

## TEMA 5. Pravna vprašanja v evropskem okolju SHE in NFE



**CO<sup>1</sup>**  
LABOURative  
**LAB**



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*Izvedba tega projekta je financirana s strani Evropske komisije. Vsebina publikacije je izključno odgovornost avtorja in v nobenem primeru ne predstavlja stališč Evropske komisije.*

## KAZALO

<b>Uvod</b>	<b>2</b>
<b>Teoretično ozadje</b>	<b>3</b>
<b>Možnosti</b>	<b>4</b>
<b>Tveganja</b>	<b>4</b>
<b>Pokritost s strani institucij EU</b>	<b>9</b>
<b>Pravni okvir v državah partnericah projekta</b>	<b>11</b>
<b>Pravni koraki za samozaposlitev v vsaki državi</b>	<b>14</b>
<b>Slovenia</b>	<b>14</b>
e-VEM	15
<b>Video</b>	<b>17</b>
<b>Dodatno branje</b>	<b>18</b>

## Uvod

### O čem govorimo v tem poglavju?

To poglavje govori o pravnem okviru ekonomije delitve, ki je v veliki meri še vedno v povojih tako v EU in po vsem svetu.

### Zakaj je ta tema zanimiva?

Pravni okvir v ekonomiji delitve ima posledice za delavce, zlasti glede njihovih pravic in obveznosti ter njihove socialne varnosti.

### Kaj se bomo tu naučili?

Spoznali boste, kako ravnati s pravnimi vprašanji, povezanimi z ekonomijo delitve, in se zavedati vprašanj, ki so še vedno odprta.

### Dodana vrednost za:

- **Brezposelne osebe**

Brezposelne osebe, ki nameravajo delovati na platformah, morajo poznati vsa pravna vprašanja, povezana s socialno zaščito, davki itd., da bi bili čim bolj zaščiteni.

- **Podjetnike**

Podjetniki, ki želijo delati z ljudmi ali preprosto razviti nov poslovni model, morajo vedeti, kako ravnati s pravnimi vprašanji, ki vplivajo na njihove potencialne "zaposlene".

- **Kadrovske strokovnjake**

Kadrovski strokovnjaki, ki želijo, da njihova podjetja delajo z novimi oblikami zaposlovanja ali preprosto razvijajo nov poslovni model, morajo vedeti, kako ravnati s pravnimi vprašanji, ki vplivajo na njihove potencialne "zaposlene".

### Kaj bomo lahko počeli po osvojitvi teh znanj?

Skozi to temo bomo obravnavali pravna vprašanja, povezana z ekonomijo delitve in se seznanili tudi z vprašanji, ki so še vedno odprta.

### Kaj najdemo v tem poglavju?

- ❖ **Material; PDF**
- ❖ **Prezentacije; ppt.**
- ❖ **Praktične vaje**

## Teoretično ozadje

Trg dela je v preteklih letih prinesel hitre spremembe, pri čemer se pojavljajo nove oblike dela in izzivi tradicionalni organizaciji načina dela. "Ekonomija delitve", "gig-gospodarstvo" ali "sodelovalna ekonomija" so le krovni izrazi, ki trenutno krožijo v znanstveni in ne-znanstveni literaturi, da bi opisali novo obliko organizacije dela, kjer delo ali storitve posredujejo prek spletne platforme. Ni jasne terminologije, vendar ta način posredovanja dela, storitev ali nalog med zunanjimi izvajalci ali delodajalci ter delavci ali zaposlenimi, ki obstajajo v številnih različnih sektorjih in pri različnih storitvah –neodvisno od časa in kraja, vse bolj vpliva na trg dela. Spletne platforme, ki posredujejo delo ali delavce, je mogoče opisati kot nove oblike posrednikov na trgu dela. Delo, ki se posreduje prek takih platform, se lahko plača ali ne plača in je namenjeno potrošnikom ali podjetjem. V zadnjih letih so se platforme za spletno delo povečevale v ekonomskem pomenu in pritegnile širšo pozornost oblikovalcev politik, medijev in industrije. V središču teh dogodkov so stalne izboljšave informacijskih in komunikacijskih tehnologij, zlasti razširjena razpoložljivost širokopasovnih povezav in širjenje uporabe pametnega telefona. Z integriranimi učinki informacijskih in komunikacijskih tehnologij se olajša zunanje izvajanje in preseljevanje dela, **digitalni informacijski prostor pa postane nov prostor proizvodnje**. Te nove dinamike dela ne vplivajo samo na digitalizirano blago, na primer programsko opremo ali izdelke, ki jih je treba ustvariti (grafika, spletne strani, videoposnetki itd.), ampak vplivajo tudi na nastanitve, prevoz, dostavo hrane itd., ki je ni mogoče izvesti samo preko interneta. Tukaj internet prevzame vlogo sodobnih delovnih agencij, povezuje stranke in ponudnike storitev ter preskoči druge posrednike. Od leta 2010 so se povečale zlasti storitve, povezane z nastanitvijo, prevozom in gospodinjstvom, ki jih olajša (mobilni) internet, in so znatno prispevali k prihodkom in trgovanju.

## Možnosti

Za evropsko gospodarstvo ti novi posredniki na trgu dela prinašajo obljube o večji udeležbi na trgu dela in gospodarski uspešnosti posameznih regij in Evropske unije na splošno. Spletne platforme delodajalcem ali strankam omogočajo dostop do velikega števila delovnih mest, kvalifikacij in ustvarjalnosti, pa tudi priložnost, da izkoristijo večjo fleksibilnost, pogosto z nižjimi stroški brez dolgoročne zavezanosti delovne sile. Podobno kot zunanje izvajanje, ta oblika posredovanja delovne sile podjetjem omogoča, da eksterizirajo stroške neposredne zaposlitve. V teoriji ta način dela nudi posameznikom nove zaposlitvene možnosti, možnost biti sam svoj šef in fleksibilno ureditev delovnega časa, vključno s časom in prostorom, nalogami, ki jih je treba sprejeti in ki jih je treba narediti. Poleg tega lahko skupinska zaposlitev ponuja priložnosti za skupno reševanje težav. Evropska komisija poudarja potencialno povečanje konkurenčnosti in rasti evropskih trgov, dostopa potrošnikov do blaga in storitev ter zlasti priznava nove in prožne delovne priložnosti. Vendar pa zaradi pomanjkanja celovitih čeznacionalnih kvantitativnih ali kvalitativnih podatkov dejanski vpliv spletnih platform na prehod iz brezposelnosti na delo in udeležbo na trgu dela ostaja negotov.

## Tveganja

V nedavni kratki predstavitvi OECD poudarja: "Ker imajo delavci v "ekonomiji platform" pogosto več delovnih mest in virov dohodka, se vloga in pomen tradicionalnih institucij trga dela negira." Raziskave kažejo, da ima učinek platform na delovno in zasebno življenje delavcev ogromen vpliv, glede delovnega časa ali razpoložljivosti ali vprašanj glede zdravja in varnosti. Delavci so formalno samozaposleni, klavzule in pogoji pa so lahko v nasprotju z obstoječimi predpisi ali pa ne odražajo resničnosti. Pogosto je delo ali zaposlitev prek spletnih platform opisana kot začasna in kratkoročna ter zahteva visoko stopnjo posameznikove razpoložljivosti ter zahteva neobičajne običajne delovnerežime. To podpirajo orodja za spletno platformo, ki omogočajo nadzor nad delavci ali ponudniki, na primer s spletnim nadzorom tipk ali s posnetki zaslona napredka pri delu. Eden bistvenih vidikov je zagotovo spletni ugled s sistemi

ocenjevanja in pravili za profile delavcev. Ureditev statusa "zaposlenosti" ostaja negotova. Kompenzacijski sistem, sistemi zaupanja (ratingov) in kategorije za glasovanje in ocenjevanje prispevajo k razvrstitvi delavcev kot zaposlenih in ne samozaposlenih, delavci delajo za več spletnih platform in uporabljajo lastno opremo, kar vse kaže na to, da so bolj samozaposleni kot zaposleni. Nedavni sodni postopki v Veliki Britaniji izpodbijajo imenovanje "neodvisnih izvajalcev", kot "zaposlenih", pravijo, da jih je treba poimenovati preprosto le kot "delavce"<sup>1</sup>.

Drugod so poudarili tveganje za poblagovljenje in naraščajoče standardizacije in modularizacije dela, kot tudi potencialnega razvrednotenja obstoječih načel in pravic. Novi poslovni modeli in nove oblike zaposlovanja nimajo ustreznega zakonodajnega konteksta in težko je dokazati, kateri regulativni kontekst in katere standarde je treba uporabiti. Razlike v ureditvi lahko povzročijo negotovost in razdrobljenost trga.

Kot smo že omenili, nedavna študija o gig-gospodarstvu kaže, da lahko le malo ljudi preživi z delom izključno preko platform. Visoka konkurenca, negotovost glede nadaljnjih delovnih mest in stalnega dohodka, vprašanj socialne varnosti in visokega pritiska, so resni dejavniki negativnega delovanja v gig gospodarstvu. Delež med delavci, ki ponujajo lokacijske storitve, kot je npr. prevoz, je lahko višji, saj predstavlja zanesljivejši vir dohodka.

Imejte v mislih:

- Delavci niso zaposleni na platformah, temveč so samozaposleni.
- Potencialno nizko plačilo, odvisno od standarda v posamezni državi.
- Delavci morajo samiplaćati za socialno varnost.
- Dolga obdobja brez ali malo dela.
- Orodje in opremo zagotovi delavec (uporabljate svoj avto), formalnega delodajalca ni.
- Nesreče na delovnem mestu niso predvidene.

---


<sup>1</sup>These cases have concerned workers for Uber, City Sprint, Deliveroo and Pimlico Plumbers.

- Veliko predpisov o varnosti na delovnem mestu, minimalni plači, delovnem času itd. se jih ne uporablja -> dodatna pravna področja (to pa se lahko kmalu spremeni).
- Visoka konkurenca (iz azijskih držav) in potencialno visoka stopnja izobrazbe.
- Uspeh odvisen od spletnega ugleda in bonitetnih sistemov.
- ...

Ustvarjalno delo je pogosto predstavljeno kot model projektne in samostojnega gospodarstva ter področje dela, v katerem se velik pomen pripisuje samoizražanju, pristnosti in ugledu. Posledično prožno in začasno sodelovanje pogosto spremlja relativno visoka raven avtonomije pri delu. Po definiciji ustvarjalno delo ni mogoče nadzorovati neposredno s strani nadzornikov ali nadzorovati prek organizacijskih in tehničnih struktur. Diskrecijska pravica delavcev je potrebna, da lahko podjetja izkoristijo iznajdljivost in ustvarjalnost delavcev. Na splošno v okviru internaliziranega delovnega razmerja lahko nedoločnost delovne sile premagajo tudi posredne oblike nadzora, katerih cilj je izzvati prizadevanja delavcev s postavljanjem ciljev, plačevanjem nagrad in napredkom pri zaposlovanju, obravnavanjem normativnih usmeritev, vplivom na prepričanja delavcev, norme in vrednote ali ustvarjanje podjetniških identitet. Kreativni delavci, kot so glasbeniki, dejansko "sami upravljajo svojo ustvarjalnost" (znotraj okvira, ki ga določijo producenti in vodje podjetij, ki nadzorujejo dostop do virov in trga). To je primerljivo normativnemu nadzoru zaradi posebnega odnosa do dela: povezava z vsebino dela je navadno precej visoka, saj ponuja priložnosti za samoizražanje in izdelki se "še vedno lahko doživljajo kot v določenem smislu v lasti". Prizadevanje za javno priznanje in iskanje priložnosti za ustvarjanje osebnega ugleda so lahko del pogajanja z delodajalcem.

V mnogih kreativnih industrijah pa se zdi, da je notranji delovni odnos izjema in ne pravilo, saj je veliko delavcev samozaposlenih. Projektno in samostojno delo je značilno za film, grafično oblikovanje, arhitekturo, glasbo, oglaševanje in druge ustvarjalne sektorje. Glede na razširjeno odsotnost pogodbe o zaposlitvi bi lahko domnevali, da vprašanje vodstvenega nadzora ni pomembno. Vendar iz več razlogov trdimo, da je drugače. Prvič, samozaposlitev lahko vključuje le delo za samo eno stranko vsaj za določen čas. To zamegljuje meje med samostojnim in odvisnim zaposlovanjem. Drugič,






tudi v bolj neodvisnem freelancingu obstaja problem "nedoločnosti rezultata". Kupci ali partnerji želijo zagotoviti nemoteno sodelovanje ali pravočasno dostavo ter ustreznost prispevka ali izdelka, ki so ga naročili. V ustvarjalnih industrijah je ugled še posebej pomemben, saj lahko posameznik nenehno išče delo na projektni osnovi. Posledično vedenje delavcev močno vpliva njihova skrb za njihov ugled in zato je ugled strategija nadzora.

Kreativni poklici uporabljajo in razvijajo nove tehnologije, zlasti na področju informacijske tehnologije, ki je že pred dvema desetletjema močno spremenila ustvarjalne poklice, tako da je računalnik postal univerzalno delovno orodje. Zaradi širokopasovnega dostopa do interneta, digitalizacije vsebin in multimedijskih aplikacij so se pojavila nova področja dela za ustvarjalne poklice, zlasti prehodi iz "starega" v "novi" medijali uporabe videa za komunikacijo in dokumentacijo. Še več, internet ponuja in ustvarja "globalni informacijski prostor", ki omogoča enostaven dostop do informacij in omogoča nove načine porazdelitve dela. IKT omogočajo zunanje izvajanje in premestitevdel, olajšuje sodelovanje na razdalji in omogoča digitalno dostavo nematerialnih izdelkov, ki premaga omejitve prometa, kar tudi daje prostor za novim poslovnim modelom, kot so platforme za e-trgovino in množično delo.

Crowdsourcing pomeni zunanje izvajanje, običajno prek spletne platforme, projektov ali nalog v nedoločeni skupini potencialnih izvajalcev. Število množičnih platform, objavljenih nalog in tudi ljudi, ki iščejo delovna mesta, se nenehno povečuje. Delavci so formalno samozaposleni, nimajo formalne delovne pogodbe, nimajo rednih plač in delajo s svojimi lastnimi sredstvi proizvodnje in nosijo lastno tveganje. Ker je freelancing široko razširjen v številnih ustvarjalnih poklicih, se zdi, da je obravnavanje nedefinirane in običajno prostorsko razpršene skupine pomembna nova značilnost. Očitno je, da je internet, ki omogoča dostop do velikega števila prejemnikov in storitev posredniških platform, ključni sestavni del množičnega poslovanja. Poleg tega razpis za zbiranje ponudb, vodenje projektov in dostava izdelkov potekajo na spletu. Podjetja in druge stranke imajo večjo prožnost in nižje stroške.

Obstaja trikotna povezava med delavcem, posrednikom (platformo) in stranko. Načeloma to ni novo, saj tudi agencijsko delo predstavlja trikotni odnos in storitve dela pogosto zaznamuje vpliv strank, ki imajo tudi vlogo pri nadzoru nad delavci.




Medtem, ko množična dejavnost spominja na konstelacijsko ali trikotno delovno razmerje več delodajalcev, platforme zanikajo vlogo delodajalca. V nasprotju s storitvenim delom na splošno je platforma pogosto glavna in ne stranka.

Da bi stranke spodbudili k oddaji dela v množici in tako opustiti možnosti nadzora zaposlenih, platforme ponujajo orodja za obravnavanje teh višjih stopenj negotovosti. Zanimivo je, da če se ustvarjalno delo plačuje na uro in / ali ustvarjalni delavci uporabljajo več ali manj neprekinjeno, velja ne le vprašanje nedoločenosti rezultatov, ampak tudi nedoločenost dela. Crowdsourcing platforme ponujajo različna orodja za nadzor s spletnim nadzorom tipk ali s posnetki zaslona napredka pri delu. Takšne oblike neposrednega nadzora pa se ne zdijo primerne za vse vrste dela in se odjemalcem zdijo zamudne. Kot pri ustvarjalnem delu na splošno se lahko domneva, da je posredna oblika nadzora pomembnejša od spletnega nadzora. Eden ključnih vidikov je zagotovo spletni ugled s sistemi ocenjevanja platform in pravili za profile delavcev. Odprtokodne skupnosti so dobri primeri, kako pridobivanje ugleda spodbuja napor in nadzoruje obnašanje v okolju, kjer delo ni motivirano s prihodki.

Potrebna je več raziskav o naravi upravljaljskih kontrolnih sistemov pri množičnem zaposlovanju, pri čemer je treba upoštevati zasnovo platform za množično delo in strategije organizatorjev platform: odškodninske sheme, sisteme zaupanja in funkcije za glasovanje, ocenjevanje in komentiranje. V tem so še posebej pomembni časovni vidiki. Prvič, pomembnost vpliva spletnega ugleda na časovno obnašanje delavcev kot odzivni čas in pravočasna dostava sta ključna merila, na podlagi katerih delavci ocenijo stranke. Drugič, platforme same spremljajo razpoložljivost in odzivni čas ter tako nadzorujejo vedenje delavcev v zvezi s tem. Vpliv platforme na časovne vidike množičnega dela dopolnjuje prizadevanja strank za zmanjšanje nedoločnosti dela ali izidov z določanjem ciljev in mejnikov ali zahtevami po vmesnih rezultatih. Začasnost množičnega dela je tako ključnega pomena pri upravljanju in nadzoru.

Poleg začasnosti je ključen vidik kakovosti dela in življenja ustvarjalnih delavcev. Ne samo množični delavci, ampak tudi samozaposleni delavci se na splošno srečujejo s posebnimi časovnimi zahtevami in časovnimi omejitvami. "Portfeljsko delo", npr. delo na različnih nalogah za več različnih strank ali delodajalcev, vodi do dela pod pritiskom in posledično vodi do visoke delovne intenzivnosti in ravnovesje med delom in




življenjem je porušeno. Tudi razvoj projektov, ki temeljijo na vsesplošni uporabi IKT pogosto spremljajo razmiki med plačanimi deli in drugimi sferami življenja in spreminjajo dožemanje, kje in kdaj je normalno delovati. Zdi se, da je družba visokehitrosti postala resničnost, saj se zaradi digitalnih komunikacijskih orodij pospešuje hitrost dela in življenja. V ustvarjalnih poklicih lahko razpoložljivost delavcev prek komunikacijske tehnologije povzroči "kolonizacijo strank" v smislu vdora v njihovo zasebnost.

## Pokritost s strani institucij EU

V zadnjih letih je ekonomija delitve v različnih različicah ne le postala tema za raziskovanje družboslovcev, temveč tudi predmet obravnave za institucije EU. Evropska komisija je leta 2016 objavila sporočilo, ki je skiciralo evropsko agendo za ekonomijo delitve. Temu je sledil ločen dokument, ki je predstavil podporno analizo o trenutnem stanju ekonomije delitve v Evropi. Komisija je prav tako sprožila študijo o trenutnem obsegu in vplivu ekonomije delitve v državah EU, ki jo je izvedlo svetovalno podjetje; rezultati so bili objavljeni tudi leta 2016. Prav tako je bila objavljena raziskava Eurobarometra o uporabi spletnih platform, objavljenih leta 2016. Parlament EU se je leta 2017 odzval z Evropsko agendo za ekonomijo delitve z resolucijo. Besedilo poziva države članice EU, da "v sodelovanju s socialnimi partnerji in drugimi ustreznimi zainteresiranimi stranmi na proaktiven način oceni potrebo po posodobitvi obstoječe zakonodaje, vključno s sistemi socialne varnosti, da bi se lahko še naprej približevali tehnološkemu razvoju ob zagotavljanju zaščite delavcev". V besedilu je tudi zapisano, da so vsi delavci v ekonomiji delitve zaposleni ali samozaposleni na podlagi primarnosti dejstev in jih je treba ustrezno razvrstiti. «Pred tem je Evropski parlament že predložil poglobljeno analizo položaja delavcev v ekonomiji delitve, pregled literature, ki ga je pripravil oddelek za politiko Evropskega parlamenta o gospodarski in znanstveni politiki, zagotavlja ozadje in izkušnje ter ugotovitve ustreznih dokumentov o položaju delavcev v ekonomiji delitve.

Evropska agenda za ekonomijo delitve daje državam članicam precej splošna priporočila za reševanje vprašanj v zvezi s predpisi, kot so odgovornost, zaščita uporabnikov, razlikovanje med trgovci in potrošniki ali zaposlitveni status množičnih



delavcev. Na primer, predlaga se, da se vprašanje, ali naj se skupne platforme štejejo za ponujanje komercialnih storitev, presodijo za vsak primer posebej. Kar zadeva zaposlitveni status množičnih delavcev, sta kot merilo delovnega razmerja navedeni obstoj podređovalne povezave, narava dela (ne obrobna in dodatna oprema) in prisotnost plačila. Evropska komisija je izdala tudi dvostransko poročilo o ekonomiji delitve, ki združuje glavne rezultate naročenih študij.


## Pravni okvir v državah partnericah projekta

Medtem, ko nove oblike zaposlitve in novi posredniki na trgu dela imajo možnost, da pozitivno vplivajo na gospodarski položaj posameznikov in celotnega gospodarstva, ta razvoj predstavlja tudi nove izzive za trg dela, davčne sisteme in sisteme socialne varnosti ter pravice delavcev in socialno zaščito, njihovo zaposlitveno situacijo in njihov dohodek. Ker množična dejavnost spominja na konstelacijsko ali trikotno delovno razmerje več delodajalcev, je klasifikacija delodajalca in zaposlenega zapletena in platforme pogosto zanikajo vlogo delodajalca. V Evropi se je v preteklih letih pojavilo veliko novih predpisov; obenem pa so nekatera glavna vprašanja o urejanju platform v ekonomiji delitve še vedno v veliki meri nerešena.

Najprej je težko določiti, kateri predpisi določene države morajo veljati za platformo, njene stranke ali delavce, ker je pogosto platforma fizično v eni državi, s sedežem v drugi in ponudnikom internetnih storitev v tretji.

Poleg tega, čeprav je mogoče ugotoviti in povezati določeno platformo z določeno državo in tako postaviti pravni okvir, se lahko izkaže za problematično določitev, kateri predpisi bi morali veljati, in kateri organ bi moral biti odgovoren za nadzor platforme. To je zato, ker spletne platforme nimajo pravnega statusa. Ali naj se obravnavajo kot storitve telefonskega imenika, oglaševalskih agencij ali trgov? Ali bi jih bilo treba urediti v skladu s pravili znotraj opravljene storitve, npr. ali bi bilo treba platforme, ki zagotavljajo taksi, urejati na enak način kot druga taksi podjetja? Druga možnost bi bila obravnava spletnih platform, ki dobavljajo delo kot agencije za začasno delo ali zasebne agencije za zaposlovanje. Organi, kot so ti, so zajeti s konvencijami Mednarodne organizacije dela in številnimi različnimi nacionalnimi predpisi in evropskimi direktivami, vendar doslej ni bilo nobenih jasnih odločitev, da bi se moral ta status uporabljati. Dokler se to vprašanje ne bo odločilno rešilo, bodo spletne platforme ostale izven področja uporabe številnih zakonskih zahtev, ki veljajo za druge delodajalce.

Še ena pomembna težava, povezana z množičnim delom, je zaposlitveni status delavcev. Ali bi jih bilo treba obravnavati kot samozaposlene? Kot zaposleni pri naročniku? Ali zaposleni pri kakšnem drugem posredniku? Kar zadeva ustrezne



parametre za razmišljanje o tem vprašanju, obstajajo precejšnje razlike med platformami. Obstajajo nekateri primeri, ko se delavci lahko štejejo za resnično samozaposlene, če se uporabljajo nacionalni predpisi. Vendar pa obstaja veliko skupnih praks, ki bi lahko nasprotovale takemu pogledu. V nekaterih primerih plačilo določi platforma, ki lahko tudi izvede ocene posameznikov, določi tudi termin za nalogo, kar kaže, da imajo delavci omejeno avtonomijo. Poleg tega platforme pogosto postavljajo pogoje, kot so zahteve za vse finančne transakcije, ki se obdelujejo prek spletne strani, in klavzule o zadovoljstvu, ki upravičujejo zavrnitev nezadovoljivega dela brez utemeljitve. Takšni pogoji nakazujejo raven nadzora, ki presega zgolj posredništvo med dvema neodvisnima stranema, ki delujejo samostojno (kot bi zahteval samozaposlen status). Po drugi strani pa veljajo številni pogoji, ki otežujejo, da se množični delavci štejejo za zaposlene, vključno z dejstvom, da lahko delajo na več platformah in imajo svojo opremo. Ker je zaposlitveni status pomemben status za dostop do drugih pravic, bi bile jasne odločitve o zaposlitvenem statusu pomembne za določitev razpoložljivosti drugih pravic v določenih nacionalnih kontekstih.

Medtem, ko do zdaj ni zakonodaje EU o spletnih platformah, je v zadnjih letih na nacionalni ravni prišlo do številnih pobud za zakonito reševanje izzivov, ki jih povzročata nastanek spletnih platform, ki ponujajo različne vrste storitev. To se odraža tudi v predlogih partnerjev našega projekta, ki kažejo različne nacionalne pristope. Medtem ko je bil v **Grčiji** v času raziskovanja pripravljen splošni zakon o ekonomiji delitve, ki je bil v času raziskave v razpravi v Parlamentu, so bili pravni odzivi v drugih državah bolj specifični, ki so včasih bolj dejavni od zakonodajalcev: v **Bolgariji** je prišlo do razsodbe proti družbi Uber, katere namen je bil prepovedati prometni trg, ki pa se zdi, da ni popolnoma učinkovit, ker je družba Uber še vedno prisotna na bolgarskem trgu. Tudi v **Španiji** je bila sodba o prepovedi Uberja, ki še vedno čaka na nadaljnjo obdelavo na evropski ravni. Podobna sodba bi lahko doletela tudi platformo BlaBlaCar. Kar zadeva Airbnb, velja različna lokalna zakonodaja po mestih, kot sta Madrid in Barcelona, v postopku oblikovanja zakona, ki jasno določa pogoje, pod katerimi lahko Airbnb deluje v posameznem mestu. Podoben proces poteka tudi v prestolnici **Avstrije** na Dunaju. V **Sloveniji** so bile protesti proti uporabi prometnih platform v zvezi z zdravstvenim



zavarovanjem in morebitnimi elementi črne ekonomije. Podrobnosti o tem, kako se omenjene pravne pobude obravnavajo pa niso na voljo.

# Pravni koraki za samozaposlitev v vsaki državi

## Slovenia

Ob odločitvi za odprtje svojega podjetja, so koraki, ki jih je potrebno opraviti za ustanovitev s.p. dokaj preprosti, saj lahko bodoči samostojni podjetnik postopek opravi sam alipreko VEM točke.

Ustanovitev s.p. v treh korakih:

1. Prijava v poslovni register (AJPES)
2. Prijava v davčni register (FURS)
3. Prijava v sistem socialnega zavarovanja (ZZZS)

### 1 . Prijava v poslovni register (AJPES)

Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve (AJPES) vpiše samostojnega podjetnika (s.p.) v Poslovni register Slovenije.

Kaj samostojni podjetnik potrebuje za vpis v Poslovni register?

- Podatke: ime in priimek, EMŠO, davčna številka, prebivališče,
- firmo podjetnika: ime in priimek podjetnika ter dodatne sestavine, označba s.p., dejavnost),
- skrajšano firmo (vsaj ime in priimek samostojnega podjetnika in označba s.p.),
- poslovni naslov in overjeno izjavo lastnika objekta, kjer bo poslovni naslov, če podjetnik ni sam lastnik objekta oziroma, če tega ne more pridobiti, je rešitev virtualna pisarna,
- potrebno je razmisliti o dejavnostih podjetnika po Standardni klasifikaciji dejavnosti (SKD).

### 2. Prijava na FURS

Samostojni podjetnik lahko že hkrati z oddajo predloga za vpis v Poslovni register odda prijavo za vpis v davčni register na Točki VEM. Če pa tega ne stori, pa mora v osmih dneh po vpisu v Poslovni register Slovenije sporočiti finančnemu uradu – upošteva svojo organiziranost – naslednje podatke:

- davčno številko in osebno ime,



- firmo in skrajšano firmo,
- osebo, ki vodi poslovne knjige,
- podatke o poslovnih enotah doma in v tujini,
- morebitne številke poslovnih računov v tujini in podatke o morebitnih kapitalskih naložbah doma in v tujini,
- info o povezanih osebah,
- način ugotavljanja davčne osnove – po normiranih ali po dejanskih odhodkih,
- višino prihodkov in višino odhodkov zaradi določitve višine akontacije dohodnine.

### 3. Prijava na ZZZS

Samostojni podjetnik se lahko prijavi v socialna zavarovanja z oddajo ustreznega M-obrazca (M1 za navadni s.p., M12 za popoldanski s.p.). Obrazec je možno oddati sočasno z ustanovitvijo s.p. na Točki VEM, sicer pa najkasneje v 8 dneh od vpisa v poslovni register, kar lahko stori s.p. sam preko portala e-VEM (evem.gov.si).

#### **e-VEM**

Ustanovitev s.p. ter spremembe podatkov glede podjetja lahko kadarkoli opravite preko spletnega portala e-VEM. Za dostop do sistema potrebujete digitalno kvalificirano potrdilo. Storitve portala e-VEM so brezplačne in jih lahko uporabljajo vsi uporabniki, ki imajo v spletnem brskalniku nameščeno eno izmed kvalificiranih digitalnih potrdil za preverjanje identitete in elektronsko podpisovanje dokumentov overiteljev SIGOV-CA ali SIGEN-CA (za fizične osebe ali za zaposlene pri pravnih osebah), POŠTA®CA, AC-NLB, HALCOM CA FO ali HALCOM CA PO 2. Prijavo na FURS lahko opravite prek sistema eDAVKI, prijavo na ZZZS pa se lahko prav tako oddate prek sistema e-VEM.

Lahko se odpravite na katero izmed točk VEM (Vse na Enem Mestu) in tam opravite celotno prijavo s pomočjo referenta, v treh korakih. V tem primeru potrebujete osebni dokument ter davčno številko, vnaprej pa je dobro premisliti o zgornjih korakih.

## Študijski primeri

<http://www.independent.co.uk/travel/news-and-advice/uber-ban-countries-where-world-taxi-app-europe-taxi-us-states-china-asia-legal-a7707436.html>

<https://www.airbnb.at/help/article/376/what-legal-and-regulatory-issues-should-i-consider-before-hosting-on-airbnb>

[https://elpais.com/economia/2017/12/01/actualidad/1512138487\\_606849.html](https://elpais.com/economia/2017/12/01/actualidad/1512138487_606849.html)

[https://elpais.com/economia/2017/12/16/actualidad/1513450698\\_104616.html](https://elpais.com/economia/2017/12/16/actualidad/1513450698_104616.html)

Slovenia:

[http://www.epf.um.si/fileadmin/user\\_upload/Knjiznica/Ekonomija\\_delitve.pdf](http://www.epf.um.si/fileadmin/user_upload/Knjiznica/Ekonomija_delitve.pdf)



## Video

### **Deliveroo Deception - Misleading Contracts & Worker Rights**

<https://www.youtube.com/watch?v=AAVylgJemvA>

### **Deliveroo Experiences. Spain**

[http://www.lasexta.com/programas/el-intermedio/gonzo/laura-denuncia-la-precariedad-de-los-repartidores-de-deliveroo-si-tienes-un-accidente-se-desentienden\\_201706275952bedc0cf26ceeda38955b.html](http://www.lasexta.com/programas/el-intermedio/gonzo/laura-denuncia-la-precariedad-de-los-repartidores-de-deliveroo-si-tienes-un-accidente-se-desentienden_201706275952bedc0cf26ceeda38955b.html)



## Dodatno branje

*Huws, U & S. Joyce, 2016 'The economic and social situation of crowd workers and their legal status in Europe', International Labor Brief.*

[http://ec.europa.eu/growth/single-market/services/collaborative-economy\\_en](http://ec.europa.eu/growth/single-market/services/collaborative-economy_en)

<https://www.euractiv.com/sections/sharing-economy/>

<https://epthinktank.eu/2017/05/12/the-collaborative-economy-whats-at-stake/>



Επιμελητήριο Αρκαδίας



COORDINA Organización de Empresas y Recursos Humanos, S.L.



CPU - Gospodarska zbornica Slovenije Center za poslovno usposabljanje



FORBA - Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt



RCCI - Ruse Chamber of Commerce and Industry



Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Valencia

