

IZAZOVI DIGITALIZACIJE PROCESA RADA – UPOREDNA ISKUSTVA U UGROŽAVANJU I ZAŠTITI OSNOVNIH PRAVA RADNIKA**

Apstrakt

Razvoj savremenog radnog prava uslovljen je izmenama koje se nužno dešavaju u procesima rada. Nove tehnologije se uvode praktično konstantno, čineći određena prava (i obaveze) radnika aktuelnijim i nezaobilaznim – kao što je pravo na stručno usavršavanje i prilagođavanje novim tehnološkim rešenjima. Takav razvoj podrazumeva određene olakšice radnicima. Međutim, digitalizacija procesa rada donosi i izazove za očuvanje osnovnih prava po osnovu rada, koji se svode na korišćenje savremenih tehnologija za nametanje uslova rada koji su ispod međunarodno dostignutih standarda, a neretko i ispod nacionalnih minimalnih standarda postavljenih zakonom o radu.

Postoje dve vrste tih izazova. Jedna se odnosi na radnike koji obavljaju poslove u klasičnim zanimanjima, koji su pod uticajem digitalizacije procesa rada pre svega zbog ustanovljenih novih pravila prilikom ostvarivanja određenih prava koja im pripadaju, odnosno zbog modifikacija izvršenja pojedinačnih zadataka u radnom procesu. Druga vrsta radnika su takozvani digitalni radnici, koji potpuno zavise od informaciono-komunikacionih tehnologija prilikom obavljanja rada. Klasičan primer tih radnika su takozvani platformski radnici.

U radu se istražuju obe kategorije radnika, uz praćenje nekih osnovnih trendova u uporednim zakonodavstvima i sudskoj praksi, i relevantni stavovi autora koji se bave pitanjima digitalizacije rada. Obradeno je nekoliko evropskih zemalja, dok je Srbija pomenuta pre svega u kontekstu upoređivanja stanja zanodavstva i percepcije postojanja kršenja prava radnika.

Ključne reči: digitalizacija rada, radni algoritmi, radni odnos, međunarodni standardi dostojanstvenog rada, platformski rad.

1. Uvodna razmatranja

Tehnološki pomoci koji su karakteristični za kompjuterizaciju i robotizaciju procesa rada proizveli su značajne novine u procesu rada. S jedne strane, to

* Naučni saradnik u Institutu za uporedno pravo u Beogradu, m.reljanovic@iup.rs, ORCID 0000-0001-6379-7545

** Rad je nastao kao rezultat naučnoistraživačkog rada Instituta za uporedno pravo koji finansira Ministarstvo nauke, tehnološkog razvoja i inovacija Republike Srbije prema Ugovoru o realizaciji i finansiranju naučnoistraživačkog rada NIO u 2023. godini (evidencioni broj: 451-03-47/2023-01/200049 od 3. 2. 2023).

podrazumeva stvaranje i razvoj „globalnog tržišta rada”, u kojem fizička razdvojenost poslodavca od radnika više nije relevantna, baš kao ni razlike u pravnim sistemima u kojima funkcionišu dve strane.¹ Nove tehnologije se uvode praktično konstantno, čineći raspravu o određenim pravima (i obavezama) radnika, kao što je pravo na stručno usavršavanje i prilagođavanje novim tehnološkim rešenjima, aktuelnom i nezaobilaznom. To se ne odnosi samo na proizvodne delatnosti već, naprotiv, prožima celu privredu i redefiniše odnos prema radnicima. Takav razvoj podrazumeva određene olakšice u procesu rada – radnici su mnogo produktivniji sa manjim brojem radnih časova, poslovi koje obavljaju su fizički i intelektualno manje zahtevni i zamorni, a bezbednost na radu se uvećava. Digitalizacija procesa rada donosi, međutim, i izazove u očuvanju osnovnih prava po osnovu rada. Ovde se ne misli samo na sveprisutan strah zamene radnika mašinama (robotizacija rada) već pre svega na proces koji su pojedini autori nazvali „hakovanjem radnog prava”², koji se svodi na korišćenje savremenih tehnologija za nametanje uslova rada koji su ispod međunarodno dostignutih standarda, a neretko i ispod nacionalnih minimalnih standarda postavljenih zakonom o radu. U tom smislu nove tehnologije ne uzrokuju same po sebi takve negativne pomake – one su samo (zlo)upotrebljene i dobrodošle nesavesnim poslodavcima u talasu urušavanja prava radnika koji je započeo još osamdesetih godina XX veka.

Postoje dve vrste tih izazova.

Prva se odnosi na radnike koji obavljaju poslove u klasičnim zanimanjima, koji su pod uticajem digitalizacije procesa rada pre svega zbog ustanovljenih novih pravila prilikom ostvarivanja određenih prava koja im pripadaju, odnosno zbog modifikacija izvršenja pojedinačnih zadataka u radnom procesu. Dostupnost većeg broja novih tehnologija, odnosno njihovo pojeftinjenje usled masovne proizvodnje, učinilo je da se one mogu smatrati prihvatljivim troškovima za poslodavca radi praćenja radnika, bez mnogo obzira na njegova prava na privatnost i praktično brišući do tada jasno postavljenu granicu između privatnog i poslovnog života, odnosno privatne i poslovne komunikacije. Moguća su, međutim, i ugrožavanja i kršenja njihovih prava i putem algoritama koji automatski obračunavaju radnu normu, raspored radnog vremena, zaradu i uvećanu zaradu.

Druga vrsta izazova se odnosi na takozvane *digitalne radnike*, koji potpuno zavise od informaciono-komunikacionih tehnologija prilikom obavljanja rada. Klasičan primer tih radnika su *platformski radnici*, koji predstavljaju podvrstu digitalnih radnika i koji koriste komunikaciju poslodavaca kako bi se povezali sa klijentima za koje treba da završe određene poslove, odnosno da izvrše određene

¹ U. Becker, „New Forms of social security? A comment on needs and options for reform in a national and supranational perspective”, *Labour Law and social protection in a globalized world: changing realities in selected areas of law and policy* (ur. F. Hendrichx, J. Pichrt, K. Koldinka), Alphen aan den Rijn 2018. Citirano prema: Olga Chesalina, „Social security of platform workers – transnational perspective”, rad sa konferencije *XIII European Regional Congress of the International Society for Labor and Social Security Law – Work in a Digital Era: Legal Challenges* (online), Lisabon 2–4. septembar 2020, 9.

² C. S. Alexander, E. Tippett, *The hacking of employment law*, Legal Studies Research Paper No. 2018-09, Georgia State University College of Law.

usluge. Digitalni radnici su specifični ne toliko po zanimanjima koja obavljaju – na primer, moguće je zamisliti taksi usluge ili kurirsku službu koji funkcionišu mnogo pre uvođenja informaciono-komunikacionih tehnologija (u daljem tekstu: IKT) u proces rada – već zbog toga što te tehnologije čine osnovu njihovog rada, dakle pojavljuju se ne samo kao način unapređenja procesa rada već kao osnovno sredstvo za rad bez kojeg proces rada ne bi ni bio moguć.

U radu se istražuju obe kategorije radnika, uz praćenje nekih osnovnih trendova u uporednim zakonodavstvima i sudskoj praksi, i relevantni stavovi autora koji se bave pitanjima digitalizacije rada. Obrađeno je nekoliko evropskih zemalja (Italija, Belgija, Španija) u kojima postoje aktuelne nedoumice u zakonskom uređenju novina u procesu rada, dok je Srbija pre svega pomenuta u kontekstu upoređivanja stanja zakonodavstva i percepcije postojanja kršenja prava radnika. Osnovni akcentat je ipak stavljen na digitalne radnike, budući da su oni u specifičnom položaju koji se može okarakterisati kao podnormiran u određenim državama, dok se u nekim namerno vrši raskid između klasičnih pravila radnog prava i njihovog radnopravnog položaja, sa ciljem otežanja vršenja većine prava po osnovu rada, odnosno u krajnjem cilju pojeftinjenja njihovog rada i lakše radne eksploatacije.

U radu su primenjeni uporednopravni i normativni metod i analiza sudske prakse. Osnovna hipoteza koja se postavlja oličena je u dilemi da li se zbog digitalizacije rada nužno mora redefinisati sadržina radnog odnosa i da li se radno pravo mora prilagoditi faktičkoj situaciji koju diktira razvoj tehnologija koje se upotrebljavaju u procesu rada. Da bi se dao objektivian i sveobuhvatan odgovor na to pitanje, posmatraju se države u kojima je najnovija sudska praksa ostavila značajan trag na (ne)primenu klasičnih instituta radnog prava, a u nekima od njih (Španija, Italija) dovela i do izmena u zakonodavnom okviru regulisanja pojedinih vrsta digitalnih radnika (pre svega platformskih radnika). Evropski okvir delovanja digitalnih radnika, oličen pre svega u relativno novoj Direktivi o transparentnim i predvidljivim uslovima rada³ neće biti posebno obrađen, jer je već bio tema prethodnih povezanih istraživanja.⁴ Ipak, nadnacionalna rešenja Evropske unije i međunarodni standardi postavljeni od Međunarodne organizacije rada u svakom trenutku se tretiraju kao relevantni i uzeti su u obzir u kritičkom osvrtu na normativni i faktički položaj digitalnih radnika.

2. Osnovni problemi u primeni IKT u procesu rada

Postoje različiti aspekti procesa rada u kojima se primena IKT pokazuje kao kontroverzna i potencijalno nezakonita. Većina faktora koji na to utiču odnosi se na kršenje prava na privatnost radnika, koje postoji i na radnom mestu, odnosno

³ Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union, *OJ L* 186, 11. jul 2019, 105–121.

⁴ Vid. Mario Reljanović, Jovana Misailović, „Radnopravni položaj digitalnih radnika – iskustva evropskih zemalja”, *Strani pravni život* 3/2021, 407–432.

tokom procesa rada bez obzira na to gde se on obavlja. Neki drugi aspekti, međutim, ukazuju na kršenje osnovnih prava na radu i u vezi sa radom, kao što je pravo na ograničeno radno vreme. Iako regulisanje digitalnog rada, odnosno specifičnog položaja digitalnih radnika, nije uobičajeno u evropskim nacionalnim sistemima radnog prava⁵, u pojedinim državama postoje norme koje su usmerene ka tim problemima, dok su se u drugim državama razvili jasni mehanizmi shodne primene opštih pravila na nove situacije, sve sa ciljem zaštite radnika od ugrožavanja bilo kojeg prava koje prema zakonu inače može da ostvari – iz oblasti rada, ali i šire.

Kada je reč o poštovanju radnog vremena i evidenciji o radnom vremenu, evropski standardi zaštita podataka o ličnosti i zaštite privatnosti dovoljno su razrađeni i striktni da se mogu izbeći situacije prekomernog nadzora nad procesom rada – naročito u uslovima rada od kuće. Najzastupljenije je rešenje da je radnik sam dužan da vodi evidenciju o radnim satima, a da se od poslodavca očekuje da za tako nešto stvori preduslove i uputi radnika u njegove obaveze tim povodom. Međutim, samo devet država Evropske unije propisalo je specifične odredbe o evidenciji radnih sati digitalnih radnika (Austrija, Bugarska, Hrvatska, Danska, Litvanija, Malta, Rumunija, Slovenija i Španija), dok se u Danskoj to pitanje reguliše međusektorskim kolektivnim ugovorom.⁶ U drugim državama ne postoje specifična pravila, iako je sasvim jasno da digitalni radnici neće moći uvek da se uklope u režim evidencije radnog vremena koji poslodavac uredi za radnike koji rade na svojim radnim mestima u prostorijama poslodavca. Ni u državama koje su prepoznale potrebu za uvođenjem posebnih pravila nisu sva rešenja jednoobrazna ni zadovoljavajuća. Tako se, na primer, u Španiji poslodavcu ostavlja mogućnost da uredi način kontrolisanja radnog vremena digitalnog radnika, što u praksi može dovesti do prekomernog nadzora i kršenja prava na privatnost.⁷

Fleksibilnost radnog vremena u pojedinim režimima rada digitalnih radnika neće se uvek pokazati kao prednost. Naprotiv, mnoge studije pokazuju da digitalni radnici, naročito oni koji rade van prostorija poslodavca (od kuće ili na daljinu), imaju duže radno vreme nego njihove kolege koje radno vreme provode kod poslodavca. To je, na primer, slučaj sa digitalnim radnicima u Belgiji, koji imaju prosečno radno vreme duže za dva radna časa, i u Španiji, gde značajno veći procenat digitalnih radnika radi prekovremeno (24% onih koji rade od kuće i 33% onih koji rade na daljinu), u poređenju sa ostalim radnicima (19% na nacionalnom nivou). Istovremeno, čak 60% digitalnih radnika samostalno preraspodeljuje svoj rad i van radnog vremena (u vreme određeno za odmor) da bi ispunilo zadatak radnu normu.⁸ Taj problem se naziva „paradoks autonomije” (eng.

⁵ M. L. Parra, A. Camargo, „Teleworking and Labor Conditions – Conclusions”, *IUS Labor* 2/2017, 4. U Srbiji je radu van prostorija poslodavca posvećen samo jedan član Zakona o radu, što nije dovoljno da se regulišu sva potencijalna pitanja i uredi u celini režim rada od kuće i rada na daljinu.

⁶ O. V. Llave, T. Weber, *Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements*, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Eurofound, Luxembourg 2020, 29.

⁷ *Ibid.*

⁸ L. Gschwind, O. Vargas, „Telework and its effects in Europe”, *Telework in the 21st Century* (ed. J. C. Messenger), 2019, 48 i 53 (36–75).

autonomy paradox)⁹ i posledica je većeg stepena autonomije u radu zbog koje većina digitalnih radnika preferira taj model rada, ali on u određenim slučajevima može dovesti do preteranog radnog angažovanja i poremećaja ne samo u trajanju radnog vremena već i u balansu između privatnih i poslovnih obaveza. Paradoks autonomije se ne javlja samo zbog toga što radnik loše organizuje radno vreme već je, naprotiv, podjednako učestao kao posledica pogrešnog utvrđivanja radne norme digitalnog radnika, odnosno previsoko postavljenih standarda efikasnosti rada (jer je radnik koji radi od kuće „uvek dostupan” i – u percepciji poslodavca – njegova volja da radi ne zavisi od zvaničnog radnog vremena poslodavca). S druge strane, pojedini autori ukazuju na drugu vrstu dileme koja se potencijalno može postaviti pred radnika koji radi od kuće – da bira između striktnog radnog vremena u kojem je poslodavac (previše) angažovan u posmatranju njegove privatnosti ili da izabere fleksibilno radno vreme koje će podrazumevati stalnu dostupnost i nemogućnost usklađivanja porodičnih i profesionalnih dužnosti.¹⁰ I pored očiglednih izazova, retko koje zakonodavstvo prepoznaje potrebu da posebno uredi radno vreme digitalnih radnika. Italijansko zakonodavstvo, na primer, izričito isključuje mogućnost rada klasičnih digitalnih radnika nedeljom i noću i prekovremeni rad.¹¹ Međutim, sve veći broj zemalja usvaja u svoja nacionalna radna zakonodavstva takozvano „pravo na isključenje” (eng. *right to be disconnected*), odnosno pravo da radnik ne odgovara na mejlove, poruke i druga sredstva komunikacije koje poslodavac upućuje van propisanog radnog vremena. To mlado pravo, može se reći i najmlađe pravo po osnovu rada, pojavilo se u Francuskoj 2016. godine.¹² U međuvremenu je prihvaćeno i u drugim državama Evrope¹³, pre svega kao odgovor na nešto što pojedini autori slikovito nazivaju „provalom (poslodavca) u dom (radnika)” (eng. *home invasion*)¹⁴, to jest zloupotrebom digitalnih sredstava

⁹ M. S. Lodovici *et al.*, *The impact of teleworking and digital work on workers and society*, European Parliament, Luksemburg 2021, 39; O. V. Llave, I. Mandl, T. Weber, M. Wilkens, *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Eurofound, Luxembourg 2020, 25.

¹⁰ M. Volonciu, M. Tichindelean, „Aspects regarding the role of digital work in reconciling professional life with private life”, *XIII European Regional Congress of the International Society for Labor and Social Security Law – Work in a Digital Era: Legal Challenges*, 5–6.

¹¹ Para, Camargo, 7.

¹² Član L2242-8 Zakonika o radu Francuske izmenjen Zakonom br. 2016-1088 od 8. avgusta 2016, član 55 (V).

¹³ U Španiji to pravo postoji nakon zakonskih izmena iz decembra 2018. godine, ali se ostvaruje kolektivnim pregovaranjem (s tim što poslodavac mora uvažiti inicijativu radnika da se to pitanje reguliše i doneti unutrašnje akte kojima ga uređuje ako izostane njegovo uređenje kolektivnim ugovorom), dok je u Belgiji iste godine uvedena identična mogućnost (ne i pravo) njegovog aktiviranja u sektorskim i pojedinačnim kolektivnim ugovorima. U Belgiji i Francuskoj poslodavci dakle moraju pregovarati o tom pitanju ali, ukoliko se sporazum ne postigne, nemaju zakonsku obavezu (za razliku od situacije u Španiji) da pitanje prava na isključenje regulišu jednostranim aktom. U Italiji to pravo postoji samo posredno i samo u odnosu na takozvane „pametne radnike” (eng. *smart workers*) koji se nalaze u fleksibilnom obliku radnog angažovanja. Takođe, ne postoji obaveza kolektivnog pregovaranja kako bi se pravo na isključenje regulisalo kolektivnim ugovorom. Izvori: O. V. Llave, T. Weber, 17; O. V. Llave, T. Weber, M. Avogaro, *Right to disconnect in the 27 EU Member States*, Eurofound 2020, 41–44. Kritiku belgijskog rešenja videti u: F. Kefer, „The right to disconnect: a response to one of the challenges raised by the digital transition? European and Belgian perspectives”, *XIII European Regional Congress of the International Society for Labor and Social Security Law – Work in a Digital Era: Legal Challenges*.

¹⁴ F. Kefer, 1.

komunikacije od poslodavca koji podrazumeva da su radnici dostupni i u vreme za njihov odmor i obavljanje porodičnih dužnosti.

Sa radom van prostorija poslodavca neraskidivo je povezano i ovlašćenje poslodavca da prati proces rada na daljinu. To pitanje je sve aktuelnije u Evropskoj uniji, naročito nakon što je pandemija kovida 19 dovela do masovnog prelaska na rad od kuće širom sveta, pa i u evropskim državama. Utisak je da, dok se ne bude usvojila direktiva koja bi se eksplicitno bavila pravom na privatnost radnika, države uglavnom neće imati posebna pravila kojima bi se detaljnije razradilo ovlašćenje poslodavca da prati proces rada digitalnih radnika. Ono svakako postoji, i to je nesumnjivo, ali se većina nacionalnih zakonodavstava ograničava da mu suprotstavi samo klasična prava koja pripadaju svakome: pravo na privatnost i pravo na zaštitu podataka o ličnosti, na dajući (potreban) kontekst očuvanja i ostvarivanja tih prava u procesu rada, odnosno na radnom mestu. I dok je praksa do sada dala najveći broj rešenja za rad na radnom mestu u prostorijama poslodavaca, rad van prostorija poslodavaca – a naročito rad kod kuće – ostao je nedovoljno istražena i podnormirana teritorija. Opšta pravila se naravno uvek mogu tumačiti tako da se njihov domet pretpostavi i u ovim okolnostima. Na primer, italijanski Zakon o radu sadrži izričitu odredbu da poslodavac može nadzirati radnika audio-vizuelnim sredstvima samo kada to nameće proces rada, radi zaštite radnika i radi zaštite imovine poslodavca.¹⁵ Budući da drugi i treći razlog očigledno neće biti relevantni za rad od kuće, osim u nekim izuzetnim okolnostima, čini se da je ta norma upotrebljiva. Ali ako se razmatraju nepreciznost i mogućnost izuzetno ekstenzivnog tumačenja prvog razloga, neminovno se zaključuje da će svaki poslodavac – ukoliko želi da zloupotrebi svoj položaj – naći neki formalan razlog kojim će opravdati prekomeran nadzor nad radnikom. Iako su, dakle, principi očuvanja prava na privatnost radnika i zaštite njegovih podataka isti kao i u klasičnom procesu rada, detalji uređenja njihove zaštite moraju biti drugačije postavljeni, a najčešće to nije slučaj. Kao i uvek u takvim situacijama, poslodavci imaju faktičku prednost tako da su se za kratko vreme razvili mnogi modaliteti praćenja radnika na daljinu, od kojih bi neki verovatno teško prošli testove usaglašenosti sa očuvanjem prava na privatnost radnika. Zbog toga ne čudi zaključak da sve sofisticiraniji uređaji za praćenje i monitoring radnika imaju sve više uticaja na ograničavanje i kršenje njihovog prava na privatnost, ali i prava na jednak tretman. Ovo potonje proističe iz činjenice da je ta vrsta radnika izložena značajno većem stepenu nadzora od kolega koji se nalaze u prostorijama poslodavca, takvom koji po pravilu daleko prevazilazi realne potrebe nadzora. Na taj način se po pravilu sakupljaju i podaci koji nisu direktno relevantni za stručnost i kvalitet obavljanja posla, koji mogu biti zloupotrebljeni u daljem postupanju poslodavaca.¹⁶

¹⁵ Zakon o radu Italije, čl. 4. To rešenje je inače kasnije dopunjeno i izmenjeno, tako da odgovara savremenim standardima. Citirano prema: S. Dona, „The employer power of control on digital labour platforms and Privacy rules”, *XIII European Regional Congress of the International Society for Labor and Social Security Law – Work in a Digital Era: Legal Challenges*, 3.

¹⁶ M. S. Lodovici *et al.*, 56–57.

Nezakonita praksa poslodavaca u Srbiji do sada je dovela do objavljivanja brojnih stavova i mišljenja poverenika za informacije od javnog značaja i zaštitu podataka o ličnosti.¹⁷ Faktičko stanje u primeni opštih pravila na režim rada od kuće ukazuje na to da su i sami poslodavci u nedoumici gde se nalaze granice njihovih ovlašćenja u nadzoru radnika koji rade od kuće i da se primenjuje čitava paleta različitih mehanizama, od kojih su neki sasvim prihvatljivi (na primer, dnevni i nedeljni izveštaji zaposlenih), dok su neki apsolutno neprihvatljivi (na primer, video-nadzor koji je primenjen u čak 11% slučajeva prema svedočenjima samih poslodavaca).¹⁸

3. Mehaničko upravljanje procesom rada – radni algoritmi

Uvođenje oblika takozvane veštačke inteligencije u proces rada smatrano je, ne tako davno, budućnošću rada. Potpuna automatizacija procesa donošenja određenih odluka o organizaciji rada i realizaciji pojedinih aspekata radnog procesa poverena je računarima koji upotrebljavaju određene algoritme. „Algoritam je... uputstvo kako rešiti neki zadatak ili problem. ...Algoritam u stvari sadrži niz instrukcija koje računar određenim redosledom treba da izvrši. ...Algoritamski sistem donošenja odluka može se definisati kao računarski proces, uključujući onaj koji je izveden iz mašinskog učenja, statistike ili druge obrade podataka ili druge tehnike veštačke inteligencije, koji sam donosi odluke ili podržava ljudsko donošenje odluka. ...Algoritamska odluka je rezultat, nalaz ili ishod te procedure.”¹⁹

Proces odluka u kojem se potpuno eliminiše ljudski faktor odlučivanja (ako zanemarimo činjenicu da je čovek napisao algoritam koji mašina primenjuje) može da utiče na povećanje efikasnosti rada i kvalitetnije upravljanje procesom rada. Međutim, upravo iz tog razloga – ljudska komponenta je uklonjena iz procedure donošenja odluke – algoritamsko upravljanje procesom rada naišlo je na opravdane kritike i na rezultate odlučivanja koji su ponekad potpuno suprotni pravima koje radnici ostvaruju na radu i povodom rada.²⁰ S jedne strane, mašina koja odlučuje „ne vidi” one faktore za koje nije programirana da vidi, odnosno kalkuliše prilikom donošenja odluke. Kako navodi Lidia Gil Otero, algoritam je programiran na optimalne parametre procesa rada i svako ko ih ne ispunjava pokazaće se kao nedovoljno sposoban kada odlučuje mašina.²¹

¹⁷ Vid. N. Ružić, Zaštita podataka o ličnosti u oblasti radnih odnosa Stavovi i mišljenja Poverenika, publikacija broj 3 Zaštita podataka o ličnosti u oblasti radnih odnosa, Beograd 2018; M. Reljanović, „Zaštita podataka o ličnosti u radnom odnosu”, *Zaštita podataka o ličnosti u Srbiji* (ur. D. Prlja, S. Andonović), Beograd 2020, 61–92.

¹⁸ Istovremeno, 18% poslodavaca je imalo nedoumice oko toga da li mere koje su primenili podrazumevaju kršenje prava na privatnost zaposlenih. Izvor: B. Anđelković, T. Jakobi, *Svevideće oko – kako je rad na daljinu tokom kovida-19 otvorio vrata za sveprisutnost poslodavaca u životu radnika*, Beograd 2022, 18 i 25.

¹⁹ D. Prlja, G. Gasmī, V. Korać, *Ljudska prava i veštačka inteligencija*, Beograd 2022, 84.

²⁰ S. O'Connor, When your boss is an algorithm, *Financial Times*, 8. septembar 2016, <https://www.ft.com/content/88fd58e-754f-11e6-b60a-de4532d5ea35>, 14. avgust 2022.

²¹ L. Gil Otero, „The interpretation of the Spanish concept of working under the direction and in the employ of another: new perspectives for digital platforms?”, *XIII European Regional Congress of the International Society for Labor and Social Security Law – Work in a Digital Era: Legal Challenges*, 10.

Takva optimizacija rada u prvi plan stavlja ekonomske parametre, a ne poštovanje prava radnika.²² Na primer, dostavljanje hrane se svodi samo na to da se zadatak izvrši u što kraćem roku korišćenjem dostupnih dostavljača – zakonsko pravo dostavljača na pauzu u toku dnevnog rada nije element koji bi za algoritam bio relevantan prilikom odlučivanja i njegovo odbijanje da preuzme porudžbinu jer želi da iskoristi svoje pravo bio bi zabeležen kao negativna ocena koja bi dalje uticala na njegovo plaćanje, buduće radne zadatke, pa čak i radnopravni status. Takođe, životne okolnosti koje se dešavaju u procesu rada uvek su inventivnije od programa kojim je uređeno odlučivanje, pa će se tako pojaviti objektivne teškoće na koje radnik ne može da utiče, a koje će učiniti njegov proces rada (koji diktira mašina putem algoritma) nemogućim ili makar veoma teškim.²³ Osim toga, algoritam prema kojem mašina funkcioniše podacima hrani čovek. Ako tako tvorca algoritma želi, mašina će diskriminisati ljude pri zapošljavanju ili na radu – i takvih primera ima sve više.²⁴ S druge strane, tempo rada koji algoritam nameće može biti nehuman i protivan merama bezbednosti na radu. Robotizacija, o kojoj se dosta govori poslednjih decenija kao o procesu koji može da ugrozi radna mesta miliona radnika, neće naći svoje mesto u mnogim delatnostima sve dok je rad ljudskih bića jeftiniji. Otuda se robotizacija u smislu uvođenja mašina koje obavljaju u potpunosti proces rada u repetitivnim proizvodnim procesima zamjenjuje „robotizovanim radnicima”, koji poput robota – ali jeftinije – mehanički obavljaju proces rada do krajnjih granica iscrpljenosti (navodi se primer kompanije *Amazon*). Problem sa takvim pristupom jeste naravno činjenica da se na ovaj način krše njihova prava na radu a uslovi rada čine izuzetno otežanim, čak i nemogućim.²⁵

Svi ti problemi su doveli do kritike takve vrste (zlo)upotrebe algoritama u procesu rada. Međutim, dosta dugo se čekalo do prve sudske odluke kojom je

²² A. Gines i Fabrellas, „Algorithms as subordination – the role of technology in classifying workers in the platform economy”, *XIII European Regional Congress of the International Society for Labor and Social Security Law – Work in a Digital Era: Legal Challenges*, 2.

²³ Banalan primer koji često navode dostavljači hrane je da algoritam koji određuje koliko im je vremena potrebno da dođu do korisnika i isporuče obrok ne uzima u obzir doba dana, odnosno intenzitet saobraćaja, kao ni vremenske prilike, radove na putu, već isključivo prevozno sredstvo koje koriste i dužinu najkraće rute do cilja. Dostavljači u „očima mašine” koja im na takav način uređuje proces rada dobijaju negativne ocene zbog zakašnjenja iako ciljno vreme koje je inicijalno postavljeno nijednog trenutka nije bilo realno ni ostvarivo. Slični primeri se vezuju za kompaniju *Amazon* i za brzinu obrade paketa, gde algoritam ne samo da nije uračunao mikropauze u radu, već ni bilo koji pokret radnika koji nije u funkciji sprovođenja radnog zadatka – prema tome, radnik koji zastane da obriše traku kojom prolaze paketi već je u zaostatku od nekoliko desetina sekundi koje ne može da nadoknadi u daljem procesu rada jer algoritam ne predviđa da neki od paketa može, na primer, da propusti tečnost i zaprlja radnu sredinu (videti među mnogobrojnim istraživanjima o eksploataciji radnika u *Amazonu*, na primer: ‘I’m not a robot’: Amazon workers condemn unsafe, grueling conditions at warehouse, <https://www.theguardian.com/technology/2020/feb/05/amazon-workers-protest-unsafe-grueling-conditions-warehouse>, 14. avgust 2022; I Worked at an Amazon Fulfillment Center; They Treat Workers Like Robots, <https://time.com/5629233/amazon-warehouse-employee-treatment-robots/>, 14. avgust 2022).

²⁴ J. Dastin, Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women, <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight-idUSKCN1MK08G>, 14. avgust 2022.

²⁵ L. Nurski, Algorithmic management is the past, not the future of work, <https://www.bruegel.org/blog-post/algorithmic-management-past-not-future-work>, 14. avgust 2022.

potvrđeno da poslodavci uvođenjem algoritama ne mogu da zaobiđu primenu nekih osnovnih pravila radnog prava. Ta presuda doneta je u Španiji, a njen značaj je ograničen ali je dovoljno važan da ukaže na pravac kojim će države (ako ne zakonodavstvom, a onda bar sudskom zaštitom) štiti radnike u budućnosti.²⁶

Presuda Vrhovnog suda Španije 805/2020 doneta je 25. septembra 2020. godine.²⁷ Vrhovni sud je u poslednjoj instanci presudio u radnom sporu koji je protiv platforme za dostavljanje hrane i robe *Glovo* pokrenuo njen bivši radnik. Prevashodni značaj odluke suda leži u činjenici da je radnicima prvi put priznato pravo na algoritamsku transparentnost.²⁸ Prema Zakonu o radu Španije, radnici imaju pravo na informisanje (član 64) koje se do tada nije protezalo na obavezu poslodavca da uputi radnike (predstavnik radnika) u programske i matematičke formule na osnovu kojih algoritam funkcioniše i donosi odluke o raspodeli poslova, uslovima rada, nagrađivanju ili sankcionisanju radnika i slično. Tom presudom je otvoren put ka izmeni zakona, tako da će digitalne platforme sindikatima morati da stave na raspolaganje algoritam ili bilo koju drugu vrstu veštačke inteligencije koja može da utiče na takve uslove, odnosno koja je usmerena na kreiranje uslova pod kojima radnici ostvaruju svoje dužnosti i prava po osnovu rada – uključujući pristup pojedinaca tim podacima, održavanje zaposlenja i novo zapošljavanje, profilisanje radnika. Iako je presuda obuhvatila jedan manji deo radnika na platformama, veoma brzo su pripremljene i usvojene zakonodavne izmene koje će omogućiti značajno širi obuhvat zaštite.²⁹ To praktično znači da se neće moći donositi odluke koje su diskriminatorne ili zasnovane na uslovima koji su nametnuti radnicima a koji su protivni njihovom radnopravnom položaju. Presudom su obuhvaćeni kako zapošljavanje i otpuštanje tako i sve faze ostvarivanja prava, ali i dužnosti (načine na koji algoritam dodeljuje neki posao i uslove

²⁶ Ta situacija će se možda drastično promeniti u korist platformskih radnika u Evropskoj uniji, ako se ostvare predviđanja da bi krajem 2022. ili početkom 2023. godine mogla biti doneta direktiva kojom bi se uređivao rad putem platformi (inicijalni tekst direktive predstavljen je u decembru 2021. godine), a kojom bi moglo ne samo trajno da se reši pitanje radnopravnog statusa tih radnika, već i da se uvedu značajna ograničenja upotrebe algoritama u platformskom radu. L. Bertuzzi, Leading MEP pushes for tight employment protection in platform workers directive, <https://www.euractiv.com/section/digital/news/leading-mep-pushes-for-tight-employment-protection-in-platform-workers-directive/>, 14. avgust 2022.

²⁷ Tekst presude dostupan je na <https://www.asnala.com/media/docs/corona/470-sentencia-repartidor-Glovo.pdf>, 14. avgust 2022.

²⁸ To je ujedno i prva presuda u Španiji kojom je nedvosmisleno utvrđeno da kuriri koji rade putem platformi imaju status zaposlenih, a ne samozaposlenih lica. O tom aspektu presude biće više reči u narednom delu analize.

²⁹ A. Aranguiz, Spain's platform workers win algorithm transparency, <https://socialeurope.eu/spains-platform-workers-win-algorithm-transparency>, 14. avgust 2022. Izmene su usvojene u vidu kraljevske uredbe u maju 2022. godine, nakon što su socijalni partneri završili konsultacije u martu iste godine (G. R. Pérez, Spain approves landmark law recognizing food-delivery riders as employees, https://english.elpais.com/economy_and_business/2021-05-12/spain-approves-landmark-law-recognizing-food-delivery-riders-as-employees.html?fbclid=IwAR0r42f37LcN5vjRy_88Av2B9ny6cAbZ-_27Ws3p5b_e_EG-JgtbPpOvokw, 14. avgust 2022), dok je nakon toga zaključen i prvi kolektivni ugovor za delatnost platformskih radnika (L. Rodríguez, First collective agreement for platform workers in Spain, <https://socialeurope.eu/first-agreement-for-platform-workers-in-spain/>, 14. avgust 2022). Sa pravom se, međutim, ukazuje na to da i dalje postoje mogućnosti da kompanije koje posluju putem platformi zaobiđu te odredbe, na primer angažovanjem radnika posredstvom agencija za privremeno zapošljavanje.

pod kojima on mora biti obavljen). Pristup radnika podacima na osnovu kojih je mašina odlučila, kao i sindikata koji imaju veće mogućnosti detaljnog analiziranja usaglašenosti algoritama sa propisima, podrazumeva da će svaka od tih odluka biti podložna preispitivanju – ako sam poslodavac ne želi da je preispita, to će učiniti sud u radnom sporu. Ukoliko je softver zaista načinjen tako da krši neko pravo radnika, neće postojati dilema da li je poslodavac odgovoran za takvo nezakonito postupanje.

Trebalo bi napomenuti i da protivljenje platformskih kompanija u Španiji, koje su imale negativan stav o takvom razvoju događaja, nije utemeljeno na validnim pravnim argumentima. Iako predstavnici tih kompanija naglašavaju da je njihov softver poslovna tajna čije će im otkrivanje stvoriti štetu u odnosu na konkurenciju³⁰, tako nešto ne može biti tačno jer je jedan od osnovnih uslova da bi neka informacija mogla biti poslovna tajna taj da se njenim prikrivanjem zapravo ne prikriva kršenje nekog propisa. Takođe, deo algoritama koji te kompanije koriste na osnovu kojeg se realizuje pravo po osnovu rada ne može biti tajna za one radnike na koje se odnosi, kao ni za sindikate. U najboljem slučaju, ako bi te kompanije dokazale svoje ekonomske interese i originalnost rešenja koje primenjuju (što je izuzetno teško zamisliti jer su rešenja uglavnom identična godinama unazad) radnici i sindikati bi i dalje imali pristup tim podacima, ali bi – u slučaju da zakluče da je sve u skladu sa propisima o ostvarivanju prava na radu i po osnovu rada – morali da se obavežu na čuvanje poslovne tajne. Tako nešto nije strano praksi država Evropske unije i kompatibilno je sa već postojećim uređenjem poslovne tajne.³¹

Jedno od osnovnih prava koje bi se novom direktivom o platformskim radnicima Evropske unije moglo uvesti u pravne sisteme država članica već krajem 2022. ili početkom 2023. godine³² jeste (prošireno) pravo na informisanje. Može se reći da je ono u velikoj meri inspirisano upravo analiziranim presudom, budući da omogućava radnicima (direktiva će se odnositi i na zaposlene i na samozaposlene platformske radnike) da se detaljno upoznaju sa načinom na koji algoritmi funkcionišu. To će im značajno olakšati da uoče da li se i gde se krše njihova osnovna prava, odnosno da li je način funkcionisanja algoritama usklađen sa pravima koja im prema propisima pripadaju. Takođe, još jedno važno pravo koje će imati jeste obavezno uvođenje „ljudskog faktora odlučivanja“, odnosno mogućnost da zatraže da odluku koju je automatizovano donela mašina primenom algoritma bez ljudskog učešća preispita poslodavac na nivou *obrazložene odluke koju donosi ljudsko biće*.³³

³⁰ G. R. Pérez.

³¹ Directive (EU) 2016/943 of the European Parliament and of the Council of 8 June 2016 on the protection of undisclosed know-how and business information (trade secrets) against their unlawful acquisition, use and disclosure, *OJ L* 157/1 od 15. juna 2016.

³² U pitanju je pretpostavljeno vreme usvajanja direktive, dok će države imati određeni period (uobičajeno dve do tri godine) da je transponuju u svoja nacionalna zakonodavstva. Kao potencijalni krajnji rok za primenu nove direktive, ukoliko bude usvojena u tempu koji planiran, predviđa se 2025. godina.

³³ Commission proposals to improve the working conditions of people working through digital labour platforms, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605, 14. avgust 2022.

S druge strane, u Srbiji praktično ne postoji interesovanje za algoritme i predvidljivost uslova rada. Sudska praksa se tim pitanjem nije do sada bavila, a mnoge kompanije koje se koriste digitalnim platformama za rad uopšte nisu prepoznate u zvaničnim politikama kao neko ko krši prava radnika.³⁴ Tako za sada ne postoje ni politička volja ni odgovarajuća inicijativa da se to pitanje razmotri na nivou normiranja dobre prakse Vrhovnog suda Španije, odnosno predstojećih rešenja na nivou Evropske unije.³⁵

4. Radni odnos i digitalni radnici – aktuelna sudska praksa

Sudske odluke protiv kompanija koje (zlo)upotrebljavaju platformske radnike više nisu novina u većem broju država-članica Evropske unije. Kao što je Evropski sud pravde ustanovio u svojim odlukama u prethodnih 15 godina³⁶, da bi se utvrdilo da li postoji radni odnos, osnovni fokus je na kvalitetu relacija koje su uspostavljene između poslodavca i radnika. Ukoliko one pretpostavljaju odnos subordinacije i druge elemente karakteristične za radni odnos, nije značajan ugovor koji je formalno zaključen između strana već se utvrđuje da li postoji radni odnos sa svim posledicama koje takvo utvrđenje sobom nosi (kao što je obaveza poslodavca da omogući niz prava radniku, ali i da naknadi štetu koju je izazvao pokušajem da prikrije postojanje radnog odnosa zaključenjem nekog drugog pravnog posla). Evropski sud pravde je u tom smislu samo nadgradio svoje ranije odluke, od kojih neke potiču još iz osamdesetih godina prošlog veka. U tom smislu je praksa tog suda značajan putokaz za nacionalne sudove – povratak osnovama, odnosno klasičnim elementima radnog odnosa, u odnosu na koje se podvode nove okolnosti rada kao što je digitalni rad.

Na tim premisama se uglavnom zasnivaju odluke sudova širom Evrope³⁷, koji po pravilu daju za pravo radnicima i utvrđuju postojanje radnog odnosa sa digitalnim radnicima (uglavnom platformskim radnicima), u situacijama kada to poslodavci pokušavaju da prikriju simulirajući neki drugi odnos – uglavnom poslovnu saradnju između dva (ravnopravna) ekonomska subjekta, koja vodi do lažne samozaposlenosti.³⁸ Ne može se međutim reći da je praksa jednoobrazna i da ne postoje lutanja i odstupanja od pojedinih parametara radnog odnosa.

Tako je u Belgiji sud doneo presudu u slučaju radnika-dostavljača protiv kompanije *Deliveroo*, koja je u mnogim detaljima protivrečna dosadašnjoj sudskoj

³⁴ Istraživanje o poštovanju prava radnika koje je sprovedla organizacija Centar za istraživanje javnih politika pokazalo je da nijedna od kompanija koje koriste platforme nije uskladila svoj proces rada ni sa aktuelnim radnim zakonodavstvom, a o nekom trendu usaglašavanja sa evropskim standardima nema ni govora. Vid. B. Anđelković, T. Jakobi, M. Kovač, S. Golušin, *Pakleni vozači – ima li dostojanstvenog rada na digitalnim platformama za dostavu i prevoz putnika u Srbiji*, Beograd 2020.

³⁵ O samoj percepciji te kategorije radnika u Srbiji će biti više reči u narednom delu analize.

³⁶ V. M. Reljanović, J. Misailović, 420–421.

³⁷ *Ibid.*, 421–422.

³⁸ O pojmu lažne samozaposlenosti vid. *Ibid.*, 418–419; M. Reljanović, „Informacione tehnologije i izazovi u reformi radnog prava”, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu* 2/2020, 770–771 (763–779).

praksi sudova širom Evrope. Uprkos činjenici da se ona odnosi samo na mali broj dostavljača koji nisu organizovani putem zadruga, sud je u tom slučaju koristio drastično drugačiju interpretaciju činjenica i odlučno odbacio neke osnovne postulate klasičnog radnog prava i načina utvrđivanja radnog odnosa. Iako se u analizama ta presuda pominje kao prva odluka o statusu platformskih radnika, o istom pitanju (ali ne u sudskom postupku) oglasila se i Administrativna komisija Belgije u januaru 2021. godine, kada je na osnovu pritužbe radnika Ubera došla do zaključka da vozači Ubera ne mogu spadati u kategoriju samozaposlenih lica.³⁹ Te okolnosti ovu presudu, koju je doneo Radnički tribunal u Belgiji 8. decembra 2021. godine, čine posebno zanimljivom za detaljniju analizu.⁴⁰

Sud je poredio radnopravni status dostavljača kurirske službe *Deliveroo* sa kriterijumima koje moraju ispuniti zaposleni na osnovu Kraljevske uredbe od 29. oktobra 2013. godine koja se odnosi na drumski saobraćaj i logistiku, a kojom je predviđeno da će se smatrati radnikom u radnom odnosu svako lice koje ispunjava bar polovinu zadatih kriterijuma o utvrđivanju radnopravnog statusa. Ta pretpostavka postojanja radnog odnosa će biti oboriva. U sudskom postupku je utvrđeno da dostavljači u konkretnom odnosu ispunjavaju šest od osam postavljenih kriterijuma: finansijski rizik poslovanja je na kompaniji, ne na dostavljaču; dostavljač nema nikakvog uticaja na politiku kompanije niti upravljanje finansijskim sredstvima kompanije, uključujući cenu svog sopstvenog rada (cenu dostavljanja određuje *Deliveroo* jednostranom odlukom); ne postoji obaveza rezultata (u smislu ispunjenja poslovnog ugovora) već obaveza sredstava (obaveza da se učestvuje u kontinuiranom procesu rada); dostavljač se ne pojavljuje kao posebna kompanija prema trećim licima; ne postoji mogućnost podugovaranja poslova za drugu kompaniju (ovde je utvrđeno da ta opcija postoji u veoma ograničenom obimu, dakle dostavljač nema potpunu slobodu podugovaranja).

Sud je, međutim, u daljoj analizi pristupio poređenju položaja dostavljača sa osnovnim uslovima kada će se smatrati da je neko lice u radnom odnosu koji su postavljeni Zakonom od 27. decembra 2006. godine. U poređenju sa tim opštim uslovima, sud je došao do nekoliko zaključaka koji značajno odudaraju od dotadašnje prakse razmatranja položaja dostavljača i platformskih radnika uopšte. Najpre, sud je procenio da je ugovorna volja poslodavca i dostavljača bila upravo da se zaključi ugovor o poslovnoj saradnji između kompanije-poslodavca i samozaposlenog lica (preduzetnika). Činjenica da samozaposleni nije mogao da utiče na sadržinu ugovora za sud nije bila značajna. Sud se uopšte nije bavio ravnopravnošću strana u tom ugovornom odnosu ni poznatom pretpostavkom da se prilikom zaključivanja ugovora o radu poslodavac mora posmatrati kao

³⁹ Odluka Administrativne komisije za radne odnose (Commission Administrative de règlement de la relation de travail), broj 20200707 od 13. januara 2021, <https://commissionrelationstravail.belgium.be/docs/dossier-187-nacebel-fr.pdf>, 14. avgust 2022.

⁴⁰ Presuda je analizirana na osnovu podataka o slučaju i presudi koji se mogu naći na sajtu advokatske kancelarije Van Olmen & Wynant: *Brussels Labour Tribunal Qualifies Deliveroo Riders as Self-Employed*, <https://www.vow.be/en/node/296>, 14. avgust 2022. Tekst presude dostupan je na https://www.tribunaux-rechtbanken.be/sites/default/files/tt_bruelles/news_files/20211208-ttfb-deliveroo.pdf, 14. avgust 2022.

faktički jača strana. Naprotiv, sud je kao argumentaciju uzeo i činjenicu da *Deliveroo* nikada nije zaključivao ugovore o radu sa svojim dostavljačima, pa je iz takve politike kontinuiteta izveo zaključak da nije ni postojala volja za takvim nečim – što je u suštini sasvim tačno kada se posmatra strana poslodavca, ali se pri tome sud uopšte ne bavi voljom druge strane ni pomenutim odnosom snaga prilikom zaključenja ugovora kojim bi svakako mogao racionalno da objasni zašto je moguće da se dostavljačima nametne ta vrsta ugovora iako oni na nju ne bi pristali u redovnim okolnostima u kojima bi pred njih bila stavljena mogućnost izbora. Dalje, sud je analizirao slobodu izbora radnog vremena dostavljača. Postoji još nekoliko veoma diskutabilnih promišljanja suda. Najpre, sud potpuno zanemaruje postojanje algoritama, iako je to jedno od ključnih pitanja organizacije rada dostavljača. Potom, činjenica da algoritmi dodeljuju radne zadatke prema blizini dostavljača restoranu, odnosno procenjenoj brzini reagovanja i dostave, za sud nema nikakvog uticaja na položaj dostavljača i njihovu navodnu slobodu obavljanja radnih zadataka. Posebno je sporna činjenica da sud procenjuje da dostavljač može odbiti povereni zadatak ne ulazeći u posledice takvog postupanja dostavljača, koje su vrlo bitne jer otkrivaju nesumnjiv odnos subordinacije budući da će takvi dostavljači uvek biti sankcionisani za propuštanje radnog zadatka – što dovoljno govori o njihovoj „slobodi” da samostalno određuju radno vreme. Sud potpuno pogrešno ocenjuje i činjenicu da dostavljači nisu u obavezi da beleže svoje radno vreme, odnosno da se prijave i odjave u određeno doba dana koje bi bilo smatrano njihovim radnim vremenom. I to je besmislen argument jer potvrđuje teške uslove rada i radnu eksploataciju dostavljača, pre nego njihovu slobodu da rade kada pozele. Takođe, nije objašnjeno kako se to dostavljači ne prijavljuju poslodavcu, kada oni to čine prijavom na sistem koji ih beleži kao slobodne za određivanje radnih zadataka. Slične zamerke se mogu uputiti i narednom argumentu koji sud ističe u korist nepostojanja radnog odnosa, naime da dostavljači mogu potpuno samostalno da organizuju svoje radno vreme i da činjenica da ih *Deliveroo* sistem prati putem GPS pozicioniranja nije presudna da bi se zaključilo suprotno. Nije, međutim, jasno kako je sud došao do tog zaključka, imajući u vidu da ni drugi elementi odnosa sa poslodavcem ne ukazuju na bilo kakvu autonomiju da dostavljač organizuje proces rada onako kako mu odgovara (kako Gil Otero to ispravno napominje, upravljanje poslovnim aktivnostima je radniku na opštem nivou od strane kompanije koja je vlasnik platforme, a izvesna sloboda da odluči kojim danima i u koje vreme je slobodan da se uključi u proces rada relativizovana je potrebama kompanije⁴¹ – i zaista se u u praksi dešavaju situacije kada kompanija suptilnim mehanizmima nagrađivanja i sankcionisanja čini slobodan izbor radnog vremena i radnih aktivnosti gotovo nemogućim, kao što je algoritamsko određivanje broja radnih sati i vremenskih intervala u kojima oni mogu da se realizuju ili faktička nemogućnost da odbije dodeljeni radni zadatak iako radnik želi da se isključi sa platforme i završi svoj radni dan). Konačno, sud je zaključio do poslodavac ne daje precizna uputstva dostavljačima za izvršavanje

⁴¹ L. Gil Otero, 6.

poslova, pa ne postoji ni izražen hijerarhijski sistem kontrole, odnosno subordinacija. Taj zaključak je verovatno – u nizu spornih – najdalje od realnosti. *Deliveroo* direktno kontroliše broj radnih zadataka, način njihovog dodeljivanja, cenu rada, način isporučivanja (putanju kretanja, vreme) koji obuhvata i geolokacijsko praćenje radnika u realnom vremenu, postoje sistem ocenjivanja dostavljača i sistem sankcionisanja ukoliko poslodavac (potpuno jednostrano) oceni da su prekršili neko od internih pravila. To je klasičan odnos subordinacije, koji je sud propustio da percipira i veoma nonšalantno zamenio teze tako da izgleda da su dostavljači dominantni i slobodni da uređuju svoj poslovni odnos kako žele, iako je jedina autonomija koja im je preostala – da raskinu takav ugovor o „poslovnoj saradnji”. U ovom slučaju su vrlo zabrinjavajući logika i način rezonovanja suda i ne mogu se opravdati objektivno drugačijom percepcijom pravnog okvira ili faktičkih okolnosti na terenu. Umesto toga, čini se da je ta odluka rezultat pokušaja promene trenda da se radni sudovi, kao i redovni sudovi koji sude radne sporove, oslanjaju isključivo na tradicionalne elemente radnog odnosa kao jedine relevantne za utvrđivanje pravo i pravnog statusa radnika.

Nasuprot toj odluci suda u Belgiji, za koju ostaje da se vidi da li će eventualno imati bilo kakvog uticaja na promenu načina tumačenja pravnog položaja platformskih radnika, stoje mnoge odluke većeg broja sudova širom Evrope. Tako je u Italiji Vrhovni kasacioni sud 24. januara 2020. godine doneo presudu⁴² kojom je stao na stanovište da se kriterijumi postojanja radnog odnosa moraju primeniti na sve radnike čiji rad organizuju drugi (poslodavac) i da se na taj način moraju preispitati njihovi radnopravni statusi. Iako je široj javnosti ta presuda poznata pre svega po ogromnom iznosu novčanih sankcija i naknade štete koju je sud dosudio⁴³, veoma je značajna argumentacija koju je upotrebio da bi presudio protivno odlukama nižih tribunala, koji su u konkretnom slučaju dali za pravo poslodavcima. Vrhovni kasacioni sud je odbacio premisu nižih sudova da je „sloboda” dostavljača izražena u mogućnosti samoorganizovanja radnog vremena i odbijanja posla odlučujući faktor u određenju da li je neko lice u radnom odnosu ili nije.⁴⁴ Takođe, sud je pravilno primetio da se ceo sistem subordinacije ne zasniva na tim činjenicama već da je u pitanju daleko složeniji odnos koji se može izražavati i kroz mnoge druge elemente – kao što su jednostrano određivanje cene rada, ocenjivanje načina izvršenja radnih zadataka, mogućnost (indirektnog) sankcionisanja radnika i slično.⁴⁵ Španski Vrhovni sud je u pomenutom

⁴² La Corte Suprema di Casazione, presuda 11629/2019 od 24. januara 2021, <https://ignasibeltran.com/wp-content/uploads/2018/12/1663.pdf>, 14. avgust 2022.

⁴³ Četiri poslodavca (*Uber Eats, Glovo-Foodinho, JustEat i Deliveroo*) koja su poslovala pod okriljem iste platforme Foodora, sankcionisani su sa ukupno 733 miliona evra zbog kršenja normi radnog prava i bezbednosti na radu.

⁴⁴ Taj argument su koristili niži sudovi da bi opravdali to što su odbili da izjednače status dostavljača sa zaposlenim licima. Vid. M. C. Degoli, „Is a brighter future coming for platform workers? The journey towards new social protection rules: focus on Italy”, *XIII European Regional Congress of the International Society for Labor and Social Security Law – Work in a Digital Era: Legal Challenges*.

⁴⁵ Analiza presude u kontekstu novog italijanskog zakonodavstva kojim se delimično reguliše položaj platformskih radnika: A. Aloisi, V. De Stefano, Delivering employment rights to platform workers, https://www.rivistailmulino.it/news/newsitem/index/Item/News:NEWS_ITEM:5018, 14. avgust 2022; M. C. Degoli.

radnom sporu pokrenutom protiv *Glova* imao sličan zadatak i poslužio se sličnim parametrima kao putokazima za usvajanje odluke. „Sud je ovom prilikom zaključio da je za postojanje radnog odnosa suštinski značajno da uslove rada diktira samo jedna strana, kao i da je jedna strana vlasnik sredstava za rad (platforme) bez koje bi izvršenje rada bilo nemoguće.”⁴⁶

Svi elementi pomenuti u prethodno analiziranim odlukama, kao i mnogi drugi koji postoje u odnosu poslodavac (platforma) – dostavljač, ukazuju na činjenicu da taj odnos nije moguće posmatrati formalistički i površno, a još manje na osnovu (jednostranog i tendencioznog) identifikovanja samo onih elemenata koji bi dali za pravo platformama koje i dalje izričito odbijaju da se proglašaju poslodavcima u klasičnom smislu, čak i kada je očigledno da je odnos u kojem se nalaze njihovi „samozaposleni poslovni partneri” takav da je neizbežno konstatovati da radni odnos postoji. Činjenica da je taj radni odnos manje „klasičan” a više „fleksibilan” govori o izdržljivosti osnovnih radnopravnih instituta pred izazovom novih profesija i novih načina uređenja procesa rada. Radno pravo je nastalo kao pravo zaštite radnika i radni odnos je uvek centralni pravni institut normiranja rada jer se putem njega sprovode standardi uslova rada i zaštite radnika. Čak i kada bi se radni odnos u modernim uslovima rada nazvao drugačije, odnosno kada bi se njegovi osnovni elementi prilagodili novim okolnostima rada, to ne bi isključilo primenu osnovnih principa radnog prava kao civilizacijskih dostignuća i nerazdvojivih elemenata međunarodnog ljudskog prava na rad, koje se ne može uskratiti nijednom radniku bez obzira na njegov formalnopravni status.

Stanje u Srbiji značajno se razlikuje od situacije u državama Evropske unije. Zahvaljujući pravnoj fikciji iz Zakona o radu⁴⁷ da se radnik koji se nalazi u procesu rada kod poslodavca bez pravnog osnova (bez zaključenja ugovora o radu) smatra zaposlenim licem na neodređeno vreme, sudovi u Srbiji imaju dosta dugu tradiciju utvrđivanja postojanja radnog odnosa. Ta praksa je proširena, naročito u poslednje dve decenije, utvrđivanjem radnog odnosa i za lica koja su sa poslodavcem zaključila ugovor o radnom angažovanju van radnog odnosa, pre svega ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova i ugovora o delu.⁴⁸ Iz

⁴⁶ M. V. Gomez, Spanish Supreme Court rules food-delivery riders are employees, not self-employed, https://english.elpais.com/economy_and_business/2020-09-24/spanish-supreme-court-rules-food-delivery-riders-are-employees.html?rel=listapoyo, 14. avgust 2022. Citirano prema: M. Reljanović, J. Misailović, 421.

⁴⁷ Zakon o radu, *Službeni glasnik RS*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – odluka US, 113/2017 i 95/2018 – autentično tumačenje, čl. 32. st. 1: „Ako poslodavac sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu u skladu sa stavom 1. ovog člana, smatra se da je zaposleni zasnovao radni odnos na neodređeno vreme danom stupanja na rad.”

⁴⁸ Trebalo bi napomenuti da Srbija nije usamljena u toj pojavi. Zloupotreba različitih modela radnog angažovanja je, kako navodi Alonso, „pojava koja se ponavlja” (vid. D. A. Alonso, „Assesing the employment status of digital platform workers: renewed approach, new indicators and recent judgments”, *XIII European Regional Congress of the International Society for Labor and Social Security Law – Work in a Digital Era: Legal Challenges*, 3–4), odnosno pojava koja je bila poznata sudovima u zemljama Evrope i pre nego to su nastale promene u modelima rada uzrokovane novim tehnološkim rešenjima. Dovoljno je napomenuti da je pojam „frilensera” nastao mnogo pre nego što je dobio današnje značenje i da se u prošlosti upotrebljavao da označi nezavisne radnike u nekim specifičnim profesijama koji nisu imali jednog poslodavca već su svoj rad obavljali kod više poslodavaca istovremeno, uz neizbežnu fluktuaciju (često menjanje poslodavaca) – tipičan primer takve profesije su novinari, fotografi i slično.

te prakse su se razvili čvrsto utemeljeni stavovi da svaki radnik, bez obzira na pravni osnov ili nepostojanje pravnog osnova angažovanja, može biti u radnom odnosu ako ispunjava osnovne kriterijume rada u radnom odnosu, odnosno ako se poslodavac prema njemu faktički ponaša kao da je u radnom odnosu.⁴⁹ Ukoliko se ti kriterijumi uporede sa kriterijumima iz pomenutih presuda evropskih zemalja, može se zaključiti da su oni gotovo identični. To ne čudi jer je pojam radnog odnosa vremenom ujednačen i u uporednom pravu se retko mogu naći neki značajniji izuzeci. Radnici koji se nalaze u radnom odnosu koji je prikriven nekim drugim pravnim poslom na osnovu odluka suda smatraju se zaposlenima na neodređeno vreme. U situacijama kada je rad van radnog odnosa decenijama uređen na neustavan način i protivan osnovnim međunarodnim standardima rada⁵⁰, takva praksa sudova je dragocena kao korektivan mehanizam izuzetnog stepena zloupotreba pojedinih vrsta takvih ugovora. Ipak, mora se primetiti da nedostaje praksa koja se odnosi na lažnu samozaposlenost i digitalne radnike – i generalno i u odnosu na platformske radnike koji su joj naročito podložni. Takav nedostatak prakse, u situaciji kada u Srbiji postoje okolnosti koje su identične onima koje su opisane u slučajevima u kojima su sudovi stali na stranu radnika⁵¹, mogu se pre svega argumentovati neinformisanošću radnika i nedostatkom volje da se upuštaju u dug i neizvestan sudski postupak. Neizvestan pre svega zbog činjenice da uspostavljena sudska praksa u odnosu na druge vrste ugovora prilikom dokazivanja lažne samozaposlenosti ne mora ostati dosledna prethodnim rešenjima. Država Srbija, s druge strane nije čak ni delimično implemtila niti je na političkom nivou uopšte ispratila promene koje se dešavaju u radnopravnom statusu digitalnih radnika na nivou Evropske unije, pa je stoga je razumljiv oprez radnika. Nažalost, to u konačnoj proceni može samo voditi zaključku da je u Srbiji i u tom pogledu očigledno značajno zaostajanje za evropskim standardima.

5. Kolaborativna ekonomija kao oblik udruživanja digitalnih radnika

Pitanje otežanog ostvarivanja prava po osnovu rada digitalnih radnika istovremeno je otvorilo dileme u vezi sa načinom da se na promenu njihovog faktičkog statusa utiče udruživanjem i zajedničkim predstavljanjem prema poslodavcu. Budući da većina digitalnih radnika doživljava svoj položaj kao položaj samozaposlenih lica pre nego radnika u radnom odnosu, nametnula se ideja da oni mogu osnivati zadruge po ugledu na druge vrste samozaposlenih. Naime, zadružni principi idealno odgovaraju udruživanju digitalnih radnika koji rade

⁴⁹ Vid. M. Reljanović, „Faktički rad, regulativa i praksa u Srbiji”, *Pravni instruktor* 31/2012, 51-56.

⁵⁰ Vid. M. Reljanović, „Pravo na rad u Ustavu Republike Srbije”, *Constitutio Lex Superior* (ur. O. Nikolić, V. Čolović), Beograd 2021, 253–268.

⁵¹ Izveštaj FairWork Serbia 2021 otkriva poražavajuće stanje u odnosu prema platformskim radnicima u Srbiji: *Fairwork Serbia Ratings 2021: Labour Standards in the Platform Economy*, <https://fair.work/en/fw/publications/fairwork-serbia-ratings-2021-labour-standards-in-the-platform-economy/#continue>, 14. avgust 2022.

na platformama. Oni ostaju samostalni do one mere koja im može garantovati relativnu fleksibilnost rada (što se često navodi kao osnovni razlog bavljenja tim poslovima) a istovremeno grade entitet koji može efikasnije zastupati i braniti njihove interese pred trećim licima, naročito pred poslodavcima, odnosno poslovnim saradnicima. Upravljanje zadrugom je kolektivno, kao i odlučivanje o važnim pitanjima. Pri tome se stvara kolektivitet u korist zadrugara koji ne ograničava njihovu samostalnost u radu, budući da ne postoji klasičan odnos subordinacije između zadruge i pojedinačnih zadrugara. Zahvaljujući svim tim, kao i nekim drugim razlozima, počela je da se razvija ideja zadrugarstva platformskih radnika.⁵²

Belgija je država u kojoj je zadrugarstvo tog tipa uređeno nakon korenitih izmena zakonodavstva 2019. godine donošenjem novog Zakona o kompanijama i udruženjima.⁵³ Može se reći da je novo rešenje pokušaj da se klasični oblik zadružnog udruživanja predstavi u izmenjenim tržišnim okolnostima, i to pre svega na način koji omogućava širenje zadrugarstva i očuvanje osnovnih principa na kojima je ono istorijski nastalo. Zadruga (u zakonu se koristi termin „koooperativno društvo”) specifičan je oblik udruživanja čiji osnovni cilj treba da bude zadovoljenje potreba svojih članova i/ili razvoj njihovih ekonomskih i/ili društvenih aktivnosti i čije aktivnosti treba da se odvijaju na obostranu korist članova, tako da svaki član ostvaruje koristi u skladu sa svojim učešćem. I sama zadruga može biti poslodavac, odnosno organizovati i vršiti poslove koje će obavljati njeni članovi. Zadruge su u tom smislu bliže profitnim preduzećima nego neprofitnim udruženjima – od ostalih kompanija se, međutim, razlikuju po principu rada i podeli ostvarenog profita, odnosno ciljevima kojima se teži u izgradnji profitnih delatnosti i ostvarivanju profita.⁵⁴

Upliv većeg kapitala koji bi dominirao zadrugom i „nužno” ili automatsko primanje u članstvo pojedinaca koji formalno ispune statutarne kriterijume zadruge mogu biti sprečeni posebnim odredbama statuta zadruge. Na taj način su zadruge ostale otvorene prema novim članovima, dok je minimizirana pretnja da nepoželjni subjekti pokušaju da ostvare faktičku dominaciju u zadruzi, odnosno da na drugi način deluju protivno opštim principima zadrugarstva ili posebnim principima i ciljevima na kojima je konkretna zadruga zasnovana. Iz istih razloga, organi zadruge mogu isključiti iz članstva one članove za koje se utvrdi da su radili protivno ciljevima i principima zadruge. Iako je osnovni model glasanja i odlučivanja koji Zakon predviđa vezan za glasanje prema udelima

⁵² Listi razloga bi trebalo dodati još jedan koji se pokazao veoma važnim u periodu globalne krize uzrokovane pandemijom kovida 19: zadruge su se pokazale kao veoma izdržljiv model udruživanja i nastupanja na tržištu. Prema izveštajima iz Belgije, zadruge pokazuju veći stepen opstanka na tržištu u petogodišnjem periodu od svih ostalih oblika privrednog organizovanja. Belgian Cooperative Monitor 2021, <https://feb.kuleuven.be/drc/kco/belgiancooperativemonitor>, 14. avgust 2022.

⁵³ Zakon od 23. marta 2019. (*Belgian Code of Companies and Associations and miscellaneous provisions*), sa amandmanima od 28. aprila 2020.

⁵⁴ T. Tilquin, M. Bernaerts, *Legal Framework Analysis, National Report: Belgium*, Cooperatives Europe 2020, 6–7.

u zadruzi, postoji zakonska mogućnost da se svim članovima da jednaka moć odlučivanja po principu „jedan član – jedan glas”.⁵⁵

Može se reći da je model koji je zaokružen u Belgiji 2019. godine zapravo odličan putokaz kako se može normirati zadružna delatnost u odnosu na savremene profesije. Pre zakonskih izmena postojala tendencija zloupotrebe zadružnog modela radi sticanja profita i eksploatacije zadružnih radnika uz korišćenje povoljnijeg poreskog tretmana. Novi model reafirmiše kolektivni duh zadrugarstva pri nastanku i upravljanju, pokušavajući na taj način da smanji broj kvazi-zadruge. Istovremeno, on ostavlja dovoljno prostora budućim zadrugarima da se na temeljima klasičnog zadrugarstva njihovi međusobni odnosi urede na način koji će najviše odgovarati kolektivu koji čini zadrugu.⁵⁶ To je naročito značajno imajući u vidu veliki broj vrsta digitalnih radnika koji ne moraju uvek imati iste ciljeve ni viziju kako se ti ciljevi mogu ostvariti. Iako je na prvi pogled koncept zadruge kao profitabilne organizacije protivrečan, detaljniji uvid pokazuje da je profitabilnost tog vida delovanja na tržištu pre svega usmerena na razlikovanje zadruga od drugih sličnih oblika udruženja koja su po svojoj prirodi neprofitabilna i da sloboda koja je ostavljena samim zadrugarima da ulažu u zajednicu, zadrugu ili druge kolektivne ciljeve, sasvim dovoljna da se i profitabilni model može smatrati kooperativnim i sa naglašenom socijalnom komponentom. Stoga ne čudi što su mnogi platformski radnici u Belgiji prepoznali zadruge kao način zaštite svojih radnih prava i interesa.

U Srbiji je, s druge strane, relativno skoro usvojen novi Zakon o zadrugama.⁵⁷ Za taj propis se, međutim, ne može reći ni da je savremen ni da je odgovarajući. Ne samo što ne sadrži pogodnosti koje bi se mogle primeniti na digitalne zadruge, Zakon o zadrugama efektivno odstupa od samih principa solidarnosti i udruživanja radi zaštite zajedničkih interesa zadrugara i – iako to zvanično ne proklamuje – pojedine vrste zadruga svodi na profitna preduzeća. Zakon otvara ogromne mogućnosti za zloupotrebe, od kojih su većinu veoma efikasno iskoristile takozvane studentsko-omladinske zadruge, koje se formalno bave zapošljavanjem mladih, a efektivno nude radnu eksploataciju mladih, često protivno osnovnim zakonskim principima. Sama činjenica da je Zakonom o zadrugama zaključenje ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova predviđeno kao jedini pravni osnov radnog angažovanja mladih govori o neozbiljnosti zakonodavca i nedostatku vizije o zadrugarstvu mladih.⁵⁸

Takvo aktuelno stanje nije, međutim, definitivna prepreka stvaranju digitalnih zadruga jer se zadrugari u dobroj veri mogu udruživati uprkos pomenutim i mnogim drugim lošim zakonskim rešenjima. Platforma „Zajedničko” izradila je

⁵⁵ Zakon od 23. marta 2019. (*Belgian Code of Companies and Associations and miscellaneous provisions*), sa amandmanima od 28. aprila 2020, čl. 6.

⁵⁶ T. Tilquin, M. Bernaerts, 17.

⁵⁷ Zakon o zadrugama, *Službeni glasnik RS*, br. 112/2015.

⁵⁸ Vid. D. Petrović, S. Jovanović, „Radno angažovanje posredstvom studentskih zadruga”, *Pravni i institucionalni okvir borbe protiv radne eksploatacije* (ur. Lj. Kovačević i M. Reljanović), Beograd 2018, 119–124.

studiju⁵⁹ o potencijalnom modelu zadružnog organizovanja takozvanih „samostalnih radnika”, među koje se mogu ubrojati i digitalni radnici svih vrsta, ukoliko se nalaze u nekom od oblika radnog angažovanja van radnog odnosa. Autorke u toj analizi reafirmišu neke od osnovnih principa zadrugarstva koji su relevantni za položaj zavisnih digitalnih radnika: otvoreno i dobrovoljno članstvo; demokratska kontrola upravljanja zadrugom („jedan član, jedan glas”); ekonomsko učešće srazmerno mogućnostima; raspodela dobiti na ravnopravnim osnovama; autonomija i nezavisnost od spoljnog upliva kapitala i tako dalje. Svi ti principi, kao i neki drugi koji su obrađeni u analizi, ukazuju na snagu kolektiva koji se poslodavcima predstavlja umesto pojedinačnih radnika i na taj način može lakše da realizuje njihova prava i interese. Posebno je interesantan model platformskih zadruga koje okupljaju platformske radnike i zadruga frilensera.⁶⁰ Te zadruge mogu nastajati i delovati i u trenutnom pravnom okviru, ali bi bilo jednostavnije da se normativnim intervencijama olakša njihovo osnivanje i delovanje.

6. Zaključak

Radni odnos je osnovni pojam na kojem je izgrađeno savremeno radno pravo. Njegova sadržina je dobro poznata i utvrđena, kao i njegovi osnovni elementi. Uvek kada ti elementi postoje, postoji i radni odnos, bez obzira na formalni pravni osnov rada koji je zaključen između poslodavca i radnika. Pojavom savremenih tehnologija, razvijaju se nove profesije i novi načini izvršavanja klasičnih poslova. To utiče na sadržinu radnog odnosa jer deluje i na relacije koje se stvaraju između radnika i poslodavca. Tako se može desiti da se odnos subordinacije više ne uočava tako lako, kao ni stalnost potrebe za nečijim radom. Takav razvoj nije razlog da se odrekemo radnog odnosa kao centralne tačke uređenja odnosa između radnika i poslodavca, a još manje da takav pristup ugrožava osnovna prava za koja su se radnici izborili u prethodnih 150 godina i koja predstavljaju deo ljudskog prava na rad koje je neotuđivo svakome ko ulaže svoj rad u organizovanom procesu rada kod poslodavca. Upravo je organizacija rada kod poslodavca element koji je pretrpeo najveće promene. U mnogim slučajevima rad se vršiti van prostorija poslodavca i ne postoje vreme i mesto rada u klasičnom smislu neprekidnih šablona (kao što je, na primer, uređenje nedeljnog radnog ciklusa svakog radnog dana od 9 do 17 časova). Činjenica da radnici mogu relativno slobodno da uređuju jedan manji deo njihovih radnih obaveza, pa i mesto rada kada je reč o radu od kuće ili radu na daljinu, ne menja njihov radnopravni položaj. Ni korišćenje sopstvenih sredstava za rad neće uticati na to da se neko lice posmatra kao radnik kod poslodavca, pre nego „frilenser” ili samozaposleni. Neki drugi elementi, kao što je menadžment poslova, uticaj na osnovne uslove rada (pre svega zaradu), način komunikacije i praćenja rada, mogućnost nagrađivanja i sankcionisanja radnika

⁵⁹ A. Lakić, J. Šapić, *Model zadružnog organizovanja po meri samostalnih radnika*, Beograd 2021.

⁶⁰ *Ibid.*, 19–28.

– a sve to su klasični elementi subordinacije koji sada samo dobijaju novo značenje usled specifičnosti organizacije izvršenja poslova – moraju se posmatrati kao prevashodno relevantni za utvrđivanje pravne prirode odnosa između radnika i poslodavca. Njima se moraju dodati i neki novi elementi, kao što su: nepostojanje samostalne poslovne strukture za obavljanje poslova na strani radnika (navodnog samozaposlenog), algoritamska kontrola radnih zadataka i kontrola informacija od poslodavca bez kojih izvršenje radnog zadatka ne bi bilo moguće, odnosno isključivo pojavljivanje identiteta poslodavca (i u pravnom i u vizuelnom smislu) u odnosu sa klijentima.⁶¹ Činjenice da je prosečno radno vreme radnika značajno umanjeno (takozvani mikroposlovi), da radnik radi samo po pozivu poslodavca i slične okolnosti rada mogu biti relevantne, ali samo u slučaju kada se posmatraju kao celina sa prethodno pomenutim. To je jedini adekvatan put rešavanja pitanja koje je nametnuto pre svega nezakonitim praksama poslodavaca, a koje se inače van tih praksi ne bi ni postavilo – da li je radni odnos pitanje prošlosti ili budućnosti. Radno pravo je razvijeno tako da štiti radnika u radnom odnosu. Uostalom, i Preporukom 198 Međunarodne organizacije rada upućuje se na to da države moraju u svoje zakonodavstvo da uvrste pretpostavku da je radnik u radnom odnosu uvek kada postoji jedan ili više relevantnih indikatora za tako nešto⁶² – a poslodavac je vlastan da dokazuje suprotno na sudu. Radno pravo nije nastalo kao ugovorno pravo već kao zaštitno pravo – ono je svesno usmereno na ograničavanje (inače neograničene) volje poslodavca kao dominantne strane u radnom odnosu. I u tom smislu se jedino mogu tumačiti novine kojima radno pravo mora biti izloženo jer se ono, kao i sve ostale grane prava, mora razvijati da bi pratilo razvoj društva i civilizacije. To neće značiti odricanje od stečenih prava radnika jer su ona utemeljena u osnovnim dokumentima o ljudskim pravima. Radno pravo u tom smislu štiti pravo na rad svakog pojedinca, na pravične uslove rada i pravo na slobodno uživanje brojnih individualnih i kolektivnih prava po osnovu rada, čime čini deo međunarodnog prava i civilizacijskog nasleđa koga se ne možemo odreći i koje poslodavci ne mogu jednostavno zaobići izmišljanjem novih modaliteta rada kojima se poriče centralna uloga radnog odnosa u radnom pravu, bez racionalne argumentacije i radi pojeftinjenja radnika i prekarizacije njihovog položaja.

U raspravi o položaju digitalnih radnika u Evropi mogu se jasno uočiti neke tendencije. One su na nacionalnom nivou pre svega usmerene na definisanje radnopravnog statusa platformskih radnika. Osnovni trend, mada u tom smislu postoje i lutanja koja su predstavljena u ovom istraživanju, jeste da se primene klasični parametri utvrđivanja da li postoji radni odnos. Ukoliko neka osoba ispunjava te kriterijume, nalazi se u radnom odnosu bez obzira na formalni pravni osnov rada. Na taj način se može obuzdati početni talas lažne samoza-

⁶¹ Detaljnija razrada novih elemenata radnog odnosa i D. A. Alonso, 7–12.

⁶² ILO Employment Relationship Recommendation 198, deo II, tačka 11. Izuzetno je važno naglasiti da tekst preporuke upućuje na postojanje radnog odnosa *i onda kada postoji samo jedan relevantan indikator za tako nešto*.

poslenosti, po kojem su bile karakteristične evropske zemlje u kojima se javilo omasovljavanje digitalnog, a naročito platformskog rada. Ipak, treba istaći da se time ne rešava potpuno problem platformskih radnika jer se poslodavci – suočeni sa smanjenjem prostora za zloupotrebe – sve češće odlučuju da ih angažuju posredstvom trećih lica (agencije za privremeno zapošljavanje) ili koristeći neke od novijih fleksibilnih načina angažovanja koji nose „urođene mane” potencijalnih zloupotreba na štetu radnika (kao što je rad po pozivu, odnosno rad sa nultim radnim vremenom). Drugo pitanje, koje potencijalno obuhvata sve radnike, jeste rešavanje problema transparentnosti algoritama koji diktiraju tempo i uslove rada, ali i način realizacije (ili uskraćivanja) pojedinih osnovnih prava radnicima. To pitanje nije u velikoj meri razmatrano na nacionalnom nivou u smislu zakonodavnih izmena, pa ni od sudova, ali postaje sve značajnije tokom vremena. S druge strane, na nivou Evropske unije se traga za jedinstvenim rešenjem većeg broja nabrojanih problema – predlozi uređenja radnopravnog statusa i uslova rada svih radnika na platformama bez obzira na pravni osnov njihovog rada i vrstu poslova. To je veliki izazov koji će se, izgleda, uspešno okončati u narednim mesecima. Ostaje da se vidi da li će i u kojoj meri nova direktiva EU rešiti nedoumice i pitanja koja su postavljena u ovom istraživanju.

Postoje, međutim, države koje te tendencije ne prate i nisu zainteresovane za njihovu pojavu i dalji razvoj. Jedna od njih je i Srbija, u kojoj je u prethodnom periodu došlo do značajne devolucije prava radnika i pogoršanja njihovog normativnog, ali i faktičkog položaja. Politika privlačenja direktnih stranih investicija označena je kao prioritet i efektivno utiče na sve lošije radno zakonodavstvo i sve manje efektivan nadzor nad njegovom primenom. U takvoj atmosferi se radna eksploatacija platformskih radnika podrazumeva i shvata kao nešto uobičajeno. Iako sudovi u Srbiji imaju dugu tradiciju i značajnu praksu u uočavanju postojanja radnog odnosa iako je on prikriven nekim drugim ugovorom o radnom angažovanju ili poslovnoj saradnji, do sada nije poznato da li uopšte postoje sudske odluke kojima se utvrđuje radni odnos, na primer, dostavljača hrane – po ugledu na analizirane sudske odluke širom Evrope. Zakonodavac je, s druge strane, potpuno nezainteresovan da uredi tu oblast na adekvatan način, iako i sama država u poreskom smislu trpi velike gubitke simulacijom raznih drugih oblika rada kojima se prikriva postojanje radnog odnosa. Umesto toga, poslednjih godina pažnja je pogrešno usmerena na poreski status dela digitalnih radnika, iako se regulisanje njihovog radnopravnog statusa ne pominje.⁶³ Iz svega toga proističe da Srbija značajno kasni sa percepcijom novih trendova – to kašnjenje nije slučajno i sigurno je da će proći još dosta vremena dok se ne prihvate rešenja koja će u međuvremenu sasvim sigurno postati deo sistema propisa Evropske unije.

⁶³ Vid. M. Reljanović, *Frilenseri: kada će biti zakon i zašto (ne)će?*, <https://pecanik.net/frilenseri-kada-ce-biti-zakon-i-zasto-nece/>, 14. avgust 2022; M. Reljanović, *Kuda sad, frilenseri?*, <https://pecanik.net/kuda-sad-frilenseri/>, 14. avgust 2022; M. Reljanović, *Budućnost frilensera*, <https://pecanik.net/buducnost-frilensera/>, 14. avgust 2022.

Literatura

- Alexander C. S., Tippet E., The hacking of employment law, Legal Studies Research Paper No. 2018-09, Georgia State University College of Law.
- Alonso D. A., „Assesing the employment status of digital platform workers: renewed approach, new indicators and recent judgments”, *XIII European Regional Congress of the International Society for Labor and Social Security Law – Work in a Digital Era: Legal Challenges* (online), Lisabon 2–4. septembar 2020.
- Andelković B., Jakobi T., Kovač M., Golušin S., *Pakleni vozači – ima li dostojanstvenog rada na digitalnim platformama za dostavu i prevoz putnika u Srbiji*, Beograd 2020.
- Andelković B., Jakobi T., *Svevideće oko – kako je rad na daljinu tokom kovida-19 otvorio vrata za sveprisutnost poslodavaca u životu radnika*, Beograd 2022.
- Becker U., „New Forms of social security? A comment on needs and options for reform in a national and supranational perspective”, *Labour Law and social protection in a globalized world: changing realities in selected areas of law and policy* (ur. F. Hendrichx, J. Pichrt, K. Koldinka), Alphen aan den Rijn 2018.
- Chesalina O., „Social security of platform workers – transnational perspective”, *XIII European Regional Congress of the International Society for Labor and Social Security Law – Work in a Digital Era: Legal Challenges* (online), Lisabon 2–4. septembar 2020.
- Degoli M. C., „Is a brighter future coming for platform workers? The journey towards new social protection rules: focus on Italy”, rad sa konferencije *XIII European Regional Congress of the International Society for Labor and Social Security Law – Work in a Digital Era: Legal Challenges*, 2-4.9.2020. godine, Lisabon (online);
- Dona S., „The employer power of control on digital labour platforms and Privacy rules”, *XIII European Regional Congress of the International Society for Labor and Social Security Law – Work in a Digital Era: Legal Challenges* (online), Lisabon 2–4. septembar 2020.
- Gil Otero L., „The interpretation of the Spanish concept of working under the direction and in the employ of another: new perspectives for digital platforms?”, *XIII European Regional Congress of the International Society for Labor and Social Security Law – Work in a Digital Era: Legal Challenges* (online), Lisabon 2–4. septembar 2020.
- Gines i Fabrellas A., „Algorithms as subordination – the role of technology in classifying workers in the platform economy”, *XIII European Regional Congress of the International Society for Labor and Social Security Law – Work in a Digital Era: Legal Challenges* (online), Lisabon 2–4. septembar 2020.

- Gschwind L. i Vargas O., „Telework and its effects in Europe”, *Telework in the 21st Century* (ur. J. C. Messenger), 2019.
- Kefer F., „The right to disconnect: a response to one of the challenges raised by the digital transition? European and Belgian perspectives”, *XIII European Regional Congress of the International Society for Labor and Social Security Law – Work in a Digital Era: Legal Challenges* (online), Lisabon 2–4. septembar 2020.
- Lakić A., Šapić J., *Model zadružnog organizovanja po meri samostalnih radnika*, Beograd 2021.
- Llave O. V., Weber T., Avogaro M., *Right to disconnect in the 27 EU Member States*, Eurofound 2020.
- Llave O. V., Mandl I., Weber T., Wilkens M., *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Eurofound, Luxembourg 2020.
- Llave O. V., Weber T., *Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements*, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Eurofound, Luxembourg 2020.
- Lodovici M. S. et al., *The impact of teleworking and digital work on workers and society*, European Parliament, Luksemburg 2021.
- Parra M. L., Camargo A., „Teleworking and Labor Conditions – Conclusions”, *IUS Labor* 2/2017.
- Petrović D., Jovanović S., „Radno angažovanje posredstvom studentskih zadruga”, *Pravni i institucionalni okvir borbe protiv radne eksploatacije* (ur. Lj. Kovačević, M. Reljanović), Beograd 2018.
- Prlja D., Gasmi G., Korać V., *Ljudska prava i veštačka inteligencija*, Beograd 2022.
- Reljanović M., „Faktički rad, regulativa i praksa u Srbiji”, *Pravni instruktor* 31/2012.
- Reljanović M., „Informacione tehnologije i izazovi u reformi radnog prava”, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu* 2/2020.
- Reljanović M., „Pravo na rad u Ustavu Republike Srbije”, *Constitutio Lex Superior* (ur. O. Nikolić, V. Čolović), Beograd 2021.
- Reljanović M., „Zaštita podataka o ličnosti u radnom odnosu”, *Zaštita podataka o ličnosti u Srbiji* (ur. D. Prlja, S. Andonović), Beograd 2020.
- Reljanović M., Misailović J., „Radnopravni položaj digitalnih radnika – iskustva evropskih zemalja”, *Strani pravni život* 3/2021.
- Ružić N., Zaštita podataka o ličnosti u oblasti radnih odnosa, Stavovi i mišljenja Poverenika, publikacija broj 3, Zaštita podataka o ličnosti u oblasti radnih odnosa, Beograd 2018.
- Tilquin T., Bernaerts M., *Legal Framework Analysis, National Report: Belgium*, Cooperatives Europe 2020.
- Volonciu M., Tichindelean M., „Aspects regarding the role of digital work in reconciling professional life with private life”, *XIII European Regional Congress of*

the International Society for Labor and Social Security Law – Work in a Digital Era: Legal Challenges (online), Lisbon 2–4. septembar 2020.

Internet izvori

- Aloisi A., De Stefano V., Delivering employment rights to platform workers, https://www.rivistailmulino.it/news/newsitem/index/Item/News:NEWS_ITEM:5018.
- Aranguiz A., *Spain's platform workers win algorithm transparency*, <https://socialeurope.eu/spains-platform-workers-win-algorithm-transparency>.
- Belgian Cooperative Monitor 2021, <https://feb.kuleuven.be/drc/kco/belgiancooperative-monitor>.
- Bertuzzi L., Leading MEP pushes for tight employment protection in platform workers directive, <https://www.euractiv.com/section/digital/news/leading-mep-pushes-for-tight-employment-protection-in-platform-workers-directive/>.
- Brussels Labour Tribunal Qualifies Deliveroo Riders as Self-Employed, <https://www.vow.be/en/node/296>.
- Commission proposals to improve the working conditions of people working through digital labour platforms, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605.
- Dastin J., Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women, <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight-idUSKCN1MK08G>.
- Fairwork Serbia Ratings 2021: Labour Standards in the Platform Economy, <https://fair.work/en/fw/publications/fairwork-serbia-ratings-2021-labour-standards-in-the-platform-economy/#continue>.
- Gomez M. V., Spanish Supreme Court rules food-delivery riders are employees, not self-employed, https://english.elpais.com/economy_and_business/2020-09-24/spanish-supreme-court-rules-food-delivery-riders-are-employees.html?rel=listapoyo.
- 'I'm not a robot': Amazon workers condemn unsafe, grueling conditions at warehouse, <https://www.theguardian.com/technology/2020/feb/05/amazon-workers-protest-unsafe-grueling-conditions-warehouse>.
- I Worked at an Amazon Fulfillment Center; They Treat Workers Like Robots, <https://time.com/5629233/amazon-warehouse-employee-treatment-robots/>.
- Nurski L., Algorithmic management is the past, not the future of work, <https://www.bruegel.org/blog-post/algorithmic-management-past-not-future-work>.
- O'Connor S., When your boss is an algorithm, *Financial Times*, 8. septembar 2016, <https://www.ft.com/content/88fdc58e-754f-11e6-b60a-de4532d5ea35>.

Pérez G. R., Spain approves landmark law recognizing food-delivery riders as employees, https://english.elpais.com/economy_and_business/2021-05-12/spain-approves-landmark-law-recognizing-food-delivery-riders-as-employees.html?fbclid=IwAR0r42t37LcN5vjRy_88Av2B9ny6cAbZ-_27Ws3p5b_e_EG-JgtbPpOvokw.

Reljanović M., Budućnost frilensera, <https://pecanik.net/buducnost-frilensera/>.

Reljanović M., Frilenseri: kada će biti zakon i zašto (ne)će?, <https://pecanik.net/frilenseri-kada-ce-bit-i-zakon-i-zasto-nece/>.

Reljanović M., Kuda sad, frilenseri?, <https://pecanik.net/kuda-sad-frilenseri/>.

Rodríguez L., First collective agreement for platform workers in Spain, <https://socialeurope.eu/first-agreement-for-platform-workers-in-spain/>.

Propisi i drugi akti

Zakonik o radu Francuske izmenjen Zakonom br. 2016-1088 od 8. avgusta 2016.

Directive (EU) 2016/943 of the European Parliament and of the Council of 8 June 2016 on the protection of undisclosed know-how and business information (trade secrets) against their unlawful acquisition, use and disclosure, *OJ L* 157/1 od 15. juna 2016.

Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union, *OJ L* 186, 11. jula 2019.

ILO Employment Relationship Recommendation 198.

La Corte Suprema di Casazione, presuda 11629/2019 od 24. januara 2021, <https://ignasibeltran.com/wp-content/uploads/2018/12/1663.pdf>.

Odluka Administrativne komisije za radne odnose Francuske (Commission Administrative de règlement de la relation de travail), broj 20200707 od 13. januara 2021, <https://commissionrelationstravail.belgium.be/docs/dossier-187-nacebel-fr.pdf>.

Zakon Belgije od 23. marta 2019. (*Belgian Code of Companies and Associations and miscellaneous provisions*), sa amandmanima od 28. aprila 2020.

Zakon o radu Srbije, *Službeni glasnik RS*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – odluka US, 113/2017 i 95/2018 – autentično tumačenje.

Zakon o zadrugama Srbije, *Službeni glasnik RS*, br. 112/2015.