

KDO JE DELAVEC? OD TEORIJE DO IZZIVOV TEHNOLOŠKIH SPREMEMB

ALJOŠA POLAJŽAR

Univerza v Mariboru, Pravna fakulteta, Maribor, Slovenija
aljosa.polajzar@um.si

To poglavje monografije obravnava vprašanje vsebine in razlage kriterijev za ugotovitev obstoja delovnega razmerja v luči tehnoloških sprememb, ki jih prinaša platformno delo. V okviru tega avtor primarno obravnava teoretična izhodišča (nekaterih) relevantnih domačih in tujih avtorjev. Za kontekst obravnave fenomena platformnega dela pa je obravnavan primer platforme za prevoz oseb Uber (skozi nekatere relevantnejše primere iz sodne prakse tujih vrhovnih sodišč). Avtor ugotavlja, da je v luči sprememb, ki jih prinaša platformno delo, treba prilagoditi vsebino in razlago kriterijev za ugotovitev obstoja delovnega razmerja platformnih delavcev. Tudi neobstoje obveznosti opravljanja dela ob določenem času ni ovira za ugotovitev obstoja delovnega razmerja.

DOI

[https://doi.org/
10.18690/um.pf.2.2026.5](https://doi.org/10.18690/um.pf.2.2026.5)

ISBN

978-961-299-182-1

Ključne besede:

delavec,
osebna odvisnost,
ekonomska odvisnost,
delovno razmerje,
platformno delo

Opomba:

Prispevek je izveček že
objavljenega dela: Polajžar,
A. (2024) Kolektivne
delavske pravice
platformnih delavcev
[doktorska disertacija,
Univerza v Mariboru].
Digitalna knjižnica
Univerze v Mariboru.



Univerzitetna založba
Univerze v Mariboru

DOI
[https://doi.org/
10.18690/um.pf.2.2026.5](https://doi.org/10.18690/um.pf.2.2026.5)

ISBN
978-961-299-182-1

Keywords:

employee,
personal dependence,
economic dependence,
employment relationship,
platform work

Note:

This is an abstract of an
already published work:
Polajžar, A. (2024)
*Kolektivne delavske pravice
platformnih delavcev*
[doktorska disertacija,
Univerza v Mariboru].
Digitalna knjižnica Univerze
v Mariboru

WHO IS AN EMPLOYEE? FROM THEORY TO THE CHALLENGES OF TECHNOLOGICAL CHANGE

ALJOŠA POLAJŽAR

University of Maribor, Faculty of Law, Maribor, Slovenia
aljosa.polajzar@um.si

This chapter of the monograph addresses the issue of the content and interpretation of criteria for determining the existence of an employment relationship in light of the technological changes brought about by platform work. In this chapter, the author primarily discusses the theoretical starting points of relevant domestic and foreign authors. To provide context for the discussion of the phenomenon of platform work, the author examines the case of the Uber ride-hailing platform (through some of the more relevant cases from the case law of supreme courts). The author concludes that, in light of the changes brought about by platform work, the content and interpretation of the criteria for determining the existence of an employment relationship for platform workers need to be updated. The absence of an obligation to perform work at a specific time is not an obstacle to determining the existence of an employment relationship.



University of Maribor Press

1 Uvod

Opredelitev pojma delavca oz. delovnega razmerja je eno izmed ključnih vprašanj delovnega prava. Določa namreč, katero pogodbeno delo bo zapadlo v varovalni režim delovnega prava – ter obratno, kateri pogodbeniki bodo delo opravljali izven režima delovnega prava po splošnih pravilih civilnega prava.

Pri tem sicer še zdaleč ne gre za »črno-belo« delitev v smislu »vse ali nič«, saj se za določene varovalne določbe delovnega prava kot subjekta, ki je varovan, lahko šteje tudi drug pogodbenik, ki sicer ni delavec v delovnem razmerju na podlagi pogodbe o zaposlitvi. V tem kontekstu je tako relevantno razumevanje avtonomne razlage pojma »delavec« po določenih direktivah EU, ki lahko v okvir zaščite vključijo tudi nekatere druge osebe, ki se po nacionalnem pravu sicer ne štejejo za delavce v delovnem razmerju.¹ Prav tako pa lahko tudi nacionalno pravo (izven okvira prava EU) z zakonodajo opredeli določeno skupino oseb (npr. ekonomsko odvisne osebe), ki jim priznava z zakonom točno določene specifične elemente delovnopravnega varstva. Posledično je uporabno razumevanje delovnega prava skozi t. i. »varstvo v krogih«, pri katerem je delavcem v delovnem razmerju priznано najširše varstvo – določeni elementi varstva pa tudi drugim pogodbenikom, ki se sicer ne štejejo za delavce v delovnem razmerju na podlagi pogodbe o zaposlitvi.²

Klasični teoretični koncepti so zmeraj znova na preizkušnji v luči razvoja tehnologije in sprememb v organizaciji poslovnih modelov. Pojav digitalnih platform dela je tako prinesel nove relevantne izzive na področju opredelitve delovnega razmerja. Digitalne platforme dela v obliki spletnih strani oz. mobilnih aplikacij – prek katerih lahko (na eni strani) posamezniki in podjetja izrazijo povpraševanje za opravo določenega dela oz. storitve, na drugi strani pa posamezniki, ki izvajajo delo, preko aplikacije povpraševanje po delu sprejmejo in ga opravijo – so preobrazile vzorce opravljanja dela.³ Literatura navaja, da gre za pojav »avtonomnih delavcev«, ki si sami organizirajo delovni čas, načrtujejo delo oz. se praviloma sami odločajo kdaj, koliko časa in če sploh bodo delali. Praviloma tako niso (»na klasični način«) izrecno zavezani, da opravljajo delo ob določenem času na določenem kraju po odredbah delodajalca.⁴ To povzroča znatne pravne negotovosti pri določanju zaposlitvenega

¹ Več o tem gl. Senčur Peček v Belopavlovič et al. (ur.), 2019, str. 40–42; Senčur Peček, 2016, str. 202–213.

² O tem gl. Senčur Peček, 2011, str. 1172.

³ Todolí-Signes, 2017, str. 243; Ioannis in Countouris, De Stefano, 2019, str. 311. Gl. tudi Prugberger in Solymosi-Szekeres, 2025, str. 1–6.

⁴ Eurofound, 2018, stran 21–22; Hendricx, 2018, str. 201.

statusa platformnih delavcev. Sodišča se o vprašanju zaposlitvenega statusa odločajo od države do države, od instance do instance in od platforme do platforme (konkretnega primera) različno. Platformni delavci so tako od primera do primera kategorizirani kot delavci, neodvisni pogodbeniki ali kot vmesne kategorije.⁵

Namen tega poglavja monografije je obravnava raziskovalnega vprašanja, ali je treba vsebino in razlago kriterijev za ugotovitev obstoja delovnega razmerja prilagoditi spremembam, ki jih prinaša platformno delo. Pri tem se osredotočam zgolj na vprašanje kriterijev za ugotovitev obstoja delovnega razmerja na podlagi pogodbe o zaposlitvi po nacionalnem pravu,⁶ ne pa tudi na morebitne pogoje za obstoj omejenega delovnopravnega varstva (oseb, ki so sicer izven delovnega razmerja), kar je na področju platformnega dela v praksi sicer lahko zelo relevantno. Poudarek je na teoretičnih izhodiščih (nekaterih) relevantnih domačih in tujih avtorjev.⁷ Za kontekst obravnave fenomena platformnega dela pa obravnavam primer platforme za prevoz oseb Uber⁸ skozi nekatere relevantnejše primere iz sodne prakse tujih vrhovnih sodišč. Sklepna refleksija v zvezi z možnimi in potrebnimi spremembami razlage obstoječih kriterijev za obstoj delovnega razmerja je podana v kontekstu slovenske pravne ureditve po Zakonu o delovnih razmerjih⁹ (ZDR-1), pri čemer posebej poudarjam, da so naslovljeni zgolj nekateri vidiki (predvsem vprašanje obveznosti opravljanja dela ob določenem času), saj bi vseobsežna analiza krepko preseгла zastavljen domet tega poglavja.

Prispevek je strukturiran tako, da so v drugem razdelku kartirana teoretična izhodišča v zvezi z vsebino in razlago kriterijev za obstoj delovnega razmerja. V prvem delu drugega razdelka so najprej obravnavani relevantni kazalniki za obstoj delovnega razmerja po Priporočilu MOD št. 198 – ob upoštevanju komentarja navedenih kazalnikov s strani omenjenega vodnika MOD za evropski pravni prostor in *Davidova*

⁵ Gl. Evropska komisija, 2021, str. 120–134.

⁶ Ob tem obravnavam izhodišča po Priporočilu MOD št. 198 o delovnem razmerju (2006), ki lahko za države predstavlja vodilo pri oblikovanju nacionalnih definicij delovnega razmerja. Ne obravnavam pa razlage pojma »delavec« po pravu EU, ki je relevantno za nekatere direktive EU. Prav tako ne obravnavam posebnosti v zvezi z določanjem zaposlitvenega statusa platformnih delavcev po novi Direktivi (EU) 2024/2831 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. oktobra 2024 o izboljšanju delovnih pogojev pri platformnem delu (UL L 2024/2831, 11. 11. 2026, str. 1–26; Direktiva o platformnem delu). Gre za vsebinsko obsežna in zapletena vprašanja, obravnava katerih bi krepko preseгла zastavljen okvir predmetnega poglavja.

⁷ Vseobsežna analiza tuje in domače literature bi presežala zastavljene omejitve predmetnega poglavja. Posledično so obravnavani zgolj nekateri avtorji.

⁸ Ta ponuja storitve prevoza oz. povezuje naročnike prevoza z vozniki, ki opravijo prevoz (več o delovanju platforme Uber gl. Todolí-Signes, 2017, str. 253–254).

⁹ Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPdve, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23 in 136/23 – ZIUZDS.

kot pomembnejšega predstavnika pravne doktrine (ki je predmetne kriterije po priporočilu MOD sistematično obravnaval ter kategoriziral). V drugem delu drugega razdelka pa so zbrana še nekatera preostala relevantna teoretična izhodišča v zvezi z opredelitvijo in razlago kriterijev za obstoj delovnega razmerja. V prvem delu tretjega razdelka so obravnavana teoretična izhodišča glede platformnega dela (platforme Uber), v drugem delu tretjega razdelka pa dva pomembnejša sodna primera ugotavljanje obstoja delovnega razmerja voznikov Uberja iz tujine. V tretjem delu tretjega razdelka so obravnavani še obstoječi izzivi platformnega dela za ugotavljanje obstoja delovnega razmerja v kontekstu elementov delovnega razmerja po slovenski pravni ureditvi. V četrtem razdelku so predstavljene zaključne ugotovitve.¹⁰

2 Kartiranje kriterijev za ugotovitev obstoja delovnega razmerja

2.1 Kriteriji za ugotovitev obstoja delovnega razmerja po Priporočilu MOD št. 198 in *Davidovu*

Senčur Peček navaja, da na svetovni ravni ni enotne opredelitve delovnega razmerja oz. delavca. MOD je sprejela le Priporočilo št. 198 o delovnem razmerju (iz leta 2006), ki za države pomeni le usmeritev glede definicij, kriterijev in dokazovanja delovnega razmerja.¹¹ Nadalje je MOD izdala dva vodnika po Priporočilu št. 198, ki sta v pomoč pri njeni razlagi in uporabi (predvsem kriterijev za presojo obstoja delovnega razmerja).¹²

Kot izhaja iz Vodnika MOD, sta upoštevaje 12. točko Priporočila MOD št. 198 subordinacija (ang. subordination) ali odvisnost (ang. dependence) delavca glavna pogoja/kriterija za obstoj delovnega razmerja v vseh evropskih državah.¹³ V 13. točki Priporočila MOD št. 198 pa so nadalje navedeni še konkretnější kriteriji, ki nakazujejo na obstoj subordinacije oz. odvisnosti. Ti kriteriji so navedeni in obravnavani v nadaljevanju.

Delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. Nadzor nad delavcem je eden izmed glavnih kazalnikov subordinacije, saj je za delodajalca ključna direkcijska

¹⁰ Pri tem posebej izpostavljam, da v luči omejenih ciljev ter obsega tega poglavja ne gre za vseobsežno in celovito analizo literature ter sodne prakse, temveč so obravnavana zgolj posamezna stališča slovenske in tuje pravne doktrine ter izhodišča sodne prakse.

¹¹ Senčur Peček, 2011, str. 1162–1173.

¹² Gl. MOD, 2007, in MOD, 2013 (slednji je posebej osredotočen na evropski pravni prostor).

¹³ MOD, 2013, str. 36.

oblast, ki omogoča usmerjanje delavca v luči spreminjajočih se potreb delovnega procesa. Gre za nadzor nad opravljanjem dela, disciplinsko oblast, ocenjevanje dela itd. Nadzor se nanaša na opravljanje dela, rezultate dela in na odločitve, kdaj in kje bo delo opravljeno.¹⁴ Navodila za opravljanje dela se delijo na »osebna navodila« in na »funkcionalna navodila«. Osebna navodila se nanašajo na določanje, kdaj in kje bo delo opravljeno (in morebiti) tudi na obnašanje (vedenje) delavca na delovnem mestu. Funkcionalna navodila pa se nanašajo na nadaljnjo konkretizacijo vsebine delovnih obveznosti in na navodila, kako (oz. na kakšen način) naj bo delo opravljeno. Pri tem pa ni nujno, da delodajalec dejansko izvaja svojo direkcijsko oblast (dovolj je obstoj pravne možnosti, da jo lahko).¹⁵ Je pa pomembno tudi dejstvo, da je direkcijska oblast lahko omejena glede na vsebino dela, ki naj se opravi. Predvsem v okviru poklicev in del visoko-usposobljenih delavcev obstoj funkcionalnih navodil (glede tega, kako naj se delo izvaja) ne bo zanesljiv indikator za obstoj subordinacije.¹⁶ Tudi *Davidov* poudarja, da neposreden stalen dnevni nadzor in dajanje navodil nista nujna za obstoj subordinacije. *Davidov* umesti kriterij dela pod navodili in nadzorom delodajalca pod kazalnike subordinacije (osebne podrejenosti).¹⁷

Vključitev delavca v organizacijo podjetja. Kriterij se osredotoča na presojo stopnje integracije delavca v organizacijo in pomeni presojo pomena delavčevega dela za organizacijo in dejstvo, ali je delavec podvržen enakim organizacijskim pravilom, postopkom in ugodnostim kot ostali zaposleni delavci podjetja. Ta kriterij je manj uporaben v primerih, ko so meje dometa organizacije nejasne.¹⁸ *Davidov* izpostavlja, da je v tem oziru lahko relevantno tudi vprašanje, ali delo spada v temeljno/glavno dejavnost delodajalca. Umesti pa ta kriterij pod kazalnike subordinacije (osebne podrejenosti).¹⁹

Delavec opravlja delo izključno oz. primarno/pretežno za (interese) drugega. Gre za kriterij v zvezi z vzpostavljanjem ekonomske (gospodarske) realnosti razmerja, v okviru katerega je ključno vprašanje, ali delavec delo opravlja (oz. je k temu zavezan) izključno oz. primarno/pretežno za drugo pogodbeno stranko.²⁰ *Davidov* poudarja,

¹⁴ Prav tam, str. 38.

¹⁵ Prav tam, str. 39.

¹⁶ Prav tam, str. 40.

¹⁷ *Davidov*, 2016, str. 128.

¹⁸ MOD, 2013, str. 41.

¹⁹ *Davidov*, 2016, str. 128–129.

²⁰ MOD, 2013, str. 41–42.

da je ta kriterij povezan s kriterijem, da plačilo za delo predstavlja delavčev poglavitni/glavni (edini) vir zaslužka. Umeti pa ta kriterij pod kazalnike odvisnosti.²¹ Prav tako je ta kriterij povezan z obstojem konkurenčne prepovedi.²² Kot navede *Davidov*, bo konkurenčna prepoved malo verjetno del dogovora v primeru, ko bi šlo za samozaposleno osebo. Lahko pa je tovrstni dogovor indikator, da gre v predmetnem primeru za obstoj delovnega razmerja. Omejitev delavca, da zasleduje druge priložnosti za opravljanje dela, je kriterij, ki nakazuje na nadzor s strani delodajalca²³ (kazalnik subordinacije oz. osebne podrejenosti).

Delo se opravlja osebno. Ta kriterij pomeni, da delavec delo opravlja osebno in nima možnosti, da bi ga prepustil drugi osebi. Posledično ta možnost pomeni kazalnik neobstoja delovnega razmerja. Kljub temu pa nujno ne izključuje obstoja delovnega razmerja, saj je treba upoštevati vse pogostejše nove oblike organizacije dela, v katerih pogodbeno določila vsebujejo klavzule o možnostih zavrnitve opravljanja določenega dela (naloge) z možnostjo predlaganja nadomestnega delavca.²⁴

Delo se opravlja ob s strani delodajalca določenem času oz. kraju. Osrednji element nadzora v okviru delovnega razmerja je pravica do določanja, kdaj in kje se bo delo opravilo. Kljub temu pa je zaradi sprememb v svetu dela (novih modelov organizacije delovnega časa ter uporabe informacijsko-komunikacijske tehnologije) za delodajalce vedno manj bistveno izvajanje nadzora nad tem, ali se delo opravlja ob točno določenem času na dogovorjenem kraju.²⁵ *Davidov* poudarja, da če delavec ne more svobodno odločati, kdaj in kje bo opravljal delo – če delodajalec nadzira te pomembne vidika delavčeve aktivnosti – to nakazuje na obstoj subordinacije.²⁶

Delo ima določeno trajanje in kontinuiteto. V večini evropskih držav zahteva po določenem trajanju izvajanja del ni določena kot kriterij za obstoj delovnega razmerja.²⁷ *Davidov* poudarja, da ta kriterij izgublja na pomenu, saj je lahko trajajoče razmerje tudi med samozaposleno osebo in naročnikom. Kljub temu pa je lahko odsotnost tega kazalnika pokazatelj neobstoja delovnega razmerja oz. osebne odvisnosti, vendar zgolj v primerih, ko se delo opravlja zgolj enkratno ali izjemno

²¹ Davidov, 2016, str. 129.

²² Gl. MOD, 2013, str. 42. Mišljena je prepoved konkurence med trajanjem delovnega razmerja.

²³ Davidov, 2016, str. 132.

²⁴ MOD, 2013, str. 42.

²⁵ Prav tam, str. 43.

²⁶ Davidov, 2016, str. 129.

²⁷ MOD, 2013, str. 44.

redko. Tudi ponavljajoče se opravljanje dela (čeprav neredno) lahko ustvari obstoj osebne podrejenosti in odvisnosti.²⁸

Zahtevana je delavčeva dosegljivost delodajalcu. Ta kriterij je relevanten tudi v primerih, ko sploh ne pride do opravljanja dela. Gre za kriterij, ki ima zgolj majhno relevantnost za presojo obstoja delovnega razmerja, saj se nanaša predvsem na okoliščine, ko je delavec zavezan, da je v stanju pripravljenosti za opravljanje dela.²⁹ Po drugi strani pa *Davidov* poudarja, da to pomeni tudi, da delavec nima proste izbire, da zavrne opravljanje dela, ko ga k opravljanju dela pozove delodajalec. Gre za kazalnik osebne podrejenosti (subordinacije).³⁰

Naročnik dela priskrbi delovna sredstva (orodja, material, stroje itd.). Ta kriterij v večini evropskih držav nima večje ali odločilne teže za ugotovitev obstoja delovnega razmerja, kar je tudi posledica dejstva, da mnogi delavci uporabljajo lastna sredstva za opravljanje dela. Po drugi strani pa je lahko znatna naložba v delovna sredstva kazalnik, da je delavec samozaposlena oseba.³¹ Tudi *Davidov* navaja, da ta kazalnik pomeni, da delodajalec nosi potrebne finančne vložke, medtem ko delavec ne nosi teh stroškov. Kadar bi bil delavec tisti, ki bi finančno vlagal v delovna sredstva, bi to nakazovalo na delavčevo ekonomsko neodvisnost. Po drugi strani pa je tovrstne primere treba presoditi skrbno, saj resnične neodvisnosti delavca ni v primerih, med drugim, kadar delodajalec narekuje pogoje za pridobitev in uporabo te opreme oz. kadar delavec nima resnične možnosti za uporabo te delovne opreme tudi v druge poslovne namene (ni resnične možnosti razpršitve tveganj, ki bi nakazovala na neobstoj odvisnosti od konkretnega pogodbenega razmerja).³²

Plačilo za delo se izvaja periodično. Gre za kriterij, ki se osredotoča na način plačila za opravljeno delo. Redno in periodično plačilo za delo – za razliko od plačila po točno opravljeni storitvi ali izstavljenem računu – je splošno sprejet kazalnik obstoja delovnega razmerja.³³ *Davidov* pa po drugi strani navaja, da ta kazalnik ni relevanten za presojo, saj način plačila ne sporoči ničesar glede (ne)obstoja podrejenosti in/ali odvisnosti delavca.³⁴

²⁸ Davidov, 2016, str. 129–130.

²⁹ MOD, 2013, str. 45.

³⁰ Davidov, 2016, str. 130.

³¹ MOD, 2013, str. 45–46.

³² Davidov, 2016, str. 130.

³³ MOD, 2013, str. 46.

³⁴ Davidov, 2016, str. 130.

Plačilo za delo predstavlja delavčev poglavitni/glavni (edini) vir zaslužka. Kazalnik za obstoj delovnega razmerja predstavlja dejstvo, da samozaposlena oseba (ki pravno gledano sicer lahko ponuja storitve komurkoli) opravlja delo zgolj ali pretežno za enega naročnika. Po drugi strani pa dejstvo, da delavec opravlja delo za več kot enega naročnika, ne pomeni nujno, da je samozaposlena oseba, ne pa delavec. Ekonomski vidiki razmerja tako v večini držav igrajo vlogo pri presoji obstoja delovnega razmerja. Vendar zgolj obstoj tovrstne ekonomske odvisnosti ni zadosten odločilen argument za obstoj delovnega razmerja. Obstoj ekonomske odvisnosti namreč ne more nadomestiti pomanjkanja »organizacijske odvisnosti« (ang. organisational dependence). V določenih evropskih državah pa lahko obstoj ekonomske odvisnosti kompenzira manko določenih elementov organizacijske odvisnosti.³⁵ Kot je bilo že omenjeno, *Davidov* umešča navedeni kriterij pod kazalnike odvisnosti.³⁶

Priznanje ugodnosti (kot denimo pravica do tedenskega počitka, letnega dopusta, plačilo potnih stroškov na delo in z dela). Če pogodba določa pravice, ki so tipične za delovno razmerje (npr. pravica do tedenskega počitka, letnega dopusta, regresa za letni dopust, povrnitev potnih stroškov ipd.), je to kazalnik obstoja delovnega razmerja. To še dodatno potrjujejo morebitni pogodbeni sklici na relevantno delovnopravno zakonodajo s tega področja.³⁷ Kljub temu *Davidov* poudarja, da odsotnost teh pravic ne more biti kazalnik za obstoj statusa samozaposlene osebe. Če ima delodajalec interes, da osebe, ki zanj opravljajo delo, nimajo statusa delavca, potem teh pravic tem osebam ne bo priznal. S tem bi se legitimiral delodajalčev poskus zaobitve delovnopravne zakonodaje. Če pa delodajalec osebam, ki opravljajo delo, te pravice priznava (in jih obravnava kot neodvisne pogodbenike), pa je to kazalnik, ki kaže na obstoj delovnega razmerja, saj s tem delodajalec izvaja nadzor nad delovnim/prostim časom delavca. Neodvisnemu pogodbeniku se s svojimi strankami ni treba dogovoriti glede tedenskega počitka ali letnega dopusta.³⁸

Odsotnost finančnih tveganj na strani delavca. Gre za položaj, ko delavec ne nosi finančnih tveganj iz naslova poslovanja podjetja (izpostavljenost tveganju/možnosti za dobiček oz. izgubo – v odvisnosti od poslovanja podjetja). Prisotnost finančnih tveganj iz naslova poslovanja tako lahko predstavlja kazalnik neodvisnega

³⁵ MOD, 2013, str. 47, kjer je naveden primer nemške pravne ureditve, iz katerega jasno izhaja, da obstoj »ekonomske odvisnosti« ni niti zahtevan za obstoj delovnega razmerja niti sam po sebi zadosten razlog za obstoj delovnega razmerja (ne more nadomestiti zahtevane stopnje organizacijske odvisnosti).

³⁶ *Davidov*, 2016, str. 129.

³⁷ MOD, 2013, str. 48–49.

³⁸ *Davidov*, 2016, str. 130–131.

opravljanja dela, medtem ko odsotnost finančnih tveganj lahko kaže na obstoj delovnega razmerja.³⁹ *Davidov* predmetni kazalnik opredeli kot vprašanje, ali ima delavec možnost, da v okviru opravljanja dela ustvari dobiček ali izgubo. Pri tem je to povezano z vprašanjem možnosti ustvarjanja dobička ali izgube na podlagi poslovnih odločitev, ki se sprejemajo s strani odločevalca (najpogosteje delodajalca/podjetnika), ne pa zgolj z odločitvijo o opravljanju večjega obsega dela ali zaradi večje delavčeve uspešnosti pri opravljanju dela. Gre za indikator, ki je povezan z obstojem odvisnosti. Če delavec prevzema poslovna (ekonomska) tveganja in je istočasno deležen možnosti za ustvarjanje večjega dobička zaradi lastnih poslovnih odločitev, to nakazuje na obstoj možnosti razpršitve tveganj in na manjšo odvisnost od delodajalca.⁴⁰

V luči navedene analize (vseh obravnavanih kriterijev po Priporočilu MOD št. 198) *Davidov* obstoj delovnega razmerja (varstva) utemeljuje preko obstoja subordinacije (ang. subordination) in obstoja odvisnosti (ang. dependency) v okviru konkretnega pravnega razmerja z delodajalcem zaradi ekonomskih in socialno/psiholoških potreb v povezavi z delom (v smislu nezmožnosti razpršitve tveganj). Za presojo obstoja subordinacije in odvisnosti je preko analize določenih kriterijev, kazalnikov (testov) treba presoditi, ali ta tveganja obstajajo in ali konkretna oseba, ki osebno opravlja delo za drugega, potrebuje delovnopravno zaščito.⁴¹

Davidov vse obravnavane kriterije po Priporočilu MOD št. 198 razporedi v tri skupine glede na njihov pomen in medsebojno povezanost pri odločanju, ali v konkretnem razmerju obstaja osebna podrejenost (subordinacija) oz. odvisnost, ki opravičuje obstoj delovnopravnega varstva. Za vsakega izmed kriterijev tudi posebej označi, ali so relevantna za presojo subordinacije (»s«) ali odvisnosti (»o«).⁴²

V skupino a) *Davidov* umesti kriterije, katerih obstoj nakazuje na obstoj delovnega razmerja, medtem ko njihov neobstoj kaže na status neodvisnega pogodbenika. Gre za: vključenost v organizacijo (funkcionalni nadzor, ang. bureaucratic control) (s); nezmožnost samostojnega odločanja, kdaj in kje se bo opravljal delo (s); obveznost biti na voljo za opravljanje dela oz. nezmožnost zavrnitve opravljanja dela (s); opravljanje dela predvsem/zgolj za enega delodajalca (o); zagotovitev delovnih

³⁹ MOD, 2013, str. 49.

⁴⁰ *Davidov*, 2016, str. 131.

⁴¹ Prav tam, str. 118–119.

⁴² Originalno je v prispevku uporabljena črka »d«, saj gre v angleškem jeziku za pojem »dependency«.

sredstev in opreme s strani delodajalca (o); neobstoj možnosti za ustvarjanje dobička ali izgube z lastnimi poslovnimi odločitvami delavca (o); ter dejstvo, da ni možnosti sprejemanja podjetniških odločitev s strani delavca (o).⁴³

V skupino b) *Davidov* umesti kriterij nepretrganosti opravljanja dela, ki nakazuje le na neobstoj delovnega razmerja v primeru, ko je opravljanje dela zgolj enkratno ali redko.⁴⁴

V skupino c) *Davidov* umesti kazalnike, katerih obstoj nakazuje na obstoj delovnega razmerja, njihov neobstoj pa ne nakazuje obratno (na obstoj statusa neodvisnega pogodbenika). Gre za: neposredno redno izvajanje nadzora nad delom (s); ugodnosti v smislu pravice do tedenskega počitka, pravice do letnega dopusta itd. (s); in klavzula o prepovedi konkurence (ang. non-competition clause) (s).⁴⁵

Davidov v sintezi opozori, da tudi neobstoj določenih omenjenih kriterijev delovnega razmerja pogosto še ne pomeni, da ne gre za delovno razmerje oz. da ni obstoja odvisnosti ali podrejenosti delavca. Končna odločitev po njegovem mnenju tudi ne sme temeljiti na kvantitativnem štetju (ali je izpolnjenih več kriterijev, ki nakazujejo na delovno razmerje ali obratno), ampak mora biti analiza kvalitativna. Bistveno je, da je na podlagi celovite analize kriterijev ugotovljena določena (nezanemarljiva) stopnja obojega, tako subordinacije kot odvisnosti delavca. Močnejša kot je prisotnost enega izmed elementov (subordinacije ali odvisnosti), manjša je zahtevana prisotnost drugega elementa (subordinacije ali odvisnosti).⁴⁶ Pri tem pa je, čeprav je v pravnih ureditvah moč najti kriterije za obstoj delovnega razmerja, ki se nanašajo tako na obstoj subordinacije kot odvisnosti, obstoj subordinacije praviloma pomembnejši za ugotovitev obstoja delovnega razmerja.⁴⁷

Nazadnje pa *Davidov* izpostavlja, da se je pri presoji zmeraj treba vprašati, ali je v luči namena (ciljev) specifične zakonodaje treba z določenimi izjemami razširiti pojem odvisnega delavca.⁴⁸ To je relevantno predvsem v okviru možnosti univerzalnega ali selektivnega pristopa k razmejevanju med delavci in neodvisnimi pogodbeniki. Gre

⁴³ Davidov, 2016, str. 134.

⁴⁴ Prav tam.

⁴⁵ Prav tam.

⁴⁶ Prav tam, str. 133–134. Ob tem je možen univerzalen ali selektiven pristop k razmejevanju med delavci in samozaposlenimi v luči zagotavljanja celotnega ali določenega obsega delovnopravnega varstva (prav tam, str. 123).

⁴⁷ Katsabian in Davidov, 2023, str. 353.

⁴⁸ Davidov, 2016, str. 135.

za vprašanje iskanja ravnotežja med zagotavljanjem celotnega delovnopravnega varstva za vse delavce (univerzalnost) ali določenega obsega delovnopravnega varstva za določene kategorije delavcev (selektivnost).⁴⁹

2.2 Nekatera preostala teoretična izhodišča v zvezi s klasifikacijo in vrednotenjem kriterijev za ugotovitev obstoja delovnega razmerja

Uvodoma velja izpostaviti, da že iz pregleda pravne teorije izhaja, da so se tako v okviru teorije kot nacionalnih pravnih sistemov oblikovale različne klasifikacije in terminološka poimenovanja posameznih kriterijev za ugotovitev obstoja delovnega razmerja. Posledično popolnoma poenotene (enotne) terminologije oz. vsebinske opredelitve ter klasifikacije kriterijev za ugotovitev obstoja delovnega razmerja ne poznamo.⁵⁰

Senčur Peček poudarja, da sta za presojo obstoja delovnega razmerja bistveni dve skupini kriterijev, in sicer organizacijski ter ekonomski.⁵¹ Še posebej pomembni so organizacijski kriteriji, saj je glavni vidik osebne odvisnosti delavca njegova organizacijska podrejenost. Ta je konkretizirana s pooblastilom delodajalca, da delavcu daje navodila, ki se lahko delijo na osebna (glede delovnega časa, kraja opravljanja dela, ravnanja na delovnem mestu) in strokovna (funkcionalna) navodila (v zvezi z vsebino in načinom, kako naj se delo opravlja). Prav tako pa kriterij organizacijske podrejenosti konkretizira pravica delodajalca, da nadzoruje delavca. V nekaterih pravnih ureditvah je ob navedenem pomembno tudi merilo vključitve delavca v delodajalčevo organizacijo dela.⁵²

Drugo skupino tvorijo ekonomski kriteriji. *Senčur Peček* poudarja, da »ekonomska odvisnost od delodajalca v nobenem pravnem sistemu ni nujna za obstoj delovnega razmerja niti ne more nadomestiti pomanjkanja organizacijske odvisnosti«. Se pa ob organizacijski podrejenosti pri ugotavljanju obstoja delovnega razmerja v številnih državah upoštevajo še nekateri ekonomski kriteriji. To je, med drugim, vprašanje

⁴⁹ Prav tam, str. 123. Kot navajata *Davidov in Alon-Shenker*, je z vidika zasledovanja namenskega pristopa k zagotavljanju delovnopravnega varstva (ang. purposive approach) utemeljena določena stopnja selektivnosti pri zagotavljanju varstva. Selektivnost pomeni, da so v okvir delovnopravnega varstva zajete zgolj nekatere skupine delavcev. To lahko pripomore k temu, da delovnopravno varstvo doseže tiste, ki ga potrebujejo. Po drugi strani pa je z vidika potrebe po zagotavljanju jasnega in preprostega sistema delovnega prava ključno, da se tovrstna selektivnost uravnoteži z univerzalnostjo (*Davidov in Alon-Shenker*, 2022, str. 250–251).

⁵⁰ Navedeno gre razbrati, med drugim, iz predstavljene vsebine oz. povzete svetovne teorije v *Senčur Peček*, 2011, str. 1162–1173; *Tičar*, 2020, str. 26–35.

⁵¹ *Senčur Peček*, 2011, str. 1165.

⁵² Prav tam, str. 1165–1166.

obstoja finančnega tveganja pri opravljanju dela. Odsotnost tovrstnih tveganj na strani delavca nakazuje na obstoj delovnega razmerja. Pod ekonomske kriterije sodita tudi dejstva, ali oseba opravlja dela izključno ali večinoma v korist tretje osebe; in ali se delo opravlja s sredstvi druge osebe. V praksi se navedeni ekonomski kriteriji v številnih državah upoštevajo vsaj kot dodatni argument za obstoj delovnega razmerja v primerih, kadar organizacijska podrejenost ni jasno izražena.⁵³

Podobno tudi *Gruber-Risak* izpostavlja, da je v evropskem pravnem prostoru (bil ter še vedno je) ključni kriterij za ugotovitev obstoja delovnega razmerja obstoj subordinacije oz. – kot ta koncept poimenujejo denimo v Nemčiji – »osebne odvisnosti« delavca.⁵⁴ Nadalje tudi *Tičar* povzema kriterije, ki so v okviru kontinentalnih pravnih sistemov (ter teorije) relevantni za presojo obstoja subordinacije, in sicer med drugim: vezanost delavca na navodila delodajalca; nadzor nad opravljanjem dela s strani delodajalca; disciplinska odgovornost za delovne obveznosti;⁵⁵ vključitev delavca v delovni proces delodajalca; in opravljanje dejavnosti na račun delodajalca ter odsotnost odgovornosti za poslovni riziko. Pri tem je osnovni ter najpomembnejši kriterij za ugotovitev obstoja subordinacije delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.⁵⁶ Nazadnje pa *Tičar* ugotavlja, da se kriteriji lahko pri posameznih delavcih ali posameznih skupinah delavcev v določeni meri razlikujejo. Posledično niso vsi delavci v enako podrejenem položaju. Tako vsi kriteriji niso vedno uporabljivi. Tisti, ki so, pa niso v vsakem primeru prisotni enako intenzivno.⁵⁷

Kot nadalje izpostavljata *Kresal* in *Senčur Peček* (v teoretičnih izhodiščih obravnave te problematike v kontekstu slovenske ureditve) je treba pri ugotavljanju, ali v konkretnem primeru gre za delovno razmerje, upoštevati izhodišče, da je bistvena značilnost delovnega razmerja – in ločnica delovnega razmerja od samostojnega dela, samozaposlenih in civilnopravnih razmerij, katerih predmet je osebno delo – podrejenost oz. odvisnost delavca. Prav tako je pri presoji odvisnosti in podrejenosti

⁵³ Prav tam, str. 1166.

⁵⁴ Gruber-Risak v Gyulavári et al. (ur.), 2022, str. 94.

⁵⁵ Na tem mestu *Tičar* izpostavi, da se podrejen položaj delavca lahko obravnava tudi skozi obstoj treh oblasti delodajalca, in sicer disciplinske (moč ukrepanja zoper delavca v primeru kršitev delovnih obveznosti), normativne in direkcijske oblasti. Normativna oblast pomeni, da ima delodajalec pravico sprejemati pravne akte, ki so obvezujoči za delavce. Direkcijska oblast pa pomeni pravico dajanja navodil (*Tičar*, 2020, str. 29).

⁵⁶ *Tičar*, 2020, str. 27–31. Kriterijev (testov) oz. teoretičnih izhodišč za ugotovitev obstoja subordinacije delavca v okviru *Common Law* pravnih sistemov ne bom podrobneje obravnaval. Za več gl. prav tam, str. 31–35.

⁵⁷ Prav tam, str. 35.

»treba upoštevati, da se način opravljanja dela in organizacije delovnega procesa spreminjata«. Visoka stopnja avtonomije delavca pri delu je lahko tudi odraz sodobnega načina organiziranja dela, ki ne izključuje obstoja odvisnosti in podrejenosti delavca. Ključen je kontekst odvisnosti, podrejenosti, v katerem se opravlja delo.⁵⁸

3 Izzivi tehnoloških sprememb in opredelitev kriterijev za obstoj delovnega razmerja (platformno delo – primer platforme Uber)

3.1 Nekatera teoretična izhodišča

Platforma Uber ponuja storitve prevoza oz. povezuje naročnike prevoza z vozniki, ki opravijo prevoz.⁵⁹ *Katsabian* in *Davidov* navajata, da lahko načeloma vozniki Uberja sami izberejo, kdaj se bodo prijavili v aplikacijo in bili na voljo za delo. Niso torej zavezani k nobenemu vnaprej določenemu urniku. Lahko se odločijo, da bodo v enem tednu delali več, v naslednjem pa manj, ne da bi se o tem usklajevali z delodajalcem. To jim vsaj na prvi pogled daje veliko več samostojnosti v primerjavi z zaposlenimi delavci. Vendar pa platformna podjetja uporabljajo različne mehanizme, da vplivajo na te odločitve delavcev. Tisti delavci, ki so več časa razpoložljivi za delo, bodo dobili donosnejše naloge. Po drugi strani pa bodo delavci, ki so manj časa razpoložljivi za delo, po prijavi v aplikacijo prejeli manj dodeljenih ter manj donosnih nalog. Platforme za nadzor nad tedenskim urnikom voznikov uporabljajo tudi sistem pošiljanja obvestil o območjih z visokim povpraševanjem in cenami (tudi ko je voznik odklopljen).⁶⁰ Podobno ustvarjajo plačilne vzpodbude za opravljanje višjega števila ur dela ter dela v času večjega povpraševanja s strani potrošnikov (zmeraj vse navedeno določa platforma).⁶¹

Bo besedah *Katsabian* in *Davidov* vse to kaže, da čeprav se zdi, da lahko delavci svobodno izbirajo, koliko bodo delali in kdaj bodo delali, so te izbire dejansko omejene s strani platforme. Še bolj bistveno je, da je izbira, ki jo imajo delavci na voljo, omejena le na vprašanje, kdaj se delavci prijavijo v aplikacijo in so na voljo za delo. Prav tako ni nobenega zagotovila, da bodo v tem času dejansko imeli zagotovljeno delo ter s tem plačilo. Navedeno je odvisno od njihove lokacije, števila

⁵⁸ Kresal in Senčur Peček v Belopavlovič et al. (ur.), 2019, str. 34–35.

⁵⁹ Za več o delovanju platforme Uber gl. Todoli-Signes, 2017, str. 253–254.

⁶⁰ *Katsabian*, *Davidov*, 2022, str. 359–360.

⁶¹ *Davidov*, 2017, str. 12.

strank, ki zahtevajo storitve, in števila drugih voznikov, ki z njimi tekmujejo za delo. Tovrstni sistem prenaša vsa poslovna tveganja na delavce in jih sili, da so za delo na voljo več časa, kot je to dejansko potrebno. Nadalje je ključni mehanizem nadzora nad delavci tudi sistem razvrščanja. Uber svoje voznike razvršča glede na njihovo oceno, ki med drugim temelji na številu voženj, ki jih voznik sprejme in številu zavrženih (odpovedanih) voženj. Z drugimi besedami, ko se voznik enkrat prijavi v aplikacijo, mora v praksi sprejeti večino dodeljenih nalog. Posledično gre zaključiti, da čeprav imajo Uberjevi vozniki formalno svobodno izbiro, ali in koliko časa bodo prijavljeni v aplikacijo, je ta njihova izbira dejansko precej omejena, saj ko so vozniki enkrat prijavljeni, se celoten razpored dela in počitka ter drugi vidiki dela voznikov nadzorujejo prek algoritma. Podobno velja za številne druge platforme.⁶²

Ob vsem že navedenem z vidika kazalnikov delovnega razmerja in določanja zaposlitvenega statusa Uberjevih voznikov *Davidov* navaja, da je delavčeva možnost izbire števila ur, ki se opravijo (saj Uber ne določa zgornjega števila možnih oddelanih ur), indikator, ki ne nakazuje na obstoj delovnega razmerja (saj v tem oziru namreč ni prisotna osebna podrejenost). Kljub temu pa *Davidov* izpostavi, da ta indikator ne sme biti edini odločilni. Treba je napraviti celovito tehtanje med vsemi indikatorji, ki nakazujejo na obstoj osebne podrejenosti, ter tistimi, ki nakazujejo obratno. Z vidika obstoja odvisnosti *Davidov* izpostavi, da Uber enostransko določa ceno vožnje in plačilo vozniku. Prav tako vozniki nimajo nobenih možnosti, da s svojim poslovnim modelom vplivajo na višino svojega dobička, razen z odločitvijo, da oddelajo večje število ur. Vozniki nimajo praktično nobenih možnosti za sprejem drugih poslovnih odločitev. Glavni nasprotni kazalnik, ki nakazuje na poslovno neodvisnost, je lastništvo avtomobila, saj lahko delavec resnično izbira, kako ga bo uporabljal (ali za druge poslovne namene ipd.). Prav tako pa *Davidov* izrecno poudari, da tudi dejstvo, da delavec dela s krajšim delovnim časom, samo po sebi še ne pomeni, da je delavec neodvisen.⁶³

3.2 Ugotavljanje obstoja delovnega razmerja platformnih delavcev v okviru platforme Uber – primeri iz tuje sodne prakse

Podobno je bilo tudi v tuji sodni praksi že upoštevano, da obveznost opravljanja dela ob določenem času ni edini odločilni dejavnik, ki vpliva na možnost ugotovitve obstoja delovnega razmerja. S področja platformnega dela je pomembna sodba

⁶² Katsabian, Davidov, 2022, str. 359–360.

⁶³ Davidov, 2017, str. 12–13.

Kasacijskega sodišča (fra. Cour de cassation), ki je v sodbi z dne 4. 3. 2020, št. zadeve 374 FP-P+B+R+I (zadeva Uber (Francija)), obravnavalo vprašanje zaposlitvenega statusa Uberjevega voznika.⁶⁴ Sodišče je odločilo, da med platformo Uber in njenim voznikom obstajajo elementi delovnega razmerja (šlo je za navidezno samozaposlitev) in tako ugotovilo obstoj delovnega razmerja.⁶⁵

Med bistvenimi argumenti za razsodbo je Kasacijsko sodišče navedlo, da delo v okviru organizirane storitve lahko predstavlja indikator subordinacije v primerih, kadar delodajalec enostransko določa določila in pogoje, pod katerimi se opravlja delo.⁶⁶ V tem oziru sodišče ugotavlja, da se je voznik vključil v organizirano storitev prevoza, ki je v popolnosti organizirana s strani Uberja in ki se opravlja zgolj preko Uberjeve platforme. Voznik tako nima svobode, da po lastni presoji organizira svoje operacije v smislu izbora dobaviteljev, strank, določanja cene prevoza ali splošnih pogojev izvajanja transportnih storitev. Vsi ti vidiki poslovnega modela izvajanja prevoznih storitev so popolnoma pod nadzorom Uberja.⁶⁷

Nadalje glede možnosti svobodne izbire, ali opravljati delo in v katerem času ga opravljati (lastna organizacija delovnega časa), sodišče poudari, da tudi to samo po sebi ne izključuje obstoja subordinacije oz. delovnega razmerja, če se voznik, kadar se poveže na platformo Uber, s tem vključi v organizirano Uberjevo storitev s strani Uberja.⁶⁸

Glede lastnosti aplikacije sodišče ugotavlja, da Uberjeva aplikacija (algoritmi) določa ceno storitve in pot, po kateri naj voznik opravi vožnjo. Uber s tem daje navodila za opravljanje dela in nadzira opravljanje dela (in aplikacijo).⁶⁹ Prav tako je Uberjeva aplikacija imela moč kaznovanja, ki se je kazala preko možnosti znižanja plačila za vožnjo v primeru izbora neučinkovite poti, deaktivacija v primeru zavrnitve več zaporednih ponujenih voženj in trajne izgube dostopa do Uberjeve aplikacije v primeru pritožb uporabnikov.⁷⁰

⁶⁴ Cour de cassation, sodba z dne 4. 3. 2020, št. zadeve 374 FP-P+B+R+I, ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374.

⁶⁵ Prav tam, tč. 15.

⁶⁶ Prav tam, tč. 9.

⁶⁷ Prav tam, tč. 10.

⁶⁸ Prav tam, tč. 11.

⁶⁹ Prav tam, tč. 12.

⁷⁰ Prav tam, tč. 13.

Sodišče je tako na podlagi vsega navedenega odločilo, da je Uber vozniku dajal navodila, nadzoroval delo in imel disciplinsko oblast, zato je v predmetnem razmerju obstajala subordinacija in s tem delovno razmerje.⁷¹

Podobno je vprašanje zaposlitvenega statusa Uberjevih voznikov že obravnavalo tudi Vrhovno sodišče Združenega kraljestva v zadevi *Uber BV in drugi proti Aslam in drugi* (zadeva Uber (Združeno kraljestvo)).⁷²

Sodišče najprej poudari, da so imeli v predmetnem primeru vozniki znatno stopnjo avtonomije in neodvisnosti, predvsem v luči dejstva, da so se lahko svobodno odločili, kdaj, koliko in kje bodo delali. Tudi dejstvo, da je posameznik pri odločitvi, ali bo delal ali ne, popolnoma svoboden (in torej, kadar ne dela do pogodbenika nima nobenih obveznosti), še ne pomeni, da se ne more šteti za delavca v času, ko dela.⁷³

Sodišče nadaljuje, da so za presojo, ali so vozniki delavci, zelo pomembne značilnosti poslovnega modela, in sicer razmerje med stopnjo vpliva na izvajanje prevoznih storitev s strani samih voznikov (delavci) in s strani Uberja. Pri tem je posebej pomembno, kdo določi ceno storitve, ki se zaračuna potniku. Nadalje je treba ugotoviti, kdo oblikuje vsebino storitve in kdo jo izvaja. S tem je povezana tudi presoja, do kolikšne mere pogodbeno razmerje voznikom omogoča, da tržijo svoje storitve v okviru lastnega samostojnega (neodvisnega) poslovnega pristopa.⁷⁴

Sodišče navedene kriterije preizkusi v petih točkah. Prvič, kar je poglobitnega pomena, plačilo voznikom za opravljeno delo je določeno s strani Uberja brez sodelovanja voznika (ki na plačilo lahko vpliva le z odločitvijo, kdaj in koliko bo delal). Uber določa ceno storitve za potnika in voznik ne sme določiti višje cene od tiste, ki jo določi aplikacija. Določi lahko samo nižjo, ki pa v okviru Uberjevega poslovnega modela za voznike nima nobenih koristi. Uber samostojno določi tudi višino svoje »provizije«, ki jo odšteje od vsakokratnega plačila potnika vozniku za opravljeno storitev.⁷⁵

⁷¹ Prav tam, tč. 15.

⁷² *Uber BV and others v Aslam and others*, [2021] UKSC 5, z dne 19. 2. 2021.

⁷³ Prav tam, tč. 90 in 91.

⁷⁴ Prav tam, tč. 92.

⁷⁵ Prav tam, tč. 94.

Drugič, pogodbeno določila, na podlagi katerih vozniki izvajajo svoje storitve, so določena s strani Uberja. Za izvajanje storitev so dolžni sprejeti Uberjeve splošne pogodbeno pogoje. Podobno so s strani Uberja določeni tudi pogodbeni pogoji, ki urejajo razmerje med vozniki in potniki.⁷⁶

Tretjič, kljub temu da imajo vozniki svobodo odločanja, kdaj in kje bodo delali, se ta svoboda omeji s trenutkom, ko se voznik prijavi v Uberjevo aplikacijo. Ko je vožnja ponujena vozniku (prek aplikacije), Uber izvaja nadzor nad sprejemom te ponudbe. Po eni strani Uber nadzira informacije, ki pridejo do voznika (npr. voznik izve destinacijo, na katero potuje potnik šele takrat, ko ga prevzame).⁷⁷ Po drugi strani pa Uber izvaja nadzor tudi nad deležem voznikovih potrjenih in zavrženih ponudb za prevoz. Voznik dobi opozorilo na aplikaciji v primeru, če njegov delež zavrženih oz. sprejetih predlogov za prevoz pade pod določeno raven, ki jo določi Uber. Če se razmerje ne izboljša, Uber voznika izključi iz aplikacije za deset minut. Uber to prakso opravičuje z dejstvom, da zavrnitve ali odpovedi že sprejetih prevozov povzročajo zamude in s tem nezadovoljstvo med potniki. Sodišče ob tem poudarja, da takšen sistem jasno postavlja voznike v podrejen položaj napram Uberju.⁷⁸

Četrtič, Uber izvaja precejšnjo stopnjo nadzora nad načinom izvajanja storitev. Sicer je res, da vozniki uporabljajo svoje vozilo, kar jim prinaša večji nadzor nad delovnimi sredstvi napram drugim delavcem. Kljub temu pa Uber preverja tipe vozila, ki se lahko uporabijo. Prav tako je tehnologija (aplikacija), ki je bistven del storitve, v celoti pod nadzorom in v lasti Uberja. Tudi pot, po kateri mora voznik peljati potnika, je določena s strani Uberja.⁷⁹ Druga metoda nadzora je uporaba sistema za ocenjevanje voznikov, ki ga opravijo potniki po koncu vsakega prevoza. Če voznik ne ohrani določene »povprečne ocene«, ga Uber opozori in nazadnje prekine pogodbeni odnos z njim. Te »povprečne ocene« voznikov niso namenjene potnikom, da bi si za prevoz izbrali voznika z najvišjo oceno, ampak so s strani Uberja uporabljene kot interni mehanizem za ocenjevanje voznikov in sprejemanje odločitev o odpovedih pogodbenega razmerja z vozniki, ki ne dosegajo standardov, ki jih postavi Uber. Po mnenju sodišča gre v tem primeru za klasično obliko subordinacije (podrejenosti), ki je značilna za delovna razmerja.⁸⁰

⁷⁶ Prav tam, tč. 95.

⁷⁷ Prav tam, tč. 96.

⁷⁸ Prav tam, tč. 97.

⁷⁹ Če se voznik odloči za drugo pot, prevzame tveganje morebitnih pritožb potnikov. Prav tam, tč. 98.

⁸⁰ Prav tam, tč. 99.

Petič, Uber omejuje komunikacijo med voznikom in potnikom na minimalno potrebno za izvedbo posamičnega prevoza ter s tem preprečuje, da bi se med voznikom in potnikom razvilo razmerje, ki bi presevalo dotični prevoz. Ko potnik rezervira prevoz, nima možnosti izbire med različnimi vozniki, ampak ga aplikacija poveže z najbližjim voznikom. Prav tako je Uber izrecno prepovedal voznikom, da s potnikom izmenjajo kontaktne podatke ali ga kontaktirajo po končanem prevozu.⁸¹

Na podlagi upoštevanja vseh navedenih dejavnikov je po mnenju sodišča jasno, da je storitev prevoza, ki jo opravljajo in ponujajo vozniki prek aplikacije Uber, zelo natančno opredeljena in pod nadzorom Uberja. Prav tako je organizirana na način, da potrošnikom nudi standardizirano storitev, v kateri so vozniki v bistvu zamenljivi. Z vidika voznikov pa ti dejavniki, predvsem nezmožnost ponujanja raznolike storitve, postavljanja lastne cene za prevoz in Uberjev nadzor nad vsemi vidiki njihove komunikacije s potnikom, pomenijo, da imajo zelo malo ali nič možnosti za izboljšanje svojega ekonomskega položaja skozi lastne poklicne ali podjetniške spretnosti. V praksi lahko vozniki v okviru tega poslovnega modela povečajo svoje prihodke le na način, da delajo daljše delovnike ob tem, da dosegajo Uberjeve standarde uspešnosti.⁸²

Posledično je tudi v tem primeru sodišče ugotovilo obstoj delovnega razmerja med Uberjem in vozniki, in to kljub dejstvu, da vozniki Uberja svobodno izbirajo, če in kdaj oz. kje bodo delali.⁸³

3.3 Platformno delo kot izziv za slovensko pravo ureditev

V okviru slovenske pravne ureditve so bile sprejete številne sodne odločitve, ki se nanašajo na ugotovitev obstoja delovnega razmerja po ZDR-1, vendar pa za zdaj konkretnega primera ugotavljanja obstoja delovnega razmerja platformnih delavcev še ni bilo.

Elementi delovnega razmerja so zakonsko določeni, in sicer je delovno razmerje (z opredelilnimi elementi) v 4. členu ZDR-1 opredeljeno kot razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni

⁸¹ Z izjemo najdenih/izgubljenih predmetov. Prav tam, tč. 100.

⁸² Prav tam, tč. 101.

⁸³ Prav tam, tč. 93 in 119.

proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

Končar navaja, da iz predmetne opredelitve delovnega razmerja izhaja, da mora delo opravljati delavec osebno, ne pa nekdo drug. Prav tako je za delovno razmerje značilna zaveza za neko nepretrgano, dalj časa trajajočo delovno aktivnost (ne pa zgolj zaveza za opravljanje ene storitve oz. enkratnega dela). Vključitev delavca v organizirani delovni proces pomeni, da delavec opravlja delo v organizacijsko opredeljenem in urejenem delovnem procesu, ki ga prikazuje predvsem splošni akt o sistemizaciji delovnih mest (gl. 22. člen ZDR-1). Prav tako organiziran delovni proces predpostavlja, da je praviloma opravljanje dela vezano na določen delovni čas, kraj opravljanja dela, način izvajanja delovnega procesa ipd. Najpomembnejši (temeljni) opredelilni element delovnega razmerja pa je opravljanje dela po navodilih in pod nadzorom delodajalca.⁸⁴

Podobno tudi *Kresal* in *Senčur Peček* izpostavljata, da je treba pri ugotavljanju, ali v konkretnem primeru gre za delovno razmerje, upoštevati izhodišče, da je bistvena značilnost delovnega razmerja – in ločnica delovnega razmerja od samostojnega dela, samozaposlenih in civilnopravnih razmerij, katerih predmet je osebno delo – podrejenost oz. odvisnost delavca. Prav tako pri opredelitvi pravnega razmerja velja načelo prednosti dejstev (dejanskega izvajanja pogodbe oz. opravljanja dela) pred formalnim poimenovanjem pogodbe. Če opravljanje dela izpolnjuje elemente delovnega razmerja (v skladu s 4. v povezavi z 22. členom ZDR-1), se to delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava. Tem osebam se prizna status delavca in s tem vse pravice iz delovnega razmerja (gl. 13. in 18. člen ZDR-1).⁸⁵

Nadalje je pri presoji obstoja odvisnosti in podrejenosti »treba upoštevati, da se način opravljanja dela in organizacije delovnega procesa spreminjata«. Visoka stopnja avtonomije delavca pri delu je lahko tudi odraz sodobnega načina organiziranja dela,

⁸⁴ Končar v *Senčur Peček et al.* (ur.), 2008, str. 37–38.

⁸⁵ *Kresal* in *Senčur Peček* v *Belopavlovič et al.* (ur.), 2019, str. 34–35. Gl. tudi *Tičar*, 2020, str. 113–116. Načelo upoštevanja prednosti dejstev izhaja tudi iz 9. točke Priporočila MOD št. 198. Prav tako pa v luči predmetne določbe *Senčur Peček* izpostavlja, da je pomemben pokazatelj obstoja delovnega razmerja lahko opravljanje storitev, ki sodijo v temeljno dejavnost naročnika. Denimo, gre za kuharje, ki bi opravljali delo v restavraciji, ali kozmetičarke v kozmetičnem salonu ipd. Navedena navezava na 22. člen ZDR-1 pomeni, da gre za dela, ki se opravljajo na sistemiziranih delovnih mestih. To pa so ravno dela, ki sodijo v temeljno dejavnost delodajalca, t. i. *core business* (*Senčur Peček*, 2014, str. 216).

ki ne izključuje obstoja odvisnosti in podrejenosti delavca. Ključen je kontekst odvisnosti, podrejenosti, v katerem se opravlja delo.⁸⁶

Kot nadalje navajata Kresal in Senčur Peček, je pri tem treba upoštevati tudi vso raznovrstnost možnih pogodb o zaposlitvi, ki se lahko sklenejo po ZDR-1, ter tudi vso raznovrstnost možnih institutov delovnega razmerja, ki jih predvideva ZDR-1. Ob pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom se namreč lahko sklenejo tudi druge oblike atipičnih pogodb o zaposlitvi, in sicer: pogodba o zaposlitvi za določen čas (pri čemer minimalno trajanje v ZDR-1 ni določeno); pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom (pri čemer minimalni delovni čas z ZDR-1 ni predpisan⁸⁷); pogodba o zaposlitvi za delo na domu (na daljavo) itd. Tudi z vidika delovnega časa so možne različne ureditve, saj je lahko delovni čas razporejen enakomerno ali neenakomerno, prerazporejen itd. Pri urejanju delovnega časa se lahko upošteva tudi sezonsko naravo dela in/ali druge značilnosti. Posledično je v okviru delovnega prava na voljo mnogo različnih možnosti za prilagoditev vsebine konkretnega pravnega razmerja konkretnim zahtevam, značilnostim in naravi opravljanja določenega dela.⁸⁸

Nadalje je vprašanje delavčeve avtonomije pri organizaciji delovnega časa (oz. obveznosti opravljanja dela ob določenem času) izjemnega pomena pri presoji izpolnjevanja elementov delovnega razmerja oz. direktivne oblasti delodajalca (element dela po navodilih in pod nadzorom delodajalca). Prav navedeno je ključno za presojo, ali je oseba z zadostno mero osebne odvisnosti zavezana k opravljanju dela.

Pri sodnih zadevah, pri katerih ni bil ugotovljen obstoj delovnega razmerja, je bistveno vlogo pri utemeljitvi odločitve za neobstoj delovnega razmerja odigralo svobodnejše razpolaganje z delovnim časom (ki kaže na nižjo stopnjo osebne odvisnosti delavca od delodajalca). Iz obrazložitve sodišč izhaja, denimo, da so si lahko delavci svobodno določali delovni čas; svobodno določali, kdaj bodo delali (razporejali in oblikovali delovni čas); niso bili podvrženi enaki odvisnosti glede določanja (in evidentiranja) delovnega časa kot drugi redno zaposleni delavci; lahko so vplivali na razpored dela brez soglasja delodajalca; niso prihajali na delo po

⁸⁶ Kresal in Senčur Peček v Belopavlovič et al. (ur.), 2019, str. 35.

⁸⁷ Prav tako je možna sklenitev več pogodb o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci do obsega polnega delovnega časa.

⁸⁸ Kresal in Senčur Peček v Belopavlovič et al. (ur.), 2019, str. 35–36.

ustaljenem, vnaprej določenem delovnem času; delo ni potekalo vsakodnevno, ampak je bilo odvisno od povpraševanja strank; lahko so si prosto določali dneve, na katere niso opravljali dela (niso prijavljali koriščenja letnega dopusta); ni jim bilo treba javljati (bolniških) odsotnosti; itd.⁸⁹

Pri tem pa se sodišča le v redkih primerih ukvarjajo z vprašanjem, ali je bila večja delavčeva svoboda pri organizaciji delovnega časa (ki se kaže med drugim skozi zgoraj naštetá dejstva) v resnici »pristna« (pa še, kadar je to vprašanje naslovljeno, ni prisotne natančnejše presoje).⁹⁰

Podobno so tudi v veliki večini odločb, v katerih je bil ugotovljen obstoj delovnega razmerja, ključna dejstva naslednja: da je delodajalec odrejal delo (delavec se torej ni sam odločal, kdaj bo delal); da se je delavec moral držati časovnega razporeda dela, ki ga je določil delodajalec (letnega razporeda ur, dnevnega razporeda ur ipd.; da je delavec moral odsotnosti (zaradi bolezni, letni dopust ipd.) najaviti vnaprej; da je bil za koriščenje letnega dopusta potreben dogovor z delodajalcem (ni bilo prostega izbiranja prostih dni); da je bila podana obveznost evidentiranja prisotnosti na delu (kot za ostale redno zaposlene delavce); itd.⁹¹

4 Zaključek

Nedvomno je, da je pojav platformnega dela (platforma Uber itd.) zamajal tradicionalni koncept delovnega razmerja ter povzročil dodatne pravne nejasnosti pri ugotavljanju obstoja delovnega razmerja. V praksi bodo tako še pomembnejša

⁸⁹ Gl. VDSS sodbo Pdp 829/2017, ECLI:SI:VDSS:2018:PDP.829.2017, tč. 8; VDSS sodbo Pdp 506/2019, ECLI:SI:VDSS:2020:PDP.506.2019, tč. 7; VDSS sodbo Pdp 65/2021, ECLI:SI:VDSS:2021:PDP.65.2021, tč. 13; VDSS sodbo Pdp 272/2016, ECLI:SI:VDSS:2016:PDP.272.2016, tč. 11; VDSS sodbo Pdp 252/2019, ECLI:SI:VDSS:2019:PDP.252.2019, tč. 12; VDSS sodbo Pdp 214/2017, ECLI:SI:VDSS:2017:PDP.214.2017, tč. 12; VDSS sodbo Pdp 697/2016, ECLI:SI:VDSS:2017:PDP.697.2016, tč. 9; VDSS sodbo Pdp 282/2020, ECLI:SI:VDSS:2020:PDP.282.2020, tč. 8; VDSS sodbo Pdp 126/2018, ECLI:SI:VDSS:2018:PDP.126.2018, tč. 10; VDSS sodbo in sklep Pdp 452/2021, ECLI:SI:VDSS:2021:PDP.452.2021, tč. 11; VDSS sodbo Pdp 178/2022, ECLI:SI:VDSS:2022:PDP.178.2022, tč. 12; VRS sodbo VIII Ips 236/2016, ECLI:SI:VRS:2017:VIII.IPS.236.2016, tč. 13; VDSS sodbo Pdp 336/2018, ECLI:SI:VDSS:2018:PDP.336.2018, tč. 10; VDSS sodbo Pdp 536/2021, ECLI:SI:VDSS:2022:PDP.536.2021, tč. 11.

⁹⁰ To je omenjeno, denimo, v VDSS sodbi Pdp 697/2016, ECLI:SI:VDSS:2017:PDP.697.2016, saj je vsak izmed promotorjev po lekarnah lahko zavrnil pripravljen razpored dela s strani delodajalca brez vsakršnih posledic (v tem primeru ga je nadomestil drug promotor) (točka 7). V sodni odločbi pa ni navedena še dodatna obrazložitev, na podlagi česa je sodišče prišlo do ugotovitve, da je lahko prišlo do zavrnitve razporeda dela brez vsakršnih posledic.

⁹¹ Gl. VDSS sodbo in sklep Pdp 134/2015, ECLI:SI:VDSS:2015:PDP.134.2015, tč. 18; VDSS sodbo in sklep Pdp 352/2018, ECLI:SI:VDSS:2018:PDP.352.2018, tč. 10; DSS sodbo Pdp 1007/2016, ECLI:SI:VDSS:2017:PDP.1007.2016, tč. 11; VDSS sodbo Pdp 687/2015, ECLI:SI:VDSS:2015:PDP.687.2015, tč. 12; VRS sodbo VIII Ips 335/2017, ECLI:SI:VRS:2018:VIII.IPS.335.2017, tč. 13; VDSS sodbo Pdp 375/2018, ECLI:SI:VDSS:2018:PDP.375.2018, tč. 10; VDSS sodbo Pdp 599/2015, ECLI:SI:VDSS:2016:PDP.599.2015, tč. 13.

teoretična izhodišča, da je pri presoji obstoja odvisnosti in podrejenosti treba upoštevati, da se način opravljanja dela in organizacije delovnega procesa spreminjata. Visoka stopnja avtonomije delavca pri delu je lahko tudi odraz sodobnega načina organiziranja dela, ki ne izključuje obstoja odvisnosti in podrejenosti delavca. Ključen je kontekst odvisnosti, podrejenosti, v katerem se opravlja delo.⁹² Prav tako tudi neobstoj določenih omenjenih kriterijev delovnega razmerja pogosto še ne pomeni, da ne gre za delovno razmerje oz. da ni obstoja odvisnosti ali podrejenosti delavca.⁹³ Je pa še zmeraj ključno, da ni mogoče ugotoviti obstoja delovnega razmerja brez ugotovitve zadostne stopnje subordinacije. Tudi v okviru slovenske pravne ureditve posledično ne vidim utemeljenega razloga za odstop od tega konceptualnega izhodišča.

Kljub temu pa na podlagi opravljene analize ugotavljam, da je prevladujoče izhodišče v slovenski sodni praksi – iz katerega izhaja, da je (ne)svoboda pri organizaciji delovnega časa (oz. (ne)obveznost opravljanja dela ob določenem času) ključni oz. *de facto* odločilni kriterij za (ne)ugotovitev obstoja delovnega razmerja – lahko še posebej problematično pri ugotavljanju obstoja delovnega razmerja platformnih delavcev.⁹⁴ Temeljna značilnost platformnega dela je namreč prav zatrjevano svobodnejše razpolaganje z delovnim časom s strani platformnih delavcev (večja avtonomija pri sprejemu odločitev, kdaj in koliko delati, ni obveznosti opravljanja dela ob določenem času). Tako iz primerjalnopravne sodne prakse kot tudi iz teorije pa izhaja, da so v luči specifične narave in organizacije platformnega dela upoštevani še drugi dejavniki (četudi je vezanost na obveznost dela ob določenem času manj izražena ali sploh ni izražena), ki utemeljujejo izpolnitev pogoja dela po navodilih in pod nadzorom delodajalca. Med drugim je treba upoštevati, da se platformni delavec vključi v organizirano storitev s strani platforme (Uberja), ki esencialno omejuje njegovo svobodo oz. avtonomijo pri organizaciji dela (na način, ki je značilen za delavce v delovnem razmerju, ne pa za neodvisne pogodbenike).

Tako v luči zastavljenih izhodišč prispevka ugotavljam, da je glede na spremembe, ki jih prinaša platformno delo, treba prilagoditi vsebino in razlago kriterijev za ugotovitev obstoja delovnega razmerja platformnih delavcev. Tudi neobstoj obveznosti opravljanja dela ob določenem času ni ovira za ugotovitev obstoja

⁹² Kresal in Senčur Peček v Belopavlovič et al. (ur.), 2019, str. 35.

⁹³ Davidov, 2016, str. 133–134. Ob tem je možen univerzalen ali selektiven pristop k razmejevanju med delavci in samozaposlenimi v luči zagotavljanja celotnega ali določenega obsega delovnopravnega varstva (prav tam, str. 123).

⁹⁴ Gl. tudi Polajžar, 2024, str. 105–108 in 308–309.

delovnega razmerja. Slednje velja biti upoštevano tako s strani sodišč (pri soočanju z bodočimi sodnimi primeri s področja platformnega dela) kot tudi zakonodajalca pri implementaciji Direktive o platformnem delu.

Literatura

- Davidov, G. (2016) *A Purposive Approach to Labour Law* (Oxford: Oxford University Press).
- Davidov, G. (2017) *The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach*, *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, 6(1-2), 2017, strani 6–15.
- Davidov, G., Alon-Shenker, P. (2022) *The ABC Test: A New Model for Employment Status Determination?*, *Industrial Law Journal*, 51(2), strani 235–276.
- Eurofound (2018) *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018, URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/employment-and-working-conditions-selected-types-platform-work> (obiskano: 9. 9. 2025).
- Evropska komisija (2021) Commission staff working document, Analytical document, Accompanying the document – Consultation document, Second phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work C(2021) 4230 final. Bruselj, z dne 15. junija 2021. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24095&langId=en> (obiskano: 9. 9. 2025).
- Gruber-Risak, M. (2022) *Classification of Platform Workers: A Scholarly Perspective*, v Gyulavári T., Menegatti E. (ur.), *Decent Work in the Digital age: European and Comparative Perspectives* (Oxford etc.: Hart Publishing).
- Hendrickx, F. (2018) *Regulating New Ways of Working: From the New 'Wow' to the New 'How'*, *European Labour Law Journal*, 9(2), strani 195–205.
- Ioannis, L., Countouris, N., De Stefano, V. (2019) *Re-Thinking the Competition Law/Labour Law Interaction: Promoting a Fairer Labour Market*, *European Labour Law Journal*, 10(3), strani 291–333.
- Katsabian, T., Davidov, G. (2023) *Flexibility, choice, and labour law: The challenge of on-demand platforms*, *University of Toronto Law Journal*, 73(3), strani 348–379.
- Končar, P. (2008) 4. člen (definicija delovnega razmerja) v Senčur Peček, D. et al. (ur.), *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) s komentarjem* (Ljubljana: GV založba).
- Kresal, B., Senčur Peček, D. (2019) *Definicija delovnega razmerja (4. člen)*, v Belopavlovič N. et al. (ur.), *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1): s komentarjem, 2., posodobljena in dopolnjena izdaja* (Ljubljana: Lexpera GV založba).
- Mednarodna organizacija dela (MOD) (2013) *Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198*, Geneva: International Labour Organisation, URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_209280.pdf (obiskano: 9. 9. 2025).
- Mednarodna organizacija dela (MOD) (2007) *The Employment Relationship: An annotated guide to ILO Recommendation No. 198*, Geneva: International Labour Organisation, URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_172417.pdf (obiskano: 9. 9. 2025).
- Polajžar, A. (2024) *Kolektivne delavske pravice platformnih delavcev*, doktorska disertacija, URL: <https://dk.um.si/IzpisGradiva.php?id=86708> (obiskano: 9. 9. 2025).
- Prugberger, T., Solymosi-Szekeres, B. (2025) *Legal Doctrinal and Sectoral Problems of Digital Platform Contracts in the European Union Resulting in Conflicts Between Workers and Platforms*, *Merits*, 5(3), strani 1–12.
- Senčur Peček, D. (2011) *Koga naj varuje delovna zakonodaja. Podjetje in delo*, 37(6-7), strani 1162–1173.

- Senčur Peček, D. (2019) Opredelitev delavca in delodajalca (5. člen), v Belopavlovič N., et al. (ur.), *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1): s komentarjem 2.*, posodobljena in dopolnjena izdaja (Ljubljana: Lexpera GV založba).
- Senčur Peček, D. (2016) Pojem delavca s primerjalnega in EU vidika. *Delavci in delodajalci*, 16(2-3), strani 189–216.
- Senčur Peček, D. (2014) Samozaposleni, ekonomsko odvisne osebe in obstoj delovnega razmerja. *Delavci in delodajalci*, 14(2-3), strani 201–220.
- Tičar, L. (2020) Primerno in učinkovito delovnopravno varstvo: izziv za sedanjost in prihodnost (Ljubljana: Litteralis).
- Todolí-Signes, A. (2017) The End of the Subordinate Worker? The On-Demand Economy, the Gig Economy, and the Need for Protection for Crowdworkers'. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 33(2), strani 241–268.

Summary

The author addresses the issue of the content and interpretation of criteria for determining the existence of an employment relationship in light of the technological changes brought about by platform work. In this chapter, the author primarily discusses the theoretical starting points of relevant domestic and foreign authors. To provide context for the discussion of the phenomenon of platform work, the author examines the case of the Uber ride-hailing platform (through some of the more relevant cases from the case law of supreme courts).

The author concludes that the emergence of platform work (Uber, etc.) has shaken the traditional concept of the employment relationship and caused additional legal uncertainty in determining the existence of an employment relationship. A high degree of worker autonomy at work may also reflect the modern way of organising work, which does not exclude the existence of dependence and subordination of the worker. The context of dependence and subordination in which the work is performed is crucial. Similarly, the absence of certain criteria for an employment relationship often does not mean that there is no employment relationship or that there is no dependence or subordination of the worker. However, it is still crucial that the existence of an employment relationship cannot be established without determining a sufficient degree of subordination. Consequently, even within the framework of Slovenian law, we see no justified reason to deviate from this conceptual starting point.

Moreover, based on the analysis performed, we conclude that the prevailing position in Slovenian case law – according to which (un)freedom in the organization of working time (or the (non)obligation to perform work at a specific time) is a key or de facto decisive criterion for (non)establishing the existence of an employment relationship – can be particularly problematic when determining the existence of an employment relationship for platform workers. The fundamental characteristic of platform work is precisely the claimed greater freedom of platform workers to organise their working time (greater autonomy in deciding when and how much to work – no obligation to work at a specific time etc.). Both comparative case law and theory show that, in light of the specific nature and organization of platform work, other factors are also taken into account (even if the obligation to work at a specific time is less specified or not specified at all) that justify the fulfilment of the condition of working under the instructions and supervision of the employer. Among other things, it should be taken into account that platform workers are integrated into an organized service provided by the platform (Uber), which essentially limits their freedom or autonomy in organizing their work (in a manner that is characteristic of employees in an employment relationship, but not of independent contractors).

In light of the starting points set out in this chapter, we conclude that, in view of the changes brought about by platform work, the content and interpretation of the criteria for determining the existence of an employment relationship for platform workers need to be updated. Even the absence of an obligation to perform work at a specific time is not an obstacle to determining the existence of an employment relationship. This should be taken into account by both the courts (when dealing with

future court cases in the field of platform work) and the legislator when implementing the Directive on improving working conditions in platform work.