

PROBLEMATIKA VEZAVE KOLEKTIVNIH DELAVSKIH PRAVIC NA OBSTOJEČI KONCEPT EKONOMSKO ODVISNE OSEBE PO ZDR-1

ALJOŠA POLAJŽAR

Sprejeto

13. 11. 2025

Recenzirano

30. 11. 2025

Izdano

2. 12. 2025

Univerza v Mariboru, Pravna fakulteta, Maribor, Slovenija.
e-pošta: aljos.polajzar@um.si

DOPISNI AVTOR

aljos.polajzar@um.si**Ključne besede:**

ekonomsko
odvisna
oseba,
kolektivne
delavske
pravice,
samozaposleni,
ekonomska
odvisnost,
platformni
delavci,
delovno
pravo

Povzetek Avtor obravnava vprašanje ustreznosti uporabe instituta ekonomsko odvisne osebe (po slovenski pravni ureditvi) kot izhodišče za širitev kolektivnih delavskih pravic na širši krog samozaposlenih oseb. Avtor ugotavlja, da je že individualno uveljavljanje instituta ekonomsko odvisne osebe po ZDR-1 v številnih pogledih problematično. Navedena problematika pa pride še toliko bolj do izraza, kadar bi šlo za uresničevanje kolektivnih pravic s strani večjega števila samozaposlenih. V primeru širitve upravičenosti do kolektivnih delavskih pravic na osebe izven delovnega razmerja se vezava na obstoječi koncept ekonomsko odvisne osebe po ZDR-1 ne zdi optimalna rešitev.



<https://doi.org/10.18690/analipazuhd.11.1-2.3.-17.2025>
Besedilo © Polajžar, 2025



THE ISSUE OF LINKING COLLECTIVE LABOUR RIGHTS TO THE EXISTING CONCEPT OF ECONOMICALLY DEPENDENT PERSONS UNDER ZDR-1

ALJOŠA POLAJŽAR

University of Maribor, Faculty of Law, Maribor, Slovenia.
e-mail: aljosa.polajzar@um.si

CORRESPONDING AUTHOR
aljosa.polajzar@um.si

Accepted
13. 11. 2025

Revised
30. 11. 2025

Published
2. 12. 2025

Abstract The author discusses the appropriateness of using the concept of economically dependent person (under Slovenian law) as a basis for extending collective labour rights to a wider group of self-employed persons. The author concludes that the individual application of the concept of economically dependent persons under ZDR-1 is problematic in many respects. This problem becomes even more evident when it comes to the exercise of collective rights by a larger number of self-employed persons. In the event of extending the entitlement to collective labour rights to persons outside an employment relationship, linking this to the existing concept of an economically dependent person under ZDR-1 does not seem to be the optimal solution.

Keywords:

economically
dependent
person,
collective
labour
rights,
self-employed
persons,
economic
dependence,
platform
workers,
labour
law

1 Uvod

Ključno vprašanje delovnega prava je, komu ter v kolikšni meri se naj zagotovi delovnopravno varstvo. Posledično je v prvi vrsti zelo pomembna ustrezna opredelitev delovnega razmerja, saj s tem dobimo krog oseb (delavcev), ki se jim prizna najširše delovnopravno varstvo. Kljub temu pa so lahko tovrstne »črno-bele« delitve v praksi problematične, saj so v položaju ranljivosti napram naročniku del tudi določene samozaposlene osebe, ki se sicer ne štejejo za delavce v delovnem razmerju¹. Tako je ključno vprašanje za pravno doktrino in zakonodajalca, kako zasnovati to kategorijo oseb, kateri se priznajo določeni segmenti varstva.

V okviru slovenske pravne ureditve je v Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1)² urejen institut ekonomsko odvisne osebe, kateremu se priznavajo določeni dodatni segmenti delovno pravnega varstva. V luči razprav o potrebni širitvi dometa kolektivnih delavskih pravic se tako postavlja vprašanje o problematičnosti/ustreznosti pravne širitve upravičenosti (tudi do pravic na področju kolektivnega delovnega prava) na obstoječi koncept ekonomsko odvisne osebe po ZDR-1. V ta namen bomo v prispevku najprej obravnavali uvodna teoretična izhodišča glede širitve delovnopravnega varstva na samozaposlene osebe ter o osnovah pomena kolektivnih delavskih pravic. Nato bomo obravnavali relevantno literaturo ter zakonsko ureditev obstoječega koncepta ekonomsko odvisne osebe po ZDR-1. V zadnjem delu članka pa bo sledila še avtorjeva kritična analiza praktičnih in pravnih ovir (problematike) v zvezi z vezavo morebitnega širšega kroga upravičencev do kolektivnih delavskih pravic na institut ekonomsko odvisne osebe po ZDR-1.

¹ Pri tem je treba biti še posebej pozoren, da ne gre za prikrito delovno razmerje. Takšna samozaposlena oseba je delavec ter se ji mora zagotoviti celotno delovnopravno varstvo.

² 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 – ZIUPOPĐVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23, 136/23 – ZIUZDS in 70/25 – ZUTD-I.

2 Uvodno o širitvi delovnopravnega varstva na samozaposlene osebe

Nasploh velja, da so samozaposlene osebe zelo heterogena skupina. Kot navaja *Senčur Peček*, so med samozaposlenimi tako tisti, ki zaposlujejo delavce (so hkrati delodajalci), in tisti, ki delo opravljajo sami ter ne zaposlujejo delavcev. Samozaposleni so, med drugim, podjetniki, ki zaposlujejo delavce, kmetje, obrtniki, trgovci, liberalni poklici (odvetniki, zdravniki), visoko izobraženi strokovnjaki (grafični oblikovalci, IT strokovnjaki, svetovalci) itd. Ob omenjenih oblikah pa so problematični predvsem novi samozaposleni z nizko izobrazbo, ki opravljajo delo v gradbeništvu, transportu in podobnih dejavnostih, saj so pogosto slabo plačani in brez ustrezne zaščite (*Senčur Peček v: Kresal Šoltes et al. (ur.), 2020, str. 48; in Senčur Peček, 2014, str. 204–205*).

Podobno tudi *Counturis* in *De Stefano* poudarjata, da je v okviru kategorije samozaposlenih prisotna visoka raven heterogenosti med različnimi akterji. Značilnosti nekaterih samozaposlenih so, da zaposlujejo lastne delavce ter da so zmožni razpršiti svoja tveganja med različne stranke in naročnike, ki jih pridobijo na trgu. Za tovrstne samozaposlene ni nobenega razloga, da bi jih vključili v domet kolektivnega delovnega prava ter izključili iz dometa konkurenčnega prava. Kljub temu pa je vedno več samozaposlenih, ki delo sicer opravljajo zunaj koncepta »osebne odvisnosti« (niso delavci v delovnem razmerju), vendar pa so kljub temu na trgu dela v šibkejšem položaju. Avtonomija, ki je tradicionalno povezana s samozaposlenimi, ne pomeni nujno, da so ti posamezniki tudi dejansko avtonomni na trgu dela (*Countouris in De Stefano, 2019, str. 67*).

Iz teorije izhaja, da bi predvsem t.i. »odvisni samozaposleni« (ang. *dependent contractors, weak self-employed*) lahko bili upravičeni do določenega obsega delovnopravnega varstva in kolektivnih delavskih pravic (glej *Kresal v: Waas, 2021, str. 221; Rodríguez Rodríguez, 2020; in Davidov, 2016*). Kot izpostavlja *Davidov* gre za zagotavljanje delovnopravnega varstva t.i. »vmesnim kategorijam« samozaposlenih oseb (npr. ekonomsko odvisnim osebam, delavcem podobnim osebam itd.), za katere nasploh velja, da imajo določene značilnosti neodvisnih pogodbenikov/podjetnikov in določene ranljivosti, ki so značilne za delavce – predvsem pretežno odvisnost od ene pogodbene stranke (delodajalca/naročnika del). Za zagotovitev ustreznega pravnega varstva tej kategoriji oseb države praviloma določijo, da zanje velja zgolj določen del delovnopravne zakonodaje, ki naslavlja ranljivosti povezane z ekonomsko

odvisnostjo (denimo, pravica do kolektivnega dogovarjanja, minimalnega plačila za delo itd.) (Davidov, 2016, str. 121, 136, 138). Ekonomsko odvisne samozaposlene osebe, ki opravljajo delo osebno ter brez zaposlovanja drugih delavcev, imajo primerljivo ranljiv položaj (ki je posledica njihove odvisnosti od glavnega naročnika) na zanje relevantnemu trgu storitev/dela kot delavci v delovnem razmerju (Seifert, 2022, str. 25, 131).

Davidov navedeno tematiko nadalje povezuje s pomembnostjo iskanja ravnotežja med »univerzalnostjo« in »selektivnostjo«. Po univerzalnem pristopu uporabo celotnega sistema pravil delovnega prava vežemo na enoten pojem delavca. Zakonodaja, ki pokriva različna področja delovnega prava, torej ne določa v vsakem posameznem zakonu, kateri je tisti krog oseb, ki jih zajema oziroma šteje za delavce. Oseba, ki jo štejemo za delavca, ima torej dostop do celotnega delovnoppravnega varstva (ostale osebe so iz varstva izključene). Po drugi strani pa selektivnost omogoča, da v utemeljenih primerih (izkazane potrebe po točno določenih vidikih delovnoppravne zaščite) s posamezno delovnoppravno zakonodajo zajamemo specialno opredeljen širši krog oseb, kot jih sicer štejemo za delavce. Optimalno ravnoesje je, kadar je »univerzalen« pristop predviden kot temeljno pravilo, od katerega pa so predvidene/dopuščene določene izjeme. Te lahko dosežemo na način, da za okvir določene zakonodaje drugače definiramo ali razlagamo pojem delavca – ali pa da v nacionalnem pravnem sistemu predvidimo posebno »vmesno kategorijo« samozaposlenih oseb, ki ji pripada točno določen krog delovnoppravnega varstva (Davidov, 2016, str. 122–123).

Posledično je pomembno vprašanje, kako opredeliti krog oseb, ki jih varujemo zaradi njihovega šibkejšega položaja v smislu ekonomske odvisnosti. *Tičar* navaja, da je prva možnost enotna splošna opredelitev, ki bi vsem ekonomsko odvisnim osebam (ne glede na pripadnost določeni poklicni skupini ali obliki dela) zagotavljala enako delovnoppravno varstvo. Druga možnost pa je zakonska opredelitev poklicnih skupin, za katere se šteje, da (lahko) opravljajo delo v ekonomski odvisnosti. Možna je tudi odločitev, da se določenim poklicnim skupinam (oziroma osebam, ki bi izpolnjevale določene kriterije) ekonomsko odvisnih oseb zagotovil širši obseg delovnoppravnega varstva (Tičar, 2011, str. 191).

V kontekstu omenjenih vprašanj in dilem so se v okviru teorije razvili različni konceptualni pristopi, ki naslavljajo vprašanje zagotavljanja delovnoppravnega varstva

tudi za osebe izven delovnega razmerja. Koncept vmesnih kategorij (ekonomsko odvisnih oseb ipd.) je tudi pomembno izhodišče za model t.i. delovnopravne »*zščite v več krogih*«. Po navedbah Senčur Peček gre zaslediti stališča, po katerih bi v najširšem krogu bile zajete osebe, ki opravljajo delo osebno. V srednjem krogu bi bile zajete ekonomsko odvisne osebe. V najožjem krogu varovanih oseb pa bi bile zajete osebno odvisne osebe, ki bi uživale celotno delovnopravno varstvo. Je pa problem širitve obsega delovnopravnega varstva (tudi na osebe, ki niso osebno odvisne) tveganje, da se zniža raven varstva, ki je zagotovljena osebno podrejenim delavcem (Senčur Peček, 2011, str. 1172).

Podobno izhaja tudi iz modela »minimuma pravic« (ang. *floor of rights*), kjer je ključno vprašanje, katere so tiste pravice (tako iz področja individualnega kot kolektivnega delovnega prava), ki naj bi bile zagotovljene vsem delavcem ne glede na vrsto njihove pogodbe za opravljanje dela (glej Freedland in Countouris, 2017; Tičar v: Kresal Šoltes, et al. (ur.), 2020, str. 70). Gyulavári v luči opredelitve »minimuma pravic« (ang. *floor of rights*) za platformne delavce izpostavlja, da je nekatere pravice delavcev v delovnem razmerju treba ustrezno prilagoditi kontekstu platformnega dela (ni možen avtomatičen prenos vsebine pravic brez kakršnekoli prilagoditve) (Gyulavári v: Gyulavári et al. (ur.), 2022, str. 142–143). Podobno tudi Tičar navaja, da imamo pri urejanju in določanju elementov varstva za ekonomsko odvisne osebe možnost, da (prvič) posamezen element varstva v svoji normativni obliki in vsebini prenesemo s področja delovnih razmerij na ekonomsko odvisne osebe – ali (drugič) da vsebino posameznega elementa varstva določimo na novo. V okviru druge možnosti lahko po mnenju Tičarja določen pravni institut lažje prilagodimo posebnostim pravnih razmerij ekonomsko odvisnih samozaposlenih oseb (Tičar, 2011, str. 196).

Literatura pa izpostavlja tudi določene nevarnosti v zvezi s širitvijo delovnopravnega varstva na osebe izven delovnega razmerja. Davidov izpostavi, da je z uvajanjem t.i. »vmesnih kategorij« posledično možno, da se delavce, ki sicer izpolnjujejo vse elemente delovnega razmerja, napačno kvalificira kot vmesne kategorije z manjšim obsegom delovnopravnega varstva (Davidov, 2016, str. 136). Prav tako je pri morebitni širitvi osebnega dometa delovnopravnega varstva (tudi kolektivnih delavskih pravic) treba biti previden, da ne bi obenem prišlo do ogrožitve obstoja temeljnega koncepta delovnega razmerja (oziroma samega smisla opravljanja dela na podlagi pogodbe o zaposlitvi) (glej Senčur Peček in Franca v: Kenner et al. (ur.), 2019, str. 131; Franca, 2017, str. 1216; Weiss v: Davidov et al. (ur.), 2011, str. 49).

Kot navaja *Weiss*, delovno pravo ni sredstvo, ki bi uravnotežilo neenak pogodbeni položaj med strankami v vseh primerih (*Weiss v: Davidov et al. (ur.)*, 2011, str. 49).

3 Osnovno o pomenu kolektivnih delavskih pravic

Kolektivne delavske pravice so pomembno povezane s temeljnimi cilji in idejo delovnega prava. Kot navaja *Davidov*, je temeljni cilj delovnega prava uravnovešanje neenakega pogajalskega položaja delavca in delodajalca, ki se kaže v smislu omejenih možnosti oblikovanja in spreminjanja pogodbenih določil s strani delavca ter obstoju odvisnosti, podrejenosti delavca (*Davidov*, 2016, str. 52–54). Navedeni cilj uresničujejo tudi kolektivne delavske pravice (*Kresal Šoltes*, 2018, str. 254). Podobno tudi *Kresal* izpostavlja, da kolektivne delavske pravice pripomorejo h korekciji neenakosti moči med delavci in delodajalci (oziroma med delom in kapitalom) ter s tem omogočajo uresničevanje drugih delavskih pravic. Brez dostopa do kolektivnih delavskih pravic bi bili delavci zgolj šibki posamezniki, ki bi med seboj tekmovali (konkurirali) za opravljanje posamičnih del (*Kresal v: Miranda Boto et al. (ur.)*, 2022, str. 62). *Weiss* v tem kontekstu poudarja, da je za preprečitev nevarnosti »tekme proti dnu« treba spodbujati kolektivno delovanje delavcev (*Weiss v: Gyulavári et al. (ur.)*, 2022, str. 24).

Prav pravica do kolektivnega dogovarjanja za delavce pomeni sredstvo, s katerim omejujejo enostransko določanje delovnih pogojev s strani delodajalca (*Jacobs v: Dorsemont et al. (ur.)*, 2013, str. 312). Pomen kolektivnega dogovarjanja izvira iz dejstva, da so delavci zaradi svoje odvisnosti od dela (ki zanje pomeni sredstvo za preživljanje) nezmožni pristnega individualnega pogajanja z delodajalcem glede delovnih pogojev. Namen kolektivnega dogovarjanja je tako reševanje problema neenakosti moči ter zagotovitev pravičnejših delovnih pogojev za delavce (*Ioannis, Countouris in De Stefano*, 2019, str. 297). Preko kolektivnih pogodb se na trgu dela postavljajo minimalni delovni standardi, s katerimi se na trgu dela preprečuje tekma delavcev proti dnu. Enakemu tveganju (»tekmi proti dnu«) je lahko izpostavljen tudi določen krog ranljivih (oziroma ekonomsko odvisnih) samozaposlenih oseb, ki je na zanje relevantnemu trgu dela/storitev v primerljivo ranljivem položaju kot delavci v delovnem razmerju (*Seifert*, 2022, str. 131).

Poseben pomen ima tudi pravica do stavke. Namen pravice do stavke je, da delavec s prekinitvijo dela izvaja pritisk na drug subjekt, ki ima v tem pravnem razmerju

dejansko pravno, ekonomsko in disciplinsko moč. Delavec v okviru stavke uveljavlja določene zahteve v zvezi s socialnimi in ekonomskimi pravicami (interesi) ter tako poskuša prisiliti delodajalca k določenemu ravnanju ali opustitvi ravnanja. Navedeno pomeni, da se tudi s pomočjo stavke vzpostavlja ali ohranja določeno ravnovesje med delavci in delodajalci (Končar, 2021, str. 241). To velja tudi v kontekstu uresničevanja pravice do kolektivnega dogovarjanja, saj lahko stavka (ali že zgolj priprava oziroma napoved možnosti izvedbe stavke) učinkuje kot sredstvo prisile za delodajalce (ali njihova združenja), da se kolektivno pogajajo in tudi izvršujejo (spoštujejo) že sklenjene kolektivne pogodbe (Dorssemont in Rocca v: Dorssemont et al. (ur.), 2019, str. 470; Collins, Lester in Mantouvalou, v: Collins et al. (ur.), 2018, str. 8).

V luči vsega navedenega so kolektivne delavske pravice iz področja sindikalne svobode (organizacijske in akcijske) še posebej prepletene. Denimo, *Davidov* izpostavi povezanost navedenih pravic v luči namenske razlage delovnega prava. Kot navede, svoboda sindikalnega organiziranja nima pomena, če delavci nimajo zagotovljene pravice do kolektivnega dogovarjanja, ki pa prav tako nima pomena, če delavci nimajo pravice do stavke (Davidov, 2016, str. 216). Tako *Davidov* navaja, da razvoj in spremembe v kolektivnem delovnem pravu temeljijo na ideji, da pravici do kolektivnega dogovarjanja in do stavke izhajata iz svobode združevanja. Zaščita pravice do kolektivnega dogovarjanja ter do stavke je nujna za zagotovitev polnega učinka delavčeve pravice do združevanja (Davidov, 2010, str. 246–247).

4 Koncept ekonomsko odvisne osebe po ZDR-1

Kot navaja *Tičar*, slovenska ureditev ohranja tradicionalen koncept delovnega razmerja ter obenem specialno ureja koncept ekonomske odvisnosti, obstoj katerega utemeljuje priznanje nekaterih elementov delovnopravnega varstva. Priznanje ekonomske odvisnosti tako pomeni prelivanje delovnopravnega varstva na področje civilnopravnih razmerij (varovanje osebno neodvisnih oseb) (*Tičar v: Kresal Šoltes et al. (ur.), 2020, str. 69–70*).

Skladno z 213. členom ZDR-1 je ekonomsko odvisna oseba – samozaposlena oseba, ki na podlagi pogodbe civilnega prava, osebno, za plačilo, samostojno in dlje časa opravlja delo v okoliščinah ekonomske odvisnosti ter sama ne zaposluje delavcev. Ekonomska odvisnost pomeni, da oseba najmanj 80 % svojih letnih dohodkov

pridobi od istega naročnika. Skladno z 214. členom ZDR-1 uživa ekonomsko odvisna oseba omejeno delovnopravno varstvo po tem zakonu, in sicer glede: prepovedi diskriminacije; minimalnih odpovednih rokov; prepovedi odpovedi pogodbe v primeru neutemeljenih odpovednih razlogov; zagotavljanja plačila za pogodbeno dogovorjeno delo, kot je primerljivo za vrsto, obseg in kakovost prevzetega dela, upošteva kolektivno pogodbo in splošne akte, ki zavezujejo naročnika ter obveznosti plačila davkov in prispevkov; ter uveljavljanja odškodninske odgovornosti.

Tičar kot primer ekonomsko odvisne osebe navaja, denimo, samostojnega podjetnika, ki poslovno/pogodbeno sodeluje zgolj z enim naročnikom, s tem da delo opravlja sam osebno/samostojno (ne zaposluje delavcev). Podobno je ekonomsko odvisna tudi oseba, ki opravlja honorarno pogodbeno delo za enega naročnika in iz tega naslova pridobiva pretežen del sredstev za preživljanje. Bistveno je, da so te osebe napram naročniku del osebno neodvisne, vendar pa so te osebe od tega dela ekonomsko (eksistenčno) odvisne (*Tičar v: Kresal Šoltes et al. (ur.), 2020, str. 69*).

Glede koncepta »samozaposlena oseba« (kot ga navaja 213. člen ZDR-1 pri opredelitvi pojma ekonomsko odvisna oseba) *Tičar* navaja, da pojem samozaposlenosti sicer srečamo v različnih pravnih virih, v katerih pa je pojem opredeljen za potrebe uporabe vsakokratnega vira. Pojma samozaposlene osebe ZDR-1 ne opredeljuje. Možno vprašanje tako je, ali se kot samozaposlene osebe štejejo zgolj podjetniki (po Zakonu o gospodarskih družbah (ZGD-1)³) z registrirano dejavnostjo ter osebe, ki na podlagi zakona opravljajo dejavnost kot samostojen poklic in so vpisane v ustrezni register (npr. samostojni novinarji, ki so vpisani v razvid samostojnih novinarjev) – ali pa tudi druge osebe, ki opravljajo delo v okviru civilnopravnega razmerja, ampak nimajo t.i. javnopravnega statusa samozaposlene osebe.⁴ Glede navedenega *Tičar* zavzema stališče, da je treba izraz

³ Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1), Uradni list RS, št. 65/09 – uradno prečiščeno besedilo, 33/11, 91/11, 32/12, 57/12, 44/13 – odl. US, 82/13, 55/15, 15/17, 22/19 – ZPosS, 158/20 – ZIntPK-C, 18/21, 18/23 – ZDU-1O in 75/23.

⁴ Kot navaja *Tičar*, je s tem mišljen javno priznani status samozaposlene osebe, ki ga fizična oseba lahko pridobi z registracijo dejavnosti (kot s.p.) ali registracijo

»samozaposlena oseba« po 213. členu ZDR-1 razumeti v širšem smislu (ob upoštevanju besedila zakona in namena zakonodajalca). To pomeni, da za priznanje statusa ekonomsko odvisne osebe po ZDR-1 ni treba, da je tej osebi priznan status samozaposlene osebe v javnopravnem smislu (Tičar v: Kresal Šoltes et al. (ur.), 2020, str. 71–72; in Tičar, 2013, str. 158–159).

Kot navaja *Tičar* opredelilni elementi ekonomsko odvisne osebe (»osebno« in »dalj časa trajajoče« opravljanje dela ter da oseba »sama ne zaposluje delavcev«) pomenijo, da se delo izvaja izključno s strani dotične samozaposlene osebe in da je za razvoj ekonomske odvisnosti potreben določen čas (ni namreč primerno, da bi ekonomsko odvisnost priznali že po prvem opravljenem poslu za naročnika ipd.). Prav tako so ti kriteriji nezdržljivi s konceptom samozaposlene osebe, ki ima vlogo delodajalca (zaposluje delavce) – torej da bi posle za naročnika izvajala preko svojih delavcev (Tičar v: Kresal Šoltes et al. (ur.), 2020, str. 72).

Opređelilni element je tudi opravljanje dela na podlagi »pogodbe civilnega prava«. S tem je poudarjen predvsem pomen dejstva, da ne gre za opravljanje dela na podlagi pogodbe o zaposlitvi (ki edina ni pogodba civilnega prava) ter da ekonomsko odvisna oseba nima statusa delavca v delovnem razmerju po ZDR-1 (Tičar v: Kresal Šoltes et al. (ur.), 2020, str. 72).

Dokumentiran problem koncepta ekonomsko odvisne osebe pa je njegova zelo omejena uveljavitev v praksi. Skladno z 214. členom ZDR-1 mora ekonomsko odvisna oseba omejeno delovnopravno varstvo uveljavljati na način, da po zaključku vsakega koledarskega ali poslovnega leta obvesti naročnika (od katerega je ekonomsko odvisna) o pogojih, pod katerimi deluje, tako da naročniku posreduje vsa dokazila in informacije, potrebne za presojo vprašanja obstoja ekonomske odvisnosti. Vendar kot navajata *Senčur Peček* in *Franca*, je v praksi iz strahu pred izgubo poslovnega sodelovanja zelo malo verjetno, da bi samozaposlene osebe uveljavile varstvo po tem postopku. Podobno je zelo težko pričakovati, da bi ekonomsko odvisne osebe zahtevale morebitno razliko med letnim prejetim plačilom ter minimalnim plačilom, ki bi jim pripadalo v luči 213. člena ZDR-1. Posledično je predpisano omejeno delovnopravno varstvo (vključno z upoštevanjem

poklica (npr. samostojni novinar) in ju ta posameznik opravlja osebno, izključno in pridobitno (Tičar v: Kresal Šoltes et al. (ur.), 2020, str. 72).

relevantnih kolektivnih pogodb za določitev višine plačila za delo) brez učinka v praksi (Senčur Peček in Franca v: Kenner et al. (ur.), 2019, str. 129). Tudi Kresal navaja, da ne obstaja poročil ali uradnih podatkov, o uveljavljanju statusa ekonomske odvisnih oseb. Eden izmed razlogov za neuspeh instituta v praksi je tudi premalo konkretizirana pravna ureditev (Kresal v: Waas et al. (ur.), 2021, str. 229).

5 Analiza problematike vezave kolektivnih delavskih pravic na obstoječi koncept ekonomske odvisne osebe po ZDR-1

Kot izhaja iz zgornje obravnave, za ekonomsko odvisne osebe naše pravo zahteva, da same ne zaposlujejo delavcev ter da opravljajo delo osebno, samostojno, za plačilo in dlje časa v okoliščinah ekonomske odvisnosti. Slednje (obstoj ekonomske odvisnosti) utemeljuje dejstvo, da oseba najmanj 80 % svojih letnih dohodkov pridobi od istega naročnika. Pomembno pa je, da se zakonsko omejeno delovnopravno varstvo ekonomsko odvisnim osebam ne priznava »avtomatično« *ex lege* (v smislu, če oseba izpolnjuje zahtevane zakonske pogoje), ampak je upravičenost odvisna od odločitve samozaposlene osebe, da pri naročniku svoj »status« ekonomske odvisnosti uveljavlja. Predviden postopek za uveljavitev varstva pa je, da samozaposlena oseba po zaključku vsakega koledarskega ali poslovnega leta obvesti naročnika, od katerega je ekonomsko odvisna, o pogojih, pod katerimi deluje, tako da naročniku posreduje vsa dokazila in informacije, potrebne za presojo vprašanja obstoja ekonomske odvisnosti (glej 213. in 214. člen ZDR-1). Kot izhaja iz literature, ni nobenih podatkov oziroma dokumentiranih primerov, ki bi dokazovali, da je koncept ekonomske odvisne osebe v relevantnem obsegu zaživel v praksi.

Če problematiko ponazorimo s primerom s področja platformnega dela (dostavljavcev hrane). Menim, da konceptualno ni ovir za to, da bi v konkretnih primerih osebe, ki opravljajo platformno delo, lahko pridobile status ekonomske odvisne osebe po ZDR-1. Kljub temu pa je v zvezi z izpolnjevanjem pogojev za uveljavljanje tega statusa prisotna določena negotovost. Denimo, ni popolnoma jasno (oziroma se glede tega ni razvila še nobena sodna ali druga praksa) kdaj je izpolnjen pogoj opravljanja dela »dlje časa v okoliščinah ekonomske odvisnosti«. To bi lahko pomenilo, da platforma ne bi »priznala« statusa ekonomske odvisne osebe, v kolikor bi platformni delavec to varstvo uveljavljal po nekaj tednih (ali nekaj mesecih) opravljanja dela za platformo. Negotovo torej je, kdaj (najhitreje) bi določen platformni delavec lahko pridobil položaj ekonomske odvisne osebe. Glede

na to, da se skladno z določili ZDR-1 ekonomska odvisnost veže na prejem najmanj 80 % svojih »letnih dohodkov« od istega naročnika ter da se varstvo uveljavlja »po zaključku vsakega koledarskega ali poslovnega leta« gre sklepati, da bi bilo slednje mogoče šele po zaključku navedenih obdobj. Pa še v tem primeru je lahko potencialna ovira položaj, ko bi platformni delavec za določeno platformo začel delati šele sredi določenega koledarskega leta, pred tem pa bi opravljal delo za druge naročnike. V tem primeru je visoka verjetnost, da pogoj prejema najmanj 80 % svojih »letnih dohodkov« od istega naročnika ne bi bil izpolnjen. Navedene negotovosti lahko predstavljajo potencialni problem za uresničevanje kolektivnih delavskih pravic v praksi (v kolikor bi vključenost v sistem kolektivnega delovnega prava *de lege ferenda* vezali na koncept ekonomske odvisne osebe po ZDR-1).

Tudi sicer pa je lahko potencialno problematična zahteva po prejemu 80 % deleža izmed vseh letnih prihodkov od enega naročnika. Do neizpolnjevanja tega pogoja bi lahko prišlo že pri delu za dve platformi (npr. Wolt, Glovo idr.), saj je v tem primeru velika verjetnost, da ne bo ekonomske odvisnosti v smislu 80 % deleža vseh prejetih dohodkov s strani enega naročnika. Varstvo tako na koncu ne bi pripadalo napram nobeni izmed platform.

Posledično je v luči vsega navedenega v praksi že na ravni vsakega posameznega platformnega delavca (kot posameznika) prisotna določena mera negotovosti glede tega, kdaj in če sploh bi lahko uveljavljal omejen obseg delovnopravnega varstva.

Navedeno pa je še toliko bolj problematično iz vidika uresničevanja kolektivnih delavskih pravic, kjer je bistveno, da z namenom zasledovanja skupnih interesov usklajeno deluje večje število oseb. Med platformnimi delavci bi tako bila prisotna potencialna negotovost, kdo izmed njih sploh izpolnjuje kriterije za ekonomsko odvisno osebo ter za koga posledično veljajo določila dogovorjene kolektivne pogodbe ipd. Navedene ovire v zvezi s pridobitvijo položaja ekonomsko odvisne osebe bi tako lahko že same po sebi predstavljale prepreke, ki bi že izhodiščno omejevale kolektivno delovanje ekonomsko odvisnih oseb, npr. oseb, ki opravljajo platformno delo dostave hrane (organizacijo stavke, položaj sindikata napram platformi, urejanje položaja ekonomsko odvisnih oseb v kolektivni pogodbi itd.).

6 Sklep

Zaključujem, da je v luči identificiranih pomanjkljivosti vprašljivo, ali je institut ekonomsko odvisne osebe najprimernejša rešitev za morebitno *de lege ferenda* razširitev kolektivnih delavskih pravic samozaposlenih oseb (vključno z osebami, ki opravljajo platformno delo). Iz analize ureditve obstoječega koncepta ekonomsko odvisne osebe po ZDR-1 izhaja, da je že na ravni vsake posamezne samozaposlene osebe prisotna določena mera negotovosti glede tega, kdaj in če sploh bi lahko uveljavljala omejen obseg delovnopravnega varstva.

Navedeno pa je še toliko bolj problematično iz vidika uresničevanja kolektivnih delavskih pravic, kjer je bistveno, da z namenom zasledovanja skupnih interesov usklajeno deluje večje število oseb. Med samozaposlenimi osebami bi tako lahko bila prisotna potencialna negotovost, katera izmed njih sploh izpolnjuje kriterije za ekonomsko odvisno osebo ter za katere posledično veljajo določila dogovorjene kolektivne pogodbe ipd. Navedene ovire v zvezi s pridobitvijo položaja ekonomsko odvisne osebe bi tako lahko že same po sebi predstavljale pomembne prepreke, ki bi že izhodiščno odločilno omejevale možnosti učinkovitega kolektivnega delovanja ekonomsko odvisnih oseb v različnih ozirih (organizacijo stavke, položaj sindikata napram naročniku del, urejanje položaja ekonomsko odvisnih oseb v kolektivni pogodbi itd.).

Na mestu je torej, da zakonodajalec razmisli o možnih alternativnih pravnih rešitvah, v kolikor se odloči za razširitev delovnopravnega varstva (kolektivnih delavskih pravic) določene skupine samozaposlenih oseb.

Literatura

- Collins, H., Lester, G., & Mantouvalou, V. (2018). Introduction: Does labour law need philosophical foundations? V: H. Collins et al. (Eds.), *Philosophical foundations of labour law* (str. 1–30). Oxford University Press.
- Countouris, N., & De Stefano, V. (2019). *New trade union strategies for new forms of employment*. European Trade Union Confederation. https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2019-04/2019_new%20trade%20union%20strategies%20for%20new%20forms%20of%20employment_0.pdf (nazadnje dostopano 15. 10. 2025).
- Davidov, G. (2016). *A purposive approach to labour law*. Oxford University Press.

- Davidov, G. (2010). Judicial development of collective labour rights – Contextually. *Canadian Labour & Employment Law Journal*, 15, 235–249.
- Dorsemont, F., & Rocca, M. (2019). Article 28 – Right of collective bargaining and action. V: F. Dorsemont et al. (Eds.), *The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the employment relation* (str. 465–504). Hart Publishing.
- Franca, V. (2017). Negotova prihodnost kolektivnih delovnih razmerij. *Podjetje in delo*, 43(6–7), 1213–1222.
- Freedland, M., & Countouris, N. (2017). Some reflections on the ‘personal scope’ of collective labour law. *Industrial Law Journal*, 46(1), 52–71.
- Gyulavári, T. (2022). Floor of rights for platform workers. V: T. Gyulavári & E. Menegatti (Eds.), *Decent work in the digital age: European and comparative perspectives* (str. 127–146). Hart Publishing.
- Lianos, I., 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), 291–333.
- Jacobs, A. (2013). The right to bargain collectively under Article 11 ECHR. V: F. Dorsemont et al. (Eds.), *The European Convention on Human Rights and the employment relation* (str. 309–332). Hart Publishing.
- Končar, P. (2021). Ali nove oblike organizacije dela vplivajo na spremembo bistva stavke? *Delavci in delodajalci*, 21(2–3), 237–250.
- Kresal, B. (2021). Slovenia. V: B. Waas et al. (Eds.), *Collective bargaining for self-employed workers in Europe: Approaches to reconcile competition law and labour rights* (str. 217–230). Wolters Kluwer.
- Kresal, B. (2022). Collective bargaining for platform workers and the European Social Charter. V: J. M. Miranda Boto et al. (Eds.), *Collective bargaining and the gig economy: A traditional tool for new business models* (str. 61–74). Hart Publishing.
- Kresal Šoltes, K. (2018). Nestandardne oblike dela in kolektivne pogodbe. *Delavci in delodajalci*, 18(2–3), 253–266.
- Rodríguez Rodríguez, E. (2020). The right to collective bargaining of the self-employed at new digital economy. *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2, 41–50. http://www.hlj.hu/letolt/2020_2_a/04_Rodriguez_hlj_uj_2020_2.pdf (nazadnje dostopano 15. 10. 2025).
- Seifert, A. (2022). *Kollektivverträge für wirtschaftlich abhängige Selbständige und unionsrechtliches Kartellverbot*. Bund-Verlag GmbH.
- Senčur Peček, D. (2011). Koga naj varuje delovna zakonodaja? *Podjetje in delo*, 37(6–7), 1162–1173.
- Senčur Peček, D. (2020). Navidezni samozaposleni in prikrita delovna razmerja. V: K. Kresal Šoltes et al. (Eds.), *Prekarno delo: Multidisciplinarna analiza* (str. 45–66). Pravna fakulteta; Ekonomska fakulteta.
- Senčur Peček, D., & Franca, V. (2019). From student work to false self-employment: How to combat precarious work in Slovenia? V: J. Kenner et al. (Eds.), *Precarious work: The challenge for labour law in Europe* (str. 114–132). Edward Elgar.
- Tičar, L. (2011). Nova koncepcija ekonomske odvisnosti kot možni dejavnik osebne veljavnosti delovnega prava. *Zbornik znanstvenih razprav*, 71, 175–203.
- Tičar, L. (2013). Delovnopravno varstvo ekonomske odvisnih oseb – novost ZDR-1. *Delavci in delodajalci*, 13(2–3), 151–167.
- Tičar, L. (2020). Ekonomske odvisne osebe. V: K. Kresal Šoltes et al. (Eds.), *Prekarno delo: Multidisciplinarna analiza* (str. 67–81). Pravna fakulteta; Ekonomska fakulteta.

Weiss, M. (2011). Re-inventing labour law? V: G. Davidov et al. (Eds.), *The idea of labour law* (str. 43–56). Oxford University Press.