

Poročilo s konference združenja »European Labour Law Young Scholars (ELLYS)« v letu 2024

V Budimpešti je 14. in 15. novembra 2024 potekala konferenca »**Workers at Crossroads – Contemporary Challenges of Labour and Social Security Law in Europe: Same Problems, Different Approaches?**«. Konferenca je bila organizirana v soorganizaciji združenja European Labour Law Young Scholars (ELLYS) in visokošolske institucije Central European Academy (CEA, Közép-Európai Akadémia). Na posvetu so mlajši raziskovalci¹ iz številnih evropskih držav (od Španije, Italije, Madžarske, Romunije, Poljske, Nemčije, Slovenije itd.) s področja delovnega prava in socialne varnosti predstavili zanimive aktualne teme. Gre za srečanje v okviru ELLYS, ki se izvaja vsakoletno, kar pomeni, da je dogodek pomemben za ustvarjanje in ohranjanje stika med mlajšimi raziskovalci iz različnih držav. Namen predmetnega poročila je na kratko orisati predstavljene teme ter problematike.

Tokratno konferenco je z uvodnimi besedami in pozdravi otvoril **doc. dr. Luka Mišič**, prodekan na Pravni fakulteti UL, ki je tudi moderiral prvo sekcijo. Kot prvi je raziskovalec **Csaba Szabó** predstavil tematiko vključitve samozaposlenih v socialna zavarovanja – iz perspektive oseb, ki opravljajo platformno delo. Iz njegovih dosedanjih raziskav tako izhaja, da so sistemi socialne varnosti z vidika vključitve samozaposlenih oseb med posameznimi državami lahko izrazito različni. Slednje je razvidno že pri tem, v katera socialna zavarovanja se samozaposlene osebe vključijo obvezno, ter v katera zgolj na podlagi prostovoljne odločitve. Tematika je vsekakor izjemno pomembna zaradi naraščajočega obsega opravljanja dela izven delovnega razmerja (kot samozaposleni). Nujno je, da navedene spremembe na trgu dela ne privedejo do znatnega zmanjšanja vplačanih prispevkov v sistem socialnih zavarovanj.

Kot naslednja je raziskovalka **Martina Bassotti** predstavila tematiko vlogo predstavnikov delavcev pri preprečevanju psihosocialnih tveganj z vidika varnosti in zdravja pri delu (po novi Direktivi o platformnem delu). V luči sprejete Direktive gre za pomembno temo, ki je posledica uporabe avtomatiziranih sistemov spremljanja in odločanja v okviru organizacije platformnega dela.

¹ Na dogodku so sodelovali raziskovalci vse od 1. letnika doktorskega študija, pa do izkušenejših mlajših raziskovalcev v prvih letih po doktoratu. Prav tako srečanje še dodatno obogatijo izkušenejši raziskovalci, ki so praviloma v vlogi vodij posamezne sekcije.

Sprejeta Direktiva tako na tem področju vsebuje nekatere specialne določbe, ki nadgrajujejo obstoječi splošni okvir področja varnosti in zdravja pri delu. Ključno pa je upoštevati, da se z navedenimi izzivi ne srečujejo zgolj platformni delavci, temveč tudi preostali delavci v drugih (tradicionalnih) delovnih okoljih. Tudi tam bo treba institute s področja varnosti in zdravja pri delu ustrezneje izvajati ter razlagati.

Sam (avtor predmetnega poročila) sem na konferenci predstavil tematiko dostopa samozaposlenih (platformnih delavcev) do kolektivnih delavskih pravic. Gre za tematiko, ki sem jo sicer v veliki meri obravnaval tekom zadnjih let v okviru priprave doktorske disertacije »Kolektivne delavske pravice platformnih delavcev«. Tema je v prvi vrsti istočasno povezana z osnovnim vprašanjem delovnega prava, komu ter v kolikšni meri priznati delovnopravno varstvo. Okoliščine, v katerih se opravlja platformno delo, dodatno utemeljujejo »odvisen« položaj oseb, ki to delo opravljajo – posledično pa širši dostop do delovnopravnega varstva na področju kolektivnih pravic. Bilo pa bi dobrodošlo, da bi tudi država na tem področju posodobila zakonodajo.

Naslednja predstavitev raziskovalca **Umberta Izza** na temo delavčevih obveznosti v dobi uporabe aplikacij WhatsApp, TikTok in OnlyFans je odprla zanimive razprave med udeleženci. Na eni strani moramo upoštevati, da ima tudi delavec v okviru delovnega razmerja pravico do zasebnosti ter da se v svojem prostem času posveti svojim drugim zasebnim oziroma poslovnim interesom (pa četudi gre za objavljanje video posnetkov in fotografij (morebiti z občutljivo vsebino) na platformah kot so TikTok in OnlyFans). Na drugi strani pa se delavec s sklenitvijo delovnega razmerja svoji svobodi v določeni meri tudi odpove – med drugim ga namreč zavezuje prepoved konkurence ter prepoved škodljivih ravnanj napram delodajalcu. Pri tem je gotovo pomembno, da ne pride do škodovanja poslovnemu ugledu delodajalca. Pri iskanju ravnovesja je gotovo treba upoštevati številne različne dejavnike – od funkcije oziroma položaja delavca v določeni organizaciji, do konkretne vsebine objav v smislu vzpostavitve povezave med objavo in podjetjem (ter posledično potencialnemu škodovanju poslovnemu ugledu delodajalca).

Zanimiv je bil tudi prispevek raziskovalca **Tomasz Józef Mirośławskega** na temo pravne ureditve psihološkega testiranja v delovnem razmerju. Gre namreč za iskanje občutljivega ravnovesja med varstvom zasebnosti in osebnosti delavca (vključno z varstvom osebnih podatkov) ter med legitimnimi interesi delodajalca, da preveri primernost kandidatov za določeno delo oziroma delovno mesto. Pomembno je upoštevati, da delodajalec ni dolžan varovati zasebnosti in osebnih

podatkov zgolj svojih zaposlenih delavcev, temveč je izjemno pomembna že faza izbirnega postopka. Ustrezno varstvo je treba zagotoviti tudi kandidatom.

Kot zadnji je na 1. dan konference nastopil raziskovalec **Norbert Sitko**, ki je obravnaval tematiko zaposlitvenega statusa platformnih delavcev z vidika poljskega prava. Gre sicer za temo, ki je že dolga leta predmet številnih znanstvenih razprav, vendar njeni relevantnosti še kar ni videti konca. S sprejetjem nove Direktive o platformnem delu se ponovno odpirajo izzivi na navedenem področju. Težavna bo predvsem določitev vsebine izpodbojne pravne domneve delovnega razmerja platformnih delavcev. Še toliko večji izziv pa bo njeno naknadno uresničevanje v praksi.

Na koncu prvega dneva konference gredo vse pohvale organizatorjem še za organizacijo vodenega ugleda »Grajskega hriba v Budimu« (»*Buda Castle Hill*«), ki je še posebej pomemben z vidika zgodovinskih znamenitosti. Temu pa je sledila še večerja.

Drugi dan konference je potekal pod moderatorstvom **doc dr. Bernadett Solymosi-Szekeres**, iz Univerze v Miškolcu (Madžarska). Kot prva je raziskovalka **Adriana Roland** predstavila zanimivo temo enakosti spolov na področju delovnega prava ter prava socialne varnosti. Obravnavala je razvoj navedenega področja v okviru prava EU. Kljub napredku pa je opozorila, da na nacionalni ravni še zmeraj obstajajo določena pravna pravila na področju sistema socialnih zavarovanj, ki zaradi družbenega položaja žensk (ki so denimo, v večji meri delovno aktivne za krajši delovni čas), slednje postavljajo v slabši položaj (v primerjavi z moškimi). Stopnja navedene problematike je sicer med državami članicami EU različna (v nekaterih prisotna v izrazito večji meri, kot v drugih).

Zanimiv referat je imela raziskovalka **Beatriz Sánchez-Girón Martínez**, ki je naslovila pravni položaj delavcev na bolniškem staležu (oziroma delavcev, ki so odsotni zaradi bolezni). V praksi lahko namreč prihaja do številnih primerov, ko so tovrstni delavci obravnavani slabše (diskriminatorno), v primerjavi z delavci, ki so prisotni na delu. Gre torej za iskanje tankega ravnovesja med drugačno obravnavo, ki je upravičena, ter med obravnavo, ki pomeni kršitev prepovedi diskriminacije. Tema je še kako relevantna tudi v Sloveniji. Denimo, v zadevi VSRS Sklep VIII Ips 9/2024, z dne 20. 12. 2024, je sodišče, med drugim, ugotovilo, da so bili izpolnjeni vsi trije pogoji za ugotovitev diskriminacije – tožnica je bila pri odmeri plačila za poslovno uspešnost manj ugodno obravnavana; razlog za to je bil povezan z osebno okoliščino na njeni strani (zdravstveno stanje); tožnica in delavci, ki so prejeli višje plačilo za poslovno uspešnost, so bili v primerljivi situaciji. Tema bo vsekakor relevantna v teoriji in praksi tudi v prihodnje.

O diskriminaciji je kot naslednji spregovoril tudi raziskovalec **Angelo Casu**. Obravnaval je problematiko diskriminacije na podlagi spola ter invalidnosti. Na obe področji pomembno vpliva pravo Evropske unije, vključno s sodno prakso Sodišča EU. Pomembno pa je, da se učinkovito varstvo ranljivih skupin (npr. delovnih invalidov) izvaja tudi v praksi.

O diskriminaciji je spregovorila tudi raziskovalka **Anna Casalino**, ki je predstavila problematične (diskriminatorne) prakse v okviru sistemov socialnih zavarovanj ter socialnega varstva posameznih držav članic EU. Predstavila je številne sodne odločbe Sodišča EU, v katerih so bile obravnavane problematične prakse, ter njihov pomen za nadaljnje oblikovanje ustrežnejših nacionalnih rešitev.

Položaj delavcev invalidov po romunski pravni ureditvi je kot naslednja obravnavala raziskovalka **Zsófia Papp**. Pri tem je ovrednotila nekatere rešitve in spremembe nacionalne zakonodaje v luči zavezujočih mednarodnih pravnih standardov na navedenem področju. V nekaterih primerih so sprejete pravne rešitve manj ustrezne. V drugih primerih pa so sprejete rešitve sicer *de iure* ustrezne, vendar se neustrezno (oziroma neučinkovito) izvajajo v praksi. Na težave izvajanja nekaterih pravnih institutov v praksi (v okviru invalidskega zavarovanja) že več let opozarja tudi slovenska pravna stroka.

Kot naslednji je (online, na daljavo) raziskovalec **Mateusz Gajda** obravnaval temo trpinčenja in nadlegovanja na delovnem mestu (t.i. »*Workplace bullying*«). Slednjemu so namreč delavci zaradi pritiskov delovnega okolja ter vedno večjih pričakovanj lahko izpostavljeni v vedno večji meri. Slednje pa lahko tudi izrazito negativno vpliva na delavčevo varnost in zdravje pri delu. Z vidika sodne prakse je v nekaterih primerih tudi izziv razločevati med praksami, ko prihaja do nedovoljenega nadlegovanja in trpinčenja – ter med praksami, ko do slednjega ne pride.

Moderator naslednje (tretje) sekcije je bil **red. prof. dr. Fabrizio Ferraro** iz IESE Business School (Španija). Kot prvi je raziskovalec **Nguyen Tien Dung** predstavil nove politike na področju vsebine mednarodnih prostotrgovinskih sporazumov (tudi z vidika držav v razvoju). Glede navedene teme se je treba zavedati, da lahko sporazumi od držav zahtevajo določene standarde spoštovanja tudi na področju delavskih pravic. To je še posebej relevantno za države v razvoju (npr. Vietnam ipd.), ki se v praksi soočajo s težavami na področju uresničevanja (osnovnih) delavskih pravic.

Zelo pomembno temo je predstavila tudi raziskovalka **Tena Konjević**, ki je obravnavala varstvo napotenih delavcev v okviru podizvajalskih verig. Obravnavan je bil kontekst po pravu EU ter držav članic EU. Problematika je izjemno kompleksna, saj se v okviru podizvajalskih verig pogosto izgubi odgovornost ključnih akterjev v posamezni verigi – oziroma se odgovornost naloži na poslovni subjekt, ki vlogo delodajalca izvaja zgolj navidezno. Posledično lahko pride do polne izvotlitve varstva in pravic delavcev. O številnih primerih (podobne problematike) se že dolgo časa poroča v slovenskih medijih. Ključno vprašanje pa je, s katerimi dodatnimi ukrepi se lahko ta problematika naslovi. Ob pravnih rešitvah je seveda pomembno tudi izvajanje nadzora v praksi.

Raziskovalka **Ana María Castro Franco** je predstavila zanimivo temo skrajševanja polnega delovnega časa. Tovrstne poskuse s skrajšanimi delovniki (npr. štiri dni v tednu, skupaj 32 ur) izvajajo številna evropska podjetja. Pri tem je ključno vprašanje, ali kljub navedenim spremembam podjetja dosežejo zelene učinke – to je večjo produktivnost. Seveda pa je navedeno področje bolj aktualno za določene dejavnosti, ter manj aktualno za nekatere druge. V številnih dejavnostih se namreč delovni proces izvaja večje število ur, tako da je po drugi strani v porastu še trend, da delavci opravljajo vedno več dela – sploh v trenutnem obdobju pomanjkanja delavcev. Je pa navedena tematika gotovo ključnega pomena tudi za slovenski prostor, kjer so za tovrstno izvedbo določeni izzivi tudi na ravni zakonodaje.

Kot zadnji je raziskovalec **Mattia Gasparro** naslovil tematiko algoritmičnega upravljanja v dobi umetne inteligence. Slednja odpira številne praktične izzive ter pravna vprašanja – obstaja namreč nevarnost za diskriminatorno obravnavo delavcev, povečanja tveganj na področju varnosti in zdravja pri delu, varstva zasebnosti in osebnih podatkov itd. Ključno je, da z uporabo sistemov umetne inteligence ne pride do izvotlitve temeljnih pravic delavcev na delovnem mestu.

Sklepno – na konferenci so raziskovalci iz različnih držav obravnavali številne teme, ki so zelo relevantne tako za teorijo, kakor tudi za prakso. Dodana vrednost za vsakega udeleženca je gotovo pridobitev vpogleda v raziskave raziskovalcev iz različnih držav. Na ta način se pridobi boljši vpogled tudi v stanje matične nacionalno-pravne ureditve – kaj je pri nas dobro, ter kaj bi lahko še izboljšali. Veselim se novega srečanja ELLYS, ki bo potekalo leta 2025.

Dr. Aljoša Polajžar,
docent na Pravni fakulteti Univerze v Mariboru