz sprejete Direktive izpadli kriteriji, ki jih je vseboval njen predlog iz leta 2021 so bili naslednji:

1. *platforma določa plačilo ali zgornjo mejo plačila za opravljeno delo;*
2. *za delavce, ki izvajajo delo prek platform, velja spoštovanje posebnih zavezujočih pravil glede videza, obnašanja do prejemnika storitve ali izvajanja dela;*

Pogosto sta posledici takega načina organizacije platformnega dela širok nabor različnih in kompleksnih večstranskih razmerij, vključno s podizvajalskimi verigami, ter nejasna delitev odgovornosti med digitalno platformo dela in posredniki. Osebe, ki opravljajo platformno delo prek posrednikov, so izpostavljene enakim tveganjem, povezanim z napačno razvrstitvijo po njihovem zaposlitvenem statusu in uporabo avtomatiziranih sistemov spremljanja ali avtomatiziranih sistemov odločanja, kot so jim izpostavljene osebe, ki opravljajo platformno delo neposredno za digitalno platformo dela«.

3. *platforma nadzira izvajanje dela ali preverja kakovost rezultatov dela (tudi z elektronskimi sredstvi);*
4. *delavcem je omejena svoboda (tudi s sankcijami), da si samostojno organizirajo delo – zlasti diskrecije pri izbiri delovnega časa ali obdobja odsotnosti, sprejemanja ali zavrnitve dodeljenih nalog, angažiranje podizvajalcev ali nadomestnih oseb za opravo dela;*
5. *delavcem je omejena možnost za ustvarjanje baze strank ali opravljanje dela za tretjo osebo.*

Dogovor o vsebini tega predloga so decembra 2023 sicer dosegli pogajalci Evropskega parlamenta in Sveta EU, vendar se je konec decembra 2023 izkazalo, da dosežen dogovor ne more dobiti zadostne politične podpore predstavnikov držav članic v Svetu EU.¹³ Posledično je januarja leta 2024 Belgijsko predsedstvo Svetu EU pristopilo k iskanju novega kompromisnega dogovora, ki bi lahko bil deležen zadostne politične podpore s strani držav članic. V praktično zadnjem trenutku (pred bližajočimi volitvami v Evropski parlament) so v okviru Sveta EU ministri (držav članic) za zaposlovanje in socialne zadeve dne 11. marca 2024 potrdili (z dne 8. februarja 2024) dosežen dogovor o besedilu Direktive o platformnem delu, ki sta ga dosegla predsedstvo Sveta EU ter pogajalci Evropskega parlamenta.¹⁴ Nadaljnje faze sprejemanja Direktive niso bile več vprašljive, tako da je po končanju vseh preostalih faz zakonodajnega postopka (s krajšim premorom tudi zaradi volitev) prišlo do dokončnega sprejema Direktive v oktobru 2024.

Tako je prišlo do ključne spremembe prav na področju vsebine kriterijev za obstoj domneve delovnega razmerja, ki več niso določeni v sami Direktivi o platformnem delu (tako kot se je nakazovalo vse do vključno decembra 2023), temveč je konkretnjša določitev domneve in vsebine kriterijev prepuščena državam članicam (ob upoštevanju nekaterih osnovnih izhodišč po Direktivi).

¹³ Glej Svet Evropske unije, Pravice platformnih delavcev: Svet in Parlament dosegla dogovor, z dne 13. 12. 2023, nazadnje posodobljeno dne 22. 12. 2023, URL: <https://www.consilium.europa.eu/sl/press/press-releases/2023/12/13/rights-for-platform-workers-council-and-parliament-strike-deal/> (nazadnje dostopano: 10. 3. 2025).

¹⁴ Glej Svet Evropske unije, Platformni delavci in delavke: Svet potrdil dogovor o novih pravilih za izboljšanje njihovih delovnih pogojev, z dne 11. 3. 2024, URL: <https://www.consilium.europa.eu/sl/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions/> (nazadnje dostopano: 10. 3. 2025). Potrditev doseženega dogovora s strani ministrov držav članic je bila do samega glasovanja (dne 11. marca 2024) negotova.

Pravna domneva delovnega razmerja v 5. členu Direktive je (v primerjavi s predlogom iz leta 2021, ki je vseboval konkretne kriterije) opredeljena z abstraktnejšo dikcijo:

»Za pogodbeno razmerje med digitalno platformo dela in osebo, ki opravlja platformno delo prek te platforme, velja pravna domneva, da gre za delovno razmerje, kadar so ugotovljena dejstva, ki kažejo na usmerjanje in nadzor v skladu z nacionalnim pravom, kolektivnimi pogodbami ali prakso, ki veljajo v državah članicah, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča«.

Kolikor platforma želi izpodbijati pravno domnevo, pa mora dokazati,

*»da pri zadevnem pogodbenem razmerju ne gre za delovno razmerje, kakor je opredeljeno v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki veljajo v državah članicah, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča«.*¹⁵

V luči navedenega imajo države članice skladno z drugim odstavkom 5. člena Direktive nadaljnjo obveznost, da v ta namen vzpostavijo učinkovito izpodbojno pravno domnevo obstoja delovnega razmerja, ki pomeni olajšanje postopka v korist oseb, ki opravljajo platformno delo. V tem kontekstu morajo države zagotoviti, da ta pravna domneva ne poveča bremena zahtev za osebe, ki opravljajo platformno delo (ali za njihove predstavnike) v postopkih ugotavljanja njihovega zaposlitvenega statusa.¹⁶

Direktiva določa še nadaljnje obveznosti za vzpostavitev okvirja podpornih ukrepov za zagotovitev učinkovitega izvrševanja in spoštovanja pravne domneve na nacionalni ravni. Slednji ukrepi vključujejo, zlasti, oblikovanje ustreznih usmeritev (tudi v obliki konkretnih in praktičnih priporočil) za uresničevanje pravne domneve; učinkovit nadzor in inšpekcijske preglede; ustrezno usposabljanje za pristojne nacionalne organe in zagotovitev razpoložljivosti tehničnega strokovnega znanja na področju algoritmičnega upravljanja itd.¹⁷

¹⁵ Prvi odstavek 5. člena Direktive.

¹⁶ Drugi odstavek 5. člena Direktive o platformnem delu. Nadalje v zvezi z vsebinskim dometom pravne domneve iz tretjega odstavka 5. člena Direktive izhaja, da se predmetna pravna domneva uporablja v vseh ustreznih upravnih ali sodnih postopkih, v katerih je treba določiti pravilni zaposlitveni status osebe, ki opravlja platformno delo. Pravna domneva pa se ne uporablja za postopke, ki se nanašajo na davčne, kazenske ali socialnovernostne zadeve. Vendar lahko države članice pravno domnevo v takih postopkih uporabijo v skladu z nacionalnim pravom.

¹⁷ Glej 5. in 6. člen Direktive.

2.3. Pravna ureditev področja algoritmičnega upravljanja

Ena izmed glavnih posebnosti platformnega dela je prav uporaba pametnih aplikacij/programov, ki s pomočjo algoritmov povezujejo povpraševanje in ponudbo po opravi določenega dela ter organizirajo različne faze delovnega procesa. Programska oprema na podlagi obdelave različnih podatkov sprejema številne organizacijske odločitve, ki jih je prej sprejemal človek (katero delo naj posameznik opravi, zbiranje in obdelava podatkov o uspešnosti opravljenega dela itd.).

V tej luči Direktiva določa zahteve po transparentnem delovanju algoritmov oziroma programske opreme, s katero se nadzira in ocenjuje delo delavcev; določa višino plačila delavcem; dodeljuje delovne naloge itd. Bistveno je, da bo platforma morala o vseh ključnih informacijah o vpeljavi/obstoju in o delovanju algoritmov jasno vnaprej obvestiti osebe, ki opravljajo platformno delo, in delavske predstavnike. To obsega, med drugim, tudi informacije o glavnih parametrih, ki jih algoritmi upoštevajo pri svojem odločanju, in o relativni pomembnosti posameznega parametra na sprejem odločitev¹⁸.

Prav tako Direktiva v zvezi s področjem uporabe avtomatiziranih sistemov spremljanja in odločanja vsebuje določbe o: omejitvah pri obdelavi osebnih podatkov z avtomatiziranimi sistemi spremljanja ali avtomatiziranimi sistemi odločanja (glej 7. člen); oceni učinka v zvezi z varstvom podatkov (glej 8. člen); človekovem nadzoru in pregledovanju avtomatiziranih sistemov (glej 10. in 11. člen); obveščanju in posvetovanju v zvezi z vpeljavo avtomatiziranih sistemov (vključno z vidiki varnosti in zdravja pri delu (glej 12. in 13. člen Direktive¹⁹). Vse navedeno pomembno nadgrajuje, med drugim, že obstoječi pravni okvir področja varstva osebnih podatkov po GDPR²⁰.

¹⁸ Glej 9. člen Direktive.

¹⁹ Med drugim, iz tretjega odstavka 13. člena Direktive izhaja zahteva, da avtomatizirani sistemi spremljanja in odločanja ne smejo delovati na način, ki bi ustvarjal nepotreben pritisk na platformne delavce ali kako drugače ogrožal varnost ter njihovo telesno in duševno zdravje.

²⁰ Uredba (EU) 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 27. aprila 2016 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov.

2.4. Kolektivne pravice po sprejeti Direktivi o platformnem delu

Navedeno področje je bilo podrobneje obravnavano v predhodnem prispevku avtorja.²¹ Zgolj na kratko velja povzeti: da bodo platforme morale vzpostaviti zaupne komunikacijske kanale, preko katerih se bodo lahko osebe, ki opravljajo platformno delo, povezale med seboj in s svojimi predstavniki (glej 20. člen Direktive); ter da je podrobneje opredeljena obveznost obveščanja in posvetovanja s predstavniki platformnih delavcev v primeru vpeljave (ali bistvene spremembe) uporabe avtomatiziranih sistemov spremljanja oziroma odločanja. V zvezi z navedenim je pod določenimi pogoji predvidena tudi pravica do strokovnjaka, ki bi delavskim predstavnikom pomagal pri preučitvi zadeve, ki je predmet obveščanja in posvetovanja.

Dodatno velja izpostaviti, da se Direktiva²² povezuje tudi z ostalimi novejšimi ukrepi EU za spodbujanje kolektivnega dogovarjanja samozaposlenih oseb, kar bo v praksi relevantno tudi za osebe, ki opravljajo platformno delo. Pomembne so Smernice Evropske komisije o uporabi konkurenčnega prava Unije za kolektivne pogodbe v zvezi z delovnimi pogoji samozaposlenih oseb brez zaposlenih (v nadaljevanju: Smernice 2022)²³, ki med drugim določajo kategorije oseb, ki so v položaju, primerljivem s položajem delavcev. Zanje se šteje, da ne spadajo na področje uporabe 101. člena Pogodbe o delovanju EU (PDEU) – oziroma jih evropske konkurenčnopravne omejitve ne zajemajo.²⁴

²¹ Glej Polajžar, 2024b.

²² Predvsem ob upoštevanju 25. člena Direktive o platformnem delu, iz katerega izhaja obveznost držav članic, da sprejmejo ustrezne ukrepe za spodbujanje vloge socialnih partnerjev in uveljavljanje pravice do kolektivnih pogajanj pri platformnem delu.

²³ Sporočilo Komisije – Smernice o uporabi konkurenčnega prava Unije za kolektivne pogodbe v zvezi z delovnimi pogoji samozaposlenih oseb brez zaposlenih, z dne 29. 9. 2022, C(2022) 6846 final, UL 2022/C 374/02.

²⁴ Prav tam, točka 20. Kot izhaja iz Smernic 2022, to izhodišče temelji na zadevi *Kunsten* (C-413/13 FNV Kunsten Informatie en Media, z dne 4. decembra 2014. ECLI:EU:C:2014:2411), v kateri je Sodišče EU nakazalo kriterije, na podlagi katerih se ponudnik storitev ne šteje za podjetje po 101. členu PDEU. Med drugim, ponudnik storitev izgubi status samozaposlenega gospodarskega subjekta in posledično status podjetja, če ne določa samostojno svojega ravnanja na trgu, temveč je od svojega naročnika popolnoma odvisen, ker ne nosi nobenega finančnega in poslovnega tveganja glede njegove dejavnosti in deluje kot pomožni organ, ki je vključen v podjetje navedenega naročnika (glej zadevo *Kunsten*, točka 33). Problematika konkurenčnopravnih omejitev kolektivnega dogovarjanja samozaposlenih je bila že obširno obravnavana tudi v okviru tuje in slovenske pravne doktrine, kjer so bile tudi podrobno obravnavane ključne sodne odločitve iz tega področja (predvsem zadevi *Albany* (C-67/96 *Albany International BV*, z dne 21. septembra 1999, ECLI:EU:C:1999:430) in *Kunsten*. – glej,

Ena izmed teh skupin so »samozaposlene osebe brez zaposlenih, ki delajo prek digitalnih platform za delo«. Kot navaja Komisija, se je s pojavom platformnega gospodarstva (opravljanja dela prek digitalnih platform za delo) zgodilo, da se številni samozaposleni pri opravljanju tega dela znajdejo v položaju, ki je primerljiv s položajem delavcev. Samozaposlene osebe so lahko odvisne od digitalnih platform, zlasti za doseganje strank, in se pogosto srečujejo s ponudbami za delo v smislu »vzemi ali pusti«, pri čemer imajo malo ali nič možnosti za pogajanja o svojih delovnih pogojih, vključno s plačilom. Digitalne platforme za delo lahko običajno enostransko določijo pogoje poslovnega sodelovanja brez predhodnega obveščanja samozaposlenih oseb brez zaposlenih ali posvetovanja z njimi.²⁵ Tudi razvoji na nacionalni ravni (sodna praksa in zakonodajne spremembe) kažejo na primerljivost položaja teh samozaposlenih oseb z delavci.²⁶ Po mnenju Komisije, kolektivne pogodbe med samozaposlenimi osebami brez zaposlenih in digitalnimi platformami za delo v zvezi z delovnimi pogoji ne spadajo na področje uporabe 101. člena PDEU.²⁷

3. SKLEP – KATERI SO PRIHODNJI IZZIVI V ZVEZI Z IMPLEMENTACIJO DIREKTIVE O PLATFORMNEM DELU V SLOVENSKI PRAVNI RED?

Po obravnavanih novostih, ki jih prinaša sprejeta Direktiva o platformnem delu, je na mestu identifikacija nekaterih izmed prihodnjih izzivov v zvezi z implementacijo Direktive v slovenski pravni red.

Zahtevna vprašanja se pojavijo že v zvezi z razumevanjem predstavljenih temeljnih pojmov. Še posebej pomembna je opredelitev »digitalne platforme dela«, saj se določbe Direktive nanašajo le na slednje (ne pa na katerokoli drugo »platformo« oziroma poslovni model, ki teh pogojev ne izpolnjuje). V praksi bo slednja opredelitev nedvomno na zanimivi preizkušnji, saj v marsikaterem primeru morda ne bo popolnoma jasno, ali sploh gre za »digitalno platformo dela« ter posledično

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; Biasi, 2018; Ioannis, Countouris in De Stefano, 2019; Gyulavári, 2020; Doherty in Franca, 2020.

²⁵ Smernice 2022, točka 28.

²⁶ Prav tam, točka 29.

²⁷ Prav tam, točka 31.

za »platformno delo«. Treba je tudi upoštevati, da je lahko platformno delo v različnih panogah (za razliko od dostavljavcev hrane) očem oziroma javnosti manj vidno, saj se v celoti opravi na daljavo prek spleta.

Z vidika pojmov bo pri implementaciji Direktive treba biti pozoren še na dejstvo, da se določbe Direktive delijo na tiste, ki veljajo za »osebe, ki opravljajo platformno delo« (ne glede na zaposlitveni status) ter na tiste, ki veljajo zgolj za »platformne delavce« (to so tiste osebe, ki opravljajo platformno delo na podlagi pogodbe o zaposlitvi oziroma v delovnem razmerju). Tako bodo številne nove pravice pripadle tudi tistim osebam, ki opravljajo platformno delo izven delovnega razmerja.

Strokovno najzahtevnejši pa bo izziv določitve izpodbojne pravne domneve za obstoj delovnega razmerja platformnih delavcev. Končna različica sprejete Direktive namreč več ne vsebuje podrobnejših kriterijev (kot je to veljalo za predlog iz leta 2021), kar nalaga večjo odgovornost državam članicam. Na navedenem področju so tako možne številne različne pravne rešitve, ki pa bodo morale biti strokovno vsekakor dobro premišljene (ob upoštevanju razvoja v sodni praksi Sodišča EU ter v sodni praksi in zakonodaji drugih držav EU). V tej luči bo skladno z Direktivo treba pripraviti še nadaljnje podporne ukrepe za zagotovitev učinkovitega izvrševanja in spoštovanja pravne domneve na nacionalni ravni – zlasti: oblikovanje ustreznih usmeritev (tudi v obliki konkretnih in praktičnih priporočil) za uresničevanje pravne domneve; učinkovit nadzor in inšpekcijske preglede; ustrezno usposabljanje za pristojne nacionalne organe in zagotovitev razpoložljivosti tehničnega strokovnega znanja na področju algoritmičnega upravljanja itd. Posledično bo treba združiti znanja in veščine različnih deležnikov ter strok. Zelo pomembno vlogo pa bodo imeli tudi nadzorni organi (Inšpektorat RS za delo itd.). Prav ugotovitev obstoja delovnega razmerja je namreč ključna za dostop do celotnega delovnopravnega varstva.

Nadalje bo treba biti v praksi pozoren na morebitna t.i. večstranska (praviloma tristranska) pravna razmerja pri platformnem delu. Dobrodošlo je, da je končna različica Direktive (za razliko od predloga iz leta 2021) izrecno naslovila tudi problematiko morebitnih »posrednikov« v okviru platformnega dela. Gre namreč za problematiko, ki je tudi sicer široko prisotna v svetu dela ter ji bo v prihodnje treba namenjati zmeraj več pozornosti. Kot izpostavlja že teorija, je v praksi zmeraj bolj pomembno vprašanje opredelitve delodajalca – oziroma opredelitve subjekta, ki ima napram osebi, ki opravlja delo, določene odgovornosti oziroma obveznosti. Gre za večstranska (praviloma tristranska) pravna razmerja (med drugim, podizvajalstvo, začasno agencijsko delo itd.), kjer se ob formalnem

delodajalcu (s katerim ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi) pojavljajo tudi drugi subjekti (oziroma drug subjekt), ki prav tako vplivajo na delavčeve delovne pogoje.²⁸

Implementacija Direktive odpira tudi morebitne nove priložnosti za boljšo ureditev področja kolektivnih pravic (platformnih delavcev). Med drugim iz Direktive izhaja obveznost držav članic, da sprejmejo ustrezne ukrepe za spodbujanje vloge socialnih partnerjev in uveljavljanje pravice do kolektivnih pogajanj pri platformnem delu. Ob tem velja upoštevati še, da je področje kolektivnega dogovarjanja relevantno tako za platformne delavce v delovnem razmerju, kakor tudi za tiste, ki bodo še naprej opravljali delo izven delovnega razmerja (kot samozaposleni). Za slednje so relevantne tudi nove Smernice 2022, ki jih izključujejo iz konkurenčnopравnih omejitev. Bo pa v praksi izziv, kako h kolektivnim pogajanjem spodbuditi tudi delodajalsko stran (platforme).

Nazadnje pa bodo novi izzivi prisotni tudi na področju zagotavljanja jamstev iz naslova varnosti in zdravja pri delu. Treba bo namreč nadzirati, med drugim, izvajanje zahteve iz 13. člena Direktive, da avtomatizirani sistemi spremljanja in odločanja ne delujejo na način, ki bi ustvarjal nepotreben pritisk na platformne delavce ali kako drugače ogrožal varnost ter njihovo telesno in duševno zdravje. Menim, da gre za vidik, katerega ustrezno udejanjenje v praksi je še kako relevantno. Kot praktični primer gre, denimo, izpostaviti morebitne stimulacijske sheme platforme za primere izvedbe večjega števila dostav v določenem časovnem obdobju. V primeru plačila na število opravljenih dostav (ne pa na enoto delovnega časa) gre sklepati, da je posameznik lahko bolj nagnjen k hitrejšemu kolesarjenju/vožnji, da prevozi kakšno rdečo luč več in da nasploh že med vožnjo pokliče stranke, da gre čim manj časa za čakanje na prevzem dostave. Tovrstno vedenje sicer lahko pomeni višji zaslužek v določenem časovnem obdobju, vendar gotovo ne pripomore k zmanjšanju števila možnih nesreč med opravljanjem dela ali potencialnega ogrožanja drugih udeležencev v prometu.

Čas bo pokazal, kako uspešna bo Republika Slovenija pri implementaciji Direktive v nacionalni pravni red ter kako bodo predstavljene pravne novosti zaživele v praksi.²⁹ Rok za implementacijo Direktive je 2. december 2026. Ob tem velja

²⁸ Glej: Senčur Peček v: Belopavlovič et. al. (ur.), str. 48–50; in Senčur Peček, 2023.

²⁹ Glede implementacije velja opozoriti še na peti odstavek 24. člena Direktive o platformnem delu, iz katerega izhaja, da države članice določijo pravila o kaznih za kršitve nacionalnih določb, sprejetih na podlagi določb iz te direktive, ali že veljavnih relevantnih določb v zvezi s pravicami, ki spadajo na področje uporabe te direktive. Kazni so učinkovite, odvračilne in sorazmerne z naravo, resnostjo in

opozoriti, da Direktiva v vsakem primeru postavlja zgolj minimalne standarde, saj bodo države članice lahko sprejele (ali ohranile) pravna pravila, ki so ugodnejša za platformne delavce. Prav tako tudi ne moremo mimo dejstva, da velika večina novih izzivov iz naslova implementacije Direktive ni nikakor omejena zgolj na področje platformnega dela – temveč je relevantna tudi širše v drugih delovnih okoljih.

VIRI IN LITERATURA

- Bagari Sara, Vpliv umetne inteligence na delovna razmerja, Podjetje in delo, let. 50, št. 6-7, 2024, str. 1168-1181.
- Biasi Marco, 'We will all laugh at gilded butterflies'. The shadow of antitrust law on the collective negotiation of fair fees for self-employed workers, European Labour Law Journal, let. 9, št. 4, 2018, str. 354-373.
- C-413/13 FNV Kunsten Informatie en Media, z dne 4. decembra 2014. ECLI:EU:C:2014:2411.
- C-67/96 Albany International BV, z dne 21. septembra 1999, ECLI:EU:C:1999:430.
- Doherty Michael, Franca Valentina, Solving the 'Gig-saw'? Collective Rights and Platform Work, Industrial Law Journal, let. 49, št. 3, 2020, str. 352-376.
- Direktiva (EU) 2024/2831 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. oktobra 2024 o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu (UL L, 2024/2831, z dne 11. 11. 2024).
- Evropska komisija, Predlog Direktive Evropskega parlamenta in Sveta o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu, COM(2021) 762 final, 2021/0414 (COD), z dne 9. decembra 2021.
- Evropska Komisija, Smernice o uporabi konkurenčnega prava Unije za kolektivne pogodbe v zvezi z delovnimi pogoji samozaposlenih oseb brez zaposlenih, z dne 29. 9. 2022, C(2022) 6846 final, UL 2022/C 374/02.
- Fusco Federico, Rethinking the Allocation Criteria of the Labour Law Rights and Protections: A Risk-Based Approach, European Labour Law Journal, let. 11, št. 2, 2020, str. 131-141.
- Gyulavári Tamás, Collective Rights of Platform Workers: The Role of EU Law, Maastricht Journal of European and Comparative Law, let. 27, št. 4, 2020, str. 406-424.
- Ioannis Lianos, Countouris Nicola, De Stefano Valerio, Re-Thinking the Competition Law/ Labour Law Interaction: Promoting a Fairer Labour Market, European Labour Law Journal, let. 10, št. 3, 2019, str. 291-333.
- 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.

trajanjem kršitve podjetja ter številom prizadetih delavcev. V Republiki Sloveniji bosta najverjetneje za nadzor pristojna predvsem Informacijski pooblaščenec ter Inšpektorat RS za delo.

- 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.
- Polajžar Aljoša, Kolektivne delavske pravice platformnih delavcev, doktorska disertacija, 2024a, dostopno na: <https://dk.um.si/IzpisGradiva.php?id=86708> (nazadnje dostopano 10. 3. 2025).
- Polajžar Aljoša, Kolektivne delavske pravice platformnih delavcev po Direktivi o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu (izbrani vidiki), Delavci in delodajalci, let. 24, št. 4, 2024b, str. 403–418.
- Polajžar Aljoša, Pravna ureditev platformnega dela: novosti po sprejeti direktivi o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu, Ekonomija plus, let. 3, št. 2, 2024c.
- Polajžar Aljoša, Kaj prinaša sprejeta Direktiva o platformnem delu?, Pravna praksa, št. 1-2, 2025, str. 9–12,
- Prassl Jeremias. Humans As a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy, Oxford: Oxford University Press, 2018.
- Senčur Peček Darja, Komentar k 5. členu ZDR-1, v: Belopavlovič, N. in drugi. (ur.): Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, 3. posodobljena in dopolnjena izdaja, GV Založba, Ljubljana 2024.
- Senčur Peček Darja, Tristrana delovna razmerja z vidika novejših sodnih praks in potrebnih zakonskih sprememb, Delavci in delodajalci, št. 2-3, 2023, str. 175–201.
- Svet Evropske unije, Pravice platformnih delavcev: Svet in Parlament dosegla dogovor, z dne 13. 12. 2023, nazadnje posodobljeno dne 22. 12. 2023, URL: <https://www.consilium.europa.eu/sl/press/press-releases/2023/12/13/rights-for-platform-workers-council-and-parliament-strike-deal/> (nazadnje dostopano: 10. 3. 2025).
- Svet Evropske unije, Platformni delavci in delavke: Svet potrdil dogovor o novih pravilih za izboljšanje njihovih delovnih pogojev, z dne 11. 3. 2024, URL: <https://www.consilium.europa.eu/sl/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-con-firms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions/> (nazadnje dostopano: 10. 3. 2025).
- Todolí-Signes Adrián, The End of the Subordinate Worker? The On-Demand Economy, the Gig Economy, and the Need for Protection for Crowdworkers', International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, let. 33, št. 2, 2017, str. 241–268.
- Uredba (EU) 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 27. aprila 2016 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov ter o razveljavitvi Direktive 95/46/ES (UL L 119, z dne 4. 5. 2016).

Novelties and Challenges After the Adoption of the Platform Work Directive

Aljoša Polajžar*

Summary

The author discusses the content of the adopted Platform Work Directive and the future challenges related to the requirement to implement the Directive in the Slovenian legal order. The author notes that the Directive addresses the areas of the fundamental concepts of platform work, the legal status of intermediaries in platform work, the determination of the correct employment status of platform workers, the legal regulation of algorithmic management, health and safety at work, and collective rights.

However, there are a number of challenges regarding the implementation of the Directive. The definition of a “digital labour platform” is particularly important, as the provisions of the Directive refer only to the latter (and not to any other “platform” or business model that does not meet these conditions). In practice, the latter definition will undoubtedly be put to an interesting test, as in many cases it may not be entirely clear whether there is a “digital labour platform” and, consequently, “platform work”. It should also be borne in mind that platform work in different industries (as opposed to food delivery services) may be less visible to the public eye.

The most expertly demanding challenge will be to establish a rebuttable legal presumption of the existence of an employment relationship of platform workers. The final version of the adopted Directive no longer contains more detailed criteria (as was the case for the 2021 proposal), thus placing greater responsibility on the Member States. A number of different legal solutions are therefore possible in this area, but these will certainly need to be well thought out (taking into account developments in the case law of the CJEU and in the case law and legislation of other EU countries). In this light, further supporting measures will need to be developed in line with the Directive to ensure effective enforcement and respect of the legal presumption at national level - in particular:

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

the development of appropriate guidelines (including in the form of concrete and practical recommendations) for the implementation of the legal presumption; effective monitoring and inspection; appropriate training for competent national authorities and the availability of technical expertise in the field of algorithmic management, etc. As a consequence, the skills and knowledge of the different stakeholders and disciplines will need to be brought together. The supervisory authorities (Labour Inspectorate of the Republic of Slovenia, etc.) will also have a very important role to play. It is precisely the establishment of the existence of an employment relationship that is crucial for access to full labour law protection.