

PRAVNA UREDITEV PLATFORMNEGA DELA: NOVOSTI PO SPREJETI DIREKTIVI O IZBOLJŠANJU DELOVNIH POGOJEV PRI PLATFORMNEM DELU

Asist. dr. Aljoša Polajžar, Univerza v Mariboru, Slovenija 

Povzetek: V prispevku obravnavam novosti, ki jih prinaša Direktiva (EU) 2024/2831 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. oktobra 2024 o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu (v nadaljevanju: Direktiva). Iz predstavitve določb Direktive izhaja, da je EU postavila pomembne temelje za regulacijo (kompleksnega) področja platformnega dela. Določbe Direktive tako zajemajo postavitev temeljnih pravnih definicij na zadevnem področju (pojmov digitalne platforme dela; platformnega delavca itd.); naslavljajo področje določitve zaposlitvenega statusa platformnih delavcev; področje uporabe programske opreme (avtomatiziranih sistemov spremljanja in odločanja) v okviru platformnega dela; ter vlogo delavskih predstavnikov. Na navedenih področjih predmetna Direktiva pomembno nadgrajuje sicer že obstoječo pravno ureditev, ki naslavlja navedena področja (med drugim varstvo osebnih podatkov po GDPR, pravni okvir pristojnosti delavskih predstavnikov itd.). Sprejeta Direktiva tako zajema raznolika področja ureditve medsebojnih razmerij na področju platformnega dela. Čas pa bo pokazal, kako uspešna bo Republika Slovenija pri implementaciji predmetne Direktive v nacionalni pravni red ter kako bodo predstavljene pravne novosti zaživele v praksi.

Ključne besede: digitalizacija, digitalna platforma, platformno delo, pravo EU, varstvo osebnih podatkov

Cobiss: 1.04

1 Uvod

Platformno delo je tako v EU kot v Sloveniji čedalje bolj razširjeno. Pojavne oblike zajemajo tako dela, ki se opravijo v realnem svetu (denimo dobro vidni dostavljavci hrane/blaga v okviru platforme Wolt itd.), kot dela, ki se opravijo v celoti virtualno (npr. prevajanje, lektura, grafično oblikovanje itd.). Platforme (pametne aplikacije) so v obeh primerih ključni povezovalni člen (z večjo ali manjšo stopnjo nadzora nad izvedbo del) med osebami, ki v danem trenutku (na zahtevo) povprašujejo po določenem delu oz. storitvi (denimo dostavi hrane, prevodu besedila itd.), in osebami, ki so pripravljene to delo opraviti.

Eden izmed ključnih pravnih problemov v predmetnih primerih je delovnopravni položaj oseb, ki (praviloma) kot »mikro podjetniki« izven delovnega razmerja opravljajo delo prek tovrstnih spletnih platform. Posledično je ključna določitev pravilnega zaposlitvenega statusa teh oseb. Prav tako pa je nadaljnje ključno vprašanje, kako izboljšati področje varstva pravic oseb, ki opravljajo platformno delo izven delovnega razmerja – predvsem na področju varstva osebnih podatkov teh oseb ter zagotavljanja transparentnosti in preglednosti platformnega dela.

Ta in druga vprašanja so bila naslovljena v sprejeti Direktivi (EU) 2024/2831 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. oktobra 2024 o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu (v nadaljevanju: Direktiva). Namen tega prispevka je prikazati nekatere glavne rešitve, ki jih prinaša predmetna Direktiva.

2 Temeljni pojmi

Okvir predmetne Direktive opredeljuje »digitalne platforme dela« kot katerekoli fizične ali pravne osebe, ki ponujajo storitev na trgu, ki izpolnjuje vse navedene pogoje:

- a. vsaj delno se zagotavlja na daljavo z elektronskimi sredstvi, npr. s spletnim mestom ali mobilno aplikacijo;
- b. zagotavlja se na zahtevo prejemnika storitve;
- c. kot nujno in bistveno komponento vključuje organizacijo dela, ki ga opravljajo posamezniki za plačilo, ne glede na to, ali se delo opravlja na spletu ali na določeni lokaciji;
- d. vključuje uporabo avtomatiziranih sistemov spremljanja ali avtomatiziranih sistemov odločanja (točka a. 2. člena Direktive o platformnem delu).

Nadalje Direktiva opredeljuje »platformno delo« kot katerokoli delo, ki se organizira prek digitalne platforme dela in ga v EU opravi posameznik na podlagi pogodbenega razmerja med digitalno

platformo dela ali posrednikom in posameznikom, ne glede na to, ali obstaja pogodbeno razmerje med posameznikom oz. posrednikom in prejemnikom storitve (točka b. 2. člena Direktive o platformnem delu).

V tej luči Direktiva nadalje razločuje med različnimi izvajalci platformnega dela. »Platformni delavci« so le tiste osebe, ki opravljajo platformno delo na podlagi pogodbe o zaposlitvi oz. v delovnem razmerju, kakor je opredeljeno v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki veljajo v državah članicah, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča EU (točka c. 2. člena Direktive o platformnem delu). »Oseba, ki opravlja platformno delo«, pa pomeni posameznika, ki opravlja platformno delo ne glede na naravo pogodbenega razmerja ali opredelitev tega razmerja s strani udeleženih strank (točka d. 2. člena Direktive o platformnem delu).

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

3 Določitev pravilnega zaposlitvenega statusa platformnih delavcev

Pomembno novost, ki jo prinaša Direktiva, je obveznost držav članic, da sprejmejo ustrezne ukrepe (vključno s pravno domnevo) za zagotovitev pravilne določitve zaposlitvenega statusa platformnih delavcev. Cilj predmetne domneve je namreč okrepiti in razjasniti razločevanje med pristnimi samozaposlenimi oz. podjetniki in delavci v delovnem razmerju.

Kot izhaja iz prvega odstavka 5. člena Direktive, za pogodbeno razmerje med digitalno platformo dela in osebo, ki opravlja platformno delo prek te platforme, velja pravna domneva, da gre za delovno razmerje¹, kadar so ugotovljena dejstva, ki kažejo na usmerjanje in nadzor v skladu z

¹ Direktiva se na pojem »delovnega razmerja« sicer sklicuje že v uvodni opredelitvi pojma »platformni delavec«, saj gre za osebo, ki opravlja platformno delo na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi ali je v delovnem razmerju, kakor je opredeljeno v pravu, kolektivnih pogodbah ali praksi, ki velja v državah članicah, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča (glej točko d. prvega odstavka 2. člena Direktive). Nadalje v zvezi z vsebinskim dometom pravne domneve iz tretjega odstavka 5. člena Direktive izhaja, da se predmetna pravna domneva uporablja v vseh ustreznih upravnih ali sodnih postopkih, v katerih je treba določiti pravilni zaposlitveni status osebe, ki opravlja platformno delo. Pravna domneva pa se ne uporablja za postopke, ki se nanašajo na davčne, kazenske ali socialnovarnostne zadeve, vendar lahko države članice pravno domnevo v takih postopkih uporabijo v skladu z nacionalnim pravom.

nacionalnim pravom, kolektivnimi pogodbami ali prakso, ki velja v državah članicah, ob upoštevanju sodne prakse Sodišča EU. Kadar želi platforma izpodbijati pravno domnevo, mora dokazati, da v zadevnem pogodbenem razmerju ne gre za delovno razmerje. V ta namen drugi odstavek 5. člena Direktive nadalje določa, da države članice vzpostavijo učinkovito izpodbojno pravno domnevo o obstoju delovnega razmerja, ki predstavlja olajšanje postopka v korist oseb, ki opravljajo platformno delo. Poleg tega države članice zagotovijo, da pravna domneva ne poveča bremena zahtev za osebe, ki opravljajo platformno delo, ali njihove predstavnike v postopkih določanja njihovega pravnega zaposlitvenega statusa.

Navedena obveznost vzpostavitve pravne domneve obstoja delovnega razmerja pa je še dodatno podkrepljena z obveznostjo držav članic za vzpostavitev okvira podpornih ukrepov za zagotovitev učinkovitega izvrševanja in spoštovanja pravne domneve. Kot izhaja iz 6. člena Direktive, ti podporni ukrepi, ki jih mora uvesti država, zajemajo zlasti:

- a. oblikovanje ustreznih usmeritev (tudi v obliki konkretnih in praktičnih priporočil) za namen, da bi digitalne platforme dela, osebe, ki opravljajo platformno delo, in socialni partnerji razumeli in izvrševali pravno domnevo, vključno s postopki v zvezi z njenim izpodbijanjem;
- b. oblikovanje usmeritev in vzpostavitev ustreznih postopkov, da bi pristojni nacionalni organi v skladu z nacionalnim pravom in prakso, vključno s sodelovanjem med pristojnimi nacionalnimi organi, proaktivno prepoznali digitalne platforme dela, ki ne spoštujejo pravil, ki se uporabljajo za določitev pravnega zaposlitvenega statusa oseb, ki opravljajo platformno delo, in ukrepali proti njim;
- c. predvidenje učinkovitega nadzora in inšpekcijskih pregledov s strani pristojnih nacionalnih organov v skladu z nacionalnim pravom ali prakso ter zlasti, kadar je primerno, predvidenje nadzorov in inšpekcijskih pregledov določenih digitalnih platform dela, kadar bi pristojni nacionalni organ ugotovil obstoj delovnega razmerja med tako platformo in osebo, ki opravlja platformno delo – pri čemer je treba zagotoviti, da so ta nadzor in inšpekcijski pregledi sorazmerni in nediskriminatorni;
- d. predvidenje ustreznega usposabljanja za pristojne nacionalne organe in zagotovitev razpoložljivosti tehničnega strokovnega znanja na področju algoritmičnega upravljanja, da se pristojnim organom omogoči izvajanje nalog iz točke (b).

Gre za pomemben sklop ukrepov, ki bodo pomembno pripomogli k učinkovitejšemu izvajanju pravne domneve obstoja delovnega razmerja v praksi.

4 Pravna ureditev programske opreme (avtomatiziranih sistemov spremljanja in odločanja) in vloga delavskih predstavnikov

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

V tej luči Direktiva določa zahteve po transparentnem delovanju algoritmov oz. programske opreme, s katero se nadzira in ocenjuje delo delavcev; določa višino plačila delavcem; dodeljuje delovne naloge itd. Direktiva te sisteme deli na »avtomatizirane sisteme spremljanja« ter na »avtomatizirane sisteme odločanja« (za definicijo obeh pojmov glej točki h. in i. 2. člena Direktive).

Bistveno je, da bo platforma morala o vseh ključnih informacijah o vpeljavi/obstoju in o delovanju algoritmov jasno vnaprej obvestiti osebe, ki opravljajo platformno delo, in delavske predstavnike. To med drugim obsega informacije o glavnih parametrih, ki jih algoritmi upoštevajo pri svojem odločanju, in o relativni pomembnosti posameznega parametra na sprejem odločitev (glej 9. člen Direktive). Prav tako Direktiva v zvezi s področjem uporabe avtomatiziranih sistemov spremljanja in odločanja vsebuje določbe o: omejitvah pri obdelavi osebnih podatkov z avtomatiziranimi sistemi spremljanja ali avtomatiziranimi sistemi odločanja (glej 7. člen); oceni učinka v zvezi z varstvom podatkov (glej 8. člen); človekovem nadzoru in pregledovanju avtomatiziranih sistemov (glej 10. in 11. člen); obveščanju in posvetovanju v zvezi z vpeljavo avtomatiziranih sistemov, vključno z vidiki varnosti in zdravja pri delu (glej 12. in 13. člen Direktive). Vse navedeno pomembno nadgrajuje tudi že obstoječi pravni okvir področja varstva osebnih podatkov skladno z Uredbo (EU) 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 27. aprila 2016 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov (v nadaljevanju GDPR).

Direktiva določa tudi posebnosti v zvezi z delovanjem delavskih predstavnikov, saj bodo platforme morale vzpostaviti zaupne komunikacijske kanale, preko katerih se bodo lahko osebe, ki opravljajo platformno delo, povezale med seboj in s svojimi predstavniki (glej 20. člen Direktive). Slednje bo lahko pripomoglo k lažji kolektivni organizaciji, saj platformni delavci praviloma delujejo kot posamezniki ter brez skupnih prostorov, kar pomeni, da v pretežni meri niti ne vedo, koliko »sodelavcev« imajo in kdo sploh so te osebe.

Nadalje bodo imeli predstavniki platformnih delavcev (oz. slednji kadar predstavnikov ni) pravico do obveščanja in skupnega posvetovanja glede odločitev, ki bodo/bi verjetno pomenila vpeljavo (ali bistvene spremembe) uporabe avtomatiziranih sistemov spremljanja oz. odločanja. Prav tako iz tega izhaja še pravica, da lahko pri tem delavskim predstavnikom ali zadevnim delavcem platforme pomaga strokovnjak po njihovi izbiri, če je to potrebno za preučitev zadeve, ki je predmet obveščanja in posvetovanja, in oblikovanje mnenja. Če ima digitalna delovna platforma več kot 250 platformnih delavcev v državi članici, stroške za strokovnjaka krije platforma (če so sorazmerni) (glej 13. člen Direktive).

Nazadnje gre izpostaviti, da so še posebej pomembne nove obveznosti platforme z vidika zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu². Med drugim iz tretjega odstavka 13. člena Direktive izhaja zahteva, da avtomatizirani sistemi spremljanja in odločanja ne smejo delovati na način, ki bi ustvarjal nepotreben pritisk na platformne delavce ali kako drugače ogrožal varnost ter njihovo telesno in duševno zdravje. Menim, da gre za vidik, ki je v praksi lahko še kako relevanten. Kot praktični primer gre izpostaviti morebitne stimulacijske sheme platforme za primere izvedbe večjega števila dostav v določenem časovnem obdobju. V primeru plačila na število opravljenih dostav (ne pa na enoto delovnega časa) gre sklepati, da je posameznik lahko bolj nagnjen k hitrejšemu kolesarjenju/vožnji, da prevozi kakšno rdečo luč več in da nasploh že med vožnjo pokliče stranke, da gre čim manj časa za čakanje na prevzem dostave. Tovrstno vedenje sicer lahko pomeni večji zaslužek v določenem časovnem obdobju, vendar gotovo ne pripomore k zmanjšanju števila možnih nesreč med opravljanjem dela ali potencialnega ogrožanja drugih udeležencev v prometu.

5 Sklep

Obravnavana Direktiva vsekakor vsebuje številne ambiciozne rešitve, ki bodo pomembno posegle v obstoječe koncepte opravljanja platformnega dela v državah EU. Kot dva glavna stebra gre izpostaviti obveznost vzpostavitve pravne domneve zaposlitvenega statusa (ob ukrepih za zagotovitev njenega učinkovitega uresničevanja) in številne podrobnejše določbe glede pravic oseb, ki opravljajo platformno delo, v luči upravljanja delovnega procesa z algoritmi. Čas bo

² Pri tem velja v zvezi s temi (ter tudi drugimi) obveznostmi platform po Direktivi opozoriti še na peti odstavek 24. člena Direktive o platformnem delu, iz katerega izhaja, da države članice določijo pravila o kaznih za kršitve nacionalnih določb, sprejetih na podlagi določb iz te direktive, ali že veljavnih relevantnih določb v zvezi s pravicami, ki spadajo na področje uporabe te direktive. Kazni so učinkovite, odvračilne in sorazmerne z naravo, resnostjo in trajanjem kršitve podjetja ter številom prizadetih delavcev. V Republiki Sloveniji bosta za nadzor pristojna predvsem Informacijski pooblaščenec ter Inšpektorat RS za delo.

pokazal, kako uspešna bo Republika Slovenija pri implementaciji predmetne Direktive v nacionalni pravni red ter kako bodo predstavljene pravne novosti zaživele v praksi. Rok za implementacijo Direktive je 2. december 2026 (glej prvi odstavek 29. člena Direktive). Ob tem velja opozoriti, da Direktiva v vsakem primeru postavlja zgolj minimalne standarde, saj bodo države članice lahko sprejele (ali ohranile) pravna pravila, ki so ugodnejša za platformne delavce.

Literatura

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).

Uredba (EU) 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 27. aprila 2016 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov ter o razveljavitvi Direktive 95/46/ES (UL L 119, z dne 4. 5. 2016).