



Ukrepi za izboljšanje delovnih pogojev pri platformnem delu: ključni izzivi¹

Grega Strban,* Katarina Kresal Šoltes**

UDK: 331.102:004.738.5
331.1:004.8

Povzetek: Platformno delo je sodobna oblika nestandardnega organiziranega in plačanega dela, ki poteka preko digitalne platforme dela, ki organizira, vodi in nadzoruje delovni proces s pomočjo avtomatiziranih sistemov spremljanja in odločanja, tako imenovanega algoritemskega upravljanja. Platformno delo sodi na področje uporabe visokotveganih sistemov umetne inteligence (UI), prav tako so osebe, ki opravljajo platformno delo v bolj tvegani delovni in socialnopravni položaji in zato lahko izpostavljene povečanemu tveganju za prekarnost. To sta tudi ključna izziva pri reguliranju ukrepov za izboljšanje delovnih pogojev pri platformnem delu.

¹ Prispevek temelji na predstavitvi raziskovalnega projekta V5-2504 »Ukrepi za izboljšanje delovnih pogojev pri platformnem delu v Sloveniji: pravna analiza (PLATFOsi), ki ga sofinancirata Javna agencija za znanstvenoraziskovalno in inovacijsko dejavnost Republike Slovenije ter Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

* Grega Strban, redni profesor in predstojnik Katedre za delovno in socialno pravo na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani in znanstveni svetnik (*Senior Research Associate*) na Pravni fakulteti Univerze v Johannesburgu.
 grega.strban@pf.uni-lj.si
 Grega Strban, PhD, Full Professor and Head of Labour and Social Law Department at the Faculty of Law, University of Ljubljana and Senior Research Associate at the University of Johannesburg.

** Katarina Kresal Šoltes, doktorica pravnih znanosti, namestnica direktorja Inštituta za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani.
 katarina.kresal@pf.uni-lj.si
 Katarina Kresal Šoltes, PhD, Deputy Director at the Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia.

Ključne besede: digitalna platforma dela, platformno delo, umetna inteligenca, prekarnost, dostojno delo, digitalizacija, algoritmčno upravljanje

Measures for improving Working Conditions in Platform Work: Key Challenges

Abstract: Platform work is a modern form of non-standard organised and paid work organised through a digital labour platform that organises, manages, and supervises the work process using automated monitoring and decision-making systems, in so-called algorithmic management. It falls within the scope of high-risk artificial intelligence (AI) systems and persons performing platform work are exposed to an increased risk of precariousness in the fields of labour and social law, as well. These are also the key challenges for regulating measures aimed at improving working conditions in platform work.

Key words: digital labour platform, platform work, artificial intelligence, precariousness, decent work, digitalisation, algorithmic management

1. UVOD

Platformno delo je sodobna oblika nestandardnega plačanega dela, ki poteka preko digitalne platforme dela, ki organizira, vodi in nadzoruje delovni proces s pomočjo avtomatiziranih sistemov spremljanja in odločanja (algoritemskega upravljanja). Platformno gospodarstvo postaja po obsegu in raznolikosti vedno bolj pomemben segment trga dela,² s tem pa narašča tudi potreba po njegovi ustrezni pravni regulaciji. Na ravni EU sta bila v letu 2024 sprejeta dva pomembna pravna instrumenta s področja urejanja platformnega dela. To sta Uredba o harmonizaciji pravil o umetni inteligenci³ (Akt o umetni inteligenci) ter Direktiva (EU) 2024/2831 z dne 23. oktobra 2024 o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu⁴ (v nadaljevanju Direktiva), ki jo morajo države članice implementirati v svoj pravni red do 2. decembra 2026.⁵ Direktiva predstavlja prvi poskus celovitejše pravne regulacije platformnega dela na ravni EU, medtem ko v

² De Groen W. et.al., 2021, str. 8 – 12.

³ UL L, 2024/1689, 12.7.2024.

⁴ UL L, 2024/2831, 11. 11. 2024.

⁵ O tem glej tudi: Bagari, S., 2024, str. 1168 – 1181 in Polajžar, A., 2025, str. 257 – 272.

Sloveniji takšne posebne pravne regulacije zaenkrat še nimamo. V skladu z Aktom o umetni inteligenci sodi platformno delo na področje uporabe visokotveganih sistemov umetne inteligence (UI). Prav tako so številne raziskave že potrdile korelacijo med platformnim delom in povečanim tveganjem za prekarnost.⁶

Platformno delo je izredno raznoliko, v praksi pa se večinoma izvaja izven delovnega razmerja in izven dometa obstoječega delovnopravnega varstva, zato pravo EU izpostavlja kot enega ključnih regulatornih izzivov vzpostavitve mehanizma za presojo pravilnega zaposlitvenega statusa oseb, ki opravljajo platformno delo - kdaj gre dejansko za delavce in kdaj za neodvisne pogodbenike, ponudnike storitev. Prepoznavanje in odpravljanje prikritih delovnih razmerij in nepravilnih samozaposlitev (*false self-employed*) nikakor ni omejeno le na platformno delo, je pa na tem segmentu trga dela še posebej pereče. Glede na to, da je uporaba sistemov algoritmskega upravljanja ena od nujnih komponent definicije platformnega dela po direktivi, pravo EU izpostavlja kot enega ključnih regulatornih izzivov tudi sprejem ukrepov z namenom uravnoteženja informacijske asimetrije, varstva osebnih podatkov ter večje transparentnosti delovanja algoritmov.

Namen prispevka je predstavitev ključnih izzivov glede prenosa Direktive (EU) 2024/2831 o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu v slovenski pravni red, kot jih naslavlja raziskovalni projekt PLATFOsi.⁷ Osrednje raziskovalno vprašanje projekta je, kakšne spremembe in dopolnitve obstoječe slovenske pravne ureditve so potrebne glede: (1) pravil za ugotavljanje elementov delovnega razmerja (izpodbojna pravna domneva, povezljivost podatkov in evidenc različnih nadzornih in državnih organov ter njihova medsebojna koordinacija in sodelovanje); (2) specifične ureditve delovnih pogojev pri platformnem delu (glede plačila, delovnega časa, odmorov, počitkov in letnega dopusta, varnosti in zdravja pri delu ter varstva zasebnosti in dostojanstva); (3) uvedbe ukrepov v zvezi z algoritmičnim upravljanjem in varstvom osebnih podatkov; (4) pravil glede uresničevanja kolektivnih pravic oseb, ki opravljajo platformno delo (obveščanje in posvetovanje z delavskimi predstavniki, sindikalno delovanje in kolektivno

⁶ Projekt MAPA: Multidisciplinarna analiza prekarne delo: pravni, ekonomski, socialni in zdravstveno varstveni vidiki (CRP 2017, V5-1741). Glej tudi: Kresal B., 2020, str. 105 – 127; Berg, J., 2019; De Stefano Valerio, 2016; Schmid G. in Wagner, J. 2017; Marialaura Birgillito, Matteo Borzaga, Manuel Antonio Garcia-Muñoz Alhambra, 2017.

⁷ Informacije o projektu PLATFOsi so dostopne tudi na spletni strani Pravne fakultete Univerze v Ljubljani kot nosilke projekta: <https://www.pf.uni-lj.si/raziskovanje/raziskovalni-projekti/ukrepi-za-izboljšanje-delovnih-pogojev-pri-platformnem-delu-v-sloveniji-pravna-analiza-platfos> .

pogajanje, zagotavljanje komunikacijskih kanalov); (5) drugih ukrepov (registracija platformnega dela, pravno varstvo).

2. IZHODIŠČA IN KLJUČNI IZZIVI

Pri oblikovanju ustreznih zakonskih rešitev je kot izhodišče treba upoštevati, da je dostojno delo za vse delavce, ne glede na to, ali delo opravljajo v standardnem delovnem razmerju ali v nestandardnih oblikah organizacije dela, temeljno načelo prava EU (31. člen Listine Evropske unije o temeljnih pravicah, v nadaljevanju Lisitna, in načelo 5 Evropskega stebra socialnih pravic). Temeljna načela prava EU, ki so še zlasti pomembna z vidika materije, ki jo ureja direktiva, so pravica delavcev do obveščenosti in posvetovanja v podjetju (27. člen Listine), pravica do varstva osebnih podatkov (8. člen Listine), pravica do svobode zbiranja in združevanja na vseh ravneh (12. člen Listine), svoboda gospodarske pobude (16. člen Listine) in prepoved diskriminacije (21. člen Listine). Ta načela so kot ustavno priznana varovana tudi s slovensko ustavo, kot mednarodni in evropski standardi pa tudi z mednarodnimi pogodbami, ki zavezujejo Slovenijo (zlasti so pomembne Konvencije Mednarodne organizacije dela, spremenjena Evropska socialna listina in Evropska konvencija o človekovih pravicah). V skladu s prvim členom direktive je *cilj* pravne regulacije platformnega dela izboljšanje delovnih pogojev in varstvo osebnih podatkov pri platformnem delu, kar se uresničuje:

- a) z uvedbo ukrepov za lažjo določitev pravičnega zaposlitvenega statusa oseb, ki opravljajo platformno delo;
- b) s spodbujanjem preglednosti, pravičnosti, človekovega nadzora, varnosti in odgovornosti pri algoritmičnem upravljanju;
- c) z izboljšanjem preglednosti, tudi v čezmejnih primerih.

2.1. Zaposlitveni status

Prepoznavanje in odpravljanje prikritih delovnih razmerij in navideznih samozaposlitev (*false self-employment*) je eno od osrednjih vprašanj delovnega prava. Pogoji za učinkovito odpravljanje prikritih delovnih razmerij je jasna definicija in opredelitev elementov delovnega razmerja, kar omogoča razmejitev med

delavci, samozaposlenimi in ekonomsko odvisnimi osebami.⁸ Dodaten problem predstavlja razbohotena nezakonita praksa; pri razmejevanju med legalnimi in nelegalnimi samozaposlitvenimi statusi si pomagamo s številnimi merili, ki so že izoblikovana v domači in tuji delovnopravni stroki in sodni praksi.⁹ Opredelitev pravnega zaposlitvenega statusa je ključna za polno vključitev v delovnopravno varstvo.

Evropski zakonodajalec ta izziv pri platformnem delu naslavlja v 4. – 6. členu Direktive 2024/2831. Prvotni predlog Direktive je obsegal striktnejšo ureditev kot pa je bila na koncu sprejeta, tako da imajo zdaj v zvezi s to obveznostjo države članice večjo odgovornost oz. *široko polje proste presoje*, kako in na kakšen način zagotoviti *učinkovito* uveljavljanje pravnega zaposlitvenega statusa. Iz obstoječe slovenske zakonodaje izhaja pravilo (ki velja za vsako opravljanje plačanega dela, tudi za delo preko digitalne platforme dela), da se v primeru, če so podani elementi delovnega razmerja, pogodbeno razmerje šteje za delovno razmerje (4. člen v povezavi z 18. členom ZDR-1¹⁰). Gre za presojo obstoja zadostne stopnje subordinacije v pogodbenem razmerju med osebo, ki delo opravlja in tistim, ki delo organizira in vodi, kar v primeru spora presoja pristojni nadzorni organ (Inšpektorat RS za delo, IRSD) ali pristojno sodišče na podlagi zakonsko določenih elementov delovnega razmerja in podrobnejših kriterijev, ki sta jih izoblikovali teorija in sodna praksa¹¹. Vprašanje je, ali glede na razvoj trga dela in specifičnosti in naravo platformnega dela, takšna obstoječa ureditev zadostuje in omogoča učinkovito uveljavljanje pravnega zaposlitvenega statusa pri platformnem delu v smislu zahtev direktive, ali pa je zaradi posebnosti platformnega dela treba spremeniti ali dopolniti obstoječo ureditev. Posledično bo treba pri oblikovanju domneve delovnega razmerja platformnih delavcev upoštevati temeljno izhodišče, da spremembe v organizaciji zahtevajo prilagojeno razlago temeljnih delovnopravnih institutov, na kar opozarja tudi pravna teorija.¹² Bistveno je, do kolikšne mere je mogoče pravno domnevo oblikovati na način, da je moč tradicionalne kazalnike osebne odvisnosti delavca nadomestiti z drugimi kazalniki osebne odvisnosti ter z nekaterimi kazalniki, ki sicer nakazujejo

⁸ Senčur Peček D., 2016, str. 189 – 216.

⁹ Debelak M., 2024, str. 51 – 107; Polajžar A., 2023, str. 29– 54; Kresal B., 2016, 217-240; Senčur Peček D., 2014, str. 201 – 220; Tičar L., 2011, str. 175-203.

¹⁰ Zakon o delovnih razmerjih, Ur.l.RS št. 21/13 in naslednji.

¹¹ Več o tem glej: Kresal B., komentar k 18. členu ter Kresal B. in Senčur Peček D., komentar k 4. členu, 2024, v Belopavlovič et.al, 2024, str. 151 – 170 in 36 – 43.

¹² Glej dela iz opomb 8, 9 in 11.

na ekonomsko odvisnost.¹³ V zvezi z oblikovanjem pravne domneve je treba upoštevati tudi izrazito heterogenost izvajanja platformnega dela ter ustrezno razmejiti dovoljene oblike občasnega in začasnega dela od delovnega razmerja.

Razen vsebinskih vidikov opredelitve ustreznih in primernih kazalnikov za domnevo obstoja delovnega razmerja platformnih delavcev so enako pomembni tudi procesni vidiki učinkovitega uveljavljanja pravne domneve. Pri tem je ključna tudi ureditev povezlivosti podatkov ter sodelovanja med različnimi nadzornimi organi in sodišči. Skladno z direktivo bo treba pripraviti še nadaljnje podporne ukrepe za zagotovitev učinkovitega izvrševanja in spoštovanja pravne domneve na nacionalni ravni: 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.

2.2. Algoritmično upravljanje

Organiziranje dela s pomočjo uporabe avtomatiziranih sistemov spremljanja in odločanja, ki jih poganjajo algoritmi s strani digitalne platforme dela, je eden od opredelilnih elementov platformnega dela. Algoritem nadomešča tradicionalno vlogo delodajalca in postaja "digitalni šef".¹⁴ Digitalne tehnologije, ki jih poganjajo algoritmi, omogočajo intenzivno spremljanje in obdelavo najrazličnejših informacij v zvezi z opravljanjem platformnega dela, zato so osebe, ki opravljajo platformno delo izpostavljene nenehnemu in intenzivnemu nadzoru.¹⁵ Tako nakopičena premoč in nadzor s strani "digitalnega šefa" pri izbiri delavca, dodelitvi nalog, spremljanju in nadzoru izvajanja naloge, pri plačilu, nagrajevanju, napredovanju, prenehanju dodelitve nalog, predstavlja za osebe, ki opravljajo platformno delo, nepreglednost, negotovost in visoka tveganja z vidika varstva osebnih podatkov, zdravja pri delu in prekarnosti v najširšem smislu. Stroka izpostavlja tveganja kot so izguba avtonomije, pristranskost, diskriminacija, nepredvidljivost dohodka in neskončen nadzor.¹⁶

¹³ Z navedeno problematiko v kontekstu platformnega dela se je v okviru doktorske disertacije ukvarjal Polajžar, prav tako pa tudi Senčur Peček v okviru projekta MAPA.

¹⁴ De Stefano V., 2018.

¹⁵ Choudary, 2018, str. 17 – 18.

¹⁶ Bagari S., 2022, str. 41–56.

Ta tveganja prepozna tudi evropski zakonodajalec. Iz Akta EU o umetni inteligenci¹⁷ izhaja, da se štejejo za visokotvegane sisteme UI na področju zaposlovanja, upravljanja delavcev in dostopa do samozaposlitve:

- a) sistemi UI za zaposlovanje ali izbor fizičnih oseb, zlasti za ciljno oglaševanje delovnih mest, analizo in filtriranje prijav za zaposlitev ter ocenjevanje kandidatov;
- b) sistemi UI za odločanje o pogojih delovnih razmerij, napredovanju ali prenehanju delovnih pogodbenih razmerij, dodeljevanju nalog na podlagi vedenja posameznika oziroma osebnostnih lastnosti ali značilnosti ter spremljanju in ocenjevanju uspešnosti in vedenja oseb v takih razmerjih.

Direktiva (EU) 2024/2831 naslavlja ta tveganja s podrobnejšo regulacijo ukrepov v zvezi z algoritmičnim upravljanjem (7. – 15. člen). Cilj poglavja o algoritmičnem upravljanju je zagotoviti pravičnost, preglednost in odgovornost z uvedbo pravice do preglednosti (transparentnosti) glede uporabe in delovanja sistemov za avtomatizirano spremljanje in odločanje ter z zagotavljanjem človeškega spremljanja vpliva takih avtomatiziranih sistemov na delovne pogoje ter zdravje in varnost pri delu. Ukrepi na tem področju so usmerjeni zlasti v zagotavljanje pravice do obveščenosti, posvetovanja in sodelovanja delavskih predstavnikov in predstavnikov oseb, ki opravljajo platformno delo, torej tudi z instrumenti kolektivnega varstva in uveljavljanja pravic.¹⁸

Pomembno je izpostaviti, da se ta vsebinski sklop nanaša na vse osebe, ki opravljajo platformno delo, bodisi v okviru delovnega razmerja ali zunaj njega.

2.3. Preglednost in predvidljivost delovnih pogojev

Z vidika izboljšanja delovnih pogojev pri platformnem delu je pomembno tudi preučevanje stalne dosegljivosti delavcev in skrajno negotovega delovnega časa, vključno dela na poziv, kar omogoča uporaba mobilnih aplikacij in informacijskih tehnologij v delovnem procesu.¹⁹ Nepredvidljivost in delo na poziv sta tista elementa, ki ju je treba še posebej ovrednotiti z vidika zahtev Direktive

¹⁷ Priloga III, točka 4.

¹⁸ Polajžar, A., 2025, str. 264 – 266.

¹⁹ Aloisi A. in De Stefano V., 2022; Kresal B., 2017, str. str. 1161-1169; Senčur Peček D., 2017/2-3, str. 155-178.

(EU) 2019/1152 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v EU,²⁰ katere implementacija je bila sicer predmet zadnje novele ZDR-1D iz leta 2023,²¹ ki pa teh vidikov, specifičnih za platformno delo, posebej ni naslovila. Direktiva o platformnem delu se namreč v 10. točki preambule sklicuje na minimalne standarde, ki jih glede predvidljivosti in preglednosti delovnih pogojev določa Direktiva (EU) 2019/1152. Slednja te minimalne standarde zagotavlja vsem osebam, ki imajo status delavca po nacionalnem pravu, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča EU, kar pomeni, da velja tudi za platformne delavce, če izpolnjujejo navedene pogoje.

2.4. Socialni dialog

Eden od pomembnih mehanizmov za izboljšanje delovnih pogojev v sferi dela, tudi pri platformnem delu, je socialni dialog na vseh ravneh, še zlasti tudi tripartitni in na najvišjih ravneh. Številne raziskave ugotavljajo, da je dostop do učinkovitega socialnega dialoga, vključno s kolektivnimi pogajanjmi, ključen za izboljšanje delovnih pogojev, saj naslavlja pogajalsko neenakost na trgu dela.²² Zato je ključnega pomena raziskati, ali obstoječa pravna ureditev omogoča vključenost vseh segmentov trga dela, tudi platformnega gospodarstva, v mehanizme kolektivnega pogajanja. Večja kot je ta vključenost in pokritost s kolektivnimi pogajanjmi, manj je nizkih plačil, plačne neenakosti in revščine zaposlenih.²³

V okviru projekta PLATFOsi bosta obravnavana dva položaja:

- Ali obstoječa ureditev zagotavlja učinkovit dostop do kolektivnega pogajanja za platformne delavce, ki delo opravljajo v okviru delovnega razmerja, ali pa je treba glede na posebno naravo in značilnosti platformnega dela obstoječo ureditev nadgraditi ali z določenimi ukrepi spodbuditi socialne partnerje k aktivnejši vlogi,
- Ali obstoječa ureditev zagotavlja učinkovit dostop do kolektivnega pogajanja za osebe, ki opravljajo platformno delo zunaj delovnega razmerja, npr. kot samozaposlene osebe, ali pa je treba obstoječo ureditev spremeniti ali dopolniti.

²⁰ UL L 186, 11.07.2019.

²¹ Uradni list RS, št. 114/23.

²² Hadwiger, F., 2022; Polajžar A., 2024; Kresal Šoltes K., 2020, str. 29 – 44.

²³ Hayter, S. in Visser, J. (ur.), 2018.

Pravni razvoj na mednarodni, evropski in EU ravni gre v smeri priznavanja sindikalnih pravic, vključno s pravico do svobodnega in avtonomnega kolektivnega pogajanja, tudi v sferi samozaposlenih oseb, če so v primerljivem subordiniranem položaju kot delavci v delovnem razmerju, pri čemer gre za občutljivo vprašanje razmejevanja področja uporabe konkurenčnega prava EU (101. člen PDEU²⁴ in prvi odstavek 6. člena ZPOmK-2²⁵ o prepovedi omejevalnih sporazumov) od področja uporabe sindikalnega prava. Sodišče EU je že ugotovilo, da določanje minimalne tarife za navidezno samozaposlene (*false self-employment*), tj. ponudnike storitev, ki so v položaju, primerljivem s položajem zaposlenih delavcev (*service providers in a situation comparable to that of employees*), s kolektivnimi pogodbami, ne nasprotuje pravu EU (Sodba SEU; C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media, EU:C:2014:2411). Za lažje razmejevanje je Komisija EU nedavno sprejela tudi Smernice, v skladu s katerimi je napovedala, da komisija ne bo štela za področje uporabe konkurenčnega prava EU položaje, ko bi šlo za samozaposlene, ki ne zaposlujejo drugih oseb, ki so v položaju „primerljivem delavcem“ ali imajo „šibek pogajalski položaj“, vključno tudi platformne delavce (Smernice o uporabi konkurenčnega prava Unije za kolektivne pogodbe v zvezi z delovnimi pogoji samozaposlenih oseb brez zaposlenih (UL L 374, 30.9.2022, str. 2–13).

2.5. Socialnopravni vidiki v luči učinkovitega odpravljanja negativnih posledic nepravilne opredelitve zaposlitvenega statusa

Pravilna opredelitev zaposlitvenega statusa posameznika je ključna tudi s socialnopravnega vidika. Projekt se pri tem osredotoča na vprašanje, kaj z vidika prava socialne varnosti pomenijo nepravilne opredelitve zaposlitvenega statusa in njihova odprava (prekvalifikacija) ter kakšne težave se lahko pri tem pojavijo. Ugotovitev obstoja delovnega razmerja namreč pomeni tudi, da se je za nazaj spremenila zavarovalna podlaga za vključitev v socialna zavarovanja, delodajalec pa je dolžan nositi del prispevkov (ki jih je prej v celoti pokrili samozaposleni). V praksi se pojavljajo težave pri izvedbi prekvalifikacije, predvsem v delu, ki se nanaša na pretekla obdobja, ko je posameznik že bil vključen v socialna zavarovanja na drugi pravni podlagi. V okviru projekta PLATFOsi bo analizirano:

²⁴ Pogodba o delovanju EU, UL C 202, 7.6.2016.

²⁵ Zakon o preprečevanju omejevanja konkurence (ZPOmK-2), Uradni list RS, št. 130/22 in 12/24.

- zakaj je pravilna opredelitev pomembna z vidika prava socialne varnosti,
- kako postopajo pristojni organi v primeru, da pride do ugotovitve obstoja delovnega razmerja in posledično prekvalifikacije samozaposlenega v zaposlenega ter kakšne težave se pri tem lahko pojavijo.

Razen vprašanj, povezanih s prekvalifikacijo zaposlitvenega statusa, je za socialno varnost platformnih delavcev ključno tudi vprašanje samega dostopa do sistemov socialne varnosti. De Becker et al. pojasnjujejo, da je dostop platformskih delavcev do sistema socialne varnosti omejen zaradi delovnih pogojev, ki so podobni tistim, kot jih lahko prepoznamo pri delavcih, ki delo opravljajo na podlagi nestandardne pogodbe o zaposlitvi, kot so nizki zaslužki, neredni delovni vzorci in nereden ter neenakomerno razporejen delovni čas. Poleg tega se pri dostopu do sistema socialne varnosti platformski delavci srečujejo še z dodatnimi ovirami zaradi svojih posebnih značilnosti, kot so spletna narava dela na platformah, vloga algoritemskega upravljanja, visoka stopnja neplačanega dela na spletnih platformah in težave pri identifikaciji delodajalca.²⁶

3. SKLEPNO

Za učinkovit prenos direktive je torej najprej treba celovito analizirati obstoječo slovensko pravno ureditev in identificirati njene pomanjkljivosti in vrzeli. Obveznost slovenskega zakonodajalca, da ustrezno regulira delovne pogoje pri platformnem delu, izhaja tako iz zahtev Direktive (EU) 2024/2831 kot iz 66. člena slovenske Ustave, ki določa, da država ustvarja možnosti za zaposlovanje in za delo ter zagotavlja njuno zakonsko varstvo.

V skladu z ustaljeno ustavnosodno presojo Ustavnega sodišča, je zakonodajalcu zagotovljeno široko polje proste presoje, s kakšno zakonodajo oz. na kakšen način bo to urejal, vendar pa ne v nasprotju s tem namenom.²⁷ Predlagane rešitve za ureditev platformnega dela morajo tako po eni strani zagotoviti učinkovit prenos zahtev iz Direktive (EU) 2024/2831 v slovenski pravni red, po drugi strani pa slediti namenu 66. člena Ustave v smislu *zagotavljanja posameznikom platformno delo v varnem in zdravem delovnem okolju*.

²⁶ De Becker et al., 2024, str. 3-26.

²⁷ Zore L., 2025, str. 78 – 82, glej: Odločba št. U-I-171/17 z dne 6. 2. 2020, Odločba št. Up-1514/22 z dne 18. 4. 2024.

Pri oblikovanju zakonskih rešitev bi bilo smiselno izhajati tudi iz ugotovitev predhodno uspešno zaključenega projekta MAPA, v okviru katerega so že bile podane določene splošne rešitve. Iz obstoječe literature in raziskav izhaja splošna ugotovitev, da je zaradi posebnosti in narave platformnega dela splošna delovna zakonodaja potrebna določene nadgradnje. Zaenkrat ostaja odprto vprašanje, ali je mogoče ustrezno varno in zdravo delovno okolje v zvezi s platformnim delom zagotoviti z določeno nadgradnjo splošne delovne zakonodaje (z novelo ZDR-1, z oblikovanjem ustrezne sodne prakse, skozi mehanizme socialnega dialoga), ali pa so potrebne večje spremembe in dopolnitve in bi bilo bolj smiselno pristopiti k sprejemu posebnega zakona.

VIRI IN LITERATURA

- Aloisi A. in De Stefano V., 2022, *Your boss is an algorithm: Artificial intelligence, Platform work and labour*. Bloomsbury Publishing Plc; Hart Publishing.
- Bagari, S., 2024, Vpliv umetne inteligence na delovna razmerja, v: *Podjetje in delo*, letn. 50, št. 6/7, str. 1168 – 1181.
- Bagari, S., 2022, Uporaba algoritmov na področju delovnih razmerij in socialne varnosti. *Delavci in delodajalci*, 2022/1, str. 41–56.
- Belopavlovič N., Kresal B., Kresal Šoltes K., Senčur Peček D., *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem*, 3., posodobljena in dopolnjena izdaja, Lexpera, 2024.
- Berg, J., 2019, *Protecting Workers in the Digital Age: Technology, Outsourcing and the Growing Precariousness of Work*.
- Debelak M., *Opredelitev delavca in delodajalca ter izzivi za sodno prakso*, *Delavci in delodajalci* 2024/1, str. 51 – 107.
- De Becker et al., 2024, Mapping social protection coverage for platform workers: A comparative analysis of Belgium, Italy and the Netherlands, v: *European Journal of Social Security*, št. 26(1), str. 3-26.
- De Groen W., Kilhoffer Z., Westhoff L., Postica D. in Shamsfakhr F. (2021), *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models*.
- De Stefano V., 2018, "Negotiating the Algorithm": automation, artificial intelligence and labour protection, *Employment Working Paper 246*, ILO.
- De Stefano Valerio, 2016, The rise of the »just-in-time workforce«: On-demand work, crowdwork and labour protection in the »gig-economy«.
- Hadwiger, F., 2022, *Realizing the Opportunities of the Platform Economy through Freedom of Association and Collective Bargaining*, ILO Working Paper No. 80.
- Hayter, S. in Visser, J. (ur.), 2018, *Collective agreements: extending labour protection*. International Labour Organization.
- Kresal B., *Delo prek spletnih platform*, v: Kresal Šoltes, Domadenik P., Strban G.: *Prekarno delo: multidisciplinarna analiza*, 2020, Ljubljana Pravna fakulteta: Založba Pravne fakultete, Ekonomska fakulteta Založništvo, str. 105 – 127.

- Kresal B., 2017, Delo v času »delitvene ekonomije«, »sodelovalnega gospodarstva« in »spletnih platform«, Podjetje in delo št. 6-7/2017, str. 1161-1169.
- Kresal, B., 2016, Obstoje delovnega razmerja kot predhodno vprašanje v delovnih sporih. Delavci in delodajalci 2-3/2016: 217-240.
- Kresal Šoltes, K., Vpliv prekarizacije dela na kolektivne pravice delavcev, v: Kresal Šoltes et. a.: Prekarno delo: multidisciplinarna analiza, Ljubljana 2020, str. 29 – 44.
- Marialaura Birgillito, Matteo Borzaga, Manuel Antonio Garcia-Muñoz Alhambra, 2017, Autonomy or Subordination of Labour Law? The Debate beyond National Borders in 2015, Delavci in delodajalci 1/2017, str. 39 – 67.
- Polajžar, A., 2025, Novosti in izzivi po sprejeti Direktivi o platformnem delu, v Delavci in Delodajalci 2025/2-3, str. 257 - 272.
- Polajžar A., Kolektivne delavske pravice platformnih delavcev, Doktorska disertacija, 2024, Pravna fakulteta Univerze v Mariboru.
- Polajžar, A., Problematika sodnega odločanja in zakonske regulacije zaposlitvenega statusa Uberjevih voznikov: pravni, filozofski in sociološki vidiki, Delavci in delodajalci 2023/1, str. 29- 54.
- Schmid G. in Wagner, J. (2017). Managing social risks of non-standard employment in Europe. International labour office – Geneva.
- Senčur Peček, Darja. 2017. Delovni čas v dobi stalne dosegljivosti. Delavci in delodajalci 2017/2-3, str. 155-178.
- Senčur Peček, D., Pojem delavca s primerjalnega in EU vidika. Delavci in delodajalci 2016/2-3, str. 189-216.
- Senčur Peček, D., 2014, Samozaposleni, ekonomsko odvisne osebe in obstoj delovnega razmerja. Delavci in delodajalci 2014/2-3, 201-220.
- Strban, Grega: New Forms of Organising Work and Challenges for Coordinating National Social Security Systems in the EU, v: Ulrich Becker, Olga Chesalina (eds.), Social Law 4.0: Update, Innovative Approaches to Ensuring and Financing Social Protection for Platform Workers in Europe, 1st Edition, Studien aus dem Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik, Volume 82, Nomos 2025, str. 91-104.
- Strban, Grega: Chapter 13 Social Law 4.0 and the Future of Social Security Coordination, v: Ulrich Becker, Olga Chesalina (Ed.), Social Law 4.0, New Approaches for Ensuring and Financing Social Security in the Digital Age, 1. Edition, Studien aus dem Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik, Volume 74, Nomos 2021, str. 335-361.
- Tičar, L., 2011, Nova koncepcija ekonomske odvisnosti kot možni dejavnik osebne veljavnosti delovnega prava. Zbornik znanstvenih razprav 71: 175-203.
- Zore, L., 2025, Obseg varstva po 49. in 66. Členu Ustave s poudarkom na novejši ustavnosodni presoji, Delavci in delodajalci 2025/1, str. 65 – 86.

Measures for improving Working Conditions in Platform Work: Key Challenges

Grega Strban,* Katarina Kresal Šoltes**

Summary

At the EU level, two important legal instruments governing platform work were adopted in 2024: the Regulation laying down harmonised rules on artificial intelligence (the Artificial Intelligence Act) and Directive (EU) 2024/2831 of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work (hereinafter: the Directive). The Directive represents the first attempt at a more comprehensive legal regulation of platform work at the EU level, while Slovenia does not yet have such specific regulation.

Platform work is extremely diverse, and in practice is mostly carried out outside an employment relationship and beyond the reach of existing labour-law protection. EU law therefore identifies one of the key regulatory challenges as establishing a mechanism for assessing the correct employment status of individuals performing platform work - determining when they should in fact be considered workers and when independent contractors or service providers. Given that the use of algorithmic management systems is one of the essential components of the definition of platform work under the Directive, EU law also highlights as a key regulatory challenge the adoption of measures aimed at balancing information asymmetry, protecting personal data, and increasing the transparency of algorithmic operations.

The purpose of this article is to present the key challenges relating to the transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work into the Slovenian legal order, as addressed by the research

* Grega Strban, PhD, Full Professor and Head of Labour and Social Law Department at the Faculty of Law, University of Ljubljana and Senior Research Associate at the University of Johannesburg. grega.strban@pf.uni-lj.si

* Katarina Kresal Šoltes, PhD, Deputy Director at the Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia. katarina.kresal@pf.uni-lj.si

project PLATFOsi. The project's central research question is what changes and amendments to the existing Slovenian legal framework are necessary with respect to: (1) rules for determining the elements of an employment relationship (the rebuttable legal presumption, the interconnection of data and records of various supervisory and state authorities, and their mutual coordination and cooperation); (2) the specific regulation of working conditions in platform work (regarding pay, working time, breaks, rest periods and annual leave, occupational safety and health, and the protection of privacy and dignity); (3) the introduction of measures related to algorithmic management and personal data protection; (4) rules concerning the exercise of collective rights of persons performing platform work (information and consultation with workers' representatives, trade union activity and collective bargaining, the provision of communication channels); and (5) other measures (registration of platform work, legal protection).