



Ugotavljanje pravičnega zaposlitvenega statusa: primer platformnega dela

Aljoša Polajžar*

UDK: 331.1:004.738.5:349.2

Povzetek: Avtor obravnava vsebino in pomen novejšega primerjalnopravnega sodnega primera določitve zaposlitvenega statusa dostavljavcev, ki opravljajo delo prek platforme za dostavo Wolt. Finsko Vrhovno upravno sodišče je sicer ugotovilo, da je imelo delo dostavljavcev številne značilnosti, ki so bile običajno povezane s samostojnimi podjetniki – vendar pa so bili v predmetni zadevi kljub temu izpolnjeni vsi elementi delovnega razmerja po finski zakonodaji. Predmetna odločitev je lahko potencialno pomembna tudi za slovenski pravni red – tako v luči implementacije Direktive o platformnem delu kakor tudi pri morebitnih bodočih sodnih primerih.

Ključne besede: platformno delo, platformni delavci, algoritemsko upravljanje, pojem delavca, delovno razmerje

Determining the Correct Employment Status: The Case of Platform Work

Abstract

The author examines a recent significant comparative law case concerning the determination of the employment status of delivery workers who perform work through the Wolt delivery platform. While the Finnish Supreme Administrative Court found that the work of the delivery drivers had numerous characteristics typically associated with self-employed individuals – all elements of an employment relationship under Finnish law were nevertheless met in the case at hand. This decision may also be potentially significant for the Slovenian legal system – both in light 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 implementation of the Platform Work Directive and in potential future court cases.

Key words: *platform work, platform workers, algorithmic management, notion of a worker, employment relationship*

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 delu.³ 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, Uradni list EU z dne 11. novembra 2024 (v nadaljevanju: Direktiva o platformnem delu).

Namen predmetnega prispevka pa je obravnava vsebine in pomena ene izmed pomembnejših sodnih odločitev na Finskem (z maja 2025⁴), v kateri je Vrhovno

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). Za več o ugotavljanju obstoja delovnega razmerja na področju platformnega dela glej: Aloisi, 2022; Davidov, 2017; Nerinckx, 2016; Tičar, 2020; Kresal, 2020; Senčur Peček, 2025; Polajžar, 2024 in Polajžar, 2025.

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

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

⁴ Vrhovno upravno sodišče Finske, št. zadeve 636/2024, z dne 21. 5. 2025, ECLI:FI:KHO:2025:41 (v nadaljevanju: obravnavana sodba). Velja izpostaviti še, da je Vrhovno upravno sodišče 19. marca 2026 zavrnilo pritožbo platforme Wolt ter s tem še dokončno potrdilo vzpostavljen precedens v obravnavani sodbi (z maja 2025).

upravno sodišče razsodilo, da se Wolt dostavni partnerji štejejo za delavce v delovnem razmerju po finski zakonodaji s področja delovnega časa.

2. VSEBINA SPREJETE SODNE ODLOČITVE

Primer se je nanašal na vprašanje, ali bi lahko nadzorni organ za področje varnosti in zdravja pri delu podjetju Wolt naložil vodenje evidenc delovnega časa vseh delovnih ur dostavljavcev hrane platforme Wolt. Finsko Vrhovno upravno sodišče je sicer ugotovilo, da je imelo delo dostavljavcev številne značilnosti, ki so bile običajno povezane s samostojnimi podjetniki – vendar pa so bili v predmetni zadevi kljub temu izpolnjeni vsi elementi delovnega razmerja po finski zakonodaji. Dostavljavci Wolt se tako štejejo za delavce v delovnem razmerju v smislu finske zakonodaje s področja delovnega časa⁵.

2.1. Obrazložitev obstoja elementov delovnega razmerja Wolt dostavljavcev s strani Vrhovnega upravnega sodišča Finske

Vrhovno upravno sodišče najprej navede, da iz sodne prakse Sodišča EU v zvezi z Direktivo o delovnem času jasno izhaja, da pojma delavec v pravnih sistemih različnih držav članic pri uporabi Direktive ni mogoče razlagati različno, temveč ima v pravu Unije svoj pomen (zadeva C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, z dne 18. 12. 2010, ECLI:EU:C:2010:612, točka 28). Iz tega sledi, da je treba pri ocenjevanju značilnosti delovnega razmerja po 1. členu Zakona o pogodbah o zaposlitvi⁶ upoštevati pojem delavca v skladu s pravom Unije in ustrezno sodno prakso Sodišča EU.⁷

V konkretnem primeru dostavljavec opravlja delo na podlagi pogodbe o storitvah, sklenjeni med njim in družbo Wolt. Prav tako ni sporno, da se delo opravlja za

⁵ Zaradi posebnosti implementacije EU Direktive o delovnem času na Finskem pa je sodišče kljub temu v drugem delu sodbe ugotovilo, da se zakonodaja o delovnem času za te delavce v delovnem razmerju (Wolt dostavljavce) ne uporabi. Navedenega vidika v predmetnem prispevku ne bomo obravnavali, saj se bomo osredotočili zgolj na določitev zaposlitvenega statusa. Za več o specifikah tega vidika glej 88. do 105. točko obravnavane sodbe.

⁶ Zakon o pogodbah o zaposlitvi (Employment Contracts Act) (55/2001, nazadnje spremenjen z novelo 329/2023).

⁷ Obravnavana sodba, točka 69.

plačilo. Treba pa je bilo ovrednotiti, ali so v primeru Wolt dostavljavcev izpolnjene značilnosti delovnega razmerja, in sicer opravljanje dela v imenu delodajalca, osebno opravljanje dela in opravljanje dela pod vodstvom in nadzorom delodajalca.⁸

Glede navedenega sodišče navede, da neposredna korist od dela dostavljavca pripada podjetju Wolt, ki dostavljavcu izplača plačilo za njegovo delo. Glede na to, da dostavljavci ne spadajo v isto »premoženjsko skupino« kot podjetje Wolt, Vrhovno upravno sodišče ugotavlja, da se delo opravlja v imenu delodajalca.⁹

Nadalje sodišče navede, da lahko v skladu s pogodbo o storitvah dostavljavec za opravljanje svojih nalog angažira nadomestnega delavca ali podizvajalca. Vendar je dostavljavec vedno osebno odgovoren za pravilno opravljanje delovnih nalog. Dostavljavec mora o angažiranju nadomestnega delavca ali podizvajalca predhodno obvestiti Wolt, da se dogovorita o tem, kako se bo uporaba nadomestnega dela izvajala v praksi. Glede na navedeno sodišče ugotavlja, da je izpolnjen tudi pogoj osebnega opravljanja dela.¹⁰

Ključni del presoje sodišča pa se je nanašal na vprašanje, ali je izpolnjen ključni element delovnega razmerja – in sicer opravljanja dela pod vodstvom in nadzorom delodajalca (*direction and control*). Kot navede finsko sodišče, se v skladu s sodno prakso Sodišča EU za delovno razmerje zahteva odnos podrejenosti med delavcem in njegovim delodajalcem (denimo zadeva C-147/17 *Sindicatul Familia Constanța in drugi*, z dne 20. 11. 2018, ECLI:EU:C:2018:926, točka 63). Nadzor delodajalca, ki je neločljivo povezan s statusom delavca, se med drugim nanaša na svobodo osebe, da izbere svoj delovni čas, kraj dela in vsebino svojih delovnih nalog (glej C-413/13 *FNV Kunsten Informatie en Media*, z dne 4. decembra 2014, ECLI:EU:C:2014:2411, točka 72). V nasprotju z zaposlenim ima neodvisni ponudnik storitev večjo stopnjo izbire glede narave dela in nalog, ki jih je treba opravljati, načina opravljanja dela ali nalog, delovnega časa in kraja dela (glej zadevo C-270/13 *Haralambidis*, z dne 31. 10. 2014, ECLI:EU:C:2014:2185, točka 33). Vendar pa se v skladu s sodno prakso neodvisni ponudnik storitev lahko šteje za zaposlenega, če je njegova neodvisnost zgolj navidezna in če prikriva dejansko delovno razmerje (zgoraj navedena sodba *FNV Kunsten Informatie en Media*, točka 71).¹¹

⁸ Obravnavana sodba, točka 70.

⁹ Obravnavana sodba, točka 71.

¹⁰ Obravnavana sodba, točka 72.

¹¹ Obravnavana sodba, točka 74.

Vrhovno upravno sodišče nadalje izpostavi, da razmerje med družbo Wolt in dostavljavci vključuje značilnosti, ki niso značilne za delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca (*direction and control*). Iz pridobljenih dokazov in pojasnil izhaja, da lahko dostavljavci sami izbirajo svoj delovni čas in se odločajo, kdaj so prijavljeni na digitalno platformo, ki jo upravlja družba Wolt in ki posreduje naročila za dostavo. Tudi po prijavi na platformo niso dolžni sprejeti dela. Dostavljavci se lahko tudi sami odločajo o tem, kako se delo opravlja, vključno s prevozno potjo. Zgoraj omenjene značilnosti nakazujejo, da dostavljavci dela ne opravljajo pod delodajalčevim upravljanjem in nadzorom. Poleg tega se v zadevi ni izkazalo, da zaposleni v družbi Wolt neposredno nadzorujejo opravljanje dela dostavljavcev.¹²

Vendar pa finsko sodišče istočasno izpostavi, da je poleg zgoraj omenjenih dejavnikov treba pri organizaciji upravljanja in nadzora dela, ki ga opravljajo dostavljavci, upoštevati tudi pomen digitalne platforme, ki jo upravlja Wolt in ki posreduje pri naročilih dostav. Značilnost platformnega gospodarstva je, da se namesto tradicionalnega nadzora, ki ga izvajajo zaposleni, pri upravljanju in nadzoru dela uporabljajo avtomatski sistemi za spremljanje in odločanje, ki temeljijo na tehnologiji posamezne platforme (katere tehnološki sistemi se lahko tudi razlikujejo).¹³

Iz dokaznega gradiva izhaja, da se mora pošiljatelj za prejetje naročil za prevoz prijaviti na platformo, ki jo upravlja Wolt in ki posreduje naročila z uporabo algoritmov. Platforma zbira informacije o lokaciji pošiljateljev in ponuja naloge dostave tistim pošiljateljem, katerih lokacija in uporabljeno prevozno sredstvo sta primerna za izvedbo naročila. Dostavljavec ima 60 sekund časa, da sprejme predlagano naročilo. Ko dostavljavec izvede prevozno nalogo, platforma zbere informacije o trenutni lokaciji dostavljavca ter o začetnem in končnem času prevoza. Wolt prek platforme prejema tudi povratne informacije strank o delovanju pošiljatelja.¹⁴

Nadalje ima v skladu s pogoji pogodbe o storitvah Wolt pravico dostavljavcu znižati provizijo, če njegova delovna uspešnost ne izpolnjuje določenih zahtev glede kakovosti ali če drugi uporabniki platforme posredujejo negativne povratne informacije o dejavnostih dostavljavca. V skladu s pogodbo ima Wolt tudi

¹² Obravnavana sodba, točka 75.

¹³ Obravnavana sodba, točka 76.

¹⁴ Obravnavana sodba, točka 77.

pravico do takojšnje odpovedi pogodbe, med drugim, če je dostavljavec prejel pogoste negativne povratne informacije od uporabnikov platforme, vključno z restavracijami. Wolt tako spremlja ne le pravočasno izvedbo naloge, ki jo je prejel dostavljavec, temveč tudi izvajanje zahtev glede kakovosti, ki jih je določil za opravljanje naloge.¹⁵

Glede na zgoraj navedeno Vrhovno upravno sodišče ugotavlja, da se informacije, ki jih družba Wolt zbira prek platforme, ki jo upravlja, lahko uporabijo za usmerjanje in spremljanje delovne uspešnosti dostavljavcev. Tudi sama družba je navedla, da platforma ponuja možnost za določeno stopnjo spremljanja nalog. Očitno je tudi, da družba Wolt dejansko uporablja informacije, ki jih ustvarja platforma v ta namen – vključno s spremljanjem izpolnjevanja zahtev glede kakovosti, določenih za dostavljavce v pogodbi o storitvah. *Ker je družba Wolt v skladu s pogodbo o storitvah upravičena tudi do enostranskega odločanja o bistvenih zadevah v zvezi s pravnim razmerjem med njo in dostavljavcem, vključno z morebitnim znižanjem plačila dostavljavcu in takojšnjo prekinitvijo pogodbe o zaposlitvi, na podlagi informacij, ki jih je prejela v zvezi z delovno uspešnostjo dostavljavca, Vrhovno upravno sodišče ugotavlja, da razmerje med družbo Wolt in dostavljavcem vključuje tudi značilnosti, ki se nanašajo na delo pod vodstvom in nadzorom delodajalca (kar je značilno za delovno razmerje).*¹⁶

*Po presoji dejavnikov, pomembnih za značilnost podrejenosti delavca in nadzora s strani delodajalca (gledano kot celote), Vrhovno upravno sodišče ugotavlja, da je tudi ta značilnost (element) delovnega razmerja v tej zadevi izpolnjena. Glede na navedeno so v tem primeru izpolnjeni vsi elementi delovnega razmerja po 1. členu Zakona o pogodbah o zaposlitvi.*¹⁷

Nazadnje Vrhovno upravno sodišče ponovno izpostavi pomen t.i. »celovite presoje« pri ugotavljanju obstoja delovnega razmerja. Kot izhaja tudi iz pripravljalnega gradiva Zakona o pogodbah o zaposlitvi (sprejetega leta 2001) je treba pravno naravo delovnega razmerja v nejasnih ali spornih primerih ugotavljati na podlagi »celovite presoje«. Tudi v skladu s sodno prakso Sodišča EU se mora nacionalno sodišče zanašati na objektivna merila in celovito oceniti vse okoliščine primera, ki se nanašajo tako na naravo zadevnega dela kot na odnos med

¹⁵ Obravnavana sodba, točka 78.

¹⁶ Obravnavana sodba, točka 79.

¹⁷ Obravnavana sodba, točki 80 in 81.

vpletenimi strankami (glej zgoraj omenjeno zadevo *Union syndicale Solidaires Isère*, točka 29). Iz tega sledi, da je treba tudi naravo pravnega razmerja med družbo Wolt in dostavljavci ugotavljati na podlagi »celovite presoje«.¹⁸

Iz sodne prakse Sodišča EU sicer izhaja, da ima samozaposleni ponudnik storitev običajno večjo izbiro kot zaposleni glede narave dela in nalog, načina opravljanja dela ali nalog, delovnega časa in kraja dela ter večjo svobodo pri izbiri partnerjev (glej zgoraj omenjeno zadevo *Haralambidis*, točka 33). Vendar pa dejstvo, da je oseba samozaposleni ponudnik storitev v skladu z nacionalnim pravom, ne preprečuje, da bi jo šteli za delavca v smislu prava EU, če je njena samozaposlitev zgolj fiktivna in prikriva dejansko delovno razmerje (glej zgoraj omenjeno zadevo *FNV Kunsten Informatie en Media*, točka 35).¹⁹

Vrhovno upravno sodišče tako ugotavlja, da čeprav ima pravno razmerje med družbo Wolt in dostavljavci tudi značilnosti, ki ne nakazujejo na obstoj delovnega razmerja – so dostavljavci (presojano celovito) kljub temu v podrejenem položaju do družbe Wolt, zlasti ob upoštevanju pravic, ki izhajajo iz pogodbe o storitvah, ki jo je sestavila sama družba Wolt, in načina, kako lahko družba Wolt prek digitalne platforme, ki jo upravlja, spremlja in nadzoruje delovno uspešnost dostavljavcev, vključno z zahtevami glede kakovosti opravljenega dela. Iz ugotovljene podrejenosti (subordinacije) dostavljavca izhaja, da se prikriva dejansko delovno razmerje ter da je treba neodvisnost dostavljavcev šteti za (v določenem delu) le navidezno.²⁰ Nazadnje pa finsko sodišče izpostavi, da navedene odločitve ne spremeni niti Woltovo sklicevanje na zadevo C-692/19 *Yodel Delivery Network*, z dne 22. 4. 2020, ECLI:EU:C:2020:288. Ta zadeva se namreč ni nanašala na situacijo, v kateri so bile storitve opravljene ali delo spremljane z uporabo digitalne platforme. Zato ta sodba ni odločilna za presojo v predmetni zadevi.²¹

¹⁸ Obravnavana sodba, točka 82.

¹⁹ Obravnavana sodba, točka 84.

²⁰ Obravnavana sodba, točka 85.

²¹ Obravnavana sodba, točka 86.

3. SKLEP

Predmetna odločitev finskega Vrhovnega upravnega sodišča (ki se nanaša na platformo Wolt) potrjuje premiso (ki jo sam zagovarjam v številnih prispevkih²²), da zgolj svobodnejše odločanje o razpolaganju z delovnim časom (v smislu odločitev, kdaj in koliko delati) še ne pomeni, da ne more biti ugotovljena zadostna stopnja podrejenosti (subordinacije), ki je značilna za delovno razmerje. Področje platformnega dela bo tako tudi od slovenskih sodišč zahtevalo določeno stopnjo prilagoditve razlage elementov obstoja delovnega razmerja – predvsem opustitev *condicio sine qua non* pristopa v zvezi s svobodo pri organiziranju delovnega časa s strani delavca (oziroma obveznostjo opravljanja dela)²³. Obstoj delovnega razmerja (predvsem obstoja osebne odvisnosti oziroma subordinacije, ki se odražata v ključnem elementu »opravljanja dela po navodilih in pod nadzorom delodajalca«) je treba presoati celovito.

Značilnost platformnega gospodarstva (opravljanja dela prek digitalnih platform dela) je, da se namesto tradicionalnega nadzora, ki ga izvajajo zaposleni, pri upravljanju in nadzoru dela uporabljajo avtomatski sistemi za spremljanje in odločanje, ki temeljijo na tehnologiji posamezne platforme (katere tehnološki sistemi se lahko tudi razlikujejo²⁴). S pomočjo njih platforma razporeja in dodeljuje delovne naloge, nadzira ustreznost opravljanja nalog, uspešnost in aktivnost (čas, lokacijo dela, sprejemanje nalog itd.) oseb, ki opravljajo platformno delo. S tem ustvarja t.i. **»varnost načrtovanja« (nem. *Planungssicherheit*), ki je značilna za klasične delodajalce, ki zaposlujejo delavce v delovnem razmerju (z izrecnimi vzajemnimi pogodbenimi obveznostmi opravljanja in zagotavljanja dela). Tako pride do istega dejanskega učinka, ki je značilen za zaposlovanje delavcev** (aktivna delovna sila, ki jo delodajalec potrebuje kontinuirano in kakovostno za zagotavljanje svojih storitev končnim uporabnikom)²⁵.

²² Glej, med drugim, Polajžar, 2024 in Polajžar, 2025.

²³ O tem podrobno pišem v svoji doktorski disertaciji – glej Polajžar, 2024.

²⁴ Seveda velja upoštevati, da bodo med posameznimi digitalnimi platformami dela zmeraj lahko razlike v intenziteti upravljanja in nadzora (oziroma uporabe avtomatiziranih sistemov spremljanja in odločanja).

²⁵ Glej tudi Polajžar, 2024. Koncept t.i. »varnosti načrtovanja« (nem. *Planungssicherheit*) je v okviru obrazložitve uporabilo tudi nemško Zvezno delovno sodišče (nem. *Bundesarbeitsgericht* (BAG)), v zadevi 9 AZR 102/20, z dne 1. 12. 2020. V tem nemškem primeru je platformni delavec opravljal različna mikro dela preko digitalne platforme dela »Roamler«. Avtor izpostavlja, da se poslovni modeli (sistemi spodbud, sankcij, organizacija dela) digitalnih platform dela seveda razlikujejo. Kljub temu pa zgolj morebitne manjše razlike med digitalnimi platformami dela ne smejo služiti kot argument,

Ob tem pa digitalna platforma dela praviloma vodi in upravlja tudi celoten poslovni model (v ekonomskem smislu). Praviloma ima moč, da enostransko določa in spreminja plačila za opravljeno posamezno delo. **Platformni delavci nimajo pogajalske moči in dejanske možnosti, da bi se s končnimi uporabniki pogajali za plačila njihovih storitev**, tako kot je to značilno za samostojne podjetnike. Praviloma tako velja, da se mora oseba za opravljanje svoje dejavnosti prijaviti na aplikacijo, ki jo v celoti upravlja platformno podjetje (oseba je tako v celoti organizacijsko in ekonomsko podrejena informacijski infrastrukturi platforme, ki jo upravlja aplikacija).

Finsko sodišče tudi izrecno navede, da odločitev Sodišča EU v zadevi *Yodel* (kjer je odločitev šla bolj v smer, da kurirji v okviru Yodel Delivery Network niso delavci) ne vpliva na končno presojo, saj se v zadevi Yodel delo kurirjev ni organiziralo prek »digitalne platforme dela«²⁶

VIRI IN LITERATURA

- Aloisi Antonio, Platform work in Europe: Lessons learned, legal developments and challenges ahead, *European Labour Law Journal*, let. 13, št. 1, 2022, str. 4–29.
- Bagari Sara, Vpliv umetne inteligence na delovna razmerja, *Podjetje in delo*, let. 50, št. 6-7, 2024, str. 1168-1181.
- C-413/13 FNV *Kunsten Informatie en Media*, z dne 4. decembra 2014. ECLI:EU:C:2014:2411.
- Bundesarbeitsgericht (BAG), sodba z dne 1. 12. 2020, št. zadeve 9 AZR 102/20, ECLI:DE:BAG:2020:011220.U.9AZR102.20.0.

da pa v malo drugačnem poslovnem modelu ni prisotne podrejenosti, ki je značilna za delovno razmerje. Zmeraj je treba upoštevati kontekst specifičnega organizacijsko-poslovnega modela algoritmičnega upravljanja, ki je značilen za digitalne platforme dela. Ne gre spregledati dejstva, da je po svojem bistvu in namenu za vse digitalne platforme dela ključno doseči zadostno stopnjo »varnosti načrtovanja«, ki je značilna za delodajalce.

²⁶ Tu je treba poudariti, da »digitalna platforma dela« v smislu Direktive o platformnem delu ni kar »katerakoli platforma« – temveč zgolj tista platforma, ki zagotavlja storitev, ki izpolnjuje vse naslednje zahteve:

- (i) vsaj delno se zagotavlja na daljavo z elektronskimi sredstvi, na primer s spletnim mestom ali mobilno aplikacijo;
- (ii) zagotavlja se na zahtevo prejemnika storitve;
- (iii) 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;
- (iv) vključuje uporabo avtomatiziranih sistemov spremljanja ali avtomatiziranih sistemov odločanja (2. člen Direktive o platformnem delu).

Podrobneje so ti elementi obrazloženi v preambuli Direktive ter v opredelitvah preostalih pojmov v 2. členu (avtomatizirani sistemi spremljanja, avtomatizirani sistemi odločanja itd.).

- C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, z dne 18. 12. 2010, ECLI:EU:C:2010:612.
- C-147/17 *Sindicatul Familia Constanța* in drugi, z dne 20. 11. 2018, ECLI:EU:C:2018:926.
- C-270/13 *Haralambidis*, z dne 31. 10. 2014, ECLI:EU:C:2014:2185.
- C-692/19 *Yodel Delivery Network*, z dne 22. 4. 2020, ECLI:EU:C:2020:288.
- Davidov Guy, The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach, *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, let. 6, št. 1-2, 2017, str. 6–15.
- 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).
- 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.
- 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, Delo prek spletnih platform, v: Kresal Šoltes, Katarina, et al. (ur.), *Prekarno Delo: Multidisciplinarna Analiza*, Ljubljana: Pravna fakulteta; Ekonomska fakulteta, 2020, str. 105–127.
- Nerinckx Stefan, The 'uberization' of the Labour Market: Some Thoughts from an Employment Law Perspective on the Collaborative Economy, *Era Forum: Journal of the Academy of European Law*, let. 17, št. 2, 2016, str. 245–265.
- Polajžar Aljoša, Kolektivne delavske pravice platformnih delavcev, doktorska disertacija, 2024, dostopno na: <https://dk.um.si/IzpisGradiva.php?id=86708> (nazadnje dostopano 10. 4. 2026).
- Polajžar, Aljoša, Which are the key indicators for the existence of an employment relationship? – a detailed analysis of case law in the Republic of Slovenia, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, let. 75, št. 6, 2025, str. 945–977.
- Prassl Jeremias. *Humans As a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford: Oxford University Press, 2018.
- Senčur Peček Darja, Aktualni vidiki opredelitve delavca in ugotavljanja obstoja delovnega razmerja, *Podjetje in delo*, št. 6-7, 2025, str. 1299–1315.
- Tičar Luka, Primerno in učinkovito delovnopravno varstvo: izziv za sedanjost in prihodnost, Ljubljana: Litteralis, 2020.
- 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.
- Vrhovno upravno sodišče Finske, št. zadeve 636/2024, z dne 21. 5. 2025, ECLI:FI:KHO:2025:41.
- Zakon o pogodbah o zaposlitvi (Employment Contracts Act) (55/2001, nazadnje spremenjen z novelo 329/2023).

Determining the Correct Employment Status: The Case of Platform Work

Aljoša Polajžar*

Summary

The author examines a recent significant comparative law case concerning the determination of the employment status of delivery workers who perform work through the Wolt delivery platform. While the Finnish Supreme Administrative Court found that the work of the delivery drivers had numerous characteristics typically associated with self-employed individuals – all elements of an employment relationship under Finnish law were nevertheless met in the case at hand.

The decision in question by the Finnish Supreme Administrative Court (concerning the Wolt platform) confirms the premise (which the author have defended in numerous articles) that merely having greater freedom to decide how to allocate one's working hours (in the sense of deciding when and how much to work) does not necessarily mean that a sufficient degree of subordination – characteristic of an employment relationship – cannot be established. The field of platform work will thus also require Slovenian courts to adapt their interpretation of the elements constituting an employment relationship to a certain extent – primarily by abandoning the *condicio sine qua non* approach regarding the worker's freedom to organize their working hours (and the obligation to perform work). The existence of an employment relationship (particularly the existence of personal dependence or subordination, reflected in the key element of "performing work under the employer's instructions and supervision") must be assessed holistically.

This applies in particular to work performed via digital labour platforms, where it must be taken into account that the work process is managed and supervised using smart software based on automated monitoring and decision-making systems. Furthermore, the digital labour platform also manages and operates the entire business model (in an economic sense). The Finnish court even

* Aljoša Polajžar, PhD, Assistant Professor at the Faculty of Law, University of Maribor.

explicitly states that the decision of the Court of Justice of the EU in the Yodel case (where the decision leaned more toward the view that couriers within the Yodel Delivery Network are not workers) does not affect the final assessment, since in the Yodel case the couriers' work was not organized via a "digital labour platform" model.