



**Zašto je za platformске  
radnike u Srbiji važna  
EU Direktiva 2019/1152  
o transparentnim i  
predvidivim uslovima  
rada?**

**PROF. DR SENAD JAŠAREVIĆ  
DARKO BOŽIČIĆ LL.M.**



FONDACIJA ZA OTVORENO DRUŠTVO, SRBIJA  
OPEN SOCIETY FOUNDATION, SERBIA

## O pravu na rad

Pravo na rad spada u red osnovnih ljudskih prava i kao takvo zagantovano je u svim bitnim međunarodnim poveljama o ljudskim pravima,<sup>1</sup> kao i u ustavima većine država.<sup>2</sup> U najširem smislu, realizacija prava na rad trebalo bi da omogući da svako ima pravo da živi od sopstvenog rada. Pri tome, pravo na rad može se *ostvariti u različitim pravnim formama*: 1) u formi radnog odnosa;<sup>3</sup> 2) u različitim oblicima rada van radnog odnosa;<sup>4</sup> 3) u formi samozapošljavanja, odnosno preduzetništva.<sup>5</sup> Od toga kroz koju pravnu formu se ostvaruje pravo na rad zavisice i obim prava, odnosno stepen radnopravne zaštite lica u ostvarivanju prava na rad.

Najveći *obim prava* u vezi sa radom ostvaruju lica u radnom odnosu, s obzirom da je njihov status detaljno uređen zakonskim propisima o radu, kolektivnim ugovorima (ukoliko su zaključeni) i internim aktima poslodavca. Lica koja pravo na rad ostvaruju u različitim oblicima rada van radnog odnosa uživaju značajno manji obim prava po osnovu rada od zaposlenih, iz razloga što se radnim zakonodavstvom uređuju samo pojedini aspekti njihovog pravnog položaja, dok se u ostalim aspektima po pravilu supsidijarno primenjuju opšta pravila ugovornog prava (u poslednje vreme često uz primenu zaštitnih normi u vezi sa diskriminacijom, bezbednošću i zdravljem na radu).<sup>6</sup> Lica koja pravo na rad ostvaruju u formi

---

**1** U okviru Ujedinjenih nacija, pravo na rad eksplicitno je zagantovano članom 23. Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima i članom 6. Međunarodnog pakta pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima. Na evropskom tlu, u okviru Saveta Evrope pravo na rad predviđeno je u članu 1. Revidirane Evropske socijalne povelje, s tim da se posrednim putem zaštita prava na rad ostvaruje i u okviru Evropske konvencije o zaštiti ljudskih prava i sloboda, o čemu više u: Virginia Mantouvalou, *Labour Rights in the European Convention on Human Rights: An Intellectual Justification for an Integrated Approach to Interpretation*, Human Rights Law Review, No. 3/2013; Rory O'Connell, *The right to work in the ECHR*, European Human Rights Law Review, No. 2/2012. Takođe, u Evropskoj uniji parvo na rad predviđeno je članom 15. Povelje o osnovnim pravima EU iz 2000. godine.

**2** Nakon Prvog svetskog rata ustavi gotovo svih država predviđali su garantije prava na rad. Ustav Republike Srbije („*Službeni glasnik Republike Srbije*“, br. 98/2006) garantuje pravo na rad u članu 60.

**3** Radni odnos u najširem smislu jeste pravni odnos između zaposlenog i poslodavca povodom vršenja podređenog plaćenog rada. O određivanju radnog odnosa u teoriji vidi: Borivoje Šunderić, *Radni odnos – teorija, norma, praksa*, Beograd, 1990; Senad Jašarević, *Radni odnos – tendencije u praksi i regulativi*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu, br. 3/2013. Kada je u pitanju pozitivno pravo Republike Srbije, Zakon o radu („*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) ne sadrži definiciju radnog odnosa. U zakonu se samo navodi da se radni odnos zasniva ugovorom o radu koji zaključuju zaposleni i poslodavac (čl. 30).

**4** Zakon o radu u poglavlju XVIII koje nosi naziv Posebne odredbe reguliše oblike rada van radnog odnosa. U domaćem zakonodavstvu oblici rada van radnog odnosa su: ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova (čl. 197-198), ugovor o delu (čl. 199), ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju (čl. 201) i ugovor o dopunskom radu (čl. 202). Više o formama rada van radnog odnosa vidi kod: Senad Jašarević, *Fleksibilizacija rada – rešenje ili zabluda*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu, br. 4/2012; Goran Obradović, *Fleksibilizacija radnih odnosa – uzroci i granice*, Radno i socijalno pravo, br. 1/2008.

**5** Preduzetnik je poslovno sposobno fizičko lice koje obavlja privrednu delatnost u cilju ostvarivanja prihoda i koje je kao takvo registrovano u registru privrednih subjekata koji se vodi kod Agencije za privredne registre. Preduzetništvo je u pravo Republike Srbije uređeno članovima 83-92 Zakona o privrednim društvima („*Službeni glasnik Republike Srbije*“, br. 36/2011, 99/2011, 83/2014 - dr. zakon, 5/2015, 44/2018, 95/2018 i 91/2019).

**6** U pravnom sistemu naše države lica koja rade van radnog odnosa imaju samo neka (prilično neodređena) prava prema Zakonu o radu, i to kao „radno angažovana lica“ (videti čl. 5, st. 2, čl. 35) ili na osnovu toga što rade u formama rada koje su

preduzetništva ne uživaju po pravilu nikakvu radnopravnu zaštitu. Razlog je to što je status preduzetnika uređen privrednim pravom, a istupajući na tržištu, njihov odnos sa drugim subjektima reguliše se takođe u skladu sa opštim pravilima ugovornog prava ili trgovinskog prava.<sup>7</sup>

Kada je u pitanju *sadržina prava na rad*, iako postoje određene razlike u samom načinu formulisanja, ali i tumačenja prava na rad u međunarodnim aktima o ljudskim pravima,<sup>8</sup> opšta suglasnost postoji u pogledu stava da se ono ne iscrpljuje samo u pravu da se obezbedi egzistencija putem rada. Nasuprot tome, pravo na rad nije pravo na golo preživljavanje, već ga treba tumačiti kao pravo na „pristojan“ - dostojanstven rad.<sup>9</sup> Konceptija dostojanstvenog rada uključuje nekoliko integralnih elemenata prava na rad. Reč je o tome da pravo na rad na prvom mestu podrazumeva *slobodu rada* koja je oličena u slobodi izbora titulara prava da li će da radi ili ne, za koga će radi, pod kojima uslovima i do kada će da radi. Takođe, uključuje i *zabranu prinudnog rada i radne eksploatacije* (tu spada npr. „trefiking“, kao jedan od velikih problema današnjice).<sup>10</sup> Usko povezano sa slobodom rada jeste i pravo na jednakost na radu, koje se manifestuje u zabrani diskriminacije na radu i u vezi sa radom. Pored toga, pravo na rad pretpostavlja *pravo na obezbeđivanje sredstava za egzistenciju* što podrazumeva dužnost poslodavca da zaposlenom isplati adekvatnu naknadu za izvršen rad. Pravo na (dostojanstven) rad obuhvata i *pravo na sigurnost zaposlenja i sigurnost na rad*. Ona se odražava spletom prava kojima se osigurava zaštita fizičkog integriteta zaposlenog,<sup>11</sup> materijalno obezbeđenje u slučajevima prestanka

!!!  
regulisane u posebnom delu Zakona (deo XVIII, čl. 197-202) kao „Rad van radnog odnosa“, gde su uređeni privremeni i povremeni poslovi, rad po ugovoru o delu, rad po ugovoru o stručnom osposobljavanju i usavršavanju i dopunski rad. Takođe, imaju pravo na obavezno socijalno osiguranje (u skladu sa Zakonom o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje, *Službeni glasnik Republike Srbije*, br. 4/2004, 61/2005, 62/2006, 5/2009, 52/2011, 101/2011, 7/2012, 8/2013, 47/2013, 108/2013, 6/2014, 57/2014, 68/2014, 5/2015, 112/2015, 5/2016, 7/2017, 113/2017, 7/2018, 95/2018, 4/2019, 86/2019, 5/2020, 153/2020 i 6/2021), pravo na bezbednost i zdravlje na radu (videti čl. 4 i 5 Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu, *Službeni glasnik Republike Srbije*, br. 101/2005, 91/2015 i 113/2017), zaštitu za slučaj zlostavljanja na radu (prema Zakonu o sprečavanju zlostavljanja na radu, čl. 2, *Službeni glasnik Republike Srbije*, br. 36/2010), zaštitu od diskriminacije (čl. 16 Zakona o zabrani diskriminacije, *Službeni glasnik Republike Srbije*, br. 22/2009) i u slučaju uzbunjivanja „u vezi sa svojim radnim angažovanjem“ (Zakon o zaštiti uzbunjivača, *Službeni glasnik Republike Srbije*, br. 128/2014).

**7** Npr. veliki broj sudskih sporova u svetu kada se radi o transportnoj platformi „Uber“, bavio se upravo pravom konkurencije (nelojalnom konkurencijom), što spada u trgovinsko pravo. Razlog je to što se vozači ne tretiraju kao zaposleni, već samostalni preduzetnici (koji konkurišu taksu prevoznici).

**8** Te razlike prevashodno počivaju na teorijskoj podeli ljudskih prava na građanska i politička prava sa jedne strane i socijalno-ekonomska prava sa druge. Više o tome: Jack Donnelly, *Universal Human Rights in Theory and Practice*, Ithaca – London 2013; Vojin Dimitrijević, Dragoljub Popović, Tatjana Papić, Vesna Petrović, *Međunarodno pravo ljudskih prava*, Beogradski centar za ljudska prava, Beograd, 2006.

**9** Međunarodna organizacija rada ustanovila je koncept „pristojnog rada“, koji u stvari predstavlja dopunjenu varijantu dostojanstvenog rada. O koncepciji pristojnog, odnosno dostojanstvenog rada više kod: Slobodanka Kovačević Perić, *Pristojan rad*, doktorska disertacija odbranjena na Pravnom fakultetu u Nišu, 2011, str. 63-89.

**10** Trefiking je pojam nastao od engleske reči ‘trafficking’ i podrazumeva nezakonitu „trgovinu ljudima“ radi njihovog korišćenja u svrhu prinudnog rada, eksploatacije, seksualnog ropstva ili seksualne eksploatacije.

**11** Reč je o zaštiti zdravlja lica koje vrši rad. Ovom pravu radnika odgovara dužnost poslodavca da obezbedi bezbedne i zdrave uslove rada. Oblast bezbednosti i zdravlja na radu u našem pravnom sistemu načelno je uređena Zakonom o radu, a posebno

prekida rada,<sup>12</sup> kao i stabilnost zaposlenja (zaštita od nezakonitog, neosnovanog i netransparentnog otkazivanja).<sup>13</sup> Na kraju, *pravo na dostojanstvo na radu* znači i zaštitu moralnog integriteta radnika.<sup>14</sup>

Specifičan oblik ostvarivanja prava na rad odvija se kroz vršenje rada posredstvom različitih internet platformi. Ta specifičnost manifestuje se u prvom redu kroz činjenicu da države svojim nacionalnim zakonodavstvom, uz izuzetak Italije, Francuske i Portugalije, ne uređuju pravni položaj radnika koji pravo na rad ostvaruju radom preko platformi. Jedini postojeći normativni okvir radnopravnog položaja ovih radnika prisutan je u pravu Evropske unije (u daljem tekstu: EU) gde su 2019. godine usvojena dva značajna izvora: Direktiva 2019/1152 o transparentnim i predvidivim uslovima rada (u daljem tekstu: Direktiva),<sup>15</sup> i Uredba 2019/1150 o pravednim i transparentnim uslovima za poslovne korisnike usluga Internet posrednika (u daljem tekstu: Uredba).<sup>16</sup> Pored ovih izvora prava EU, same platforme su 2020. godine usvojile posebnu povelju koja se takođe odnosi na uređivanje položaja radnika na platformama. U daljem tekstu, navedene izvore analiziraćemo kroz prizmu njihovog značaja za ostvarivanje prava na rad radnika koji rade posredstvom platformi.

## Pravo na rad i radnici preko platformi (gig radnici)

Kako je sloboda rada prvi značajan element prava na rad, to znači da je svako slobodan u izboru načina, tj. modaliteta, preko i u okviru kojeg će ostvariti to pravo. Jedan od novih modaliteta ostvarivanja prava na rad jeste angažovanje u vidu „*platformskog rada*“.<sup>17</sup> Rad „na platformi“ je oblik radnog angažovanja kod kojeg se koristi mrežna – Internet platforma

---

Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu („*Službeni glasnik Republike Srbije*“, br. 101/2005, 91/2015, 113/2017).

**12** Reč je o pravu radnika na odmor, plaćeno odsustvo, odsustvo sa rada zbog privremene sprečenosti za rad (tzv. bolovanje), otpremninu u slučaju prestanka radnog odnosa kao viška zaposlenih i pravu na novčanu naknadu za slučaj nezaposlenosti.

**13** Reč je o posebnim pravilima u vezi sa prestankom radnog odnosa. Naime, u skladu sa načelom slobode rada i stabilnosti zaposlenja, uslovi za prestanak radnog odnosa otkazom od strane zaposlenog su vrlo liberalno postavljeni. Sa druge strane, u slučaju prestanka radnog odnosa otkazom od strane poslodavca, zakon predviđa složena pravila materijalnog i procesnog karaktera, koja su uslov zakonitog otkaza. Više o tome kod: Ljubinka Kovačević, Valjani razlozi za otkaz ugovora o radu, Beograd, 2016; Senad Jašarević, *Zaštita od otkaza u Srbiji u svetlu međunarodnih standarda i uporedne prakse*, Udruženje za radno pravo i socijalno osiguranje Srbije, Beograd, 2018, br. 1, str. 71-96

**14** Reč je o zaštiti radnika od zlostavljanja na radu, zaštiti u slučaju uzbunjivanja, zaštiti ličnih podataka radnika i zaštiti od zloupotrebe prava. Predrag Jovanović, *Radno pravo*, Novi Sad, 2018, str. 252-268.

**15** OJ L 186/105 od dana 11.07.2019. godine.

**16** OJ L 186/57 od dana 11.07.2019. godine. U literaturi i normativnim dokumentima se za ovaj dokument često koristi skraćenica P2B, što je oznaka za Platform to Business koncept poslovanja koji podrazumeva da posredstvom platforme poslovanje ostvaruju dva ili više individualnih poslovnih subjekata, na koji se ovaj dokument i odnosi.

**17** Kao glavni razlozi zbog kojih se radnici odlučuju da rade posredstvom platformi ističe se fleksibilnost u vezi sa radom i nezavisnost u radu. Da je ipak reč o zabludi ukazali smo u radu: Senad Jašarević, Darko Božičić, *Kratka analiza domaćeg radno-pravnog okvira sa osvrtom na status digitalnih radnika (frilensera) i predlog rešenja za nacionalnog zakonodavca*, u tematskom zborniku Predvodnici promena na tržištu rada: prototipovi dostojanstvenog rada za Srbiju u digitalnom dobu, (ed.) Tanja Jakobi, Branka Anđelković, Centar za istraživanje javnih politika, 2020, str. 17.

za posredovanje između radnika, koji preko te platforme pružaju usluge, i klijenata koji ih preko platforme angažuju i plaćaju.<sup>18</sup> Reč je o radu koji se izvršava uz pomoć, preko ili posredstvom Internet „platforme“, za koji lice koje radi ostvaruje naknadu, nezavisno od forme u kojoj se taj rad izvršava.<sup>19</sup> Pri tome se stvara „trostrani odnos“, pošto radnik u stvari ne ostvaruje naknadu od platforme, već od klijenta, koju mu „prosleđuje“ platforma, uz odbijanje svoje „provizije“. Ovim se svesno stvara privid da radnik radi direktno za klijenta (a ne platformu), da ih platforma samo povezuje, te da konsekvantno tome nema obaveze kao poslodavac.

Naime, na tržištu rada platforme deluju kao „posrednici“ između raspoloživog rada i potrebe za radom odnosno, uslugama. Reč je o Internet servisu, odnosno aplikaciji, koja suštinski spaja, s jedne strane, potrebu za izvršavanjem određenog rada, i sa druge strane, potrebu za pronalaskom posla. Pri tome, zahvaljujući Internetu, oni koji imaju potrebu za izvršavanjem određenog rada (poslodavac korisnik/klijent), do njega mogu doći doslovno u svakom momentu. Jer, platforma u bilo kom trenutku, 24 časa u toku svakog dana „obezbeđuje“ (gig) radnika koji je spreman da izvrši postavljeni radni zadatak.<sup>20</sup> U zavisnosti od toga da li se sam rad izvršava posredstvom platforme ili platforma samo spaja onog ko ima potrebu za radom i „gig radnika“, razlikuju se dve vrste Internet platformi. Kod prvih, radnici rad izvršavaju na mreži ili od kuće (tzv. *na mreži zasnovane platforme - online based platforms*), dok se kod drugih rad izvršava u fizičkom prostoru gde je korisnik tog rada (tzv. *platforme zasnovane na lokaciji - location based platforms*).<sup>21</sup>

Sam način ostvarivanja prava na rad lica koja rade preko platformi uglavnom zavisi od kompleksnosti zadataka, odnosno obrazovanja lica koje radi. Od toga će zavisiti i njegov (radni) status. I kod jednog i kod drugog oblika platformskog rada neki od tih poslova mogu biti veoma jednostavni (dostava, obavljanje tzv. mikrozadataka/*microtasks*,<sup>22</sup> „rad na klik“ – *clickworks*),<sup>23</sup> dok se kod „rada na mreži“ javljaju i složeniji poslovi (prevođenje, dizajniranje,

---

**18** Ovu definiciju smo preuzeli i prilagodili našem jeziku, iz: *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, International Labour Office – Geneva: ILO, 2021, str. 5, dostupno na Internet adresi [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS\\_771749/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm).

**19** Eurofound, *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Digital Age, Luxembourg, 2018, dostupno na Internet strani [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef18001en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18001en.pdf).

**20** Christophe Degryse, *Shaping the world of work in the digital economy*, ForesightBrief, ETUI, No. 1/2017, str. 2

**21** Više o razlikama između različitih vrsta platformi vidi: Debra Howcroft, Birgitta Bergvall-Kåreborn, *A Typology of Crowdwork Platforms, Work, Employment and Society*, No. 1/2019, str. 21-38; Darko Božičić, *Digitalne platforme i njihov uticaj na odnose povodom digitalnog rada*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu, br. 1/2020, str. 455-458.

**22** Beleženje ili označavanje podataka.

**23** Radnici preko platformi koji se angažuju u sitnim i „repetitivnim“ poslovima koji se obavljaju direktno na Internetu, kao što je označavanje fotografija ili sl. O ovim radnicima, gore navedenim pojmovima videti npr. više u: Z. Kilhoffer, W. Pieter De Groen, K. Lenearts, I. Smits, H. Hauben, W. Waeyart, E. Giacumacatos, J-P. Lhernould, S. Robin-Olivier, *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, Luxembourg, European Commission, Publications Office of the European Union, 2019, str. 7. Dostupno na: <https://www.google.com/url?>

visokostručne usluge). Samim tim što imaju malu konkurenciju, stručniji radnici imaju znatno bolju poziciju kod rada preko platformi, za razliku od onih koji obavljaju rutinske i jednostavne poslove. Na žalost, oni koji su u lošoj „radnoj“ poziciji su ovde u većini. Inače, u reklamnim materijalima i kampanjama prikazuje se da je rad preko platformi oličenje fleksibilnosti, slobode, ležernosti, kreativnosti, dobre zarade, bez dosade i pritisaka koje nosi stalno zaposlenje. Realno stanje je upravo obrnuto – platformski radnici, da bi preživeli, rade znatno duže nego zaposleni, slabije su plaćeni, režim rada im reguliše mašina – odnosno algoritam, na raspolaganju su platformi često 24 sata, a ako dnevno i nedeljno ne rade dovoljno – platforma ih skida sa liste.<sup>24</sup> Nema, dakle, ni govora o idiličnim okolnostima i uslovima rada.

## Međunarodni normativni okvir (radno)pravnog položaja radnika preko platformi

Nezavisno od toga posredstvom kojih platformi se vrši rad, kao prethodno pitanje ostvarivanja i zaštite prava na rad „gig radnika“ javlja se regulisanje njihovog statusa. Jer, kao što smo videli na početku - od pravne forme ostvarivanja prava na rad zavisi i sadržina prava i obaveza sa tim u vezi. I tu dolazimo do prvog i glavnog problema kada je u pitanju (radnopravni) položaj platformskih radnika. Platformski rad nije prepoznat kao forma rada niti u jednom izvoru međunarodnog ili domaćeg prava (sem u Italiji, Portugaliji i Francuskoj),<sup>25</sup> te otuda nije uređen ni pravni položaj „gig radnika“.

Zapravo, prvi vid uređivanja statusa ovih radnika dolazi od samih platformi i sprovodi se kroz uslove korišćenja (engl. *Terms&Conditions*, *Terms of Service*). Naime, prvi uslov da bi se koristile „usluge“ platformi jeste registracija njihovih korisnika – kako korisnika rada (poslodavac korisnik/klijent), tako i samih radnika. Prilikom registracije, jedan od ključnih uslova jeste prihvatanje uslova korišćenja platforme.<sup>26</sup> Upravo se ovim dokumentima

---

**24** O tome npr. videti jako detaljno u presudama u Velikoj Britaniji u slučaju Uber: *Aslam And Ors v Uber BV And Ors*, 19/12/2018, JUDGMENT - Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents), Supreme Court, UK, 19 February 2021.

**25** Jedino su Francuska i Portugal do sada detaljno regulisali pravno položaj radnika na platformama. Za one u Portugalu, ako rade preko platforme u transportnom sektoru, postoji pravna pretpostavka da su zaposleni. U Francuskoj je 2016. godine donet tzv. El Khomri zakon (izmene Zakona o radu - Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels), koji se direktno pozabavio hibridnim statusom u pogledu zaposlenosti radnika na platformama i kojim je uveden za njih niz prava koje imaju zaposleni. Videti više: Vanadeale K. *Collective resistance and organizational creativity amongst Europe platform workers*, In: Haidar J, Keune, M (eds) *Work and labour relations in global platform capitalism*, Cheltenham/Geneva/Edvar Elgar/ILO, forthcoming, 14 August 2020, str. 106. *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*, European Risk Observatory, Luxembourg, 2017. <https://osha.europa.eu/en/publications/protecting-workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy-developments>, na strani 39.

**26** Koje korisnici uglavnom prihvataju ni ne pročitavši ih. Frank Pasquale, *The Black Box Society*, Cambridge – London, 2015, str. 144.



uređuju prava i obaveze u vezi sa korišćenjem platforme, a samim tim i status „gig radnika“. Po svojoj prirodi, uslovi korišćenja zapravo su ugovori po pristupu. To znači da je njihova sadržina u potpunosti uređena voljom samo jedne ugovorne strane, dok je na drugoj strani izbor da li će ponuđene uslove prihvatiti ili ne (engl. *take it or leave it*).

U najnovijoj studiji Međunarodne organizacije rada (u daljem tekstu: MOR) o ulozi Internet platformi u promenama u svetu rada analizirani su uslovi korišćenja 31 platforme posredstvom kojih se vrši rad.<sup>27</sup> I pored očekivanih razlika između analiziranih uslova korišćenja, koje proizlaze prevashodno iz prirode posla koji se vrši posredstvom platformi, uočene se zajedničke tačke za sve njih. Ono što je karakteristično za (skoro) sve analizirane uslove korišćenja jeste da: 1) njihov tekst je dugačak i složen, a neretko obiluje pravnim terminima, zbog čega se čini komplikovanim za razumevanje;<sup>28</sup> 2) u njima se izričito navodi da vršenje rada posredstvom platforme ne konstituiše radni odnos ili bilo koju drugu radnopravnu vezu između „gig radnika“ i platforme; 3) za „gig radnike“ se uspostavlja niz obaveza koje za rezultat imaju značajna kontrolna ovlašćenja na strani platforme u pogledu organizacije i načina vršenja rada ili u pogledu samih rezultata rada;<sup>29</sup> 4) rešavanje eventualnih sporova koji bi nastali između platforme i radnika koncipirano je tako da platformi obezbedi daleko povoljniju početnu poziciju za uspeh u sporu.<sup>30</sup>

Iz navedenog, nije teško zaključiti da je glavna intencija samih platformi da se „gig radnicima“ ne prizna status zaposlenog. Razlog je ekonomske prirode i vrlo je jednostavan. Iz činjenice da platformski radnici nisu kvalifikovani kao zaposleni, proizilazi to da platforme nemaju status, niti obaveze poslodavca. Na taj način njihovo poslovanje ostaje izvan obaveza koje poslodavcima nameće radno zakonodavstvo, a delom, što nije zanemarivo, i izvan obaveza poreskog zakonodavstva (tu spada i uplata doprinosa za socijalno osiguranje).

---

**27** *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, op. cit., Appendix2

**28** Jamila [Venturini](#), Luiza [Louzada](#), Marília Ferreira [Maciel](#), Nicolo [Zingales](#), Konstantinos [Stylianou](#), Luca [Belli](#), [Terms of service and human rights: an analysis of online platform contracts](#), 2016, 24. Dostupno na Internet adresi <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/18231/Terms%20of%20service%20and%20human%20rights%20-%20an%20analysis%20of%20online%20platform%20contracts.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.

**29** Ovo se posebno odnosi na tzv. klauzule ekskluziviteta ili isključivosti (sreću se npr. kod veoma popularnih platformi kao što su *Upwork* ili *99designs*) prema kojima kada poslodavac korisnik i gig radnik ostvare saradnju posredstvom konkretne platforme, u naredna 24 meseca dužni su da nastave saradnju posredstvom iste platforme. Ukoliko jedna od strana želi da iz tog odnosa izađe pre isteka 24 meseca od početka saradnje, dužna je da platformi isplati naknadu u određenom procentu spram predviđene zarade platforme u narednih 12 meseci. Pored ovakvih klauzula, kao oblici kontrole rada od strane platforme često se javljaju pravila u vezi sa prihvatanjem ili odbijanjem posla, GPS praćenjem, izborom najkraće rute od same platforme kod gig radnika koji obavljaju posao prevoza robe ili putnika itd.

**30** ILO, *The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, op. cit., str. 200-201.

**31** Tako, promet platformi 2014. godine povećan je za 80% u odnosu na prethodnu godinu, a promet iz 2015. godine uvećan je za čak 97% u odnosu na 2014. godinu. Izvor: Robert Vaughan, Raphael Daverio, *Assessing the size and presence of the collaborative economy in Europe*, European Commission, April 2016, str. 14, figure 3.

Posmatrajući podatke do kojih se došlo na osnovu istraživanja tržišta platformi, uočava se konstantan porast poslova koji se obavljaju posredstvom platformi, što znači i porast profita koji u svom poslovanju generišu Internet platforme (čija su ulaganja, pri tome, minimalna – sve se odvija posredstvom Interneta, bez stalno zaposlenih, troškova za mašine, opremu, poslovni prostor).<sup>31</sup> Porast poslova koji se obavljaju posredstvom platformi konsekvantno znači i porast broja „gig radnika“, koji svoju egzistenciju obezbeđuju putem platformskog rada. Sa porastom broja radnika na platformama i nepovoljne posledice njihovog položaja na radu bivaju sve naglašenije i vidljivije. Jedan od glavnih uzroka nepovoljnog položaja „gig radnika“ detektovan je u nedostatku transparentnosti u pogledu uslova rada koji su određeni uslovima korišćenja samih platformi, kao i u činjenici da su ti uslovi jednostrano određeni od strane platforme. U takvom ambijentu javljaju se i prvi izvori međunarodnog karaktera koji, bar delimično, počinju da regulišu status i funkcionisanje platformi. Ti izvori rezultat su normativne delatnosti EU, a reč je o Direktivi 2019/1152 o transparentnim i predvidivim uslovima rada (u daljem tekstu: Direktiva), i Uredbi 2019/1150 o pravednim i transparentnim uslovima za poslovne korisnike usluga Internet posrednika (u daljem tekstu: Uredba).<sup>32</sup>

Za (radnopravni) položaj „gig radnika“ od posebnog značaja jeste pomenuta - nova direktiva. Iako usvojena 2019. godine, početak njene primene predviđen je za 1. avgust 2022. godine. Navedenog dana ona će zameniti trenutno važeću Direktivu 91/533/EEZ o obavezama poslodavca da obavesti zaposlenog o uslovima rada koja je doneta 1991. godine (u daljem tekstu: Stara direktiva).<sup>33</sup> Glavna obaveza za poslodavce na osnovu Stare direktive jeste da pre stupanja na rad, zaposlenog pisanim putem obaveste o uslovima rada i na taj način im obezbede efikasno uživanje prava po osnovu rada. Ova dužnost na strani poslodavca za svoj glavni cilj ima unapređenje zaštite prava radnika i postizanje transparentnosti na tržištu rada.<sup>34</sup> Ipak, kada je u pitanju njeno dejstvo na gig radnike, glavni problem sa Starom direktivom jeste personalno polje njene primene. Naime, države članice EU su dužne da odredbe direktive primenjuju u odnosu na zaposlene koji imaju zaključen ugovor o radu, pri čemu se pojam zaposlenog, radnog odnosa i ugovora o radu određuje u skladu sa zakonima u samoj državi članici.<sup>35</sup> Uz to, direktivom je predviđeno da se ona ne primenjuje ni na lica koja su u radnom odnosu na period kraći od mesec dana ili sa radnim vremenom kraćim od 8 sati rada nedeljno, kao i na lica koja obavljaju povremene i/ili poslove specifične prirode.<sup>36</sup> Polazeći od toga da se nigde na svetu gig radnicima nacionalnim zakonodavstvom ne priznaje status zaposlenog, kao i da ne samo da nemaju ugovor o radu, nego najčešće

---

**32** Da je nedostatak transparentnosti u postojećem načinu uređivanja položaja radnika preko platformi jedan od glavnih uzroka usvajanja ovih akata u okviru EU potvrđeno je i u njihovim preambulama. Vidi: paragrafi 2, 3 i 6 Direktive i paragraf 3 Uredbe.

**33** OJ L 288/32 od dana 18.10.1991. godine.

**34** Ipak, ova direktiva uređuje samo sadržinu i formu obaveštenja uslova rada i ne ulazi u pitanje sadržine samih prava po osnovu rada. Vidi: Ljubinka Kovačević, *Predvidivost uslova rada kao pretpostavka delotvornog ostvarivanja radnih prava: osvrt na direktivu (EU) 2019/1152*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu, br. 4/2020, str. 1342-1343.

**35** Član 1 stav 1 Stare direktive.

**36** Član 1 stav 2 Stare direktive.



nemaju nikakav ugovor zaključen sa platformom, jasno je da se na njih odredbe ove direktive ne primenjuju. Ovo vidimo kao posledicu činjenice da je Stara direktiva doneta pre 30 godina, kada platforme nisu ni postojale, niti je postojao iole sličan način vršenja rada. Upravo polazeći od toga da Stara direktiva ne odgovara krupnim promenama koje su se u međuvremenu desile na tržištu rada, 2019. godine usvojena je Direktiva, sa primarnim zadatkom da odgovori novim okolnostima na tržištu rada.

Tako je, već u predlogu za usvajanje Nove direktive kao jedan od posebnih ciljeva njenog usvajanja navedeno upravo poboljšanje uslova rada za sve radnike, prevashodno za one koji rade u novim formama nestandardnog rada.<sup>37</sup> Ispunjenje ovog cilja u prvom koraku pretpostavlja šire postavljeno polje personalne primene direktive. To je realizovano pravnom konstrukcijom prema kojoj se prava iz direktive garantuju svim radnicima u EU koji imaju ugovor o radu ili su u radnom odnosu, u skladu sa definicijama ovih pojmova iz važećih zakona, kolektivnih ugovora, ili prakse u državama članicama, uz uzimanje u obzir prakse Evropskog suda pravde povodom ovih kategorija.<sup>38</sup> Sa tim u vezi, skrećemo pažnju na paragraf 8 preambule Nove direktive gde se navode konkretne presude Evropskog suda pravde kojima se uspostavljaju kriterijumi na osnovu kojih se utvrđuje pojam radnika u EU.<sup>39</sup> Pored toga, u istom ovom paragrafu, prvi put se u jednom dokumentu EU govori eksplicitno o „gig radnicima“,<sup>40</sup> za koje se kaže da ukoliko ispunjavaju kriterijume za utvrđivanje pojma radnika, na njih se imaju primeniti odredbe ovog akta. Pored toga, direktiva definiše i pojam lažnih samozaposlenih (engl. *bogus self-employment*),<sup>41</sup> za koje se takođe konstatuje da uživaju prava iz direktive ukoliko ispunjavaju kriterijume pojma radnika. Na kraju ovog paragrafa, navodi se jedan važan zaključak, prvi put prisutan u aktu koji predstavlja izvor prava EU, a to je da za utvrđivanje radnog odnosa, odnosno statusa zaposlenog, od ključne važnosti treba *da bude stvarna veza između lica koje vrši rad i poslodavca*, a ne da se njihov odnos utvrđuje isključivo na osnovu pravne forme vršenja rada.

---

**37** Kao opšti cilj ove direktive određeno je obezbeđivanje sigurnijeg i predvidljivijeg zaposlenja u pravcu poboljšanja uslova života i rada, dok su kao ostali posebni ciljevi direktive određeni: da se radnicima obezbedi kvalitetniji pristup informacijama koje su od značaja za uslove rada, kao i povećanje transparentnosti tržišta rada uz pažnju da to ne rezultira nesrazmernim obavezama za poslodavca. Vidi: Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union, COM (2017) 797 final, Brussels, od dana 21.12.2017. godine.

**38** Član 1 stav 2 Nove direktive.

**39** U pitanju su sledeće presude Evropskog suda pravde: Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg, C-66/85, od 3. jula 1986. godine; Union Syndicale Solidaires Isère v Premier ministre and Others, C-428/09, od 14. oktobra 2010. godine; *Ender Balkaya v Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14, od 9. jula 2015. godine; *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden*, C-413/13, od 4. decembra 2014. godine; i *Betriebsrat der Ruhrländklinik gGmbH v Ruhrländklinik gGmbH*, C-216/15, od 17. novembra 2016. godine.

**40** Tačnije, u direktivi se koristi termin „platformski radnici“ (engl. *platform workers*).

**41** Shodno paragrafu 8. Direktive lažnim samozaposlenim smatraju se lica koja su registrovana kao samozaposleni, odnosno preduzetnici, ali suštinski njihov odnos sa „klijentom“ ispunjava sve kriterijume radnog odnosa.

Pored širenja kruga lica na koje se odnose odredbe nove direktive, njome se uvodi još jedna novina značajna za poboljšanje radnog položaja „gig radnika“. Naime, širenje kruga lica na koja se primenjuje Direktiva ne dešava se samo na strani titulara prava, nego se pravi prostor za širenje kruga lica na strani subjekata koji mogu imati obaveze u skladu sa direktivom. Tako, ostavljena je mogućnost za države članice da odrede koji će subjekti biti odgovorni za ispunjenje obaveza koje su shodno direktivi na strani poslodavca,<sup>42</sup> pri čemu odgovornost za ispunjenje obaveza, delimično ili u celosti, može biti ustanovljena na strani fizičkog ili pravnog lica koje nije strana radnom odnosu (član 1 stav 5). Ovakav pristup predstavlja bitnu novinu i najbliže je što se u normativnim rešenjima do sada prišlo koncepciji *funkcionalnog pojma poslodavca*, kao jednog od potencijalnih rešenja za poboljšanje položaja radnika na platformama.<sup>43</sup>

U pogledu položaja radnika, novom direktivom je učinjen još jedan značajan iskorak u odnosu na Staru direktivu. Naime, dok su se Starom direktivom utvrđivale obaveze za poslodavca samo u pogledu sadržine i forme obaveštavanja o uslovima rada,<sup>44</sup> Novom direktivom predviđeno je posebno poglavlje kojim se ustanovljavaju minimalni standardni u pogledu (pojedinih) uslova rada.<sup>45</sup> U tom poglavlju, za radnike preko platformi najvažniji jeste član 10. kojim se uspostavlja pravo na *minimum predvidljivosti rada*. Reč je pravu radnika koji radi sa potpuno ili pretežno nepredvidivim radnim vremenom, a što je jedna od glavnih odlika „gig radnika“, da odbije da obavlja rad ukoliko ga poslodavac prethodno nije predviđeni rad.<sup>46</sup> Ukoliko poslodavac nije ispunio ovu dužnost, radnik može da odbije da izvrši rad, pri čemu neće snositi nikakve posledice, bilo disciplinske, kaznene ili materijalne.<sup>47</sup> Uz nepredvidivost u pogledu pronalaska posla posredstvom platforme, neizvesnost postoji i nakon toga što je gig radnik našao posao na kojem će raditi. Neretko se dešava da poslodavci korisnici ne budu zadovoljni rezultatima rada ili u toku obavljanja posla isti otkazu, te radnik i pored uloženog truda ostane bez naknade. Ovakve slučajeve treba da spreči odredba Direktive prema kojoj države članice EU treba da osiguraju, u skladu sa nacionalnim pravom i praksom, da radnik ima pravo na naknadu koja će služiti kao kompenzacija u slučaju da poslodavac otkáže prethodno dogovoreni posao.<sup>48</sup>

Još jedno od značajnih prava iz ovog poglavlja Direktive jeste *pravo na „paralelno zaposlenje“*

**42** Uz konkretno navođenje da sve obaveze moraju biti ispunjene.

**43** O funkcionalnom pojmu poslodavca više kod: Jeremias Prassl, Martin Risak, *Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms As Employers? Rethinking The Legal Analysis Of Crowdwork*, Comparative Labour Law&Policy Journal, No. 8/2016.

**44** I novom direktivom takođe je predviđena dužnost poslodavca da obavesti radnika o uslovima rada. Za uporednu analizu Nove i Stare direktive u pogledu dužnosti poslodavca o obaveštavanju radnika o uslovima rada vidi kod: Ljubinka Kovačević, *Predvidivost uslova rada kao pretpostavka delotvornog ostvarivanja radnih prava: osvrt na direktivu (EU) 2019/1152, op. cit.*, str. 1350-1354.

**45** Poglavlje III Direktive.

**46** Član 10. stav 1 Direktive.

**47** Član 10. stav 2. Direktive.

**48** Član 10. stav 3. Direktive.

(član 9). Ono je zapravo konstruisano kao dužnost poslodavca da ne zabranjuje radniku da istovremeno radi kod drugog poslodavca, van radnog vremena kod prvog poslodavca, niti da nepovoljno postupa prema radniku koji paralelno radi kod drugog.<sup>49</sup> Ovo je izuzetno značajno, imajući u vidu da mnoge platforme u svojim uslovima korišćenja predviđaju različite klauzule ekskluzivnosti ili isključivosti rada preko konkretne platforme, čime bitno ograničavaju pravo na rad radnika. Direktivom se ostavlja mogućnost za države članice da predvide uslove pod kojima poslodavci ipak mogu uspostaviti ograničenja za radnike u pogledu paralelnog zaposlenja, pri čemu ta ograničenja moraju biti uspostavljena na temelju objektivnih okolnosti, kao što su bezbednost i zdravlje na radu, zaštita poslovne tajne poslodavca, zaštita javne službe ili sprečavanje sukoba interesa.<sup>50</sup>

Poseban značaj Direktive leži i u načinu na koji se obezbeđuje *zaštita prava* radnika iz direktive. Zaključak donosioca direktive je da za efikasno sprovođenje prava u vezi sa radom nije dovoljno samo obezbediti zaštitu u vidu naknade štete u slučaju povrede nekog od prava, već je potrebno istovremeno i postojanje sankcije za nepoštovanje prava.<sup>51</sup> Tako, Direktivom se ustanovljava dvostruka obaveza za države članice u pogledu omogućavanja efikasne primene direktive. S jedne strane, države članice su dužne da radnicima obezbede delotvornu zaštitu prava iz Direktive,<sup>52</sup> a sa druge strane imaju obavezu da uvedu sankcije za nepoštovanje pravila iz Direktive, koje pri tome treba da budu efikasne, proporcionalne i odvraćujuće, tj. da imaju i represivno i preventivno dejstvo.<sup>53</sup> U cilju obezbeđivanja delotvorne zaštite prava iz direktive, predviđena je posebna dužnost za države članice da obezbede zaštitu radnika od eventualnih štetnih posledica *zbog pokretanja sporova* u vezi sa povredom prava predviđenih direktivom,<sup>54</sup> a takođe se predviđa i posebna zaštita od *otkaza radnog odnosa*.<sup>55</sup>

Uredba, koja je usvojena istovremeno sa Direktivom, doneta je sa ciljem da se obezbedi transparentnost i pravednost u poslovanju Internet platformi, kao i da se obezbede efikasni mehanizmi za zaštitu prava njihovih korisnika.<sup>56</sup> Da bi se to postiglo Uredbom se reguliše niz statusnih i operativnih pitanja u pogledu funkcionisanja platformi i o pravima njihovih korisnika. EU je prepoznala da je prvo pitanje u smislu obezbeđivanja transparentnih i pravednih uslova poslovanja, zapravo regulisanje *uslova korišćenja platformi*, te Uredba sadrži detaljna pravila o sadržini i promenama sadržine uslova korišćenja.<sup>57</sup> Pored toga, Uredba

**49** Član 9. stav 1. Direktive.

**50** Član 9. stav 2. Direktive.

**51** Paragraf 39. preambule Direktive.

**52** Član 16. Direktive.

**53** Član 19. Direktive.

**54** Član 17. Direktive.

**55** U slučaju spora povodom otkaza radnog odnosa, na poslodavcu je teret dokazivanja da je otkaz dat iz opravdanog razloga (član 18).

**56** Paragrafi 1. i 2. preambule Uredbe.

**57** Članom 3. Uredbe regulisano je pitanja uslova korišćenja. Najpre se kaže da uslovi korišćenja treba da budu napisani

sadrži detaljna pravila o ponašanju platformi u slučaju da odluči da ograniči, suspenduje ili prekine posredovanje određenih roba ili usluga koje posredstvom platforme plasiraju njeni korisnici, što bi u našem slučaju bili „gig radnici“. Time je obuhvaćen i njihov rad (član 4), kao i pravila o međusobnom rangiranju korisnika u vezi sa plasiranjem njihovih roba i/ili usluga posredstvom platforme (član 5). Bitno je istaći i posebne uslove saradnje platformi i njihovih korisnika prema kojima platforme ne mogu nametnuti retroaktivnu primenu izmena uslova korišćenja; uslovi korišćenja moraju sadržati informacije o uslovima pod kojima korisnici mogu raskinuti odnos sa platformom; platforme moraju da informišu korisnike o podacima do kojih su došli tokom njihove saradnje, a koje zadržavaju nakon tog perioda (član 8).

Poseban kvalitet Uredbe vidimo u odredbama o *zaštiti prava korisnika platformi*. Naime, Uredbom je predviđeno nekoliko mogućnosti za rešavanje spornih pitanja koja nastanu iz odnosa platforme i korisnika. Od toga da su platforme dužne da imaju mehanizam za rešavanje sporova u okviru same platforme, koji mora biti lako dostupan, besplatan i efikasan, u smislu da ne sme dugo da traje,<sup>58</sup> preko obaveze da već u uslovima korišćenja moraju da odrede najmanje dva (spoljna) miritelja za mirno rešavanje sporova između korisnika i platforme,<sup>59</sup> do ustanovljavanja aktivne legitimacije za organizacije i udruženja koja zastupaju interese korisnika usluga platformi, kao i za državne organe, da pokrenu sudski mehanizam zaštite prava zagarantovanih Uredbom.<sup>60</sup>

Ipak, i pored brojnih izloženih rešenja koja su usmerena ka poboljšanju položaja korisnika usluga platformi, za većinu „gig radnika“ poboljšanje njihovog položaja će zapravo izostati. Ovo iz razloga što Uredba kao korisnike usluga platformi prepoznaje samo lica koja obavljaju registrovanu privrednu delatnost.<sup>61</sup> Posmatrajući modalitete ostvarivanja prava na rad izložene sa početka ovog članka, to suštinski znači da će prava iz Uredbe ostvariti samo platformski radnici koji su prethodno registrovani kao preduzetnici. Imajući u vidu da daleko veći broj „gig radnika“ svoje usluge posredstvom platformi obavljaju kao fizička lica, njihov status i dalje ostaje normativno nerešen.

Izložena normativna rešenja u okviru EU koja se odnose na funkcionisanje platformi vidimo kao dokaz da je prepoznat značaj platformske ekonomije za funkcionisanje jedinstvenog evropskog tržišta, kao i problem subjekata koji koriste usluge platformi. Ipak, izvan domašaja

---

jednostavnim i razumljivim jezikom, da su dostupni korisnicima u svakoj fazi njihovog odnosa sa platformom, da se njima unapred moraju utvrditi slučajevi kada može doći do suspenzije, prekida ili bilo kojeg drugog ograničavanja pružanja usluga korisnicima. Pored toga, platforma je dužna da korisnika obavesti o svakoj promeni u uslovima korišćenja najmanje 15 dana pre stupanja na snagu te promene.

**58** Član 11. Uredbe.

**59** Član 12. Uredbe. Pri tome, ukoliko rešavanje spornih pitanja nije uspešno okončano shodno članu 11 Uredbe, ta pitanja treba prepustiti u rešavanje izabranim miriteljima.

**60** Član 14. Uredbe.

**61** Član 2. stav 1. Uredbe.

novih pravnih normi ostali su – *platformski radnici* – oni na čijoj ulozi se temelji funkcionisanje samih platformi, a samim tim i generisanje njihovog prihoda i rasta. Svesni i dalje nepovoljnog položaja ove grupe radnika, u EU je 24. februara ove godine pokrenut postupak konsultacija između Evropske komisije i socijalnih partnera u cilju usvajanja novog akta koji bi na sveobuhvatan način regulisao prava „gig radnika“.<sup>62</sup>

Dok takav akt ne bude bio usvojen, smatramo da je važno ukazati na jedan drugi dokument, specifične pravne prirode, koji se odnosi direktno na položaj radnika preko platformi. Januara 2020. godine objavljena je *Povelja o principima za dobar rad posredstvom platformi* (u daljem tekstu: Povelja).<sup>63</sup> Ovaj dokument zajednički su donele neke od najvećih Internet platformi,<sup>64</sup> sa ciljem da se ustanove principi za poboljšanje položaja „gig radnika“ koje će poštovati sve platforme, kao i da se, sa tim u vezi, unapredi saradnja platformi sa socijalnim partnerima.

Povelja je sačinjena od osam celina, gde se svaka celina odnosi na po jedan korpus prava radnika na platformama. Najpre se govori o zaštiti platformskih radnika, sa osnovnom idejom da se platforme, zajedno sa nadležnim državnim organima i poslodavcima korisnicima, staraju o *bezbednosti i zdravlju na radu i dostojanstvenim uslovima rada*. Dakle, u Povelji su u fokusu oba aspekta zaštite „gig radnika“ - kako zaštita fizičkog, tako i moralnog integriteta, pri čemu se kod potonje posebno apostrofira da se neće tolerisati bilo kakvo ponašanje koje se sastoji u verbalnom, fizičkom ili seksualnom zlostavljanju.<sup>65</sup> U sledećem delu Povelje, koji nosi naslov „*Fleksibilnost i pravedni uslovi rada*“, regulisano je nekoliko značajnih pitanja za radnike na platformama. Najpre se konstatuje da uslovi korišćenja treba da budu transparentni, jasno formulisani, razumljivi i izloženi u pristupačnoj formi za „gig radnike“. Ovakva odredba svedoči da su i same platforme svesne potencijalnih problema koji mogu biti prouzrokovani postojećim načinom formulisanja uslova korišćenja. Poveljom je takođe predviđeno da procedura za deaktivaciju naloga radnika na platformi treba da bude jasna i jednostavna, kao i da, slično Direktivi, „gig radnici“ treba da imaju pravo da odbiju ponuđeni posao preko platforme ili da odbiju da rade u određenom periodu. Ipak, u takvoj situaciji, za razliku od Direktive, u Povelji se ne govori o zaštiti „gig radnika“, u smislu da ne sme da trpi nikakve posledice zbog svoje odluke da odbije da radi.

Zadržaćemo se na načinu formulisanja odredbi u Povelji, jer predstavlja slikovit pokazatelj (ne)pravne prirode Povelje. Naime, kroz celu Povelju koristi se formulacija „radnik treba da

---

<sup>62</sup> O pokretanju postupka konsultacija na strani Internet adresi

[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP\\_21\\_686](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_21_686)

<sup>63</sup> Povelja je dostupna na Internet adresi <https://www.weforum.org/reports/the-charter-of-principles-for-good-platform-work>

<sup>64</sup> U pitanju su platforme *Cabify*, *Deliveroo*, *Grab*, *MBO Partners*, *Postmates* i *Uber*.

<sup>65</sup> Tačka 2. Povelje.

ima pravo da“,<sup>66</sup> ili „platforma treba da osigura“,<sup>67</sup> što ne znači obaveznost postojanja nekog prava, odnosno obaveze, već govori o poželjnom ponašanju radnika, odnosno platforme.<sup>68</sup> Ovakva pravna konstrukcija zadržava se do kraja Povelje.<sup>69</sup> Iz toga se može zaključiti da je Povelja zapravo akt programske, a ne pravne prirode. Na isti zaključak upućuje i činjenica da Povelja ne samo da ne predviđa sankcije za platforme ukoliko nepoštuju odredbe Povelje, nego se takva mogućnost ni ne pominje. Isti utisak još je naglašeniji kada na sve ovo dodamo početne odredbe Povelje u kojima se definišu osnovni pojmovi – platforma, radnik na platformi i korisnik (poslodavac korisnik). Tako npr. pored definicije pojma radnik na platformi stoji fusnota,<sup>70</sup> kojom se ukazuje da se termin radnik (na platformi) upotrebljava kao generički pojam i da ni u kom slučaju ne treba da navodi na bilo kakav oblik radnopravnog odnosa između radnika i platforme.

Imajući u vidu sve navedeno u vezi sa tumačenjem Povelje, smatramo da ovaj dokument nije donet sa stvarnom namerom poboljšanja položaja gig radnika. Zapravo, vidimo ga samo kao manevar platformi, da kroz prividnu brigu za položaj platformskih radnika iskažu navodnu društvenu odgovornost,<sup>71</sup> dok istovremeno iste te platforme oponiraju svakoj konkretnoj inicijativi za radnopravno uređivanje položaja „gig radnika“. Poslednji primer dolazi nam iz Sjedinjenih Američkih Država (SAD) sa samog kraja 2020. godine, gde je država Kalifornija pokrenula proceduru za usvajanje zakona kojim bi se pojam zaposleni proširio na radnike koji posredstvom platformi pružaju usluge u fizičkom prostoru gde je poslodavac korisnik, čime bi uživali sva prava iz radnog odnosa. Na ovaj zakonski tekst promptno su reagovali *Uber*, *Lyft* i *Postmates*, kao najveće platforme koji bi bile pogođene tim zakonskim rešenjem,<sup>72</sup> te su pokrenule kontra inicijativu, sa ciljem da građani usvojeni zakon stave van snage,<sup>73</sup> odnosno da se zakon promeni sa bitno drukčijim sadržajem. Prema njihovom

---

**66** Izvorno, na engleskom jeziku na kojem je sačinjena platforma odredba glasi npr.: „Workers should be able to decline to accept offered tasks or decline to work at certain times...“ iz tačke 3.3. Povelje.

**67** Izvorno, na engleskom jeziku na kojem je sačinjena platforma odredba glasi npr.: „Platforms should ensure that workers have access to transparent and accountable mechanisms...“ iz tačke 7.2. Povelje.

**68** Engleska reč *should* koja se upotrebljava u skoro svakoj odredbi Povelje označava ponašanje koje je poželjno, koje se očekuje, ali nije obavezno.

**69** Tako je u svim preostalim poglavljima Povelje, a to su: Razumna zarada (deo 4); Socijalna zaštita (deo 5); Učenje i usavršavanje (deo 6); Participacija radnika (deo 7); Upravljanje podacima (deo 8).

**70** U povelji se radnik na platformi određuje kao lice koje radom posredstvom platforme ostvaruje dohodak, nezavisno od toga da li takav dohodak predstavlja glavni izvor njegovih prihoda ili ne, uključujući tu i preduzetnike (prevod određenja radnika na platformi iz Povelje prilagođen je domaćoj pravnoj terminologiji).

**71** Slično postupanje prisutno je od ranije i karakteristično je za poslovanje multinacionalnih kompanija. Šire o tome kod: Goran Obradović, *Primena međunarodnih standarda rada*, Niš, 2011, str. 149-150; Darko Božičić, *Međunarodni standardi rada u aktima multinacionalnih kompanija - privatizacija međunarodnih standarda rada i njene posledice*, Harmonius, 2019, 80-93.

**72** Kao kuriozitet ističemo činjenicu da su *Uber* i *Postmates* učestvovali u kreiranju Povelje kao njeni donosioci.

**73** Reč je o posebnoj legislativnoj proceduri (*ballot initiative*) prisutnoj u pojedinim federalnim državama SAD, prema kojoj građani kroz svojevrsnu kolektivnu peticiju mogu da daju predlog za usvajanje novog zakona ili da postojeći zakon promene ili stave van snage, pod uslovom da putem peticije skupe dovoljan broj potpisa registrovanih birača. Više o ovoj inicijativi kod: Edward Lascher Jr., Michael Hagen, Steven Rochlin, *Gun Behind the Door? Ballot Initiatives, State Policies and Public Opinion*, The Journal of Politics, No. 3/1996.



predlogu „gig radnici“ bi zakonski bili prepoznati kao samostalni preduzetnici, ali sa određenim stepenom minimalnih prava po ugledu na zaposlene. Platforme su radi realizacije ove inicijative potrošile preko 204 miliona dolara i na kraju su uspele u svom cilju. U pitanju je najskuplja zakonska kampanja u istoriji SAD, što u stvari najbolje pokazuje koliki je finansijski značaj radnog statusa radnika na platformama za same platforme, sa ciljem da ostane nedefinisan. <sup>76</sup>

U odsustvu adekvatnog normativnog okvira za uređivanje pravnog položaja radnika preko platformi, za sada kao glavni instrument zaštite njihovih prava po osnovu rada ostaje borba pred nacionalnim sudovima država u kojima vrše rad, da dobiju status zaposlenih ili ekvivalentan zaposlenima (npr. status „radnik“ u Britaniji),<sup>77</sup> odnosno pravnu i drugu zaštitu kao zaposlena lica, a ne da se lažno vode kao samozaposleni ili preduzetnici. U pitanju je više hiljada sudskih sporova širom sveta sa veoma različitim ishodima i nekada prilično kontroverznim pristupima i objašnjenjima sudova. Ipak, sve više odluka ide u korist radnika, u tom smislu da im se prizna odgovarajući „radni status“ i radna prava, odnosno da su platforme „prikriveni poslodavci“ i da moraju da preuzmu zakonske obaveze poslodavaca.

## Međunarodni normativni okvir (radno)pravnog položaja radnika preko platformi

Kao i kod velike većine drugih država, pravni sistem Republike Srbije takođe ne daje nikakav pravni okvir za uređivanje položaja radnika preko platformi. Uz to, činjenica da naša država nije članica EU, izloženi akti ove organizacije nisu obavezujući, te tako izostaje njihova primena. Ipak, kao država koja ima status kandidata za članstvo u EU, Republika Srbija ima dužnost da svoj pravni sistem uskladi sa izvorima prava EU, u koje spadaju i analizirane Direktiva i Uredba. Iz tog razloga, ukazali bismo na ključne aspekte Direktive, čija bi prilagođena implementacija u naš pravni sistem predstavljala značajan pomak na putu uređivanja položaja „gig radnika“ u našoj zemlji.

Sa tim u vezi, od primarnog značaja jeste da se proširi polje primene radnog zakonodavstva i na lica koja vrše rad u novim formama nestandardnog rada. Kako smo videli, Direktiva nudi

<sup>76</sup> Videti više: Alexander Aammon, Prop 22 Is Here, and It's Already Worse Than Expected, January 15, 2021, The American Prospect, <https://prospect.org/labor/prop-22-is-here-already-worse-than-expected-california-gig-workers/>

<sup>75</sup> Visina materijalnih sredstava uložena u realizaciju ove inicijative čini je najskupljom u istoriji države Kalifornije. Kate Conger, *Uber and Lyft Drivers in California Will Remain Contractors*, New York Times, 4.11.2020. Dostupno na Internet adresi <https://www.nytimes.com/2020/11/04/technology/california-uber-lyft-prop-22.html>

<sup>77</sup> U Britaniji status „radnik“ (worker), koji postoji paralelno sa statusom „zaposleni“, prema sekciji 230(3)(b) *Zakona o radnim pravima (Employment Rights Act)* iz 1996. godine obezbeđuje prava koja imaju lica u radnom odnosu. Prema st. 2 tog člana, „radnik“ označava fizičku osobu koja je potpisala ili radi na osnovu (ili, ako je radni odnos prestao): (a) ugovora o radu ili (b) bilo kojeg drugog ugovora, izričito sačinjenog ili implicitnog i (ako je izričit) usmenog ili pismenog, pri čemu se pojedinac obavezuje da će obavljati ili obavlja lično bilo koji posao ili usluge za drugu stranu u ugovoru pod uslovom da to lice za koje radi ne predstavlja pojedinačnog klijenta ili kupca u profesiji ili poslu kojim se bavi kao pojedinac.

konstruktivno rešenje, koje je utemeljeno na uvođenju zakonske kategorije radnika u skladu sa ekstenzivnim tumačenjem ovog pojma u praksi Evropskog suda pravde,<sup>78</sup> a koje bi moralo da obuhvati i radnike preko platformi. Tako bi lica koja su obuhvaćena zakonskom kategorijom radnika uživala sva, ili bar pojedina prava koja uživaju lica u radnom odnosu. U potonjem slučaju, neophodno je zakonom odrediti korpus prava koja u vezi sa radom uživaju lica obuhvaćena zakonskom kategorijom radnika.<sup>79</sup>

Pored toga, poseban značaj za poboljšanje položaja „gig radnika“ kod nas vidimo u implementaciji dela Direktive koji se odnosi na minimum predvidljivosti rada.<sup>80</sup> Ovo iz razloga što su takve odredbe Direktive specifičnog karaktera, usmerene direktno na zaštitu položaja radnika koji rade posredstvom platforme, jer obezbeđuju da radnik bude plaćen za svaki rad koji je izvršen posredstvom platforme. Na taj način, obezbeđuje se da „gig radnici“ zaista i ostvare glavni interes zbog kojeg su se odlučili da pravo na rad realizuju radom preko platformi, a to je obezbeđenje sredstava za egzistenciju. Uz to, uspostavljanje minimuma predvidljivosti rada po ugledu na Direktivu doprinosi postojanju mogućnosti izbora za „gig radnika“, jer će pre prihvatanja konkretnog posla biti upoznati sa uslovima koji su od ključnog značaja za vršenje rada, a ukoliko se poslodavac korisnik ne bude pridržavao prethodno datih uslova, „gig radnik“ će bez posledica moći da odbije da izvrši konkretan posao. Na taj način, u platformski rad uvodi se određen stepen slobode rada, za koju smo u prethodnim redovima videli da nije pratilac ovog oblika vršenja rada.

Kako predložena rešenja iz Direktive suštinski utiču na sadržaj prava i obaveza po osnovu rada, što se pre svega odnosi na proširenje personalnog polja primene radnog zakonodavstva, njihova efikasna implementacija pretpostavlja promene Zakona o radu, kao sistemskog zakona u pogledu regulisanja odnosa povodom rada.

---

**78** Član 1 stav 2 i paragraf 8 preambule Nove direktive.

**79** O kategoriji radnik (engl. worker) i pravima koja ova kategorija uživa u pravnom sistemu Velike Britanije vidi: Astra Emir, *Selwyn's Law of Employment*, Oxford University Press, Oxford, 2016, 41-42.

**80** Član 10 Nove direktive.