

## Odškodninska odgovornost za uporabo umetne inteligence v delovnem razmerju

Petra Weingerl\*

UDK: 347.51:349.2:004.8

**Povzetek:** Prispevek obravnava odškodninsko odgovornost za škodo, ki z uporabo sistemov umetne inteligence nastane v okviru delovnega razmerja. V ta namen bo najprej predstavljena slovenska ureditev odškodninske odgovornosti delavca in delodajalca. Sledila bo predstavitev posebnih tveganj za nastanek škode pri uporabi umetne inteligence in pravna pravila za odškodninsko odgovornost v primeru, da se ta tveganja uresničijo. Prispevek se zaključi z obravnavo novosti, ki so predlagane na ravni EU.

**Ključne besede:** umetna inteligenca • delovno mesto • odškodninska odgovornost • algoritemska diskriminacija • varstvo osebnih podatkov • prepoved diskriminacije

### **Liability for the Use of Artificial Intelligence in the Employment Relationship**

**Abstract:** The paper discusses liability for damages caused by the use of artificial intelligence systems within the scope of the employment relationship. For this purpose, the Slovenian regulation of liability of the employee and the employer will first be presented. This will be followed by a presentation of specific risks for the occurrence of damage in the use of artificial intelligence in employment relationships and the legal rules for liability if these risks materialize. The paper concludes with a discussion of the novelties proposed at the EU level.

**Key words:** artificial intelligence • workplace • civil liability • algorithmic discrimination • personal data protection • prohibition of discrimination

\* Petra Weingerl, DPhil (Oxford), MJur (Oxford), izredna profesorica, Pravna fakulteta Univerze v Mariboru. petra.weingerl@um.si

Prispevek je bil pripravljen v okviru ARIS projekta Z5-3220 in Jean Monnet modula Fundamental Rights in EU Business Law and Policy (FURBUS).

Petra Weingerl, DPhil (Oxford), MJur (Oxford), Associate Professor at the Faculty of Law, University of Maribor, Slovenia.

## 1. UVOD

Umetna inteligenca je postala del našega vsakdana. Vedno več delodajalcev uvaja ali razmišlja o uvedbi umetne inteligence na delovnih mestih, kar vpliva na oblikovanje vlog, razporeditev nalog, upravljanje časa, organizacijsko strukturo in komunikacijo na delovnem mestu. Poleg pozitivnih vidikov, ki jih predstavlja njena uporaba, je veliko tudi svaril glede tveganj za temeljne pravice in varnost, s tem pa tudi tveganj za nastanek škode na zdravju oseb, premoženju ali okolju.<sup>1</sup> V delovnih razmerjih ta tveganja niso omejena le na nove oblike dela, saj se umetna inteligenca vse bolj uporablja tudi v tradicionalnih delovnih okoljih.<sup>2</sup>

Ta prispevek obravnava odškodninsko odgovornost za škodo, ki z uporabo sistemov umetne inteligence nastane v okviru delovnega razmerja. Institucije EU so zelo aktivne glede določanja političnega in pravnega okvira za urejanje uporabe umetne inteligence, vključno z vidiki odškodninske odgovornosti.<sup>3</sup> Regulativni okvir EU se v prvi vrsti osredotoča na to, kako čim bolj zmanjšati različna tveganja za morebitno škodo, zlasti najresnejša tveganja. V primerih, ko se tveganja vendarle uresničijo in posameznikom nastane škoda, pa želi Komisija zagotoviti, da bodo osebe, oškodovane s sistemi umetne inteligence, uživale enako raven zaščite kot osebe, oškodovane z drugimi tehnologijami. V ta namen predlaga novo direktivo o (krivdni) odgovornosti na področju umetne inteligence, ki bo v določeni meri lahko olajšala položaj delavca pri dokazovanju predpostavk odškodninske odgovornosti delodajalca.<sup>4</sup>

Prispevek bo najprej kratko predstavil slovensko pravno ureditev odškodninske odgovornosti delavca in delodajalca. Sledila bo predstavitev posebnih tveganj za nastanek škode pri uporabi umetne inteligence v delovnih razmerjih s poudarkom na varstvu osebnih podatkov in algoritemski diskriminaciji, ter na vprašanju kršitve pravice do zasebnosti. Prikazana bo ureditev odškodninske odgovornosti v Splošni uredbi o varstvu podatkov (GDPR)<sup>5</sup> in v Zakonu o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-2),<sup>6</sup> ter druge relevantne pravne podlage za odško-

---

<sup>1</sup> Bagari (2023).

<sup>2</sup> Adams-Prassl (2019); Bagari (2023), str. 222.

<sup>3</sup> Weingerl (2020).

<sup>4</sup> Predlog direktiva Evropskega parlamenta in Sveta o prilagoditvi pravil o nepogodbeni civilni odgovornosti umetni inteligenci (direktiva o odgovornosti na področju umetne inteligence), COM/2022/496 final.

<sup>5</sup> UL L 119, 4.5.2016, str. 1–88.

<sup>6</sup> Uradni list RS, št. 163/22.

dninsko odgovornost delodajalca, predvsem 8. člen Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1).<sup>7</sup> Prispevek se zaključí z obravnavo novosti v zvezi z odškodninsko odgovornostjo za umetno inteligenco, ki so predlagane na ravni EU.

## 2. SPLOŠNA PRAVILA O ODŠKODNINSKI ODGOVORNOSTI V DELOVNEM RAZMERJU

Odškodninska odgovornost v delovnem razmerju je v tem prispevku razumljena kot odgovornost delavca ali delodajalca za škodo, ki je povzročena na delovnem mestu. Pri tem je ključno, kako so opredeljeni pojmi delavec, delodajalec in delovno mesto, a ta vprašanja presegajo namene tega prispevka. Pravila, ki urejajo odškodninsko odgovornost v delovnem razmerju, najdemo v Obligacijskem zakoniku (OZ)<sup>8</sup> kot splošnem predpisu, ki ureja odškodninsko odgovornost, ter v ZDR-1, ki odškodninsko odgovornost v delovnem razmerju ureja kot *lex specialis*. Določena pravila najdemo tudi v Zakonu o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1).<sup>9</sup> Za odškodninsko odgovornost javnih uslužbencev, ki so zaposleni pri neposrednih uporabnikih državnega ali občinskih proračunov, pa se uporablja Zakon o javnih uslužbencih (ZJU).<sup>10</sup>

Odškodninska odgovornost v delovnem razmerju je urejena v 13. poglavju ZDR-1, v členih od 177 do 180. ZDR-1 posebej ureja odškodninsko odgovornost delavca in delodajalca. Ne ureja pa odškodninske odgovornosti v okviru drugih oblik dela, recimo dela po podjemni in avtorski pogodbi ali študentskega dela, kar se presoja po splošnih pravilih civilnega prava. Posebna omejena izjema sicer velja za ekonomsko odvisne osebe (214. člen ZDR-1). Poseben vidik, ki je urejen v OZ, pa je odškodninska odgovornost delodajalca tretjim osebam za škodo, ki jo povzroči delavec (147. člen OZ). V okviru uporabe sistemov umetne inteligence je lahko poseben primer take škode na primer delavčeva kršitev avtorskih pravic.

Za odškodninsko odgovornost v delovnem razmerju je potrebno izpolniti splošne predpostavke odškodninske odgovornosti, ki so urejene v OZ: protipravno ravnanje, škoda, vzročna zveza, odgovornost. Posebnosti glede teh predpostavk v okviru delovnih razmerij so predstavljene v nadaljevanju.

---

<sup>7</sup> Uradni list RS, št. 21/13 et seq.

<sup>8</sup> Uradni list RS, št. 97/07 et seq.

<sup>9</sup> Uradni list RS, št. 43/11.

<sup>10</sup> Uradni list RS, št. 63/07.

## 2.1. Odškodninska odgovornost delavca

Odškodninska odgovornost delavca je urejena v 177. členu ZDR-1. Ta določa, da je delavec dolžan povrniti škodo, ki jo namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči na delu ali v zvezi z delom. Izključena je torej odgovornost delavca za malo malomarnost, s čimer ureditev v ZDR-1 torej odstopa od splošnih pravil civilnega prava. To pomeni, da če delavec pri svojem delu ravna s skrbnostjo, ki je za opravljanje njegovega dela običajna, torej s skrbnostjo povprečnega delavca na tem delovnem mestu, za morebitno škodo, ki bi jo povzročil, ne bo odgovarjal.<sup>11</sup> V zvezi s tem je izjemno pomembna pravica delavca do izobraževanja in usposabljanja, da je delavec ustrezno usposobljen za delo s sistemi umetne inteligence.<sup>12</sup> To je urejeno v 170. členu ZDR-1, ki določa, da ima delavec pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa, delodajalec pa mu je to dolžan omogočiti.

V primeru, da škodo povzroči več delavcev, je vsak izmed njih odgovoren za tisti del škode, ki ga je povzročil.<sup>13</sup> Če za vsakega delavca ni mogoče ugotoviti, kolikšen del škode je povzročil, so vsi delavci enako odgovorni in povrnejo škodo v enakih delih.<sup>14</sup> Če je več delavcev povzročilo škodo z naklepnim kaznivim dejanjem, gre za solidarno odgovornost.<sup>15</sup> V 178. členu je urejena možnost, da se odškodnina zmanjša ali se delavca oprostijo njenega plačila, če je zmanjšanje ali oprostitev plačila primerna glede na njegovo prizadevanje za odpravo škode, odnos do dela ali njegovo gmotno stanje.

Določbe, ki se nanašajo na odškodninsko odgovornost delavca, vsebuje tudi ZVZD-1. Ta v 52. členu določa, da ima v določenih primerih delavec pravico odkloniti delo. To je predvsem v primerih, če ni bil predhodno seznanjen z vsemi nevarnostmi ali škodljivostmi pri delu, ali ko mu grozi neposredna nevarnost za življenje ali zdravje, ker niso bili izvedeni predpisani varnostni ukrepi. V primeru neizogibne nevarnosti ima delavec pravico zapustiti nevarno delovno mesto, kar je določeno v 53. členu. V takem primeru ni odgovoren za škodo, ki bi nastala iz njegovega delovanja, razen če jo je povzročil naklepno ali iz hude malomarnosti.

---

<sup>11</sup> Glej tudi Polič Kosi (2019).

<sup>12</sup> Glej tudi Bagari (2023), str. 230-232.

<sup>13</sup> Drugi odstavek 177. člen ZDR-1.

<sup>14</sup> Tretji odstavek 177. člen ZDR-1.

<sup>15</sup> Četrty odstavek 177. člen ZDR-1.

Odgovornost za malo malomarnost je torej izključena, kar je skladno z ureditvijo v ZDR-1. Ureditve v ZVZD-1 lahko pride v poštev, ko bo delovni proces, pri katerem se uporabljajo sistemi umetne inteligence, predstavljal neposredno nevarnost, na primer stroj v proizvodnji, povezana in avtomatizirana vozila ipd.

Odškodninska odgovornost javnega uslužbenca je urejena v 135. členu ZJU in je načeloma podobna ureditvi v ZDR-1. Da je delavec (tudi javni uslužbenec) odškodninsko odgovoren delodajalcu za škodo, morata biti torej poleg splošnih predpostavk odškodninske odgovornosti po OZ podana še dva elementa. Prvič, škoda mora nastati na delu ali v zvezi z delom. Drugič, škoda mora biti povzročena namenoma ali iz hude malomarnosti.

## 2.2. Odškodninska odgovornost delodajalca

Odškodninska odgovornost delodajalca je urejena v 179. členu ZDR-1. Ta se ne omejuje na namenoma povzročeno škodo ali hudo malomarnost, saj mora delodajalec delavcu povrniti škodo po splošnih pravilih civilnega prava. V drugem odstavku je izpostavljeno, da se odškodninska odgovornost delodajalca nanaša tudi na škodo, ki jo je delodajalec povzročil delavcu s kršenjem pravic iz delovnega razmerja.

Temeljno merilo delodajalčeve odgovornosti je krivdno načelo. To pomeni, da mora delodajalec v skladu s prvim odstavkom 131. člena OZ povrniti škodo, če je ta posledica njegovega protipravnega ravnanja in se delodajalec ne razbremeni domneve krivde. Izjemoma, kadar gre za delo z izrazito povečano škodno nevarnostjo, delodajalec v skladu z drugim odstavkom 131. člena OZ odgovarja za škodo objektivno, ne glede na krivdo.<sup>16</sup> Kadar je delodajalec svojo odgovornost zavaroval, lahko delavec svoje zahtevke uveljavlja tudi neposredno proti zavarovalnici.<sup>17</sup>

Posebnost ureditve v ZDR-1 je pavšalna odškodnina, ki je urejena v 180. členu. Če bi ugotavljanje višine dejanske škode povzročilo nesorazmerne stroške, se odškodnina lahko odmeri v pavšalnem znesku, določenem s kolektivno pogodbo. Izjema je odškodnina v primeru kršitve prepovedi diskriminacije ali trpinčenja na delovnem mestu, ki je urejena v 8. členu ZDR-1. Pomen pavšalne

---

<sup>16</sup> Možina (2017), str. 155.

<sup>17</sup> 965. člen OZ, Možina (2017), str. 156.

odškodnine je lahko posebej poudarjen ravno v okviru škode, ki nastane z uporabo sistemov umetne inteligence. V takih primerih je lahko oteženo dokazovanje tako samega obstoja škode, njene višine, kot tudi vzročne zveze med določenim ravnanjem delodajalca in nastankom škode. V določeni meri se ta problem dokazovanja naslavlja s predlagano direktivo o odgovornosti na področju umetne inteligence.

Določba 8. člena ZDR-1 prenaša člen 18 prenovljene Direktive 2006/54 o enakem obravnavanju moških in žensk pri zaposlovanju in delu.<sup>18</sup> Slednji določa, da morata biti odškodnina ali povračilo za diskriminacijo dejanska in učinkovita in odvrtilna ter sorazmerna z utrpjeno škodo. Gre za triado načel, ki se po pravu EU zahtevajo za sankcije zaradi kršitev prava EU - učinkovitost, sorazmernost in odvrtilnost.<sup>19</sup> Ta člen dodatno določa, da takšna odškodnina ali povračilo ne smeta biti omejena z vnaprejšnjo določitvijo zgornje meje.<sup>20</sup> Prispevek v nadaljevanju naslavlja tudi uporabo te določbe v okviru algoritemske diskriminacije.

V primeru diskriminacije na delovnem mestu, je aktualen tudi Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZvarD),<sup>21</sup> ki ureja posebno »denarno nadomestilo«, ki pripada diskriminirani osebi zaradi izpostavljenosti diskriminaciji tako v javnem kot zasebnem sektorju.<sup>22</sup> Ta zakon prenaša v slovenski pravni red vsebino kar petih protidiskriminacijskih direktiv EU. Pri določitvi višine nadomestila se upošteva trajanje diskriminacije, izpostavljenost hujšim oblikam diskriminacije in druge okoliščine primera. Zakon predvideva limitirano nadomestilo, kar je lahko problematično z vidika zahtev prava EU.<sup>23</sup>

---

<sup>18</sup> Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano) UL L 204, 26.7.2006, str. 23–36.

<sup>19</sup> Weingerl (2022).

<sup>20</sup> Več o tem glej Weingerl (2022), str. 38.

<sup>21</sup> Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18 – ZNOrg).

<sup>22</sup> Glej 39. člen v povezavi z 2. členom ZvarD. Več o umetni inteligenci in diskriminaciji v zasebnem sektorju glej Lutman (2023). Glej tudi Aytekin (2022); Zenidis in Senden (2020).

<sup>23</sup> Weingerl (2022), str. 40-42.

### **3. POSEBNOSTI, KO GRE ZA ŠKODO, POVZROČENO Z UMETNO INTELIGENCO**

#### **3.1. Splošno o tveganjih za nastanek premoženjske in nepremoženjske škode**

Tako kot na vseh področjih so tudi na področju delovnih razmerij pozitivni in negativni vidiki uporabe umetne inteligence na delovnem mestu.<sup>24</sup> Poleg možnosti poenostavitve delovnega procesa je eden izmed pozitivnih vidikov tudi prispevek umetne inteligence k zmanjšanju števila delovnih nesreč. Umetna inteligenca pa predstavlja tudi tveganja glede samega odnosa med delavcem in delodajalcem na delovnem mestu, ki lahko privedejo do škodljivih posledic. Najbolj izpostavljeni so kršitve pravil o varstvu osebnih podatkov in t.i. algoritemska diskriminacija, ter problemi, ki so povezani s povečanim spremljanjem oziroma nadziranjem delavca na delovnem mestu. Strokovnjaki opozarjajo, da lahko slednje vpliva na mikroupravljanje in s tem stres in tesnobo. Pripelje pa lahko tudi do kršitev pravice do zasebnosti.<sup>25</sup>

Algoritemska diskriminacija in kršitve pravice do zasebnosti lahko povzročijo nepremoženjsko škodo zaradi uporabe umetne inteligence v psihični in fizični obliki, saj lahko pride tudi do telesnih poškodb ali prizadetega zdravja delavca. Tveganja pa so tudi za nastanek premoženjske škode, ki jo povzroči uporaba umetne inteligence, na primer na osebnih predmetih zaposlenih.

#### **3.2. Algoritemska diskriminacija in varstvo osebnih podatkov**

Posebej velik izziv v zvezi z uporabo umetne inteligence v delovnih razmerjih predstavljajo avtomatizirani algoritmi, ki se uporabljajo pri zaposlovanju in kasneje v okviru delovnega procesa, na primer pri ocenjevanju delovne uspešnosti posameznikov za potrebe napredovanja.<sup>26</sup> Algoritemska diskriminacija temelji na obdelavi osebnih podatkov, zato se v tem prispevku ta koncepta obravnava

---

<sup>24</sup> Bagari (2023).

<sup>25</sup> Polajžar (2021).

<sup>26</sup> Glej tudi Bagari (2022); Zuiderveen Borgesius (2018).

skupaj. Varstvo osebnih podatkov in umetna inteligenca sta v digitalnem svetu namreč neločljivo povezana.

Varstvo posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov je temeljna pravica. Njeno varstvo je urejeno že na ravni primarnega prava EU. V členu 8(1) Listine EU o temeljnih pravicah in členu 16(1) Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU) je določeno, da ima vsakdo pravico do varstva osebnih podatkov, ki se nanašajo nanj.<sup>27</sup> Ta tematika je v osnovi urejena z GDPR, ki se uporablja neposredno. V Sloveniji sta v zvezi z delodajalčevo obdelavo osebnih podatkov delavcev relevantna tudi ZVOP-2, ki je namenjen izvajanju določenih vidikov GDPR, in Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV).<sup>28</sup>

Nekatere države so že začele sprejemati zakonodajo v zvezi z uporabo umetne inteligence pri iskanju, preverjanju, intervjujih in zaposlovanju kandidatov zaradi težav z zasebnostjo in algoritemsko diskriminacijo, predvsem na podlagi rase in spola, ki je že vgrajena v samo programsko opremo. V to smer gre tudi EU s predlaganim Aktom o UI, tj. uredbo, ki je trenutno v zakonodajnem postopku in je glede tega kratko predstavljena v nadaljevanju.

### **3.3. Obstoječi in predlagan pravni okvir za preprečevanje tveganj, ki lahko povzročijo škodo**

Regulativni okvir EU se osredotoča na to, kako čim bolj zmanjšati različna tveganja za morebitno škodo, zlasti najresnejša tveganja. Uredba o umetni inteligenci (Akt o UI), ki jo je leta 2021 predlagala Komisija, je zasnovana tako, da naj se izzivi, ki jih za nacionalna pravila odškodninskega prava prinašata avtonomnost in nepreglednost sistemov umetne inteligence, obravnavajo na podlagi pristopa, ki temelji na tveganju.<sup>29</sup> Predlagan Akt o UI tako razlikuje med uporabami umetne inteligence, ki ustvarjajo (i) nesprejemljivo tveganje, (ii) veliko tveganje in (iii) majhno tveganje.<sup>30</sup>

---

<sup>27</sup> Glej tudi uvodno izjavo 1 GDPR.

<sup>28</sup> Uradni list RS, št. 40/06 in 50/23.

<sup>29</sup> Predlog uredbe Evropskega parlamenta in Sveta o določitvi harmoniziranih pravil o umetni inteligenci (Akt o umetni inteligenci) in spremembi nekaterih zakonodajnih aktov unije, com/2021/206 final (Akt o UI).

<sup>30</sup> Točka 5.2.2. predlaganega Akta o UI. Več o tem Bagari (2023).

Umetno inteligenčni sistemi, katerih uporaba se šteje za nesprejemljivo, saj so v nasprotju z vrednotami Unije, na primer s kršenjem temeljnih pravic, so prepovedani s seznamom praks naslova II predlaganega Akta o UI. Nekatere sisteme umetne inteligence pa predlog Akta o UI določa kot sisteme »velikega tveganja« za zdravje in varnost ali temeljne pravice fizičnih oseb, s čimer njihova uporaba terja strožje zahteve glede preglednosti, varnosti in človeškega nadzora. Med sisteme umetne inteligence velikega tveganja spadajo tudi sistemi, ki se uporabljajo pri zaposlovanju, upravljanju delavcev in dostopu do samozaposlitve, zlasti za zaposlovanje in izbiro oseb, za sprejemanje odločitev o napredovanju in prenehanju zaposlitve ter za dodeljevanje nalog, spremljanje ali ocenjevanje oseb v pogodbenih delovnih razmerjih, saj lahko ti sistemi občutno vplivajo na prihodnje poklicne možnosti in možnosti preživetja teh oseb.<sup>31</sup>

Predlagan Akt o UI je trenutno še v zakonodajnem postopku. Trenutno že veljavni regulatorni odziv na ta tveganja v EU se nanaša predvsem na omejitve glede uporabe avtomatiziranega sprejemanja odločitev. Skladno z EU zakonodajo, konkretno GDPR, za posameznike ne sme veljati odločitev, ki temelji zgolj na avtomatski obdelavi (kot so algoritmi) in ki je pravno zavezujoča ali nanje znatno vpliva.<sup>32</sup> Uporabljajo se tudi Smernice delovne skupine iz člena 29 o avtomatiziranem posameznem sprejemanju odločitev in oblikovanju profilov za namene Uredbe 2016/679,<sup>33</sup> ki jih je potrdil Evropski odbor za varstvo podatkov. Skladno z 22. členom GDPR je uporaba avtomatske obdelave za sprejemanje odločitev dovoljena samo v treh primerih.<sup>34</sup>

Za delovna razmerja je relevanten tudi 88. člen GDPR, ki ureja obdelavo osebnih podatkov v okviru zaposlitve. Ta določa, da lahko države članice v zakonu ali kolektivnih pogodbah določijo podrobnejša pravila za zagotovitev varstva pravic in svoboščin v zvezi z obdelavo osebnih podatkov zaposlenih v okviru zaposlitve. V zvezi s tem gre omeniti 77. člen ZVOP-2 o videonadzoru dostopa v uradne službene oziroma poslovne prostore, 78. člen ZVOP-2 o videonadzoru na delovnih mestih in 92. člen ZVOP-2 o objavi podatkov delavcev.<sup>35</sup>

---

<sup>31</sup> Glej uvodno izjavo 36 predlaganega Akta o UI in točko 4 priloge II v skladu s členom 6(2) predlaganega Akta o UI.

<sup>32</sup> Člena 4(4), 22 GDPR; uvodni izjavi 71, 72 GDPR.

<sup>33</sup> Dosegljive na <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/612053>.

<sup>34</sup> Več o tem v kontekstu delovnega prava npr. Lukács in Váradi (2023).

<sup>35</sup> Glej tudi Bagari (2023), str. 226.

Če se kljub varovalkam, ki jih predvideva zakonodaja, tveganja vseeno uresničijo in se s tem kandidatom in delavcem povzroči škoda, se postavi vprašanje odškodninske odgovornosti delodajalca, ki je naslovljena v nadaljevanju. Predstavljena bo ureditev posebne odškodninske odgovornosti za kršitve pravil varstva osebnih podatkov, ki je urejena v GDPR (in ZVOP-2), in odškodninske odgovornosti na drugih relevantnih pravnih podlagah, ki pridejo v poštev predvsem, ko gre za kršitve prepovedi diskriminacije.

#### **4. ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST PO GDPR (IN ZVOP-2): KRŠITVE PRAVIL O OBDELAVI OSEBNIH PODATKOV**

Skladno z GDPR mora delodajalec zagotoviti, da se obdelava podatkov izvaja zakonito, pošteno in na pregleden način. Pri tem mora upoštevati celo vrsto načel in pravil, ki jih določa GDPR, na primer načelo omejitve namena, najmanjšega obsega podatkov in omejenega roka hrambe.<sup>36</sup>

Obdelava osebnih podatkov, ki krši GDPR, je lahko podlaga za odškodninsko odgovornost po 82. členu GDPR. Ta člen pride v poštev tudi, ko gre za obdelavo, ki krši delegirane in izvedbene akte, sprejete v skladu GDPR, in nacionalno pravo, ki natančneje določa njena pravila.<sup>37</sup> Oškodovana oseba ima pravico od upravljavca ali obdelovalca zahtevati povrnitev premoženjske in nepremoženjske škode. Obdelovalec je odgovoren le, kadar ne izpolnjuje obveznosti iz GDPR, ki so posebej naslovljene na obdelovalce, ali kadar je prekoračil zakonita navodila upravljavca ali ravnal v nasprotju z njimi.<sup>38</sup>

Tako upravljavec kot obdelovalec se ekskulpirata odgovornosti, če dokažeta, da v nobenem primeru nista odgovorna za dogodek, ki je povzročil škodo.<sup>39</sup> Gre torej za obliko objektivne odgovornosti. Če je v obdelavo vključenih več upravljavcev in/ali obdelovalcev, solidarno odgovarjajo za celotno škodo, da se zagotovi učinkovita odškodnina.<sup>40</sup> GDPR pa ne določa izčrpnih pravil o predpostavkah odškodninske odgovornosti. Tako imajo nacionalne zakonodaje

---

<sup>36</sup> Prvi odstavek 5. člena GDPR.

<sup>37</sup> Uvodna izjava 146 GDPR.

<sup>38</sup> Drugi odstavek 82. člena GDPR.

<sup>39</sup> Tretji odstavek 82. člena GDPR

<sup>40</sup> Četrty odstavek 82. člena GDPR

držav članic dopolnilno vlogo.<sup>41</sup> Tako to področje ni popolnoma usklajeno na ravni EU in so posledično možni različni izidi v primerljivih primerih.<sup>42</sup>

V Sloveniji je sodno varstvo v primeru kršitev GDPR urejeno z ZVOP-2. Ta določa, da lahko posameznik, ki meni, da upravljavec ali obdelovalec iz javnega ali zasebnega sektorja krši njegove pravice, določene z GDPR ali z zakoni, ki urejajo obdelavo ali varstvo osebnih podatkov, zahteva sodno varstvo svojih pravic ves čas trajanja kršitve.<sup>43</sup> Poleg prenehanja kršitve in vzpostavitve zakonitega stanja lahko zahteva tudi povrnitev škode.<sup>44</sup> ZVOP-2 pa ne ureja nobenih posebnih pravil glede predpostavk odškodninske odgovornosti, zato pridejo glede tega v poštev splošna pravila civilnega prava, glede diskriminacije na delovnem mestu pa tudi pravila 8. člena ZDR-1. GDPR predvideva tudi možnost kolektivnega varstva, kar pa v ZVOP-2 ni izrecno urejeno.<sup>45</sup> Zaradi problemov z dolgotrajnim sprejemanjem ZVOP-2 je ta zakon začel veljati šele januarja 2023. Posledično še ni dostopne nacionalne sodne prakse, ki bi pojasnjevala določene vidike odškodninske odgovornosti v tem kontekstu.

Sodišče EU se je ukvarjalo že z več zadevami glede odškodnine na podlagi 82. člena GDPR. Zadeva C-300/21, *UI v Österreichische Post*, je bila prva zadeva, v kateri je Sodišče EU razlagalo pravila glede nepremoženjske škode, nastale zaradi kršitve GDPR.<sup>46</sup> Sodba v tej zadevi je bila razglašena v maju 2023. Dejansko stanje se nanaša na družbo, ki je obdelovala osebne podatke v zvezi s političnim prepričanjem avstrijske javnosti. Avstrijski državljani UI je trdil, da ni privolil v uporabo svojih osebnih podatkov za takšne namene, zato ga je to hudo razjezilo ter sprožilo izgubo zaupanja in občutek osramotitve. Razen teh začasnih čustvenih prizadetosti ni bila ugotovljena nobena druga škoda. Vložil je zahtevek za odškodnino v višini 1.000 € za nepremoženjsko škodo, ki mu je s tem nastala. Pred avstrijskimi sodišči se je postavilo vprašanje, ali so zahteve, kot jih postavlja avstrijsko pravo, skladno s katerim je posameznik upravičen do odškodnine za nepremoženjsko škodo le, kadar bi taka škoda dosegla določen »prag resnosti«, skladne z GDPR.

---

<sup>41</sup> Člena 82 in 79(2) GDPR; uvodna izjava 146 GDPR.

<sup>42</sup> Schütte, Majewski in Havu (2021), str. 22-23.

<sup>43</sup> Prvi odstavek 11. člena ZVOP-2.

<sup>44</sup> Drugi odstavek 11. člena ZVOP-2.

<sup>45</sup> Glej 80. člen GDPR.

<sup>46</sup> C-300/21, *UI proti Österreichische Post AG*, ECLI:EU:C:2023:370.

Sodišče EU je pojasnilo, da je pravica do odškodnine odvisna od treh kumulativnih pogojev, in sicer: (i) obdelava osebnih podatkov, ki se izvede v nasprotju z določbami GDPR, (ii) škoda, ki je nastala posamezniku, na katerega se nanašajo osebni podatki, (iii) ter vzročna zveza med to nezakonito obdelavo in škodo.<sup>47</sup> Posledično sama kršitev določb GDPR ne zadostuje za priznanje pravice do odškodnine.<sup>48</sup> Glede nepremoženjske škode je Sodišče EU izpostavilo, da odškodnina ne sme biti pogojena s pravilom nacionalnega prava, ki določa, da mora škoda doseči določeno stopnjo oziroma »prag resnosti«.<sup>49</sup> Sodišče EU tudi poudari, da je namen tega instrumenta zagotoviti »celotno in učinkovito odškodnino za škodo, ki so jo [posamezniki] utrpeli«.<sup>50</sup>

V decembru 2023 bo Sodišče EU odločalo o še eni zadevi, ki bo relevantna tudi za vprašanja odškodninske odgovornosti zaradi algoritemske diskriminacije v delovnih razmerjih, pa tudi na splošno glede odškodnine za kršitve GDPR. Gre za bolgarsko zadevo C-340/21, *Natsionalna agentsia za prihodite*.<sup>51</sup> Dejansko stanje se sicer nanaša na nepooblaščen dostop do informacijskega sistema Nacionalne agencije za prihodke Bolgarije (»NAP«) in dejstvo, da so bile na internetu razkrite različne informacije o davkih in socialni varnosti v zvezi z milijoni oseb. Številne osebe so zoper NAP sprožile odškodninske tožbe za nepremoženjsko škodo v obliki skrbi in strahu, da bi bili njihovi osebni podatki v prihodnje zlorabljeni. Postavilo se je vprašanje, ali se na podlagi 82. člena GDPR lahko zahteva povrnitev take vrste škode. Generalni pravobranilec je v svojih sklepnih predlogih, objavljenih v aprilu 2023, ocenil, da strah pred morebitno zlorabo podatkov v prihodnosti lahko predstavlja nepremoženjsko škodo v smislu GDPR, če se odraža v dejanski in gotovi čustveni prizadetosti, in ne gre zgolj za težave ali nevšečnosti.<sup>52</sup> Zgolj jeza posameznika ni dovolj za odškodninsko odgovornost na tej pravni podlagi, čeprav generalni pravobranilec priznava, da je meja med »jezo« in »pravo nepremoženjsko škodo« tanka.<sup>53</sup>

---

<sup>47</sup> Ibid, tč. 36.

<sup>48</sup> Ibid, tč. 42.

<sup>49</sup> Ibid, tč. 51.

<sup>50</sup> Uvodna izjava 146 GDPR.

<sup>51</sup> C-340/21, *Natsionalna agentsia za prihodite*, tekoča zadeva.

<sup>52</sup> Sklepni predlogi generalnega pravobranilca Pitruzzelle v zadevi, C-340/21 *VB proti Natsionalna agentsia za prihodite*, ECLI:EU:C:2023:353.

<sup>53</sup> Ibid, tč. 83.

## **5. ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST ZA DISKRIMINACIJO NA DELOVNEM MESTU**

### **5.1. Odškodninska odgovornost za kršitve diskriminacije na delovnem mestu po 8. členu ZDR-1**

Če pogoji za uporabo 82. člena GDPR ne bodo izpolnjeni, bi lahko v primeru algoritemske diskriminacije in/ali kršitve pravil o obdelavi osebnih podatkov, ter seveda v drugih primerih diskriminacije na delovnem mestu, prišla v poštev odškodninska odgovornost skladno z drugimi pravnimi podlagami. Posebno obliko odškodninske odgovornosti za kršitve diskriminacije na delovnem mestu ureja 8. člen ZDR-1. Ta določa, da se škoda povrne po splošnih pravilih civilnega prava, pri čemer se kot nepremoženjska škoda, ki je nastala kandidatu ali delavcu, štejejo tudi pretrpljene duševne bolečine zaradi neenake obravnave delavca oziroma diskriminatornega ravnanja delodajalca. Pri odmeri višine denarne odškodnine za nepremoženjsko škodo se mora upoštevati, da je ta učinkovita in sorazmerna s škodo, ki jo je utrpel kandidat oziroma delavec in da odvrča delodajalca od ponovnih kršitev.<sup>54</sup> Gre za dikcijo, ki je dovolj široka in vključujoča, da subsimira diskriminacijo, do katere pride s pomočjo algoritmov. Hkrati se določba izrecno sklicuje tako na kandidate kot na delavce. To je v primeru algoritemske diskriminacije posebej pomembno, saj velikokrat pride do diskriminacije že v postopku zaposlovanja.

Kar se tiče diskriminacije na delovnem mestu, je aktualen tudi Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD), ki ureja posebno denarno nadomestilo, ki pripada diskriminirani osebi zaradi izpostavljenosti diskriminaciji.<sup>55</sup>

### **5.2. Prepoved diskriminacije in ekonomsko odvisne osebe**

Pravila ZDR-1 o prepovedi diskriminacije se uporabljajo tudi za ekonomsko odvisne osebe v okviru omejenega delovnopravnega varstva, ki ga ureja 214. člen ZDR-1. ZDR-1 v 213. členu določa, da je ekonomsko odvisna oseba samozaposlena oseba, ki na podlagi pogodbe civilnega prava, osebno,

---

<sup>54</sup> Več o tem glej Weingerl (2022).

<sup>55</sup> Glej 39. člen v povezavi z 2. členom ZVarD.

za plačilo, samostojno in dlje časa opravlja delo v okoliščinah ekonomske odvisnosti ter sama ne zaposluje delavcev. Pogoj je, da ta oseba najmanj 80 odstotkov svojih letnih dohodkov pridobi od istega naročnika. Ni si težko predstavljati primerov, v katerih posamezniki izpolnijo pogoje za ekonomsko odvisne osebe. Ti so pogosto tudi v organizacijski odvisnosti, saj zanje veljajo naročnikov nadzor in navodila, v posameznih primerih pa celo opravljajo delo s sredstvi in v prostorih naročnika.<sup>56</sup> To so lahko na primer dostavljalci hrane, vozniki taksijev in drugi platformni delavci.

Glede dostavljalcev hrane so zanimivi primeri iz italijanske prakse. Italijanski organ za varstvo podatkov Garante je poleti 2021 kaznoval podjetji za dostavo hrane Deliveroo in Foodinho. Deliveroo je bil kaznoval zaradi zbiranja nesorazmerno velikih količin osebnih podatkov svojih voznikov, s čimer je kršil GDPR. Ti podatki so bili uporabljeni za samodejno ocenjevanje uspešnosti vsakega kolesarja in za dodelitev dela, pri čemer je Garante ugotovil, da Deliveroo ni bil dovolj pregleden glede delovanja takih algoritmov. Podjetje Foodinho pa je bilo kaznovano, ker delovanje njegovega sistema algoritmov, ki se uporablja za ocenjevanje uspešnosti delavcev, ni bilo dovolj pregledno in ni zagotavljalo natančnih rezultatov.<sup>57</sup>

## 6. LAJŠANJE DOKAZNEGA BREMENA

Kljub obstoječim pravnim podlagam za odškodninsko odgovornost za uporabo umetne inteligence na splošno, posebej pa v delovnih razmerjih, bodo posamezniki zaradi posebnih značilnosti umetne inteligence, kot so njena kompleksnost, nepreglednost, avtonomija in tudi število akterjev, vključenih v njen življenjski cikel, težko zahtevali odškodnino za kakršno koli škodo, ki jo povzroči sistem umetne inteligence. To vodi tudi do realnega vprašanja, ali imajo posamezniki v takem primeru sploh na razpolago učinkovit dostop do pravnega varstva. Da bi se posameznikom olajšalo dokazno breme v zvezi s škodo, ki jo povzročijo sistemi umetne inteligence, je Komisija septembra 2022 objavila predlog direktive o odgovornosti na področju umetne inteligence.

---

<sup>56</sup> Grah (2020).

<sup>57</sup> Glej novico na spletni strani Evropskega odbora za varstvo podatkov: [https://edpb.europa.eu/news/national-news/2021/riders-italian-sa-says-no-algorithms-causing-discrimination-platform-glovo\\_en](https://edpb.europa.eu/news/national-news/2021/riders-italian-sa-says-no-algorithms-causing-discrimination-platform-glovo_en).

Namen predloga je določitev enotnih pravil za nekatere vidike nepogodbene civilne odgovornosti za škodo, povzročeno z vključitvijo umetno-inteligenčnih sistemov. S tem dopolnjuje druge sklope politike Komisije na področju umetne inteligence, ki temeljijo na preventivnih zahtevah, namenjenih neposredno preprečevanju kršitev temeljnih pravic (kot je diskriminacija). To so Akt o UI, GDPR, Akt o digitalnih storitvah ter zakonodaja EU o nediskriminaciji in enaki obravnavi.<sup>58</sup>

Predlog direktive predvideva izpodbojno domnevo vzročnosti, s čimer bi se posameznike v določeni meri razbremenilo dokaznega bremena, in ureja pravila o razkritju dokazov s strani tistih, ki jih imajo na voljo, za namene ugotavljanja odgovornosti. Iz preambule predloga direktive sicer izhaja, da bi se njena uporaba lahko omejila le na škodo, ki nastane v primeru popolnoma avtomatiziranega sprejemanja odločitev, kar spominja na 22. člen GDPR.<sup>59</sup> Vendar pa gre zaenkrat le za predlog, od zakonodajnega postopka pa bo odvisna njegova končna vsebina.

## 6. SKLEPNE MISLI

Kljub široki paleti tveganj, ki so povezana z uporaba umetne inteligence v delovnih razmerjih, je malo razprav, ki so namenjene odškodninski odgovornosti za škodo, ki nastane, če se ta tveganja uresničijo. Ta prispevek predstavlja kamenček v tem mozaiku kompleksne, a zelo relevantne in aktualne problematike. Vsa posebna pravila na tem področju imajo svoj izvor v pravu EU. Politični in pravni okvir v EU se bo na tem področju nenehno razvijal, tudi s pomočjo sodne prakse Sodišča EU, zato je ključno spremljanje tega dogajanja in tudi razumevanje odnosa med pravom EU in nacionalnim pravom.

---

<sup>58</sup> Glej obrazložitveni memorandum Komisije, COM(2022) 496 final, str. 10.

<sup>59</sup> Uvodna izjava 15 predlagane direktive o odgovornosti na področju umetne inteligence.

## VIRI IN LITERATURA

- ADAMS-PRASSL Jeremias (2019), What if Your Boss Was an Algorithm? The Rise of Artificial Intelligence at Work. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 41(1), str. 123-146.
- AYTEKIN Ahmet Bilal (2022), Algorithmic Bias in the Context of European Union Anti-Discrimination Directives. *CEUR Workshop Proceedings*.
- BAGARI Sara (2022), Uporaba algoritmov na področju delovnih razmerij in socialne varnosti. *Delavci in Delodajalci*, 22(1), str. 41-56.
- BAGARI Sara (2023), Tveganja pri uvajanju umetne inteligence v delovna razmerja in možne pravne rešitve. *Delavci in Delodajalci*, 23(2-3), str. 221-240.
- GRAH Ines (2020), Ekonomsko odvisne osebe, dostopno na <https://www.iurall.com/ekonomsko-odvisne-osebe/>.
- KOMISIJA (2022), Predlog direktive Evropskega parlamenta in Sveta o prilagoditvi pravil o nepogodbeni civilni odgovornosti umetni inteligenci (direktiva o odgovornosti na področju umetne inteligence), COM(2022) 496 final.
- KOMISIJA (2021), Predlog uredbe Evropskega parlamenta in Sveta o določitvi harmoniziranih pravil o umetni inteligenci (Akt o umetni inteligenci) in spremembi nekaterih zakonodajnih aktov unije, com/2021/206 final.
- LUKÁCS Adrienn in VÁRADI Szilvia (2023), GDPR-compliant AI-based automated decision-making in the world of work. *Computer Law & Security Review*, 50, str. 1-14.
- LUTMAN Karmen (2023), Artificial Intelligence and the Prohibition of Discrimination in the EU: A Private Law Perspective, v: ZAVRŠNIK Aleš in SIMONČIČ Katja, *Artificial Intelligence, Social Harms and Human Rights* (Springer), str. 77-97.
- MOŽINA Damjan (2017), Odškodninska odgovornost delodajalca. *Pravni letopis*, str. 155-172.
- POLAJŽAR Aljoša (2021), Varstvo zasebnosti delavca v dobi digitalizacije: GDPR in vloga delavskih predstavnikov. *Delavci in Delodajalci*, 21(2-3), str. 273-293.
- POLIČ KOSI Helena (2019), Odškodninska odgovornost delodajalca. Dosegljivo na <https://www.findinfo.si/medijsko-sredisce/v-srediscu/240766>.
- SCHUTTE Sandra Beatrice, MAJEWSKI Lotta in HAVU Katri (2021), Damages Liability for Harm Caused by Artificial Intelligence – EU Law in Flux. *University of Helsinki Legal Studies Research Paper Series*, Paper No 69.
- WEINGERL Petra (2019), Avtonomna vozila in odškodninska odgovornost. *Podjetje in delo*, 45(6-7), str. 889-900.
- WEINGERL Petra (2020), Novosti glede odškodninske odgovornosti za umetno inteligenco. *Podjetje in delo*, 46(6-7), str. 1195-1205.
- WEINGERL Petra (2022). Nekompenzatorna povrnitev škode. *Pravni letopis*, str. 29-48.
- XENIDIS Raphaële in SENDEN Linda (2020), EU non-discrimination law in the era of artificial intelligence: Mapping the challenges of algorithmic discrimination. V: Bernitz Ulf et al (ur.), *General Principles of EU law and the EU Digital Order* (Kluwer Law International).
- ZUIDERVEEN BORGESIU Frederik (2018), Discrimination, Artificial Intelligence, and Algorithmic Decision-Making. *Council of Europe*.

## Liability for the Use of Artificial Intelligence in the Employment Relationship

Petra Weingerl\*

### Summary

Artificial intelligence has seamlessly integrated into our daily routines. An escalating number of employers are either incorporating or contemplating the integration of artificial intelligence into the workplace, influencing the shaping of roles, task distribution, time management, organizational dynamics, and workplace communication. While the positive aspects of its utilization are evident, there are also numerous cautions raised concerning the inherent risks it poses to fundamental rights and security. Consequently, there is a potential for harm to individuals' health, property, or the environment. Notably, in the realm of employment relationships, these risks extend beyond innovative work structures, as artificial intelligence is progressively finding application in conventional work settings.

This paper deals with the tort liability for damage caused by the use of artificial intelligence systems in the context of the employment relationship. The EU institutions are very active in defining the political and legal framework to regulate the use of artificial intelligence, including aspects of liability. The EU regulatory framework focuses on how to minimize the various risks of potential harm, especially the most serious risks. However, in cases where the risks materialize and individuals are harmed, the Commission wants to ensure that persons harmed by artificial intelligence systems enjoy the same level of protection as persons harmed by other technologies. To this end, the Commission is proposing a new directive on (fault) liability in the field of artificial intelligence, which will, to a certain extent, facilitate the position of the worker when proving the conditions of the employer's liability for damages.

The contribution first briefly presents the Slovenian legal regulation of the liability of workers and employers. This is followed by a presentation of the specific risks of damage caused by the use of artificial intelligence in employment

---

\* Petra Weingerl, DPhil (Oxford), MJur (Oxford), Associate Professor at the Faculty of Law, University of Maribor, Slovenia.  
petra.weingerl@um.si

relationships with an emphasis on algorithmic discrimination and the issue of violation of the right to privacy and protection of personal data. The regulation of liability in the General Data Protection Regulation (GDPR) and the Personal Data Protection Act (ZVOP-2) is shown, as well as other relevant legal bases for the employer's liability, especially in cases of discrimination (e.g. Article 8 of the Employment Relationships Act (ZDR-1)). The paper concludes with a discussion of the proposed novelties in civil liability for artificial intelligence at the EU level.

Despite the wide range of risks associated with the use of artificial intelligence in employment relationships, there is little discussion devoted to civil liability for damages that occur if these risks materialize. This paper represents a pebble in this mosaic of complex, but very relevant and current issues. All special rules in this area have their origins in EU law. The political and legal framework in the EU will constantly develop in this area, also with the help of the case law of the Court of Justice of the EU, so it is crucial to monitor this development and also to understand the relationship between EU law and national law.