

VPLIV DIGITALIZACIJE NA POJAV NOVIH OBLIK DELA

Luka Tičar*

UDK: 349.2:316.776

331.101.54:331.103

Povzetek: Avtor želi v prispevku opozoriti na delovnopravno problematiko nekaterih razvijajočih oblik dela, ki so rezultat bliskovitega razvoja informacijske tehnologije oz. digitalizacije. V tej luči avtor skuša opredeliti pojem crowdwork in nakazati pravne posledice, ki jih njegov pojav lahko povzroči v luči tradicionalnih konceptov delovnega prava. Ob tem sicer opozori, da digitalizacija sfere dela nima zgolj negativnih učinkov, so pa slednji običajno predmet različnih strokovnih ocen. Avtor kot možno posledico digitalizacije osvetli tudi pravno naravo posebne pogodbe, ki je v Veliki Britaniji dobila ime Zero Hour Contract (ZHC). Izkazano je, da ZHC ni mogoče razumeti kot eno izmed posebnosti pogodb o zaposlitvi po slovenski delovni zakonodaji.

Ključne besede: nove oblike dela, množično delo, množični delavec, Zero hour contract, delovno razmerje

THE IMPACT OF DIGITALISATION ON THE EMERGENCE OF NEW FORMS OF WORK

Abstract: The paper draws attention to the labour law issues arising from certain newly emerging forms of work resulting from the fast development of information technology and digitalisation. In this light the author attempts to define the notion of crowdwork and point at the legal consequences thereof for the traditional concept of labour law. The paper also highlights the fact that digitalisation of work does not have only negative consequences, yet is frequently a subject to diverse professional estimations. As a possible consequence of digitalisation the

* Luka Tičar, doktor pravnih znanosti, docent na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani
luka.ticar@pf.uni-lj.si

Luka Tičar, PhD, Assistant Professor at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia

author highlights the legal nature of a special contract, in the UK called Zero Hour Contract (ZHC). It is concluded that the ZHC cannot be applied as one of the particular features of the employment contract under the Slovenian labour legislation.

Key words: *new forms of work, crowdworking, zero hour contract, on call work, employment relationship*

1. UVOD

Če se delovno pravo vsaj zadnji dve desetletji sooča s problematiko osebne veljavnosti ter s tem povezanim pojavom številnih novih, nestandardnih oblik dela, sodi med današnje nove izzive tudi fenomen digitalizacije. Bliskovit razvoj in obseg informacijske tehnologije, ki omogoča hitro in učinkovito posredovanje (obdelavo) podatkov, močno zaznamuje delovno pravo in delovna razmerja v različnih smislih.

Povsem običajna je dnevna uporaba osebnega računalnika v službi na delovnem mestu, kjer si dela brez njega pravzaprav ni več mogoče predstavljati. Ob tem nas uporaba sodobnih digitalnih naprav, kamor lahko umestimo vsaj še pametni telefon, tablice in prenosne računalnike, zaznamuje tudi v našem formalno prostem času oz. času (dnevnega, tedenskega) počitka. Vse več delavcev namreč z delom nadaljuje tudi doma, kjer z uporabo omenjenih naprav pisarno iz službe prenese v domače okolje. Številni se v tem smislu sprašujejo o delovnopравни naravi dela doma po koncu uradnega delovnega časa v prostorih delodajalca. Je branje in odgovarjanje na službena elektronska sporočila doma delo, morebiti celo nadurno? Ali bolje, kdaj bi se lahko takšna »službena aktivnost« morda lahko štela v okvir opravljanja dela iz pogodbe o zaposlitvi in s tem v okvir delovnega časa?

Če zgornji vprašanji nekoliko zanemarimo, morda tudi neupravičeno, in ju postavimo v kontekst organizacije dela, za katero je primarno zadolžen delodajalec, v čigar interesu bi moralo biti, da delavec doma prosti čas dejansko nameni počitku in ne nadaljevanju dela, kot bolj zaznamujoč razumemo naslednji učinek digitalizacije. Učinek v smislu oblikovanja nekakšnih digitalnih platform (e-platform), namenjenih bolj ali manj (ne)določenemu krogu ljudi za opravilo določenega dela, del ali storitev. S pomočjo e-platforme subjekt, ki jo vzpostavlja, nalaga določene storitve, ki jih določen posameznik lahko opravi ali zagotovi. V takšnem primeru imamo svojevrstno tristransko razmerje, pri katerem eno stran predstavlja

e-platforma. V angleškem jeziku takšno obliko dela imenujejo *crowdwork(ing)* (»množično delo«)¹, delodajalci oz. skrbniki platforme so *crowdsourcers*, tisti, ki storitev opravijo ali zagotovijo so *crowdworkers* (»množični delavci«)². Običajna lastnost te oblike dela je, da se delo išče s pomočjo digitalnega pripomočka, z njim pa se delo ali storitev običajno tudi opravi. Navadno do stika med osebama sploh ne pride, še najbližjo stično točko v digitalnem smislu predstavlja e-platforma. Kot oblika množičnega dela pa se v praksi že pojavljajo tudi oblike dela, kjer se preko podobne e-platforme išče ljudi za opravilo dela, ki samo po sebi ni digitalizirano. Kot primer takšne oblike množičnega dela bo predstavljena e-platforma podjetja *Uber* za opravljanje »taxi« prevozov.

Pred opisom oblike dela, ki jo bomo tudi v nadaljevanju naslavljali množično delo, bomo v slovenski delovnopравни kontekst skušali umestiti še eno za naš sistem pravzaprav nenavadno obliko dela, ki izvira iz Velike Britanije, in je prav tako lahko močno zaznamovana tudi s fenomenom digitalizacije, to je *Zero Hour Contract (ZHC)*.³ Prassl denimo nekatera pogodbeno razmerja v okviru množičnega dela (primer *Uber*) označuje kot ZHC.⁴

2. ZERO HOUR CONTRACT (ZHC)

2.1. Pojem in osnovne značilnosti

ZHC je v angleškem delovnem pravu vrsta pogodbe, s katero se delodajalec zaveže zgolj plačati opravljeno delo brez obveznosti redno zagotavljati delo, ki bi delavcu predstavljalo določeno število ur dela na dan, teden ali mesec.⁵ Gre za obliko zaposlitve/dela, ki jo tudi angleška delovnoppravna stroka ocenjuje kot

¹ Angleški termin *crowdwork* doslej še nismo prevajali v slovenski jezik. Za potrebe tega prispevka bom v nadaljevanju uporabljal termin »množično delo«, zavedajoč se, da prevodi nekaterih pojmov niso preprosti, morda celo neprimerni. Namen uporabe pojma množično delo ni v poskusu ponuditi najbolj primerno slovensko besedo, temveč v prvi vrsti se izogniti pretirani uporabi prevelikega števila angleških besed.

² Tudi v tem primeru gre za uporabo bolj ali manj ustreznega prevoda z istim pojasnilom kot v prejšnji opombi.

³ Pojma *Zero Hour Contract* iz razlogov, navedenih v opombi 1, se za namene tega prispevka namenoma ne sloveni. Kot je v uporabi tudi v tuji literaturi, se uporablja kratica ZHC.

⁴ Prassl, 2015, str. 2.

⁵ Deakin, 2014, str. 63.

izrazito nenavadno in negotovo (prekarno), kar pa ne vpliva na njeno pojavnost v praksi. Raziskave so pokazale, da ta oblika zaposlitve/dela ni vedno zelo kratkoročne narave, skoraj polovica vseh takšnih pogodb traja dve leti ali več, četrtnina celo več kot pet let.⁶ Poleg tega so delavci, ki delajo po ZHC, običajno za krajši ali polni delovni čas, redno zaposleni pri drugem delodajalcu. Očitno gre za obliko dela, ki predvsem večjim in bogatejšim podjetjem v zasebnem sektorju predstavlja pomemben vir prožnosti pri poslovanju.

Kljub precej drugačnemu načinu ugotavljanja obstoja delovnega razmerja v Veliki Britaniji, kot pri nas,⁷ so si tamkajšnji strokovnjaki enotni, da je pravna narava ZHC toliko posebna, da je ni moč preprosto označiti za pogodbo o zaposlitvi in osebe, ki delajo na njeni podlagi, za zaposlene (*employee*).⁸ Med različnimi testi za presojo obstoja delovnega razmerja, je pravna kvalifikacija ZHC kot pogodbe o zaposlitvi načeloma nemogoča, saj manjka t.i. vzajemnost obveznosti (*mutuality of obligation*).⁹ Delodajalec namreč ne nosi obveznosti zagotovitve dela skozi določeno obdobje, temveč zgolj obveznost plačila za opravljeno delo, ko se potreba po njem pojavi in ga oseba izvede. Slednje ima ključne posledice za pravni položaj osebe v obdobju med posameznimi zadolžitvami po ZHC. Zagotovo nima položaja zaposlenega in posledično upravičen iz naslova delovnega razmerja, lahko pa uživa pravni položaj, kot ga angleški pravni sistem namenja delavcu. Vsekakor slednja ugotovitev ustvarja izrazito negotov in prekaren položaj oseb, ki delajo na podlagi ZHC.

2.2. ZHC drugod po Evropi

Drugod po Evropi pogodbenega razmerja, poimenovanega po ZHC, ne pozna. Po vsebini pa podobna pogodbenena razmerja označujejo s pojmom »*on call*« *contracts* ali *on call work*. Gre za obliko dela, pri kateri mora delodajalec v zameno za izrazito prožnost, ki mu jo ta oblika dela zagotavlja, delavcem zagotoviti

⁶ Ibidem., str. 64.

⁷ O različnih testih ugotavljanja delovnega razmerja, ki jih je razvila sodna praksa, njihovi vsebini in pomenu, glej Tičar, 2012, str. 31–36.

⁸ Kadar se v tem prispevku obračam na sistem delovnih razmerij v Veliki Britaniji, bom načelno in striktno ločeval med pojmom zaposleni (*employee*) in delavec (*worker*), saj vsebinsko z našim razumevanjem pojma delavec sovпада termin zaposleni (*employee*). Več in podrobneje o tem glej npr. Tičar, 2012, str. 231, 232.

⁹ Gre za test vzajemnih obveznosti (*mutuality of obligation test*). Glej ibidem., str. 33, 34.

določene minimalne pravice. Pomemben dejavnik t.i. dela na poziv pa običajno predstavlja normativna zahteva po opravičenosti takšne oblike dela v zahtevah podjetja oz. v njegovi organizaciji. V nasprotnem primeru lahko pravo predvideva tudi sankcije v smislu domneve obstoja delovnega razmerja oz. pogodbe o zaposlitvi z vsem kar to pomeni za pravni položaj posameznika. Skupna značilnost te oblike dela drugod po Evropi je, da ne zagotavlja tako visokega nivoja prožnosti, ali popolne prožnosti kot to velja za ZHC. Tako denimo v Italiji, na Irskem ali v Švici mora delodajalec zagotavljati določeno dohodkovno varstvo med posameznimi angažmaji. Kot rečeno, mora delodajalec poziv utemeljiti, povsem običajno pa je tudi, da normodajalec omeji obseg takšnega dela na npr. določeno število dni v nekem obdobju in naloži delodajalcu obveznost pravočasnega predčasnega obvestila o naslednjem angažmaju.¹⁰

Zanimivo rešitev je moč najti v nizozemski pravni ureditvi, ki je siceršnjo priljubljenost dela na poziv in raven prožnosti omejila na sledeč način. V primeru, ko je delavec tri zaporedne mesece delal na poziv v obsegu najmanj 20 ur mesečno, se je domnevalo, da gre za pogodbo o zaposlitvi.¹¹

2.3. ZHC in delo na poziv v luči sistema individualnih delovnih razmerjih v Sloveniji

Ob upoštevanju in poznavanju temeljnih izhodišč slovenskega delovnopravnega sistema, je moč hitro sprejeti jasen zaključek, da ZHC ni in ne more biti razumljena kot pogodba o zaposlitvi. Še očitneje kot v Veliki Britaniji, gre za pogodbo, katere pogodbeno razmerje, ki ga vzpostavlja, ne moremo opredeliti za delovno razmerje. Izhajajoč iz zakonske opredelitve delovnega razmerja v 4. členu Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 23/2013, ZDR-1), je moč opaziti neobstoj najmanj opredelilnega elementa nepretrganega opravljanja dela. Slednji pa se neposredno navezuje na delodajalčevo obveznost zagotavljanja dela iz 43. člena ZDR-1. Notorno dejstvo delovnega razmerja v slovenskem delovnopravnem sistemu je torej zakonska obveznost, da delodajalec delavcu zagotavlja delo, za opravljanje katerega sta sklenila pogodbo o zaposlitvi. Položaj delodajalca po ZHC je v tej luči povsem diametralen, saj delodajalec nima ne pogodbene, še manj zakonske obveznosti zagotavljati delo.

¹⁰ Deakin, 2014, str. 66, 67.

¹¹ Van Voss, 2000, str. 10.

Vsebino pravnega razmerja po ZHC lahko v slovenskem delovnopravnem sistemu obravnavamo v kontekstu pravnih razmerij po civilnem pravu. S sklenitvijo denimo pogodbe o delu stranki vzpostavita pravno podlago za opravljanje začasnih in občasnih del, torej del, kot jih v Veliki Britaniji opravljajo osebe po ZHC.

Slovenska delovna zakonodaja ne pozna niti dela na poziv, vsaj ne kot posebne oblike dela, kot so predmet tega prispevka. Kot je bilo nakazano zgoraj gre v teh primerih za zelo podobno pogodbeno razmerje kot pri ZHC, s tem, da imajo delodajalci v obdobjih med posameznimi angažmaji nekatere obveznosti, običajno povezane z obveznostjo plačila. Tudi v tem primeru je potrebno ugotoviti, da ZDR-1 ne predvideva oblike delovnega razmerja, kjer bi delavec prišel na delo zgolj takrat, ko bi ga delodajalec pozval naj pride. Še najlažje bi to obliko dela povezovali s pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom. Obema primeroma je namreč skupno dejstvo, da obseg dela, ki ga posameznik opravi, ne dosega števila ur, ki bi pomenil polni delovni čas. Pri pogodbi o zaposlitvi s krajšim delovnim časom velja tako kot sicer, obveznost zagotavljanja dela, enako pomembno pa je dejstvo, da stranki v pogodbi o zaposlitvi praviloma določita tudi dinamiko dela po konkretni pogodbi, to je katere dneve in koliko časa na posamezni dan delavec dela. Menimo sicer, da je posamezen del delavčevih pogodbenih opravil lahko vezan na konkreten poziv s strani delodajalca, nikakor pa ni moč zgolj s tem namenom skleniti pogodbe o zaposlitvi.

3. MNOŽIČNO DELO (CROWDWORK)

3.1. Pojem in osnovne značilnosti

Oblika dela, ki smo jo v uvodu poimenovali množično delo, je pravzaprav logična posledica želja in interesov delodajalcev, da z izrabo možnosti, ki jih ponuja sodobna informacijska tehnologija (IT), opravo določenega dela ponudijo ne zgolj konkretnemu delavcu, temveč širšemu krogu oseb. V ta namen številna, verjetno predvsem IT podjetja, ustvarjajo posebne e-platforme, preko katerih na svoje delavce naslovijo opravo določene naloge ali projekta. V tem primeru denimo takšna e-platforma predstavlja zgolj medij, preko katerega delavci podjetja, ki je hkrati tudi skrbnik e-platforme, izvajajo svoje naloge iz pogodbe o zaposlitvi.

Takšno obliko *crowdsourcing-a*¹² lahko označimo kot notranjega (*internal*), saj naslovljeno množico (*crowd*) predstavljajo delavci podjetja. Ta oblika množičnega dela ni pravzaprav nič posebnega in ne odpira relevantnejših delovnopравnih vprašanj. Situacija je precej bolj zapletena, kadar delodajalec preko e-platforme naslavlja nedoločen krog oseb; v tem primeru govorimo o t.i. *external crowdsourcing* in delo opravljeno na takšen način je *external crowdwork*.¹³ Zanimivo je, da so naloge, ki se v praksi opravljajo na takšen način zelo raznolike. Od povsem enostavnih in ponavljajočih aktivnosti za nizko plačilo v okviru standardiziranih in avtomatiziranih procesov,¹⁴ do zahtevnejših strokovnih nalog, za opravo katerih je potrebno tako več časa kot tudi specifična znanja ali veščine.¹⁵ Skupna lastnost vsem tem opravilom in nalogam je njihova digitalna narava, kar pomeni, da se opravi s pomočjo digitalnega pripomočka, torej računalnika, tablice...

Narava množičnega dela tistemu, ki e-platformo upravlja ali tistemu, ki jo zgolj uporablja, praviloma zagotavlja diskrecijo pri odločitvi, delo katerega množičnega delavca bo sprejel in delo katerih ne. Pri čemer slednjim ni potrebno posebej utemeljevati, zakaj njihovo delo ni sprejeto. V tej luči ta oblika dela v sebi združuje visoko raven prekarnosti, saj oprava določene naloge ne zagotavlja njenega sprejema in plačilo. K prekarnosti močno prispeva tudi dejstvo izjemno nizkega plačila za sprejeto nalogo.¹⁶ Posledice višine plačila množičnih delavcev pogojujejo okoliščine in razloge za vključevanje ljudi v množično delo. Množične delavce lahko razdelimo morda v tri skupine:¹⁷ i) v skupino oseb, ki si osnovna sredstva za preživljanje ustvarjajo na drug način in jim takšno delo in morebitno plačilo predstavlja nek dodaten vir finančnih sredstev, ii) skupino oseb, ki jim množično delo predstavlja edino ali vsaj pretežno osnovo za pridobivanje sredstev, bodisi v začasnem ali trajnejšem smislu, iii) skupino oseb, ki jim množično

¹² *Crowdsourcing* pomeni proces oz. način iskanja oseb, ki so sposobne opraviti določeno nalogo, pri čemer beseda *crowd* pomeni množico, beseda *sourcing* pa predstavlja uveljavljen termin *outsourcing*. Slednje predstavlja pogodbeni angažma zunanjega pravnega subjekta, da zagotovi ali opravi določeno delo ali storitev.

¹³ Uporaba angleških terminov za poimenovanje te oblike dela in njenih deležnikov tudi v Risak, 2015, str. 2.

¹⁴ Risak pri teh aktivnostih izpostavlja denimo izdelava opisov slik, kategorizacijo podatkov in izdelkov, prevode kratkih besedil (Ibidem, str. 3).

¹⁵ Kot tovrstna opravila so npr. testiranje programskih izdelkov, iskanja napak na spletnih straneh, pisanje računalniških programov (Ibidem, str. 3).

¹⁶ Pregled višine plačil za naloge opravljene preko Amazon Mechanical Turk (AMT) preračunano na urno postavko kaže na plačilo, nižje od minimalne ravni, ki velja v ZDA. (Felstiner, 2011, str. 167).

¹⁷ Podobno tudi Risak, 2015, str. 4.

delo predstavlja vir preživetja, ker so izločeni iz rednega trga dela bodisi zaradi invalidnosti ali socialne izključenosti. Za drugo in tretjo skupino višina plačila neposredno določa njihovo eksistenco, zato je toliko bolj pomembna ugotovitev, ali se množični delavci lahko štejejo za odvisne delavce v delovnem razmerju ali neodvisne pogodbenike. Analizo okoliščin, ki množične delavce AMT opredeljujejo za delavce po pravu ZDA je opravil Felstiner.¹⁸ Ugotovil je, da je pravni položaj množičnih delavcev, vsaj tistih preko AMT, izjemno težko oceniti za delovnopравниh.¹⁹ Dodatno oteževalno okoliščino pri tem predstavlja dejstvo, da množični delavci stopajo v stik oz. delajo za izjemno veliko število delodajalcev v kratkem času (npr. 6 v eni uri).

Po drugi strani je kot značilnost množičnega dela na načelni ravni potrebno upoštevati nekatera dejstva, ki množično delo predstavljajo v svetlejši luči. Množično delo, predvsem digitalizirano, množičnemu delavcu omogoča delo v njemu prijaznem okolju (doma, kavarni, ...), ob tem, da uživa popolno svobodo glede določitve časa in trajanja dela, kot tudi glede izbire vrste dela. Množični delavec ob množici različnih opravil, ki se ponujajo na e-platforni, sam izbere tisto, za katero je bodisi sposoben bodisi mu predstavlja izziv, kar mu posledično lahko tudi v osebнем smislu zagotavlja koristno porabljen čas uporabe svetovnega spleta.

3.2. Vpliv množičnega dela na načine opravljanja osebnega in odvisnega dela

Množično delo nesporno močno posega v tradicionalne vzorce opravljanja dela, s čimer mislimo na opravljanje dela z bolj ali manj stabilno delovno silo, običajno v prostorih delodajalca. Proces odzivanja na možnosti, ki jih ponuja IT v smislu načinov dela, je pomenil pojav možnosti izvajati pogodbene obveznosti delavca tudi v prostorih zunaj delodajalčevega podjetja. Delo na domu in kasneje tele-delo sta pomenila spremembo v načinu dela, v prvi vrsti spodbujeno z razvojem IT, vendar je šlo še vedno za aktivnosti stabilne delovne sile oz. delavcev podjetja. Danes množično delo spodjeda ravno ta vidik delovnega prava, saj vnaprej znana skupina oseb, zaposlenih v podjetju, aktivna v prostorih delodajalca ali zunaj le teh, ni več vrednota, ki bi jo delodajalci šteli kot pomembno za uspešno poslovanje. S tem se izgublja tudi najpomembnejša vrednostna sestavina delovnih

¹⁸ Podrobno o tem Felstiner, 2011, str. 169 in nasl.

¹⁹ Ibidem, str. 178.

razmerij, to je visoka stopnja vzajemnega zaupanja in spoštovanja med delavcem in delodajalcem, ki je možna le ob predpostavki osebne dela (razmerje *intuitu personea*) in pravilno razumljenem fenomenu osebne podrejenosti oz. subordinacije. Osebna nota delovnih razmerij se z množičnim delom izgublja, saj povpraševanje po določenih digitalnih operacijah opravljenih kjer koli s strani kogar koli nima ničesar skupnega s tudi zelo sodobnim pojmovanjem delovnega prava oz. individualnih delovnih razmerij. Zato je še toliko težje z delovnopравниh vidika analizirati pogodbeno razmerja med naročniki/delodajalci in množičnimi delavci. Z množičnim delom se izgublja delovno mesto v fizičnem smislu in uvaža nekakšno kibernetično delovno mesto, za katerim stoji anonimna oseba, ki s klikanjem ustvarja številne, a hipne povezave z naročnikom.²⁰

3.3. Delovnopравни vidiki množičnega dela

V delovnopravnem smislu je moč obravnavati dve skupini razmerij, do katerih prihaja v okviru množičnega dela, in sicer razmerje med množičnim delavcem in skrbnikom e-platforme ter razmerje med množičnim delavcem in uporabnikom e-platforme.

3.3.1. Razmerje med množičnim delavcem in skrbnikom²¹ e-platforme

O morebitni delovnopравни dimenziji med množičnim delavcem in skrbnikom e-platforme je moč govoriti v primeru, ko e-platforma predstavlja zgolj medij za pridobivanje potencialnih izvajalcev storitev, ko torej med skrbnikom e-platforme in samo e-platformo obstaja tesen stik. E-platforma dejansko pomeni sredstvo, način za naslavljanje ponudbe (ne)določenemu krogu ljudi. O tem za kakšno pravno naravo pogodbenega razmerja med množičnim delavcem in skrbnikom platforme gre, je odvisno od dejanske vsebine njunega razmerja. To pomeni, da je možno tako razmerje dveh neodvisnih pogodbenikov, kot tudi razmerje dveh neenakih strank, torej delovno razmerje. Več o tem pri analizi primera podjetja Uber.

²⁰ Podrobneje o tem Felstiner, 2011, str. 145, 146.

²¹ Za **skrbnika** e-platforme štejejo subjekt, ki je za opravo določenih del vzpostavil platformo, preko katere stopa v odnos z množičnim delavcem. V tem primeru je skrbnik e-platforme tudi njen uporabnik.

3.3.2. Razmerje med množičnim delavcem in e-platforno in med množičnim delavcem ter uporabnikom²² e-platfornne

Kadar pa med množičnim delavcem in uporabnikom e-platfornne načeloma ni neposredne povezave, množični delavec v pogodbeno razmerje stopa s platforno samo in s tem posredno z uporabnikom e-platfornne. V tem primeru na e-platforni registrirani množični delavec lahko kandidira za opravo posamezne naloge in sicer pod splošnimi pogoji, ki se jim podredi s samo registracijo na e-platforno. Do te stopnje med množičnim delavcem in e-platforno obstoji nekakšen krovni sporazum brez zaveze kateregakoli k bodisi opravi storitve, bodisi plačilu. Po tem, ko pa množični delavec nalogo oz. storitev dejansko opravi in je le ta sprejeta, lahko govorimo o pogodbenem razmerju zgolj med množičnim delavcem in uporabnikom platfornne, to je tistim subjektom, ki je storitev preko e-platfornne naročil, jo dobil zagotovljeno in jo tudi plačal. Tako se tudi v tem primeru lahko soočimo z okoliščinami, ki nakazujejo bodisi civilnopravno, bodisi delovno razmerje med množičnim delavcem in uporabnikom e-platfornne.²³

3.4. Primer množičnega dela - podjetje Uber

V zadnjem obdobju, kadar je govor o množičnem delu kot eni zadnjih oblik dela, ki sproža različne delovnopravne dileme in razprave, se v ospredje postavlja podjetje Uber in njegov poslovni model zagotavljanja prevozov v številnih mestih držav tako v kot tudi zunaj EU. Pred predstavitvijo osnovnih značilnosti delovanja podjetja Uber je potrebno opozoriti na dejstvo, da se množično delo v svetu ne pojavlja več zgolj kot oblika dela, kjer se tudi delo in storitve opravljajo digitalizirano, temveč da se digitalizacija uporablja zgolj kot medij za povezovanje oseb, ki zagotavljajo določeno storitev in oseb, ki povprašujejo po tej storitvi. Zagotovitev storitve prevoza osebe z osebnim vozilom načeloma nima neposredne povezave z informacijsko tehnologijo, da pa pride do oprave te storitve pa

²² Za **uporabnika** e-platfornne štejeemo subjekt, ki izrablja določeno e-platforno za opravilo določenih operacij, s tem, da sam ni skrbnik te platfornne. Edino razmerje med uporabnikom in platforno je v tem, da za uporabo tega medija e-platforni oz. njenemu skrbniku plača določeno provizijo. Takšno platforno z opisanimi razmerji predstavlja denimo platforna Amazon Mechanical Turk (AMT).

²³ Celovita pravna analiza množičnega dela s posebnim poudarkom na delovnopravni dimenziji pogodbenih razmerij med množičnimi delavci in uporabniki platfornne je bila narejena na primeru AMT. Glej Felstiner (2011), str. 144-204.

tako voznik kot tudi stranka uporabita npr. spletno aplikacijo. In ravno slednje predstavlja tisto, na čemer temelji dejavnost podjetja Uber. Sistem deluje tako, da oseba, ki išče prevoz preko Uber aplikacije odda povpraševanje, na drugi strani pa oseba, ki ponuja prevoze preko iste aplikacije, lahko takšno nalogo sprejme in izvede. Tisti, ki na tak način zagotavlja prevoze, s podjetjem Uber²⁴ sklene posebno pogodbo z vsebino oz. zavezami, ki neposredno opredeljujejo morda celo delovnopравни položaj voznika:²⁵

- voznik podjetju posreduje osebne podatke, kot so vozniško dovoljenje, naslov prebivališča, podatki o banki, potrdilo o socialnem in nezgodnem zavarovanju;
- voznik ima možnost sprejeti, zavrniti in izbirati med prispelimi zahtevami za prevoz; po tem, ko nalogo sprejme, jo mora tudi opraviti, sicer krši pogodbo;
- voznik se zaveže skrbno, vestno, po svojih najboljših močeh in sposobnostih opraviti storitev;
- voznik mora dobiti potrditev podjetja glede primernosti osebnega vozila, ki ne sme biti starejše od 10 let;
- voznik natančno opiše svoje vozilo in posreduje registrsko številko;
- v primeru, da je naročilo naknadno preklicano, podjetje odloči o tem, ali bo stranka plačala nekakšno kazen in vozniku povrnilo nastalo škodo;
- storitev lahko opravi zgolj pri podjetju registriran voznik in nihče drug;
- voznik ne sme drugi osebi razkriti vstopne kode ali svojih podatkov;
- podjetje izvaja nadzor nad voznikom in potniki, običajno tako, da stranka takoj po opravljeni storitvi preko aplikacije oceni kakovost storitve;
- podjetje ne nosi bremena stroškov, povezanih z vozilom.

Silovit globalni razmah te pojavnne oblike množičnega dela, nacionalnim pravnim ureditvam predstavlja izziv pravno kvalificirati predvsem razmerje med podjetjem Uber in voznikom. Zanimivo je, da so ocene po državah različne. V ZDA, kjer se je spor pojavil najprej, je bilo odločeno, da gre za razmerje delavec:delodajalec, torej da je voznik v delovnem razmerju s podjetjem Uber. Argumenti za takšno presojo so bili: i) da so vozniki izvajali dejavnost, ki predstavlja temelj za dejav-

²⁴ Uber je podjetje s sedežem v ZDA in mnogimi podjetji v številnih državah po svetu, tudi Evropi: Veliki Britaniji, Španiji, Nizozemski, Grčiji... Dejavnost podjetja je upravljanje spletne aplikacije za zagotavljanje/posredovanje transportnih storitev za različne namene, s posebnim poudarkom na dostopnosti, praktičnosti in cenovni ugodnosti prevozov. *Zaradi morda celo kontroverznih vplivov na tradicionalno prevozno dejavnost z ne dovolj jasno opredeljenimi pogodbenimi razmerji, je opravljanje prevozov po uberjevih načelih v nekaterih državah in mestih prepovedano, npr. Nemčija, Francija, Bruselj.*

²⁵ Nerinckx (2015), str. 2. Gre za prikaz klavzul iz pogodbe, sklenjene z vozniki v ZDA.

nost podjetja Uber,²⁶ ii) da je šlo za dovolj strog nadzor nad vozniki, katerega vir predstavlja tudi takojšnja ocena storitve s strani stranke, iii) aktivnost voznika ni zahtevala posebnih vodstvenih sposobnosti, ki bi vplivale na poslovni uspeh, iv) edini vložek voznika je predstavljalo lastno vozilo, za vse ostalo je skrbelo podjetje Uber.

Če je v ZDA prevladalo stališče, da gre v tem primeru za delovno razmerje, v Belgiji ni bilo tako. Nerinckx poudarja, da po belgijskem pravu stranki svobodno odločata o pravni naravi pogodbenega razmerja v katerega vstopata, pri čemer načeloma velja načelo prednosti dejstev, kar pomeni, da njuna izbira ne more biti v nasprotju z dejansko vsebino konkretnega razmerja.²⁷ Zelo podobno pojavno obliko pogodbenega razmerja kot v ZDA, belgijsko pravo vrednoti nekoliko drugače, predvsem v luči priznavanja večje avtonomije volje pogodbenih strank ter združljivosti določenih oblik nadzora tudi v razmerju do samozaposlenega. Po belgijskem pravu se je posebej problematiziral obstoj subordinacije, saj naj bi vozniki imeli možnost svobodnega določanja oz. organiziranja delovnega časa in dela kot takega. Zato naj bi imeli vozniki v sistemu Uber status samozaposlene osebe.

V Veliki Britaniji o pravnem položaju voznikov teče sodni spor, ki ga je sprožil največji britanski sindikat (GMB), in v katerem se bo odločilo tudi o minimalni višini plačila, letnem dopustu teh voznikov itd. V Španiji, kjer so se sindikati prav tako zoperstavili »uberjevi« obliki zagotavljanja prevozov, se trenutno ugotavlja ali gre za vprašanja, ki sodijo pod pristojnost sindikatov. Za slednje naj bi bilo na ravni EU pomembna ugotovitev ali je podjetje Uber transportno podjetje (*transport provider*) ali IT podjetje (*digital service provider*). Zato je bil sprožen postopek na Sodišču EU, ki pa še ni sprejelo odločitve.²⁸ Če se bo presodilo, da je Uber IT podjetje, bi se zanj uporabljala direktiva 2006/123/ES o storitvah na notranjem trgu,²⁹ sicer normativna pristojnost ostaja znotraj avtonomije držav članic. Od

²⁶ To je zelo zanimiv argument ob tem, da podjetje Uber v ZDA ni imelo registrirane transportne dejavnosti, temveč se ukvarja z upravljanjem, zagotavljanjem zgolj spletne aplikacije za povezovanje strank. Je pa od dejavnosti in aktivnosti voznikov v konstitutivnem smislu odvisen tudi obstoj in poslovanje podjetja Uber. Ob tem je pomembno poudarjeno dejstvo, da podjetje ne more na zunanjega pogodbenega sodelavca preložiti svoje primarne dejavnosti in se s tem izogniti učinkom delovnega razmerja.

²⁷ Nerinckx (2015), str. 3.

²⁸ Zadeva C-434/15 Asociacion Profesional Elite Taxi.

²⁹ OJ L 376/36.

tega bo neposredno odvisna nadaljnja pojavna oblika delovanja podjetja Uber ne samo v Španiji, temveč tudi v drugih državah EU.

4. ZAKLJUČEK

Nesporno se tudi v delovnem pravu soočamo z nepričakovanimi razsežnostmi in posledicami informacijske tehnologije oz. digitalizacije. Če se omejimo zgolj na problematiko novih oblik dela, iz prispevka jasno izhaja, da nas v bližnji prihodnosti čakajo določene spremembe v razumevanju tradicionalnih vzorcev dela in verjetno uveljavitev tudi nekaterih novih. Jih bomo umestili v okvir delovnega razmerja oz. delovnega prava ali onkraj le tega pa bo zagotovo odvisno tudi od pristopa posamezne države v problematiki. Pri tem bo veljalo vztrajati pri osnovnem smotru oz. funkciji delovnega prava, to je, zagotoviti delovnopravno varstvo tistim, ki takšno varstvo potrebujejo. Preprosta formula za zagotavljanje dostojnega dela in življenja, a žal izjemno težko uresničljiva in dosegljiva v praksi.

LITERATURA

- G. H. van Voss, The Flexibility and Security Act, Discussion Paper, 2000, URL: (<http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/ind-exp-paperNL1000.pdf>; 18.4.2016).
- Deakin, S., New forms of employment: Implications for EU law-the law as it stands, Seminar report 2014, str. URL: (<http://www.labourlawnetwork.eu/reports/publications/prm/73/0/index.html>; 18.4.2016).
- Felstiner, A., Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry, Berkeley Journal of employment & labor law vol. 32, 2011, str. 143-203.
- Risak, M., Decent Crowdwork- Legal Strategies towards fair employment conditions in the virtual sweatshop, 2015, str.1-16, URL: (http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full_paper/373/crowdwork_law_RisakWarter.pdf), 22.4.2016.
- Nerinckx, S., The »Uberisation« of the labour market: employee, self-employed,...?, Expat News No. 10, Wolters Kluwer, 2015, str. 1-4.
- Prassl, J., Digitalisation, Self-employment and Precarious Work: Recent developments in the UK, prispevek za seminar o digitalizaciji in delovnem pravu v Haagu, 26. in 27. november 2015.
- Tičar, L., Nove oblike dela, Manet, Ljubljana, 2012.

THE IMPACT OF DIGITALISATION ON THE EMERGENCE OF NEW FORMS OF WORK

Luka Tičar*

SUMMARY

If in the last two decades the labour law has been dealing with the issue of personal scope and the emergence of new, non-standard forms of work related to it, it is now facing new challenges resulting from the phenomenon of digitalisation. The rapid development and the extent of information technology which enables quick and efficient intervention (data processing) in many ways strongly influences the labour law and labour relations.

Nowadays the daily use of a PC at the workplace and in the office and is considered as virtually unavoidable. In this respect also smart phones, tablet computers and laptops define our formally free time or the time of our (daily, weekly) rest. A growing number of workers namely continues to work at home which the said devices make possible. Within this context numerous questions appear regarding the labour law nature of the work at home after the end of official working hours at the employer's premises. Is reading and answering the business e-mails from home to be considered as work, possibly overtime work? Or rather, under what conditions should such "work activity" be considered as a part of work within the contract of employment and thus be counted as working time?

Should the above questions be – perhaps unduly – put aside for a time, and placed in the context of the organisation of work which is primarily the responsibility of the employer whose interest should be that the worker actually spends the leisure time for rest and not work, another effect of digitalisation can be seen as even more characteristic, namely the effect in the sense of creation of a kind of internet platform aimed at more or less (un)defined circle of people for performing certain work or service. With the help of the platform the subject who sets it up loads certain services which another person can carry out or provide. In such case we have a unique triangular relationship of which one side is the digital

* Luka Tičar, PhD, Assistant Professor at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia
luka.ticar@pf.uni-lj.si

platform. In English this form of labour is called *crowdworking*; the employers or the platform administrators are *crowdsources* and those who provide services are *crowdworkers*. The common characteristic of this type of work is that it is being searched for and also carried out via a digital device. Usually there is no personal contact between the parties; the closest contact in digital sense is the platform. In practice, a form of *crowdworking* has already emerged through which workers are being looked for to perform a job which in itself is not digitalised. An example of such form of *crowdworking* is the platform of the company *Uber* which provides “taxi” services.