

BUDUĆE UREĐENJE PLATFORMSKOG RADA U EVROPSKOJ UNIJI – PITANJA VEZANA ZA POSTOJANJE RADNOG ODNOSA¹

Dr Mario Reljanović²
Beograd, Republika Srbija

Apstrakt: Procena je da će do kraja 2024. godine oko 43 miliona ljudi u Evropskoj uniji moći da se podvede pod pojam platformskog radnika. Inicijativa u okviru EU koja je započela još 2018. godine, rezultirala je pripremom predloga teksta Direktive o platformskom radu. Iako je usvajanje ovog propisa bilo najavljeno krajem 2023. godine, politička usaglašavanja dovela su do njegovog odlaganja. Direktiva uvodi dve značajne novine: prva se odnosi na prepoznavanje radnog odnosa kod angažovanja platformskih radnika i osnovne elemente koji upućuju na postojanje radnog odnosa između radnika i digitalne platforme, a druga na transparentnost algoritama koji utiču na njihov raspored radnog vremena i radnih zadataka, kao i ostvarivanje prava po osnovu rada. Imajući u vidu rasprostranjenost platformskog rada u državama-kandidatima za članstvo u EU, kao i obavezu harmonizacije nacionalnih pravnih sistema sa pravnim tekovinama EU, od značaja je da se istraže elementi koji su predloženi u predloženom tekstu Direktive kao indikatori postojanja radnog odnosa, kao i posledice koje bi uvođenje ovih indikatora u nacionalna zakonodavstva Srbije i Bosne i Hercegovine imalo po radnopravni status platformskih (i drugih digitalnih) radnika. Ovaj istraživački zadatak značajan je i zbog činjenice da su osnovni principi promovisani predloženim tekstom Direktive već utkani u sudsku praksu i pravne sisteme nekoliko evropskih država, kao i da predstavljaju redak doprinos rešavanju teorijske i praktične dileme o razlikovanju radnog odnosa, obligacionopravnog rada i samozaposlenosti, odnosno lažne samozaposlenosti. Otuda je osnovni postavljeni istraživački zadatak upravo vezan za uočavanje elemenata radnog odnosa na osnovu kojih se može načiniti njegova nesumnjiva distinkcija od ostalih oblika rada.

Ključne reči: digitalne platforme, platformski rad, pojam radnog odnosa, elementi radnog odnosa, odnos subordinacije, lažna samozaposlenost.

¹ 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 2024. godini, evidencioni broj: 451-03-66/2024/03/200049 od 05.02.2024. godine.

² Naučni saradnik, Institut za uporedno pravo u Beogradu, Srbija, m.reljanovic@iup.rs.

UVODNA RAZMATRANJA

Digitalne platforme prošle su u kratkom periodu put od egzotičnog i neuobičajenog načina radnog angažovanja u par specifičnih profesija, do rasprostranjenog načina zapošljavanja velikog broja ljudi. Procene su da će u Evropskoj uniji (u daljem tekstu: EU) do kraja 2024. godine oko 43 miliona ljudi raditi poslove koji su povezani sa platformskim radom.³ Platformski rad je danas realnost i značajno utiče na lokalna tržišta rada, ali i na premošćavanje državnih granica – internacionalizacija rada nikada nije bila lakša. Takva situacija dovodi do pravnih praznina i nesigurnosti, naročito imajući u vidu da pravni sistemi država tradicionalno kasne sa regulisanjem novina koje nastaju u praksi kao posledica razvoja tehnologija primenjenih u procesu rada. Platformski rad je od početnog entuzijazma stvaranja čitave palete novih mogućnosti za zapošljavanje, brzo došao u fokus zakonodavaca širom Evrope i sveta zbog negativnih posledica novih modela radnog angažovanja. Nedovoljna regulisanost i nesigurnost radnopravnog statusa platformskih radnika, doveli su do toga da se platformski radnici prekomerno eksploatišu, da nemaju pristup osnovnim pravima koja radnici tradicionalno uživaju (i koja su integralni deo ljudskog prava na rad, pa su samim tim i neotuđiva i univerzalna⁴), kao i da nemaju pristup socijalnom osiguranju.⁵ Sve ovo je umnogome otežalo njihov faktički položaj, istovremeno dovodeći do potrebe za reakcijom nacionalnog zakonodavca. Ove reakcije došle su najpre od sudova, koji su primenjujući osnovne principe radnog prava, postavili određene standarde. Mnogi od njih pretočeni su u nacionalne zakone, ili će to uskoro postati.⁶

Na nivou EU je još 2018. godine pokrenuta inicijativa da se usvoji direktiva kojom bi se regulisala važna pitanja vezana za platformski rad. Ta

³ *EU rules on platform work*, <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/>, 3.3.2024.

⁴ M. Reljanović, Lj. Kovačević, I. Krstić, A. K. Petrović, *Priručnik za primenu Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima*, Beograd, 2023.

⁵ Kako navodi Jovana Misailović, „njihovo dostojanstvo derogirano je time što se njihov rad eksploatiše na način da usled nedostatka pravnog osnova oličenog u zaključenom ugovoru o radu de facto pravni odnos sa platformom kao poslodavcem koji se može upodobiti radnopravnom odnosu, ne odgovara de iure odnosu u kojem se ova lica nalaze.“ J. Misailović, „Dostojanstveni rad platformskih radnika – vanvremenski ideal u digitalnom ruhu“, u: Jelena S. Perović Vujačić (ur.), *Zbornik radova 36. susreta Kopaoničke škole prirodnog prava – Slobodan Perović, Tom IV*, Beograd, 2023, 13 (7-25).

⁶ O sudskoj praksi u ovoj oblasti videti: M. Reljanović, J. Misailović, Radnopravni položaj digitalnih radnika – iskustva evropskih zemalja, *Strani pravni život* 3/2021, 407-432, doi: <https://doi.org/10.5937/spz65-33727>; M. Reljanović, „Izazovi digitalizacije procesa rada – uporedna iskustva u ugrožavanju i zaštiti osnovnih prava radnika“, u: J. Rajić Čalić (ur.), *Uporednopravni izazovi u savremenom pravu – in memoriam dr Stefan Andonović*, Beograd-Kragujevac, 2023, 365-392, doi: 10.56461/ZR_23.SA.UPIISP_MR

pitavanja se suštinski svode na uređenje dve vrste nastalih pravnih izazova. Prvi se odnosi na prirodu radnopravnog odnosa između platforme i radnika. Naime, potrebno je definisati kada se može smatrati da je platforma faktički poslodavac radniku, bez obzira na vrstu pravnog osnova rada, koji je između ovih strana formalno zaključen (ako je uopšte zaključen). Drugi izazov odnosi se na takozvani algoritamski menadžment platformskog rada, odnosno na regulisanje računarskih programa koji su odgovorni za davanje radnih zadataka platformskim radnicima, kao i za način i kvalitet ostvarivanja pojedinih prava ovih radnika.⁷ Jasno je da se regulisanjem ova dva važna pitanja posredno reguliše čitav niz prava, obaveza i odgovornosti koji čine jedan radnopravni odnos. Zbog toga je, kao proizvod pomenute inicijative, u okviru EU nastao tekst predloga Direktive o unapređenju uslova rada u platformskom radu (engleski: Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, u daljem tekstu: Direktiva) u kojem je upravo posvećena pažnja rešavanju pomenutih nedoumica. Direktiva je od velikog značaja jer će na nivou 27 država-članica dovesti do unifikacije osnovnih elemenata radnopravnog tretmana platformskih radnika, odnosno umnogome pomoći da se njihov status prepozna i reguliše u skladu sa osnovnim principima ljudskog prava na rad.

Iako Direktiva u trenutku pisanja ovog teksta još uvek nije usvojena i njena sudbina je za sada neizvesna⁸, tekst predloženog propisa nakon više krugova političkog usaglašavanja je poznat. Tekst Direktive suštinski je podeljen u dve celine. Jedna se odnosi na definisanje pravnog položaja digitalne platforme i odnosa između platforme i radnika, dok je drugi posvećen algoritamskom menadžmentu. Fokus ovog istraživanja je na prvom pitanju, koje je od značaja iz više razloga. Ne samo što se njime rešava radnopravni status više desetina miliona radnika širom EU, već se kroz test ispunjenja osnovnih preduslova da se između dve strane formira radni odnos, reafirmišu

⁷ „Iako na različite načine, digitalne platforme koriste automatizovane sisteme za dodeljivanje zadataka, za praćenje, procenu i donošenje odluka za ljude koji rade preko njih. Takve prakse se često nazivaju 'algoritamskim upravljanjem'.“ *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work*, Brussels, 9.12.2021, COM(2021) 762 final, 2021/0414 (COD), str. 2.

⁸ Direktiva je stavljena na čekanje do kraja izbornog ciklusa za novi saziv Evropskog parlamenta, nakon što su se njenom usvajanju usprotivile Nemačka, Francuska, Grčka i Estonija, i na taj način formirale „blokirajuću manjinu“ u procesu političkog usaglašavanja u okviru Saveta EU. Postoje različite interpretacije o sudbini teksta Direktive, od toga da će se njeno usvajanje nastaviti u okviru novog saziva EU institucija nakon izbora (dakle, ne ranije pre jeseni 2024. godine) do toga da će postojeći tekst biti podeljen na dva dela o kojima će se odvojeno raspravljati. Više informacija: T. Bourgery-Gonse, *Member states slam door shut on gig work directive*, <https://www.euractiv.com/section/gig-economy/news/member-states-slam-door-shut-on-gig-work-directive/>, 3.3.2024.

mnogi instituti klasičnog radnog prava koji su prilikom inicijalnog kategorisanja položaja platformskih radnika bili namerno zanemareni. Stoga je izuzetno važno posmatrati kroz prizmu rešenja iz Direktive opštu sliku koja nastaje njenom potencijalnom budućom primenom: kada se može smatrati da postoji radni odnos između dva entiteta, poslodavca i radnika. Ovakav pristup ima naravno praktičan značaj, ali i teorijski jer se poziva na osnovne elemente radnog odnosa koji su ustanovljeni u drugoj polovini XX veka kao nužne komponente ostvarivanja ljudskog prava na rad. Konačno, ovakav pristup je od značaja i da bi se pokazalo koliko su aktivne u rešavanju ovih pitanja i Bosna i Hercegovina i Srbija, kao države koje bi formalno morale da prate trendove razvoja pravnih tekovina EU i sa njima se usklađuju.

Shodno tome, početna hipoteza u istraživanju odnosi se upravo na pretpostavke za postojanje radnog odnosa: da li je u platformskom radu dovoljno da budu ispunjeni osnovni uslovi koji se traže u klasičnom radnom odnosu, da bi smo mogli da konstatujemo da na osnovu postojanja takvih elemenata radnog odnosa, relacije koje nastaju između digitalne platforme i platformskog radnika mogu da se okvalifikuju kao radni odnos? Drugim rečima, da li je zadovoljenje određenih uslova koji su postavljeni u tekstu Direktive dovoljno da pokaže da je kvalitet nastalog odnosa između digitalne platforme i platformskog radnika takav, da se može smatrati da je između njih nastao radni odnos, bez obzira na formalni pravni osnov rada?

U istraživanju su korišćeni tekstovi radnih verzija Direktive, kao i analitički komentari koji se odnose na njeno stvaranje. Takođe, kao svojevrsna osnova za promišljanje o kvalitetu odnosa između digitalnih platformi i platformskih radnika, korišćeni su razni izvori o elementima radnog odnosa i načinima za njihovo ukupno posmatranje u cilju definisanja pravne prirode relacija koje se stvaraju između poslodavca i radnika.

BITNI ELEMENTI RADA PLATFORMSKIH RADNIKA U PRAKSI

Digitalne platforme zamišljene su kao virtuelne poveznice između ponude i potražnje za određenim uslugama. One se dakle izvorno pojavljuju na tržištu rada kao posrednici, ali najveći broj njih prevazilazi ovu funkciju i postaje kvazi-poslodavac radnicima koji tražene usluge pružaju na tržištu rada. Tokom vremena, položaj digitalnih platformi se diferencira u različitim pravcima.

Tako postoje platforme koje zadržavaju posrednički karakter, uz naplatu provizije za uslugu posredovanja. Neke od njih se razvijaju pa osim klasičnog posredovanja pružaju i druge usluge koje su od značaja za poslove zapošljavanja – na primer, na strani ponude (radnika) obuke za pisanje radnih

biografija, obuke iz komunikacije sa potencijalnim poslodavcima i kompjuterskog opismenjavanja, i slično; na strani potražnje (poslodavaca) vrše selekciju kadrova, razgovore za posao, testiranja, i slično; pojedine funkcije mogu se klasifikovati kao obostrane intervencije (i na strani ponude i na strani potražnje), kao što je na primer stručno osposobljavanje ili usavršavanje nezaposlenih lica za poznatog poslodavca. Na ovaj način, digitalne platforme prevazilaze ulogu klasičnog posrednika i postaju neka vrsta edukativnih i selekcionih centara na tržištu rada. Međutim, one nijednog trenutka ne prelaze u ulogu poslodavca – njihov odnos isključivo ostaje u domenu poslova zapošljavanja.

Potom, postoje platforme koje su izvorno zamišljene kao posredničke ali su vremenom razvile drugačije politike poslovanja, odnosa prema radnicima koji se angažuju putem ponude poslova koju takve platforme objavljuju. Postavljanje platformi ovog tipa prema radnicima je takvo da prevazilazi klasično posredovanje, ili druge radnje koje se vezuju za poslove zapošljavanja, i približavaju se radnom odnosu, odnosno zauzimanju uloge poslodavca prema digitalnom radniku. Ove platforme su poznate kao načini da takozvani „frilenseri“ dođu do jednokratnih zaposlenja, kratkoročnih poslova koji im služe kao osnovni ili dodatni izvor prihoda. Poslovi koji se pri tome ugovaraju mogu biti drastično različiti i jedino što im je zajedničko jeste da se obavljaju na daljinu, putem elektronske komunikacije. Potpuno je svejedno gde se teritorijalno nalaze radnik, klijent i platforma – usluge koje se vrše na ovaj način mogu se odraditi za klijente koji se nalaze sa druge strane planete podjednako kao i za nekog lokalnog klijenta koji je fizički blizak lokaciji radnika. Ne postoji druga vrsta komunikacije osim elektronske, dakle nema fizičkog kontakta klijenta sa radnikom.⁹ Na ovaj način su se razvili programerski i dizajnerski poslovi, kao nove vrste zanimanja, ali i obavljanje nekih klasičnih poslova na kvalitativno novi način – kao što su edukativni ili prevodilački poslovi. Iako se na prvi pogled digitalne platforme ovde javljaju (samo) kao posrednici, vremenom su se razvili odnosi koji ih mogu okarakterisati kao poslodavce. Naime, platforme sve više ograničavaju slobodu aktiviranja i rada „frilensera“ kroz manipulacije zaradom, na primer: ko radi više putem platforme dobija bonuse, ko radi manje dobija sankcije. Cilj platforme je svakako da u svakom trenutku ima što više potencijalnih platformskih radnika koje može ponuditi klijentu. Iako platforma suštinski zadržava posrednički mentalitet u tom odnosu, mogu se jasno uočiti elementi subordinacije koji pokazuju da je u pitanju kvazi-poslodavački odnos platforme

⁹ Upadljivo odsustvo fizičkog kontakta pojedini autori posmatraju kao jedan od ključnih elemenata uspešnog izbegavanja digitalnih platformi da preuzmu ulogu poslodavca. Videti: A. Aloisi, S. Rainone, N. Countouris, *An unfinished task? Matching the Platform Work Directive with the EU and international "social acquis"*, ILO, Ženeva, 2023, 7-8.

prema platformskom radniku. Ovo se pre svega ogleda u kontrolisanju uslova rada, radnog vremena i zarade radnika, koji su (manje ili više suptilnim mehanizmima ograničavanja i kontrole) faktički jednostrano uređeni od strane platforme. Iako to možda nije dovoljno da se decidno utvrdi postojanje radnog odnosa, sasvim je izvesno da u tom podređenom odnosu radnika prema platformi postoji daleko više elemenata od jednostavnog posredovanja, kako ove platforme uobičajeno pokušavaju da predstave svoju ulogu na tržištu rada.¹⁰

Konačno, postoje platforme koje od samog početka delovanja imaju poslodavački odnos prema radnicima, a prikazuju se u posredničkoj (kasnije i poslovno-partnerskoj) funkciji, zahvaljujući činjenici da je radno pravo u trenutku njihovog naglog razvoja isuviše inertno i ne prepoznaje nove oblike odnosa između poslodavaca i radnika. Ove platforme se bave uglavnom prevozom robe i putnika (mada je potencijalno moguće zamisliti i vršenje neke druge delatnosti) i služe da povežu klijenta (korisnika usluge) sa pružaocem usluge (radnikom). Njihov odnos prema radnicima međutim nije istog intenziteta, niti kvaliteta, kao što je to slučaj sa prethodno opisanim platformama. Naime, odnos subordinacije koji se javlja kao isključiva odlika radnog odnosa, ovde je veoma izražen. Platforme ispunjavaju osnovne karakteristike postojanja subordinacije nad radom radnika: one dodeljuju radne zadatke, određuju način njihovog izvršavanja, prate svaki korak u radu radnika, mogu ga sankcionisati ili nagraditi u odnosu na kvalitet rada.¹¹ Platforme su dakle isključivi poslodavac radniku, a mnoge traže od radnika i ekskluzivitet (radnik se ne može nalaziti prijavljen za rad na različitim platformama). Da bi sebe izuzele iz primene radnog prava prema radniku, platforme se uglavnom prema njemu postavljaju kao prema poslovnom partneru, samozaposlenom licu koje je u poslovnom a ne u radnom odnosu sa platformom, i koje platformu koristi samo kao posrednika kako bi se povezalo sa svojim (a ne platforminim) klijentima koji traže određenu uslugu (prevoz lica, dostavu hrane ili druge robe). Odnos poslovnog partnerstva platforme ne posmatraju kao nametnuti prema radniku, već kao odnos koji je potpuno dobrovoljno sklopljen. On se uglavnom pravda konceptom slobode platformskog radnika da izabere kada će i koliko raditi. Ovaj koncept međutim u praksi tokom vremena dovodi do

¹⁰ Radnici koji rade putem ovakvih platformi uglavnom se nazivaju „frilenserima“, a njihov položaj je veoma specifičan imajući u vidu ne samo formalnopravni osnov rada (koji najčešće ne postoji ili ne odgovara realnom položaju) već i činjenicu da ni platforma (kao posrednik, a ni kao poslodavac) ni klijent (kao poslodavac) nemaju nikakav kontakt sa radnicima osim elektronske komunikacije i nisu registrovani za rad u zemljama iz kojih radnici dolaze. O položaju „frilensera“ u Srbiji videti, na primer: B. Andelković, T. Jakobi, Lj. Radonjić, *Exploring Viable Solutions for Freelancer Worker Rights Beyond the Tax Regime*, Beograd, 2023.

¹¹ O odnosu subordinacije u radnom odnosu videti: Lj. Kovačević, *Pravne subordinacija u radnom odnosu i njene granice*, Beograd, 2013.

značajnih anomalija, neslaganja između formalnopravne osnova rada i faktičkog odnosa između radnika i platforme. Zbog toga su ove platforme u prevashodnom fokusu niza nacionalnih sudova u sporovima koje platformski radnici počinju da pokreću sa jednim ciljem: da pred sudom dokažu da između njih i platforme postoji radni odnos.

Iz bogate sudske prakse u nekoliko evropskih država, za potrebe ovog kratkog pregleda vredi pomenuti samo neke odluke sudova koje su imale dalekosežne posledice po percepciju platformskog rada u celoj EU, i posredno odigrale značajnu ulogu u iniciranju donošenja Direktive. Osnovne premise na osnovu kojih su sudovi u Italiji¹², Španiji¹³, Nemačkoj¹⁴, presuđivali u korist platformskih radnika, mogu se svesti na jednu konstataciju: „sloboda“ platformskih radnika je lažna i ne odražava pravu prirodu odnosa koji se stvara između radnika i platforme. Uslovi rada nalaze se u centru svakog radnog odnosa, prava, obaveze i odgovornosti koji čine njegovu sadržinu postavljeni su samo načelno normativnim okvirom koji se kasnije ispunjava voljom ugovornih strana – poslodavca i radnika. Ako je odnos takav da uslove rada dominantno određuje samo jedna (poslodavačka) strana, ne postoji prava sloboda koja je karakteristična za ravnopravne poslovne subjekte (platformu i samozaposleno lice, ili bilo koja druga dva privredna subjekta) već odnos podređenosti (subordinacije) koji je karakterističan za radni odnos. U tom smislu je od malog značaja fleksibilnost (koja za sudove dakle ne predstavlja izraz slobode uređivanja rada) koja je na raspolaganju platformskom radniku, u smislu određivanja radnog vremena i obima poslova koje će obaviti (pa čak i ta sloboda je značajno ograničena drugim merama platforme u odnosu na radnika i najčešće je samo deklarativno utvrđena).

Na ovo bi trebalo nadovezati i praksu Suda pravde EU, koji je posvetio pažnju elementima postojanja radnog odnosa u većem broju svojih odluka u XXI veku, pa je samim tim i njegova praksa dovela do formiranja svesti o osnovnim indikatorima koje bi jedan odnos između poslodavca i radnika trebalo da ispuni, da bi se mogao nazvati radnim odnosom.¹⁵

¹² La Corte Suprema di Casazione, presuda 11629/2019 od 24.1.2021. godine, <https://ignasibeltran.com/wp-content/uploads/2018/12/1663.pdf>, 13.2.2024.

¹³ 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-areemployees.html?rel=listapoyo, 13.2.2024.

¹⁴ Presuda Federalnog radnog suda Nemačke iz decembra 2020. godine. Na osnovu ove presude je nastala ideja o prebacivanju tereta dokazivanja (ne)postojanja radnog odnosa sa radnika na digitalnu platformu (videti: Roman Kormann, *Germany adds to recognition of platform workers*, <https://socialeurope.eu/germany-adds-to-recognition-of-platform-workers>, 13.2.2024.).

¹⁵ Kao i u prethodnim primerima nacionalnih presuda, Evropski sud pravde je pre svega pažnju fokusirao na postojanje odnosa subordinacije, odnosno kvalitativnih elemenata koji ukazuju na postojanje hijerarhijski uređene i kontrolisane interakcije prilikom izvršavanja radnih zadataka,

Sve prethodno opisano predstavljalo je značajan temelj budućem regulisanju odnosa između digitalnih platformi i platformskih radnika, u odgovoru na osnovno pitanje kojim će se istraživanja nadalje baviti: šta je potrebno da se neki faktički odnos, koji je formalnopravno drugačije regulisan, proglasi za radni odnos između platforme i radnika, odnosno kako će aktuelno rešenje iz Direktive uticati na percepciju postojanja radnog odnosa između platforme i radnika?

POJAM DIGITALNE PLATFORME

Iz prethodne analize jasno je da se može govoriti o dve vrste platformi. Prvu vrstu karakteriše posredovanje u zapošljavanju, koje se ne može okarakterisati kao obavljanje funkcija poslodavca. U ovom slučaju se dakle platforma pojavljuje kao neko ko objedinjuje ponudu na (svetskom) tržištu rada i spaja – dovodi u kontakt – sa potražnjom poslodavaca. Ove platforme u praksi ponekad ostvaruju elemente subordinacije koji su karakteristični za položaj poslodavca u radnom odnosu, ali se relativno teško mogu generalno podvesti pod ovaj status. Druga vrsta platformi su one koje spajaju klijente sa platformskim radnicima ali se – iako su tako uporno tvrdile tokom celog svog postojanja – ne mogu okarakterisati kao posrednici jer između same platforme i radnika postoji daleko kompleksniji odnos, od pukog spajanja ponude i potražnje. Ove platforme su prepoznatljivije po svojim uslugama prevoza ljudi i robe, ali se mogu baviti i nekim drugim delatnostima (kao što je izvođenje majstorskih radova, i slični poslovi).

Odgovor na pitanje kojem od opisanih oblika pripada konkretna digitalna platforma, nije jednostavan i mora poći od indikatora koji nisu vezani za delatnost, tehničke karakteristike, obim poslova i slično, već od individualnog odnosa platforme prema platformskim radnicima. Ovo je jedini racionalan pristup, budući da je cilj klasifikacije platforme upravo u tome da se prepozna da li u njenom odnosu sa radnikom postoje elementi koji bi ukazivali na primenu opšteg režima radnog prava, odnosno na utvrđenje postojanja radnog odnosa.

Tvoriči Direktive pošli su upravo od te tačke, kada su uređena pravila za prepoznavanje digitalne platforme na koju bi se odnosila pravila iz Direktive. Dakle, platforme koje ne ispunjavaju kriterijume iz Direktive uopšte se neće dalje posmatrati kao relevantne za primenu Direktive. Pravila za prepoznavanje

bez obzira na formalni osnov za njihovo izvršenje. Videti odluke Suda u slučajevima: *Kiiski*, C-116/06 od 20. 9. 2007. godine; *Isere*, C-428/09 od 14. 10. 2010. godine; *Balkaya*, C-229/14 od 9. 7. 2015. godine; *Asociacion Profesional Elite Taxi vs. Uber Systems Spain S.L.*, C-434/15 od 20. 12. 2017. godine).

digitalnih platformi su međutim postavljena dosta široko, tako da će realno obuhvatiti ogromnu većinu platformi koje funkcionišu na bilo koji od dva navedena principa. Naime, u predlogu Direktive digitalne radne platforme su definisane kao svako fizičko ili pravno lice koje pruža komercijalnu uslugu koja ispunjava sve sledeće uslove:

- a) ako se makar delimično obavlja na daljinu putem elektronskih sredstava, kao što je veb-sajt ili mobilna aplikacija;
- b) ako se pruža na zahtev primaoca usluge;
- c) ako uključuje, kao neophodnu i suštinsku komponentu, organizaciju posla koju obavljaju pojedinci, bez obzira da li se taj posao obavlja onlajn ili na određenoj lokaciji.¹⁶

Iz predložene definicije jasno je da platforma mora da uslove ispuni kumulativno, odnosno da će se pod digitalnom (radnom) platformom smatrati samo ona koja u potpunosti odgovara ovom normativnom opisu. Međutim, takođe je jasno da su elementi definicije postavljeni veoma široko. Na primer, pod digitalnom platformom će se smatrati i ona koja organizuje prevoz putnika (kao što je na primer Uber) – što svakako odgovara smislu Direktive i cilju njenog usvajanja, ali i digitalna platforma koja povezuje na primer prevodioca (kao digitalnog radnika) i korisnika usluge kome je prevod potreban. I jedna i druga vrsta platforme suštinski ispunjavaju sva tri postavljena uslova.

Interesantno je da i pored takve širine normativne definicije digitalne platforme, ona nije naišla na veće kritike tokom usaglašavanja teksta unutar EU, kao i sa državama-članicama. Razlog u tome bi trebalo delimično tražiti i u činjenici da samo označavanje neke platforme kao digitalne platforme u smislu Direktive, ne mora nužno značiti da će nastati radnopravne posledice po tu platformu u smislu obaveze regulisanja radnopravnog statusa sa radnicima koji nalaze posao preko platforme. Naprotiv, od postojeća 23 miliona platformskih radnika u EU, računa se da bi usvajanje Direktive uticalo tek na malo više od jedne četvrtine – oko 5,5 miliona radnika, i to po pravilu onih koji su pogrešno klasifikovani kao samozaposlena lica.¹⁷ U tom smislu su od izuzetne važnosti rešenja u Direktivi koja se odnose na određivanje postojanja radnog odnosa između digitalne platforme i platformskog radnika.

¹⁶ Član 2. stav 2. tačka 1) predloženog teksta Direktive.

¹⁷ *Platform work: deal on new rules on employment status*, <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20231207IPR15738/platform-workers-deal-on-new-rules-on-employment-status>, 3.3.2024.

UTVRĐIVANJE POSTOJANJA RADNOG ODNOSA

Za utvrđivanje da li između dva entiteta (poslodavca i radnika) postoji radni odnos, nije od značaja samo formalni element uređenja tog odnosa, već i njihov faktički odnos u procesu rada. Drugim rečima, prilikom procene da li se neko lice nalazi u radnom odnosu sa poslodavcem neće se uzeti u obzir samo vrsta ugovora koje je to lice zaključilo, već će se ceniti kvalitet odnosa koji postoji prilikom izvršavanja radnih zadataka, kao i ukupnost faktičkog (svakodnevnog) uređenja tako nastalog odnosa. Ukoliko neko lice ima sa poslodavcem zaključen ugovor koji ne odgovara vrsti radnog angažovanja koje ono realizuje u praksi, formalni osnov uređenja njihovog odnosa neće se smatrati relevantnim već će se taj odnos porediti sa osnovnim elementima postojanja radnog odnosa. Ukoliko zadovolji takve elemente, smatraće se da postoji radni odnos, a poslodavac će biti obavezan da formalnopravni status uredi sa utvrđenim faktičkim stanjem, odnosno da ponudi radniku zaključenje ugovora o radu.¹⁸

Od ove premise, prioriteta sagledavanja faktičkog stanja naspram formalnopravnog osnova rada, se polazi i u rešenju koje je sadržano u Direktivi. Na osnovu definicija pojmova sadržanih u članu 2. Direktive, pod „licem koje obavlja platformski rad“ smatra se svako lice koje radi na digitalnoj platformi, nezavisno od formalnopravnog osnova takvog rada koji postoji između lica i platforme. Sa druge strane, „platformski radnik“ je lice koje ima zaključen ugovor o radu, ili je u radnom odnosu na način koji je predviđen nacionalnim zakonodavstvom, kolektivnim ugovorima, ili praksom u konkretnoj državi, a u skladu sa pomenutom sudskom praksom Suda pravde EU. Jasno je dakle da se pod platformskim radnikom podrazumeva svako lice koje je u takvom odnosu sa svojim poslodavcem (digitalnom platformom) koji po kvalitetu odgovara radnom odnosu, bez obzira na to da li postoji zaključen ugovor o radu ili se rad odvija po nekom od drugih pravnih osnova (ili bez pravnog osnova, kao što je neprijavljeni rad). Budući da ovakvo definisanje platformskog radnika ima kao logičnu posledicu pitanje kada će se smatrati da su ispunjeni uslovi da se neko smatra zaposlenim licem, u narednim članovima Direktive se razrađuju elementi koji ukazuju na potencijalno postojanje radnog odnosa. Prema tekstu Direktive koji je išao na usaglašavanje, članom 3. pod nazivom „Tačno određivanje radnopravnog statusa“ normirano je da svaka država mora da predvidi odgovarajuću proceduru u kojoj će biti moguće utvrditi tačan radnopravni status radnika, kao i da će prilikom sprovođenja takve procene od značaja biti „način stvarnog obavljanja posla, uzimajući u obzir upotrebu algoritama u organizaciji rada platforme, bez obzira na to kako je odnos

¹⁸ Mario Reljanović, Jovana Misailović, 418-423.

klasifikovan u bilo kom ugovornom aranžmanu koji može biti dogovoren između uključenih strana“. Dalje, „kada je postojanje radnog odnosa utvrđeno na osnovu činjenica, strana koja preuzima obaveze poslodavca biće jasno identifikovana u skladu sa nacionalnim pravnim sistemima“. Članom 3. su dakle postavljene smernice kako se dolazi do tačnog utvrđivanja radnopravnog statusa i promoviše se princip procene fakticiteta, pre nego davanja poverenja formalnom uređenju tog odnosa.

Član 4. je međutim daleko značajniji u smislu razrađivanja ove početne ideje. Njime se uvode dve značajne novine. Prva se odnosi na zakonsku pretpostavku postojanja radnog odnosa. Prema ovom rešenju, koje je inače bilo jedno od najviše kritikovanih od strane lobista digitalnih platformi, postoji pravna pretpostavka da je lice koje radi putem digitalne platforme, u radnom odnosu sa tom platformom. Sama platforma može osporavati ovaj njegov status. Tako je došlo do prebacivanja tereta dokazivanja postojanja radnog odnosa sa radnika na poslodavca. Ovo rešenje se može smatrati veoma progresivnim, jer se zasniva na činjenici da su platforme daleko finansijski i organizaciono jača strana u potencijalnom sporu, kao i da je teret koji se Direktivom prevlađuje na njih, da dokažu da konkretan radnik ne može biti smatran za lice koje se nalazi u radnom odnosu, relativno jednostavan zadatak u slučajevima kada je to zaista tako. Sa druge strane, suđenje sa digitalnom platformom kao poslodavcem za platformskog radnika, u situaciji kada je teret dokazivanja na samom radniku, može potencijalno značiti veliku prepreku kako u finansijskom i stručnom smislu, tako i u smislu dostupnosti dokaza kojima će pokazati realan odnos koji postoji između platforme i njega. Zbog toga su i najznačajnije presude protiv digitalnih platformi u prethodnih desetak godina donete upravo kada su se radnici udruživali i pokretali postupke uz pomoć svojih strukovnih udruženja ili sindikata. Pojedinačno, oni nisu imali veće šanse da se izbore za svoja prava.

Dalje se članom 4. utvrđuju elementi koje bi trebalo percipirati kako bi se smatralo da je neko lice u radnom odnosu. Ovi elementi čine srž filosofije na kojoj je cela Direktiva napisana, u delu prepoznavanja radnog odnosa. Naime, na osnovu verzije Direktive koja je bila upućena na konsultacije, smatraće se da je neko lice u radnom odnosu sa digitalnom platformom ako ispunjava bar dva od sledećih pet uslova:

- 1) ako platforma efektivno određuje naknadu koju platformski radnik prima, ili postavlja gornju granicu te naknade;
- 2) ukoliko platforma zahteva od platformskog radnika da poštuje posebna obavezujuća pravila u pogledu izgleda, ponašanja prema primaocu usluge ili obavljanja posla;
- 3) ako platforma nadgleda obavljanje posla ili proverava kvalitet rezultata rada, uključujući i proveru elektronskim putem;

4) ukoliko platforma efektivno ograničava slobodu platformskog radnika, uključujući i izricanje sankcija, da organizuje svoj rad, a posebno ako utiče na diskreciono pravo radnika da bira svoje radno vreme ili periode odsustva, da prihvati ili odbije zadatke ili da koristi podizvođače ili zamene;

5) ako platforma efektivno ograničava mogućnosti izgradnje baze klijenata ili obavljanja poslova za bilo koju treću stranu.

Iz postavljenih uslova je jasno da velika većina platformskih radnika ispunjava sve navedene uslove ukoliko rade za platforme koje se formalno pojavljuju kao „partneri“ radnika i „posrednici“ u odnosu na klijente koji koriste njihov korisnički program. Drugim rečima, ova vrsta platformi morala bi da u potpunosti prizna sve svoje dostavljače kao zaposlena lica, radnike u radnom odnosu. Zanimljivo je međutim da bi i druga vrsta platformi, koje su – kako je ranije opisano u tekstu – prema svom faktičkom položaju zaista naizgled bliže posredniku nego poslodavcu, potencijalno mogla da bude u istoj situaciji, ako primenjuje pravila koja zadiru u autonomiju rada platformskog radnika. Ovo bi u praksi moglo dovesti do toga da se klasičnim „frilenserima“ zapravo vrati dobar deo autonomije rada, koji su oni originalno imali, ili da platforme koje odbijaju da se odreknu subordinacije u tom odnosu, moraju da prihvate takve radnike kao lic u radnom odnosu.

Ovako opisano rešenje prepoznavanja radnog odnosa kod platformskih radnika, nastalo je pod očiglednim uticajem prakse nacionalnih sudova, kao i Suda pravde EU. Najveći broj neusaglašenosti formalnog i faktičkog položaja platformskih radnika nastaje kroz takozvanu „lažnu samozaposlenost“, kada se radni odnos između platforme i radnika lažno predstavlja kao odnos dva ravnopravna privredna subjekta, platforme i preduzetnika.¹⁹ Digitalni radnici su godinama unazad učenjivani ovim statusom, koji predstavlja veoma povoljan režim uređivanja odnosa za samu platformu, jer se njima prebacuje rizik poslovanja na samog digitalnog radnika.²⁰ Zbog toga su i uslovi inspirisani dokazivanjem klasičnog odnosa subordinacije kao suštinskog dela radnog odnosa, ali su istovremeno prilagođeni specifičnom načinu uređivanja procesa rada i obavljanja radnih zadataka platformskih radnika. Jasno je da su velike platforme, koje su do sada profitirale iz nepovoljnog i nezakonitog položaja platformskih radnika – dostavljača, takvim rešenjem ostavljene bez mogućnosti

¹⁹ Na ovom mestu bi trebalo napomenuti da se u zemljama Evropske unije u zakonodavstvima ne pojavljuje takozvani „rad van radnog odnosa“ u obliku koji je karakterističan za Srbiju, donekle i za Bosnu i Hercegovinu, tako da se osnovna dilema u određivanju radnopravnog statusa javlja između postojanja radnog odnosa i (lažne) samozaposlenosti. O tome više u narednom delu istraživanja.

²⁰ Videti: M. Reljanović, „Informacione tehnologije i izazovi u reformi radnog prava“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta Univerziteta u Novom Sadu* 2/2020, 767 (763–780); doi: <https://doi.org/10.5937/zrpfns54-23133>

da se i dalje koriste navodnim zakonskim nedostacima, kako bi regulisale njihov rad sa što manje rizika i izdataka. Zbog toga je ovakvo rešenje naišlo na veliki otpor lobista digitalnih platformi, koji je na kraju rezultirao pauziranjem postupka usvajanja Direktive, i to u njenoj završnoj fazi.²¹ Međutim, sama logika ovog rešenja prisutna je sudskoj praksi i zakonodavstvima (ili zakonima u pripremi) više evropskih zemalja, i izvesno je da će tekst Direktive, bez obzira na to kako se završi postupak njenog usvajanja, biti inspiracija za nacionalna zakonska rešenja u svim državama koje su odlučile da vrate dostojanstvo svojim platformskim radnicima.

STANJE U ZAKONODAVSTVU I PRAKSI SRBIJE I BOSNE I HERCEGOVINE

U odnosu na zakone o radu dve države, može se postaviti više relevantnih pitanja, koja u svojoj ukupnosti ukazuju na kvalitet normativnog okvira i prakse primene propisa, kada je reč o važnim aspektima regulisanja platformskog rada u domenu postojanja radnog odnosa između digitalne platforme i platformskog radnika.

1) Postojanje definicije radnog odnosa i njegovih elemenata

U Zakonu o radu Srbije²² (u daljem tekstu: ZoR) ne postoji definicija radnog odnosa. Posredno se mogu saznati neki njegovi elementi, da sadržinu radnog odnosa čine prava, obaveze i odgovornosti obe strane (član 1.), kao i da se zasniva zaključenjem ugovora o radu između poslodavca i zaposlenog (član 30.). Izostanak bližeg definisanja radnog odnosa svakako jeste problem koji se mora prevazići u narednim izmenama zakona. U literaturi se obično navodi klasična definicija, koja se odnosi na osnovne elemente rada: radni odnos je dobrovoljni pravni odnos između zaposlenog i poslodavca, koji čine prava, obaveze i odgovornosti obe strane, u skladu sa zakonom i drugim propisima,

²¹ Neočekivano priključivanje Nemačke francuskom otporu Direktivi bilo je ključno za postizanje manjine koja može da stopira proces usvajanja. Ovakav potez nemačke predstavнице u Savetu je međutim iznenađujuć samo dok se ne uvide njene direktne veze sa radom lobista digitalnih platformi (*Sprečeno donošenje evropske direktive o platformskim kompanijama*, <https://www.masina.rs/spreceno-donosjenje-evropske-direktive-o-platformskim-kompanijama/>, 3.3.2024.). Ostaje da se vidi kako će ovakvo postupanje biti praćeno na nacionalnom nivou i kako će uticati na promene nemačkog zakonodavstva, koje za sada čvrsto stoji na stanovištu zaštite platformskih radnika (Mario Reljanović, Jovana Misailović, 422-423).

²² Zakon o radu Srbije, *Službeni glasnik Republike Srbije*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje.

odnosno aktima autonomnog radnog prava.²³ Takvo normativno stanje međutim nije prihvatljivo jer se ostavlja preveliki prostor za tumačenje slučajeva u kojima postoji negiranje postojanja radnog odnosa od strane poslodavca. Slična je situacija i kada se posmatraju Zakon o radu Republike Srpske²⁴ (u daljem tekstu: ZoR RS), kao i Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine²⁵ (u daljem tekstu: ZoR FBiH). ZoR RS veoma slično ZoR ne sadrži definiciju radnog odnosa, već se zakonodavac zadovoljava posrednim i parcijalnim identifikovanjem samo pojedinih njegovih elemenata. Članom 1. ovog zakona je „definisan“ radni odnos kao odnos između poslodavca i zaposlenog koji se zasniva zaključenjem ugovora o radu (ili na druge navedene načine u posebnim režimima rada). Kao i u slučaju Srbije, ova definicija ne otkriva važne elemente radnog odnosa, još manje može da ukaže kako razlikovati radni odnos od sličnih oblika rada. ZoR FBiH sadrži specifično rešenje koje se donekle razlikuje u odnosu na prethodna dva. Prema članu 4. ovog zakona, radni odnos se zasniva stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu. Osim različite terminologije (zaposleni – radnik) zanimljivo je da je prihvaćeno rešenje prema kojem radni odnos ne nastaje zaključenjem ugovora o radu, već stupanjem na rad. Međutim, novododatim članom 20a. istog zakona, izričito je predviđeno da se radni odnos zasniva zaključenjem ugovora o radu. Jasno je da zakonodavac nije razmišljao o ukupnosti zakona prilikom izmena i dopuna, pa je došlo do stvaranja dva potencijalno protivrečna rešenja, jer se trenutak zaključenja ugovora o radu retko kada poklapa sa trenutkom stupanja na rad (koji je obično vremenski udaljen makar nekoliko dana od dana zaključenja ugovora o radu). Ali ova razlika i potencijalni sukob normi u zakonu nisu od značaja za samu sadržinu radnog odnosa, odnosno ne pomažu kod identifikacije bitnih elemenata koji jedan odnos između radnika i poslodavca čine radnim odnosom. Može se dakle zaključiti da nijedan od tri zakona ne pruža dovoljno izvesnosti kada je reč o utvrđivanju šta jedan odnos između radnika (zaposlenog) i poslodavca, čini radnim odnosom i kako se on razlikuje od drugih obligacionopravnih oblika rada (ili rada van radnog odnosa, u slučaju Srbije i Republike Srpske).

²³ Videti: Z. Ivošević, *Radno pravo*, Beograd, 2020, 64; Lj. Kovačević, *Zasnivanje radnog odnosa*, Beograd, 2021, 36.

²⁴ Zakon o radu Republike Srpske, *Službeni glasnik Republike Srpske*, br. 1/2016, 66/2018 i 91/2021 - odluka Ustavnog suda Republike Srpske broj: U-66/20 od 29.septembra. 2021.godine, 119/2021 i 112/2023.

²⁵ Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine, *Službene novine Federacije BiH*, br. 26/2016, 89/2018, 23/2020 - odluka US, 49/2021 - dr. zakon, 103/2021 - dr. zakon i 44/2022.

2) Definicija digitalnih platformi i prepoznavanje platformskog rada u zakonodavstvu

Nijedan od posmatranih zakona ne prepoznaje platformski rad, niti rad digitalnih platformi. Svi zakoni sadrže određene odredbe o radu na daljinu (van prostorija poslodavca)²⁶ ali su ove odredbe generalizovane i ne mogu biti od koristi prilikom utvrđivanja specifičnosti ove vrste radnog procesa, kao ni odnosa između platforme i radnika.

3) Prepoznavanje lažne samozaposlenosti

Prepoznavanje lažne samozaposlenosti takođe nije deo radnog zakonodavstva. Drugim rečima, u zakonima koji uređuju rad ne postoji takozvani „radnopravni test“²⁷, niti bliže naznake kada će se smatrati da je neko lice zaposleno, a kada da je samozaposleno ili se nalazi u nekom od drugih oblika rada. Šta više, samozaposlenost nije predmet uređenja ovih propisa, tako da se iz njih ne može izvući ni osnovni pojam samozaposlenog lica, još manje osnove za njegovo razlikovanje od radnika (zaposlenog). U praksi obe države postoji nasleđena sudska praksa utvrđenja radnog odnosa, kao i pretpostavka postojanja radnog odnosa u slučaju da između zaposlenog (radnika) i poslodavca nije zaključen ugovor o radu.²⁸ Ovi elementi, iako korisni za dobijanje određenih odgovora na prvo postavljeno pitanje o načinu prepoznavanja radnog odnosa, nisu dovoljni za percepciju lažne samozaposlenosti. Druga ograničavajuća okolnost jeste u tome što sporovi za utvrđenje postojanja radnog odnosa lica koje se formalno nalazi u svojstvu samozaposlenog i obavlja poslove za poslodavca prema ugovoru o poslovnoj saradnji – do sada nisu pokretani pred sudovima dve države.

²⁶ Članovi 42. 44. ZoR, članovi 44-45. ZoR RS, član 26. ZoR FBiH.

²⁷ Radnopravni test se odnosi na utvrđivanje postojanja osnovnih elemenata radnog odnosa u nekom odnosu koji postoji između potencijalnog poslodavca i radnika. Najčešće se koristi da bi se razlikovali radnici u radnom odnosu od samozaposlenih radnika, i predstavlja radnopravni doprinos (dopunu) utvrđivanju statusa samozaposlenog lica poznatijem „poreskopравnom tekstu samostalnosti“. Elementi sprovođenja radnopravnog testa instrumentalizovani su kroz Preporuku 198 Međunarodne organizacije rada o radnom odnosu iz 2006. godine, koja sadrži osnovne principe prava na adekvatno utvrđivanje radnopravnog statusa lica koje ulaže rad, ali i indikatore koji ukazuju na postojanje radnog odnosa.

²⁸ Član 32. stav 2. ZoR, član 34. stav 2. ZoR RS, član 24. stav 3. ZoR FBiH. Na osnovu pretpostavki koje je izgradila sudska praksa primenom ove pravne fikcije, može se utvrditi da li su ispunjeni kriterijumi za postojanje radnog odnosa i u drugim slučajevima, kada radnik tvrdi da se njegov formalnopravni status ne slaže sa faktičkim, odnosno kada se u tužbenom zahtevu traži od suda utvrđenje da se lice nalazi u radnom odnosu, bez obzira na to da li pravni osnov nedostaje ili lice koje tuži smatra da je postojeći pravni osnov pogrešan.

4) Modeli zapošljavanja platformskih radnika

Iz Fairwork izveštaja za 2023. godinu za Srbiju i Bosnu i Hercegovinu²⁹ može se videti koji su osnovni oblici radnog angažovanja platformskih radnika. Fairwork izveštaj za Srbiju navodi da je „platformski rad je i dalje najčešće organizovan „ugovorima o partnerstvu“ između digitalnih platformi i trećih strana, prvenstveno posredničkih agencija/kompanija sa ograničenom odgovornošću. Ove agencije potom angažuju radnike, često putem nestandardnih ugovora o radu ili ugovora sa samostalnim trgovcima (u kontekstu Srbije to se odnosi na preduzetnike).“³⁰ Jasno je dakle da se radi o fingiranim pravnim poslovima, zaključenim sa ciljem da se prikrije prava priroda angažovanja platformskih radnika. Nijedna od platformi koje su analizirane tokom 2023. godine, nije dobila niti jedan poen kada je reč o kategoriji ocenjivanja „fer ugovori“. Kada je reč o Bosni i Hercegovini, u Fairwork izveštaju za 2023. godinu se navodi da „S obzirom na tu situaciju da platformski rad još uvijek nije priznat kao poseban radni odnos u zakonodavnoj regulativi u zemlji, platformski radnici se često svrstavaju u samostalne ugovarače, što dodatno pogoršava njihovu nesigurnost. Kada postoji ugovorni odnos s poslodavcem, platformski radnici često dobijaju ugovore o djelu ili se smatraju samozaposlenima“... „Istraživanjem se također otkrilo da postoji samo jedna platforma koja radi po modelu 3PL. Model 3PL – ili korištenje logistike treće strane – je sistem u kojem platforma povjerava dio posla isporuke proizvoda drugoj kompaniji. U ovom slučaju, to znači da platforme koje su specijalizovane za dostavu povjeravaju posao dostave drugim kompanijama, dok zadržavaju kontrolu nad aplikacijom platforme i tehničkim sistemima.“³¹ U BiH je samo jedna od analiziranih platformi pokazala da ima zaključene ugovore sa svim svojim članovima.

Iz svega navedenog, može se zaključiti da pravni osnov, kao i praksa njegove primene, nikako ne idu u pravcu zaštite platformskih radnika, ili defitivnog uređenja njihovog radnopravnog statusa. Samim tim, oni ostaju marginalizovana grupa radnika u radnom pravu, a značajno je primetiti i da vlasti obe države ne sprovode nikakve napore kako bi se došlo do harmonizacije sa pravnim tekovinama EU u ovoj oblasti, još manje kako bi se

²⁹ Fairwork, *Fairwork Srbija 2023: (D)ostavljeni na cedilu*, Oksford, Velika Britanija, Berlin, Nemačka, <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2024/02/Fairwork-Serbia-Ratings-2023-report-1.pdf>, 3.3.2024.; Fairwork, *Fairwork BiH Ratings 2023: Labour Standards in the Platform Economy*, Oksford, Ujedinjeno Kraljevstvo; Berlin, Njemačka; https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2023/12/Fairwork-BiH-Ratings-2023-EN_bs-Latn-BA.pdf, 3.3.2024.

³⁰ Fairwork Srbija 2023, *op.cit.*, str. 18.

³¹ Fairwork Bosna i Hercegovina, *op.cit.*, str. 17 i 19.

položaj digitalnih platformi i platformskih radnika uredio na način koji postaje dominantan u državama članicama EU, nezavisno od neizvesne buduće činjenice (ne)usvajanja predložene Direktive.

ZAKLJUČAK

Rad digitalnih platformi je u ekspanziji u prethodne dve decenije, ali normativna reakcija kako na nacionalnom tako i na međunarodnom nivou do sada nije bila u skladu sa tom činjenicom. Ipak, u poslednjih desetak godina prisustvujemo reakciji pravnog sistema na nedoumice i zloupotrebe koje su stvorene takozvanim „novim oblicima rada“, a koje su se svodile na nesigurnost i prekomernu eksploataciju radnika koji su svoj rad ulagali putem digitalnih platformi. Osnovno pitanje koje se pri tome postavljalo, i koje je stajalo kao prepreka daljem razvoju prava platformskih radnika, bilo je kako se njihov rad može tretirati, odnosno da li se može reći da digitalne platforme jesu poslodavac platformskim radnicima, ili se između njih stvara obligacionopravna veza, pre nego radnopravna? Reakcija sistema je najpre došla kroz sudske institucije, gde je naravno postojalo dosta lutanja u želji da se nove forme rada uklope u fleksibilno tumačenje postojećih radnopravnih instituta. Napore sudova u mnogim državama slede i normativni zahvati – i oni se razlikuju u velikoj meri, ali su uglavnom usmereni na omogućavanje platformskim radnicima da uživaju određena prava iz domena radnog i socijalnog prava, koja su do tada rezervisana samo za radnike u klasičnom radnom odnosu. Ove tendencije su naročito došle do izražaja tokom pandemijske 2020. godine, kada je postalo jasno da su platformski radnici, kao i neke druge kategorije radnika, bile izostavljene iz važnih mehanizama podrške radnicima u kriznim situacijama.

Kao rezultat jednog od najznačajnijih napora na međunarodnom nivou, nakon nekoliko godina pregovaranja, nastao je prvi predlog direktive EU koja bi se bavila platformskim radnicima. Ova kategorija radnika posredno je bila obuhvaćena i nekim ranijim merama, ali se tek ovim tekstom oni stavljaju u fokus zakonopisca i njihov status se definitivno utvrđuje u skladu sa opštim principima radnog prava. Tekst predloga sadržao je dva osnovna dela – kako utvrditi da li je platformski radnik u radnom odnosu sa digitalnom platformom, i kako unaprediti prava platformskih radnika koja se regulišu putem algoritamskog menadžmenta. Prvi deo teksta, koji se odnosi na utvrđivanje rada u radnom odnosu, odnosno definisanje radnopravnog statusa radnika kod platforme, sadržao je dva značajna rešenja. Najpre, tu je spisak kriterijuma pomoću kojih se utvrđuje da li je radnik u radnom odnosu. Ovi kriterijumi su emanacija srži teorijskog ali i praktičnog postavljanja zakonodavaca širom

Evrope, i ukazuju na specifične elemente rada platformskih radnika zbog kojih se njima ne bi smeo uskratiti radni odnos, naprotiv koji čine postojanje radnog odnosa izvesnim. Drugo rešenje, oko kojeg je čini se bilo najviše sporenja prilikom političkih usaglašavanja, odnosi se na pretpostavku zaposlenosti radnika – teret dokazivanja da nije reč o radnom odnosu se prebacuje na platformu, u suprotnom važi zakonska pretpostavka da je platformski radnik u radnom odnosu i da može ostvariti sva prava koja mu po tom osnovu pripadaju. Ovime se primat daje radnom odnosu kao centralnom pravnom institutu na osnovu kojeg se definišu sva odstupanja koja potencijalno postoje u eri rada sa korišćenjem novih tehnologija.

Iako je Direktiva naišla na neočekivan zastoj prilikom usvajanja, koji će svakako odložiti nove rasprave o njenoj sudbini nakon izbora za Evropski parlament koji se održavaju u junu 2024. godine, 23 zemlje EU koje su je podržale već su najavile da će kroz nacionalna zakonodavstva primeniti njene osnovne principe nezavisno od usvajanja i početka implementacije Direktive na nivou EU. Ovo je samo još jedan dokaz u prilog nužnosti rešavanja pitanja odnosa između platformi i njihovih radnika, kao i osnaživanja platformskih radnika u njihovim pravima kako bi se izbegle situacije u kojima se oni ostavljaju bez osnovnih prava koja čine suštinu ljudskog prava na rad i prava na socijalnu sigurnost.

Situacija u Srbiji i Bosni i Hercegovini kada je reč o regulisanju digitalnih platformi i platformskog rada nije ni približno tako progresivna, kao u nekim državama EU. Naprotiv, platformski rad nije u fokusu zakonodavca, može se zapravo zaključiti da postoji aktivno ignorisanje potrebe za harmonizacijom sa pravnim tekovinama EU (kao što je usklađivanje sa Direktivom o transparentnim i predvidim uslovima rada, koja se delimično može primeniti na platformske radnike a koja je već nekoliko godina u primeni u državama EU), ali i ignorisanje opšte potrebe da se jedna značajna pravna praznina u radnom pravu popuni odgovarajućim zakonskim rešenjima.

Opšti zaključak razmatranja teksta Direktive može biti da je u pitanju nastavak reafirmacije klasičnih radnopravnih instituta. Digitalne platforme nisu ni u jednom trenutku, u sudskim postupcima pred nacionalnim sudovima širom Evrope, uspele da pokažu kako je pozicija platformskog radnika toliko specifična, da se ne može uklopiti u pojam radnog odnosa. Naprotiv, čini se da je odbijanje platformi da regulišu položaj svojih radnika na zakonit način u skladu sa međunarodnim standardima rada i ljudskim pravom na rad, doveo do sudske, a potom i zakonodavne reafirmacije pojma radnog odnosa i preispitivanja njegove sadržine na načine koji su prilagođeni novim oblicima rada. Činjenica je da razvoj modernih informaciono-komunikacionih tehnologija zaista vrši značajan uticaj na procese rada, i to je nešto što je nesumnjivo i pozitivno – budući da razvoj tehnologija omogućava efikasnije i

lakše obavljanje niza klasičnih poslova, kao i razvoj novih poslova koji do pre desetak godina nisu bili prepoznati. Ali je takode činjenica da se nove profesije, kao i novi načini obavljanja starih profesija, ne razlikuju u svojoj suštini odnosa između poslodavca i radnika. Postoji dakle i dalje odnos subordinacije, kao osnovni pokazatelj postojanja trajne i kontinuirane veze između potreba za radom poslodavca i uloženog rada radnika. Prepoznavanje tih veza ponekad će biti usložnjeno zbog specifičnih potreba procesa rada i njegove organizacije, ali kada se one ustanove ne može se poreći da su poslodavac i radnik u radnom odnosu. Upravo je značaj tekstova poput Direktive u tome što se kroz njih pojam radnog odnosa razvija uporedo sa razvojem tehnoloških procesa koji utiču na rad, tumači se dovoljno inovativno i široko da ih sve obuhvati, ali opet na način koji svakako omogućava da ostanemo u okvirima civilizacijskog dostignuća pojma dostojanstvenog rada. I to je nesumnjivo osnov budućeg regulisanja rada platformskih radnika u državama EU, bez obzira na političke dogovore (ili odsustvo istih) kada je reč o uniformisanju takvog uređenja platformskog rada kroz jedinstveni normativni dokument.

LITERATURA:

1. Aloisi Antonio, Rainone Silvia, Countouris Nicola, *An unfinished task? Matching the Platform Work Directive with the EU and international "social acquis"*, ILO, Ženeva, 2023.
2. Anđelković Branka, Jakobi Tanja, Radonjić Ljubivoje, *Exploring Viable Solutions for Freelancer Worker Rights Beyond the Tax Regime*, Beograd, 2023.
3. Bourgery-Gonse Théo, *Member states slam door shut on gig work directive*, <https://www.euractiv.com/section/gig-economy/news/member-states-slam-door-shut-on-gig-work-directive/>, 3.3.2024.
4. *EU rules on platform work*, <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/>, 3.3.2024.
5. Fairwork, *Fairwork BiH Ratings 2023: Labour Standards in the Platform Economy*, Oksford, Ujedinjeno Kraljevstvo; Berlin, Njemačka; https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2023/12/Fairwork-BiH-Ratings-2023-EN_bs-Latn-BA.pdf, 3.3.2024.
6. Fairwork, *Fairwork Srbija 2023: (D)ostavljeni na cedilu*, Oksford, Velika Britanija, Berlin, Nemačka, <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2024/02/Fairwork-Serbia-Ratings-2023-report-1.pdf>, 3.3.2024.
7. 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-areemployees.html?rel=listapoyo, 13.2.2024.
8. Ivošević Zoran, *Radno pravo*, Beograd, 2020.
9. Kormann Roman, *Germany adds to recognition of platform workers*, <https://socialeurope.eu/germany-adds-to-recognition-of-platform-workers>, 13.2.2024.
10. Kovačević Ljubinka, *Pravne subordinacija u radnom odnosu i njene granice*, Beograd, 2013.
11. Kovačević Ljubinka, *Zasnivanje radnog odnosa*, Beograd, 2021.
12. La Corte Suprema di Casatione, presuda 11629/2019 od 24.1.2021. godine, <https://ignasibeltran.com/wp-content/uploads/2018/12/1663.pdf>, 13.2.2024.
13. Mašina, *Sprečeno donošenje evropske direktive o platfomskim kompanijama*, <https://www.masina.rs/spreceno-donosenje-evropske-direktive-o-platfomskim-kompanijama/>, 3.3.2024.
14. Međunarodna organizacija rada, *Preporuka 198 o radnom odnosu* (2006.)
15. Misailović Jovana, „Dostojanstveni rad platfomskih radnika – vanvremenski ideal u digitalnom ruhu“, u: Jelena S. Perović Vujačić (ur.), *Zbornik radova 36. susreta Kopaoničke škole prirodnog prava – Slobodan Perović, Tom IV*, Beograd, 2023, 7-25.
16. *Platform work: deal on new rules on employment status*, <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20231207IPR15738/platform-workers-deal-on-new-rules-on-employment-status>, 3.3.2024.
17. *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work*, Brussels, 9.12.2021, COM(2021) 762 final, 2021/0414 (COD).
18. Reljanović Mario, „Informacione tehnologije i izazovi u reformi radnog prava“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta Univerziteta u Novom Sadu* 2/2020, 763–780; doi: <https://doi.org/10.5937/zrpfns54-23133>.
19. Reljanović Mario, „Izazovi digitalizacije procesa rada – uporedna iskustva u ugrožavanju i zaštiti osnovnih prava radnika“, u: Jovana Rajić Čalić (ur.), *Uporednopravni izazovi u savremenom pravu – in memoriam dr Stefan Andonović*, Beograd-Kragujevac, 2023, 365-392, doi: 10.56461/ZR_23.SA.UPIISP_MR.
20. Reljanović Mario, Kovačević Ljubinka, Krstić Ivana, Petrović Aleksandra K., *Priručnik za primenu Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima*, Beograd, 2023.
21. Reljanović Mario, Misailović Jovana, Radnopravni položaj digitalnih radnika – iskustva evropskih zemalja, *Strani pravni život* 3/2021, 407-432, doi: <https://doi.org/10.5937/spz65-33727>.

22. Sud pravde EU C-116/06, *Kiiski*, odluka od 20. 9. 2007. godine.
23. Sud pravde EU C-229/14, *Balkaya*, odluka od 9. 7. 2015. godine.
24. Sud pravde EU C-428/09, *Isere*, odluka od 14. 10. 2010. godine.
25. Sud pravde EU C-434/15, *Asociacion Profesional Elite Taxi vs. Uber Systems Spain S.L.*, odluka od 20. 12. 2017. godine.
26. Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine, *Službene novine Federacije BiH*, br. 26/2016, 89/2018, 23/2020 - odluka US, 49/2021 - dr. zakon, 103/2021 - dr. zakon i 44/2022.
27. Zakon o radu Republike Srpske, *Službeni glasnik Republike Srpske*, br. 1/2016, 66/2018 i 91/2021 - odluka Ustavnog suda Republike Srpske broj: U-66/20 od 29. septembra. 2021 godine, 119/2021 i 112/2023.
28. Zakon o radu Srbije, *Službeni glasnik Republike Srbije*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US. 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje.

FUTURE REGULATION OF PLATFORM WORK IN THE EUROPEAN UNION – QUESTIONS RELATED TO THE EXISTENCE OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP

Mario Reljanović, PhD³²
Belgrade, Serbia

Abstract: It is estimated that by the end of 2024, around 43 million people in the European Union will be classified as platform workers. The initiative within the EU, which started in 2018, resulted in the preparation of the proposal for the text of the Directive on platform work. Although the adoption of this regulation was announced at the end of 2023, political negotiations led to its postponement. The Directive introduces two significant novelties: the first relates to the recognition of the employment relationship when engaging platform workers and the basic elements that point to the existence of an employment relationship between the worker and the digital platform; the second, to the transparency of the algorithms that affect their schedule of working hours and work tasks, as well as realization of labour-based rights. Bearing in mind the prevalence of platform work in candidate countries for EU membership, as well as the obligation to harmonize national legal systems with the EU acquis, it is important to investigate the elements suggested in the proposed text of the Directive as indicators of the existence of an employment relationship, as well as the consequences how would the introduction of these

³² Research fellow, Institute of Comparative Law in Belgrade, Serbia, m.reljanovic@iup.rs.

indicators into the national legislation of Serbia and Bosnia and Herzegovina impact the labour status of platform (and other digital) workers. This research task is also significant due to the fact that the basic principles promoted by the proposed text of the Directive are already woven into the jurisprudence and legal systems of several European countries, as well as that they represent a rare contribution to solving the theoretical and practical dilemma of distinguishing employment, contractual work and self-employment, i.e. false self-employment. Hence, the basic research task is related to the observation of the elements of the employment relationship, on the basis of which its undoubted distinction can be made from other forms of work.

Keywords: digital platforms, platform work, concept of employment relationship, elements of employment relationship, subordination relationship, false self-employment.