

УДК: 331.103:004.738.5

CERIF: S 146

ТИП РАДА: СТУДЕНТСКИ РАД

DOI: 10.55836/PiP\_23216A

**Андријана РИСТИЋ\***

докторанд Универзитета у Београду – Правног факултета, Србија

## **РАДНОПРАВНИ ПОЛОЖАЈ ПЛАТФОРМСКИХ РАДНИКА – АНАЛИЗА СТАЊА И ПЕРСПЕКТИВЕ УРЕЂЕЊА**

### **Сажетак**

*Са развојем дигиталних радних платформа, дошло је до усвојављања нових форми рада чију правну природу, услед специфичности односа који их чине, није једноставно утврдити. Овакво стање довело је до правне несигурности у погледу радноправног положаја платформских радника, што је отворило могућности за злоупотребе, посебно у виду ускраћивања основних радних и социјалних права овој категорији лица. У чланку ћемо настојати да утврдимо какав је радноправни положај платформских радника у Републици Србији, те да ли је потребно прикупити изменама postoјеће законске регулативе како би ово стање било на адекватан начин регулисано. У том циљу биће анализирана и критички преиспитана важећа законска и подзаконска решења у нашој држави, док ће применом уредноправног метода бити осветљена нека од решења присућних у сличним правним системима, као и концепције афирмисане у научној литератури. У завршном делу чланка биће понуђен и нови смер промена везаних за уређивање радноправног положаја платформских радника.*

\* Електронска адреса аутора: [andrijanaristic94@gmail.com](mailto:andrijanaristic94@gmail.com).

**Кључне речи:** *Плајформски рад. – Плајформски радници. – Фриленсери. – Лажно самозайошљавање.*

## I Уводна разматрања

Развој технологије, до кога је убрзано дошло крајем претходног и почетком овог века, унео је значајне промене у наш свакодневни живот и отворио могућности за настанак нових начина обављања најразноврснијих активности. Технолошке промене одразиле су се и на поимање правних односа који се поводом ових активности успостављају. Наведено посебно важи за област радног права, у коме се у последњим годинама преиспитује и само језгро ове правне гране – појам радног односа. Иако је, према мишљењу ауторке, сасвим јасно да радни однос, као такав, ни у ком случају није изгубио своје место међу основним институтима радног права, евидентно је да је потребно регулисати његов однос са новим формама рада које настају под утицајем информационо-комуникационих технологија (ИКТ). Ово пре свега због потребе да се положај лица која обављају рад у новим формама рада, уреди у циљу обезбеђивања заштите онима од њих којима је, због економске зависности и стварног рада под влашћу послодавца, ова заштита неопходна.

Поред појединих савремених начина организације рада, који несумњиво представљају рад у оквиру радног односа, развој ИКТ довео је до настанка нових форми рада које су, барем на први поглед, остале изван појма радног односа. Класична бинарна подела рада на подређени и независни рад, као линија разграничења између лица у радном односу и самозапослених радника, постала је замањена појавом ових форми рада, које се, за разлику од дотадашњих, не могу једноставно (посебно не без остатка) подвести под једну од ових категорија.<sup>1</sup>

На овакво стање у свету рада нарочито је утицао развој дигиталних радних платформи, чији је начин пословања у последњим годинама довео до успостављања до сада непознатих форми рада. Односи који се успостављају посредством дигиталних радних платформи карактеришу се тиме да им платформе, као и њихови клијенти, одричу карактер радног односа, са чиме су и платформски радници често обавезни да се унапред сагласе. Међутим, у већини случајева овлашћења дигиталне платформе не могу бити подведена под чисто посредничку улогу, иако оне саме инсистирају на томе да њихов положај буде квалификован на овај начин,<sup>2</sup> што отвара питање односа платформе и платформског радника

1 Љубинка Ковачевић, *Заснивање радног односа*, Београд, 2021, 65.

2 International Labour Organization, *Decent Work in the Platform Economy*, Geneva, 2022, 25.

и, следствено, радноправног положаја ових лица. Са друге стране, рад уз помоћ дигиталних платформи, као такав, ретко је експлицитно регулисан у законским текстовима савремених држава,<sup>3</sup> што намеће потребу његовог сврставања под неки од постојећих правних института, а што није увек једноставан задатак. Чињеница да се, у великом броју случајева, платформа и њен клијент налазе у различитим државама у односу на платформског радника, додатно компликује већ довољно сложену правну ситуацију.

Питање на које ће ауторка у овом раду покушати да одговори јесте да ли су постојећа законска решења у српском праву довољна за адекватно уређивање радноправног положаја лица која обављају платформски рад, те да ли је потребно прибећи изменама и допунама меродавних правних прописа, како би ови облици радног ангажовања били задовољавајуће уређени у нашој држави.

У том циљу, уз помоћ нормативног метода, ауторка ће анализирати постојећа законска решења и радноправни положај платформских радника у оквиру домаћег права, док ће се уз помоћ упоредноправног метода осврнути на страну судску праксу и новија законска решења по овом питању, како би у завршном делу чланка предложила активности које сматра да је потребно предузети у Републици Србији, у циљу адекватног регулисања радноправног положаја ових лица.

## II Дигиталне платформе и платформски радници

Дигиталне радне платформе могу се дефинисати као „дигиталне мреже које координирају трансакције рада на алгоритамски начин.“<sup>4</sup> Иако је појам дигиталне платформе шири од појма дигиталне радне платформе, за потребе овог текста, појам „дигитална платформа“ користићемо за означавање дигиталних радних платформи. Ове платформе олакшавају повезивање понуде рада и потражње за радом уз помоћ аутоматизованих механизма на којима су засноване.<sup>5</sup> Све већа заступљеност дигиталних платформи последица је предности које нуде субјектима који уз њихову помоћ учествују на тржишту рада.<sup>6</sup>

---

3 Дарко Божичић, „Радноправни статус платформских радника из угла судске праксе“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2022, 124.

4 Annarosa Pesole, Maria Cesira Urzi Brancati, Enrique Fernandez Macias, Federico Biagi, Ignacio Gonzalez Vazquez, *Platform Workers in Europe*, Luxembourg, 2018, 7.

5 Eurofound, *New Forms of Employment*, Luxembourg, 2015, 7.

6 Више вид. Richard Heeks, *Decent Work and the Digital Gig Economy: A Developing Country Perspective on Employment Impacts and Standards in Online Outsourcing, Crowdwork, etc.*, Manchester, 2017, 5.

Међу ауторима постоји више класификација дигиталних платформи, које су засноване на различитим критеријумима разликовања. За потребе овог рада, ослонићемо се на класификацију изнету у публикацији Међународне организације рада из 2021. године.<sup>7</sup> По овом извору, прву категорију дигиталних платформи чине оне путем којих се радници могу обављати без обзира на то где се налазе наручилац посла и радник (енгл. *online web-based platforms*). Путем њих, клијенти „наручују“ рад, који се може састојати у извршавању задатака, попут превођења текстова на други језик, дигиталног дизајна, али и краткорочних задатака, попут транскрипције видео записа или означавања фотографија. Путем ових платформи, задаци се нуде неодређеном броју људи (енгл. *crowdwork*),<sup>8</sup> а обављају се *online*. Другу категорију, према овој подели, чине дигиталне платформе путем којих се лице ангажује за обављање задатака на тачно одређеном подручју или месту (енгл. *location-based platforms*),<sup>9</sup> попут такси услуга, услуга доставе хране и слично.<sup>10</sup> Овакав рад се, за разлику од претходног модела, обавља *offline*, при чему дигитална платформа организује обављање рада.<sup>11</sup>

Читава област рада посредством дигиталних платформи, карактерише велика термилошка неуједначеност, која се огледа у постојању различитих дефиниција истих појмова које се међусобно преплићу, а од којих ни једна није општеприхваћена. У том смислу, сматрамо да је на овом месту корисно учинити пар термилошких напомена везаних за изразе коришћене у овом раду. Пре свега, у теорији не постоји консензус поводом значења појма „платформски радник“.<sup>12</sup> За потребе овог чланка, под наведеним изразом сматраће се свако физичко лице које обавља рад или пружа услугу, са вишим или нижим степеном самосталности, уз помоћ дигиталне платформе.<sup>13</sup> Израз „платформски рад“ биће

7 International Labour Organization, *World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*, Geneva, 2021, 18.

8 International Labour Organization, *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World*, Geneva, 2018, 15.

9 Florian Schmidt, *Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*, Bonn, 2017, 18.

10 International Labour Organization (2021), 18.

11 Mariya Aleksynska, *Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes and Policy Responses*, ILO working paper 32, Geneva, 2021, 7.

12 International Labour Organization, *Reference Document for the Meeting of Experts on Decent Work in the Platform Economy*, Geneva, 2022, 17.

13 Резолуција Европског парламента о праведним условима рада, правима и социјалној заштити платформских радника – нови облици запошљавања повезани са дигиталним развојем, 2021, (*European Parliament Resolution of 16 September 2021 on Fair Working Conditions, Rights and Social Protection for Platform Workers – New Forms of Employment Linked to Digital Development*), тач. А прамбуле.

коришћен у складу са дефиницијом Европског парламента по којој овај појам подразумева „рад који се обавља и услуга која се пружа од стране платформског радника, на захтев и за накнаду, без обзира на његов/њен радноправни статус, врсту дигиталне радне платформе, или ниво захтеваних способности“.<sup>14</sup> Појам „радник“ ће у овом чланку бити коришћен као генерички појам за означавање свих лица која обављају рад или пружају услуге, без обзира на правни основ њиховог ангажовања.

Како је већ речено, дигиталне платформе успостављају нове форме рада<sup>15</sup> чију је правну природу, због специфичних обележја односа који их сачињавају, тешко утврдити на основу постојећих законских решења. Иако ове форме рада имају своје предности, оне платформским радницима, заправо, онемогућавају остваривање радних и социјалних права,<sup>16</sup> будући да је њихов правни положај неуређен, а да постојећа решења нису адекватна да обухвате његове специфичности. Ове нове форме рада карактеришу се триангуларним односом између клијента, дигиталне платформе и платформског радника, услед чега имају „хибридне карактеристике“,<sup>17</sup> тј. поседују елементе више правних односа, због чега их је тешко подвести под постојећа правна решења. Према неким мишљењима, ове форме рада управо се и стварају како би се њиховим представљањем као новим занимањима и процесима рада који се не могу сврстати у постојеће односе, створило погодно тло за „прекаризацију положаја радника и мимоилажење концепта класичног радног односа између радника и послодавца“.<sup>18</sup>

Иако није немогуће да се, уз помоћ посредовања дигиталне платформе, заснује радни однос у традиционалном смислу речи, реалност показује да је ово изузетак, те ћемо у овом чланку посматрати само платформски рад који се обавља у тзв. атипичним облицима рада.<sup>19</sup>

Овако представљени, платформски радници се појављују у две категорије ангажовања, тј. раде или као регистровани предузетници, или као хонорарни радници,<sup>20</sup> на основу неког уговора различитог од

---

14 *Ibid.*, тач. Ц преамбуле.

15 Предлог Директиве ЕУ о унапређењу услова рада путем платформи из 2021. године (*Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Improving Working Conditions in Platform Work*; даље у фуснотама: Предлог Директиве ЕУ из 2021.), меморандум објашњења уз предлог, 2.

16 *Ibid.*

17 Д. Божичић, 122.

18 Марио Рељановић, Јована Мисаиловић, „Радноправни положај дигиталних радника – искуства европских земаља“, *Сирани њравни живои*, бр. 3/2021, 408.

19 *Ibid.*, 418.

20 Љ. Ковачевић, 107.

уговора о раду (или чак и без закључивања било ког уговора). Потоња група радника ће, притом, у овом раду бити означена изразом „фриленсери“ (енг. *freelancers*). Овај израз потекао је из енглеског језика, у ком облику се задржао у употреби и у нашој држави, док општеприхваћени превод на наш језик не постоји.

Република Србија се, према многим истраживањима, сматра једном од држава са највећим бројем платформских радника по глави становника,<sup>21</sup> што је свакако један од разлога због којих је потребно приступити испитивању адекватности начина на који је радноправни положај ових лица уређен у нашој држави.

### III Радноправни положај платформских радника у Републици Србији

#### 1. „Лажни samozапослени“

Када је у питању обављање платформског рада посредством „*location-based*“ дигиталних платформи, у највећем броју случајева платформе условљавају сарадњу са платформским радником претходним регистравањем предузетничке радње од стране радника, те закључивањем уговора о пословној сарадњи, чиме се у правном промету „појављују два послодавца, а не послодавац и радник“.<sup>22</sup> Под појмом предузетника, у домаћем Закону о привредним друштвима, сматра се „пословно способно физичко лице које обавља делатност у циљу остваривања прихода и које је као такво регистровано у складу са законом о регистрацији.“<sup>23</sup> Будући да се не сматрају запосленима, ова лица не остварују радноправну заштиту нити уживају минимална права која се гарантују запосленима, попут права на минималну зараду, годишњи одмор, ограничено радно време и друга.

Условљавање сарадње регистрацијом предузетничке радње доводи до тзв. „лажног samozапосљавања“,<sup>24</sup> што заправо представља ситуацију у којој се радници фактички налазе у положају запосленог, али су „формално ангажовани као samozапослена лица“.<sup>25</sup>

21 Наведено према: Бранка Анђелковић, Јелена Шапић, Милица Скочајић, *Гит економија у Србији: ко су дигитални радници и раднице из Србије и зашто раде на глобалним плагформама?*, Београд, 2019, доступно на адреси: <https://publicpolicy.rs/publikacije/b7772ff6bcd10f723f1b94dfceff2757bdb19b6.pdf>, 7. 2. 2022, 3.

22 М. Рељановић, Ј. Мисаиловић, 418.

23 Закон о привредним друштвима, *Службени гласник РС*, бр. 36/2011, 99/2011, 83/2014, 5/2015, 4/2018, 95/2018, 91/2019 и 109/2021, чл. 83.

24 Бојан Урдаревић, „Нека отворена питања у погледу радноправног статуса фриленсера“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2022, 54.

25 Љ. Ковачевић, 70.

Могућности овакве злоупотребе препознате су у упоредном праву, услед чега су уведена решења у циљу њиховог искорењивања, попут тзв. теста самосталности. По узору на упоредноправна решења, овај правни инструмент предвиђен је и у домаћем праву, али је његова примена ограничена на област пореског права.<sup>26</sup> Резултати примене овог инструмента, наиме, не утичу на радноправни положај посматраног лица, како је то случај у страним правним системима.

## 2. Фриленсери

Када су у питању повремени, неконтинуирани задаци, који се обављају посредством „*online web-based*“ платформи, најчешће се поводом њиховог обављања закључује неки од облигационоправних уговора, или се, чак, рад обавља без закључивања било каквог уговора.

Уколико се поводом платформског рада закључује неки од уговора различитих од уговора о раду, од врсте уговора зависиће правна квалификација уговорних страна. У великом броју случајева, ипак, назив закљученог уговора не одговара фактичким односима који се успостављају поводом платформског рада. Међутим, домаћи Закон о раду не даје одговор на питање шта ће се десити са радноправним положајем (платформског) радника уколико се ради о симулованом правном послу,<sup>27</sup> те док ово питање не буде регулисано, остаје на судским органима да на ово питање одговоре у сваком конкретном случају.

Уколико поводом платформског рада није закључен уговор, платформски радници – фриленсери, остају практично „невидљиви“ за наш правни систем.<sup>28</sup> Ова лица, без допунских критеријума (који тренутно не постоје у нашем праву), није, наиме, могуће подвести ни под појам запосленог, ни под појам samozапосленог лица.

Закон о раду под појмом „запослени“ подразумева лица која се налазе у радном односу, а што подразумева претходно закључење уговора о раду, док успостављене правне фикције постојања радног односа, нису адекватне да обухвате платформски рад имајући у виду његове специфичности.<sup>29</sup> Са друге стране, према цитираној законској дефиницији предузетника, јасно је да фриленсери не испуњавају прописане услове како би били подведени под ову категорију. Из наведеног

---

26 Више о овоме вид. *Ibid.*, 66–67.

27 Љ. Ковачевић, 80.

28 Марија Драгићевић, „Проблеми квалификације и радноправне заштите ‘дигиталних радника’“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, бр. 90/2021, 157.

29 Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 4/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлуке УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење, чл. 32 и 37.

се може закључити да домаћи законодавац до сада није посветио пажњу уређењу радноправног положаја фриленсера<sup>30</sup> (као ни уопштено платформских радника).

Иако су, према домаћим законима, фриленсери у обавези да на остварене приходе плаћају припадајуће порезе и доприносе за обавезно социјално осигурање, комбинација непознавања (недовољно јасно дефинисаних) обавеза и инертност пореских органа, довела је до тога да је овакво поступање представљало изузетак. Из тог разлога је најављена активности пореске управе, усмерене ка контроли претходно остварених прихода фриленсера, до које је дошло крајем 2020. године, изазвала праву буру у јавности. До епилога је дошло усвајањем Закона о изменама и допунама Закона о порезу на доходак грађана, којим су предвиђена посебна правила опорезивања прихода остварених у периоду од 1. јануара 2015. године, закључно са 31. децембром 2022. године, како би се настали проблем превазишао. Поред тога, измењене су и законске одредбе које се односе на будуће опорезивање фриленсера, највише имајући у виду нормиране трошкове који ће се признавати овој категорији лица. О адекватности ових решења се на овом месту нећемо изјашњавати, али је битно указати на то да наведени догађаји нису довели до преиспитивања радноправног положаја фриленсера у нашој држави, нити су довели до нових законодавних решења која би помогла при њиховој правној квалификацији. Од стране државних органа у више наврата је најављивано усвајање новог Закона (о флексибилним облицима рада), који би регулисао ова питања,<sup>31</sup> али до данашњег дана није дошло до конкретних активности по овом питању.

### 3. Оцена стања

Како се може видети, радноправни положај платформских радника у Републици Србији зависи првенствено од правне квалификације датог односа, а коју диктирају саме дигиталне платформе. У нашем праву нису успостављени додатни критеријуми за другачију правну квалификацију ових односа, без обзира на њихове специфичности, нити је уведена посебна радноправна категорија која би препознала правни положај платформских радника. Укратко, може се рећи да форма односа има предност над његовом суштином. Међутим, намеће се питање да ли је овако формалистичко посматрање радноправног положаја платформских радника оправдано. Наиме, дигиталне платформе радници-

30 Б. Урдаревић, 54.

31 Нова економија, Фриленсери поново апелују да се њихов статус уреди, доступно на адреси: <https://novaekonomija.rs/vesti-iz-zemlje/frilenseri-ponovo-apeluju-da-se-njihov-status-uredi>, 3. 2. 2023.

ма намећу велика ограничења у погледу њихове аутономије на раду. Та ограничења нису у складу са формалном квалификацијом ових лица као самосталних уговарача,<sup>32</sup> будући да платформе према радницима врше надзорна и дисциплинска овлашћења која су карактеристична за послодавце у стандардном радном односу.

Слобода радника да сам бира да ли ће или неће обављати платформски рад, која се промовише као једна од његових највећих предности, често заправо и није присутна. Разлог је тај што платформе садрже алгоритме који „рангирају“ раднике према разним критеријумима, попут оних колико често је радник одбијао или прихватао задатке, како је оцењен од стране клијената и сличних.<sup>33</sup> Имајући у виду слабу плаћеност рада и чињеницу да одговарајући задаци не наилазе често, радници заправо немају слободу одбијања ангажмана, или ако је и имају, она је крајње ограничена. Овакво функционисање заправо „прикрива постојање субординације и контроле коју дигиталне платформе имају над лицима која посредством њих обављају рад.“<sup>34</sup>

Овај проблем је најизраженији код *location-based* дигиталних платформи, које често успостављају правила о начину обављања рада, понашања, па чак и одевања, којих су платформски радници дужни да се придржавају. Непридржавање ових правила утиче на оцену радника коју генерише алгоритам, што надаље одређује обим додељеног посла, висину накнаде, а за крајњу последицу може имати и искључивање радника са платформе.<sup>35</sup>

Како неки аутори запажају „ови нови ‘самостални предузетници’ и ‘фриленсери’ веома су различити од оних из прошлости који су имали моћ преговарања о високим накнадама и могућност контролисања властитих услова рада“.<sup>36</sup> Тако, истраживања показују да платформски радници неретко остварују ниска примања, немају сигурност рада, а безбедни услови рада им нису гарантовани.<sup>37</sup> Због ових околности, ова лица су приморана да раде више од прописаног максималног радног времена, без одговарајућег одмора и правичне накнаде, а све ово дозвољено је постојећим прописима у нашој држави.

---

32 International Labour Organization (2018), 104.

33 International Labour Organization (2021), 20.

34 Предлог Директиве ЕУ из 2021, текст Образложења уз Предлог, 2.

35 Сања Стојковић Златановић, „Радноправне импликације IV индустријске револуције и дигитализације рада – изазови нормирања и перспективе развоја“, *Право и њивреда*, бр. 1/2021, 9.

36 М. Драгићевић, 153.

37 Jamie Woodcock, Mark Graham, *The Gig economy: A critical introduction*, Cambridge, 2020, 6.

Важно је ипак указати на то да наша држава није изузетак у овом погледу. Наиме, у већини правних система радноправни положај платформских радника још увек није уређен на адекватан начин, услед чега је овом питању посвећена значајна пажња на међународном плану. У наставку рада ћемо сумарно приказати нека од понуђених решења, за које сматрамо да могу бити примењива у нашој држави.

#### IV Могући приступи уређењу радноправног положаја платформских радника

Први приступ отвореном проблему правне квалификације платформског рада и питању уређења радноправног положаја платформских радника, јесте ослањање на превасходство стварну у односу на декларативно изражену вољу уговорних страна.<sup>38</sup> Овај приступ подразумева да се, приликом одлучивања о постојању радног односа, посматрају чињенице, а не назив правног односа које су определиле саме стране у том односу. Наведени приступ је потврђен на нивоу Међународне организације рада, као начело чињеничног првенства (енг. *principle of primacy of fact*). Применом овог начела, радници који се фактички налазе у радном односу, остварују права која им као таквима припадају, упркос другачијем означању правног односа од стране послодавца. Ово начело потврђено је у законодавствима одређених држава, док у другима судови заснивају своје поступање на његовим правилима.<sup>39</sup>

Други приступ овом проблему јесте проширење дефиниције запосленог,<sup>40</sup> тако да овај појам обухвати и платформске раднике (што према тренутним дефиницијама није могуће, с обзиром на специфичности односа који се успостављају поводом платформског рада). Сличан наведеном, јесте приступ према коме се, поред појма запосленог, уводи и појам „радника“, који обухвата ширу категорију лица, којима се гарантује одређени минимум радних и социјалних права, а под који је могуће подвести и платформске раднике. Тако, Суд правде ЕУ је кроз своју праксу утврдио критеријуме за утврђивање статуса радника, а Директива ЕУ о транспарентним и предвидим условима рада у ЕУ из 2019. године, примењује се на сва лица која испуњавају наведене

38 Љубинка Ковачевић, „Персонално подручје примене радног законодавства – (не)поузданост критеријума за квалификацију субјеката радноправне заштите“, *Зборник Мајшице српске за друштвене науке*, бр. 3/2015, 511.

39 *Ibid.*, 511.

40 Martin Risak, *Fair Working Conditions for Platform Workers: Possible Regulatory Approaches at the EU Level*, Berlin, 2018, 10.

критеријуме.<sup>41</sup> Ови критеријуми омогућавају да се права предвиђена Директивом примењују на сва лица која могу бити квалификована као радници према критеријума успостављеним пред Европским судом правде, што њену персоналну примену проширује и на платформске раднике, све докле испуњавају поменуте услове за такву квалификацију.<sup>42</sup>

Наредно могуће решење јесте оно према коме би се унутрашњим прописима издвојила посебна „међукатегорија“ радника која би се налазила између запослених и samozапослених лица,<sup>43</sup> а под коју би било могуће подвести платформске раднике. Ово решење већ је присутно у одређеном броју држава. На пример, у немачком праву уведена је категорија такозваних „лица сличних запосленима“, док је на нивоу Европске уније ова категорија означена појмом „економски зависних радника“.<sup>44</sup> Ради се о оним samozапосленим лицима који „остварују претежна средства за издржавање на основу рада за једног наручиоца посла“.<sup>45</sup> Имајући у виду овако специфичан положај ових лица, који указује на рањивост и потребу за одређеним нивоом радноправне заштите, у правним системима одређених држава препозната је ова категорија радника (на пример, у Словенији, Шпанији, Немачкој), на основу чега им се гарантују одређена радна права, чији обим зависи од конкретног законског решења.

На крају, имајући у виду да се поводом платформског рада успостављају односи између три субјекта, изнети су и ставови према којима би ови односи могли бити регулисани на начин сличан агенцијском запошљавању, при чему би дигитална платформа била посматрана као агенција за привремено запошљавање са обавезом да са платформским радником закључи уговор о раду, док би радник био „уступљен“ кориснику за време обављања рада или пружања услуга.<sup>46</sup> С обзиром на специфичности дигиталних платформи и односа који се поводом платформског рада успостављају, није потпуно јасно да ли се овакво схватање може одбранили – чињеница да се често ради о врло кратким задацима,

---

41 Директива ЕУ о транспарентним и предвидим условима рада у ЕУ (*Directive 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union*, OJ L 186, 11. 7. 2019), чл. 1 ст. 2 и тач. 8 Преамбуле.

42 Љубинка Ковачевић, „Предвидивост услова рада као претпоставка делотворног остваривања радних права: осврт на Директиву (ЕУ) 2019/1152“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 4/2020, 1347.

43 М. Risak, 10.

44 Љ. Ковачевић (2021), 84.

45 Љ. Ковачевић (2015), 506.

46 Љ. Ковачевић (2021), 113; М. Risak, 10.

недостатак управљачких овлашћења клијента платформе и друге специфичности, доводе у питање основаност оваквих предлога.<sup>47</sup>

## V Закључна разматрања

Како је у овом чланку приказано, платформски рад, као нова форма рада која је настала са развојем дигиталних платформи, није на одговарајући начин регулисана у домаћем радном законодавству. Услед тога, радноправни положај платформских радника у нашој земљи је недефинисан и самим тим несигуран. Овакво стање је очекивано, будући да се ради о релативно новој форми рада, која подразумева успостављање комплексних правних односа, услед чега захтева пажљив приступ како на унутрашњем, тако и на међународном плану. Иако је у већини држава, као и од стране међународних организација, овом питању посвећена значајна пажња, до нових законодавних решења, барем оних која би била општеприхваћена, још увек није дошло, те овакво стање у нашој држави није изузетак.

Имајући у виду да је пут до увођења нових законских решења дуг, у овом тренутку је уређење радноправног положаја платформских радника у рукама судија, који о овом питању одлучују у зависности од околности сваког појединачног случаја. Јасно је да је овакво стање неодрживо на дуге стазе, те да оно не може бити виђено као коначно решење проблема. Ово тим пре што је судска пракса разнолика, те како аутори примећују: „разноликост приступа националних судова, као и чињеница да у многим државама судска пракса још не постоји, доприноси правној несигурности, како за платформске раднике, тако и за дигиталне платформе.“<sup>48</sup>

Наведене примедбе нарочито стоје у погледу наше државе, где ослањање на судску праксу не може бити виђено као адекватно решење из више разлога. Пре свега, домаћи законодавац прибегло је уском дефинисању релевантних појмова, попут „запосленог“ и „послодавца“, те се оправдано поставља питање да ли је могуће да судови, екстензивним тумачењем одредби Закона о раду, уопште дођу до фер решења у питањима која се тичу радноправног положаја платформских радника. Поред тога, будући да у нашој држави судска пракса не представља извор права, оправдано се може претпоставити да ће одлуке судова бити неуједначене и уносити додатну правну несигурност, будући да ће зависити не само од конкретних околности, него и од слободног судијског уверења у сваком конкретном случају.

47 M. Risak, 9.

48 Iva Bjelinski Radić, „Kritička promišljanja o prijedlogu direktive o poboljšanju radnih uvjeta platformskih radnika“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, br. 6/2022, 1473.

Како је у чланку објашњено, од правне квалификације односа који се успостављају поводом платформског рада, зависи радноправни положај платформских радника. Погрешна квалификација ових односа омогућава експлоатацију платформских радника, којима се ускраћују радна и социјална права, док се послодавци фактички ослобађају законских обавеза које би у супротном имали према радницима и држави.

Имајући у виду све напред наведено, јасно је да је у нашој држави неопходна активност законодавца који би регулисао питање правне природе односа који се успостављају поводом платформског рада, те, следствено томе, и радноправни положај платформских радника. Неки од приступа решавању овог проблема, изнети у правној теорији или примењени у упоредном праву, који су представљени у овом чланку, могу послужити као добра полазна основа за ову активност.

Према мишљењу ауторке, радно право већ у себи садржи инструменте за обављање овог задатка, уз неминовну потребу њиховог „модернизовања“ и прилагођавања новим околностима. Развој технологије и нових форми рада не значи, како неки аутори износе, да се треба одрећи традиционалних института радног права, већ је потребно постојеће институте унапредити тако да обухвате околности које у прошлости нису могле бити предвиђене. Овај приступ присутан је у свакој грани права, будући да је само право динамична појава која се неминовно мења и развија са променом света који нас окружује, а што не умањује његову важност него је, утолико пре, повећава.

### Коришћена литература

- Aleksynska Mariya, *Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes and Policy Responses*, ILO working paper 32, Geneva, 2021.
- Анђелковић Бранка, Шапић Јелена, Скочајић Милица, *Гиг економија у Србији: ко су дигитални радници и раднице из Србије и зашто раде на глобалним платформама?*, Београд, 2019. (Anđelković Branka, Šapić Jelena, Skočajić Milica, *Gig ekonomija u Srbiji: ko su digitalni radnici i radnice iz Srbije i zašto rade na globalnim platformama?*, Beograd, 2019)
- Bjelinski Radić Iva, „Критичка промишљања о приједлогу директиве о побољшању радних увјета платформских радника“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, br. 6/2022.
- Божичић Дарко, „Радноправни статус платформских радника из угла судске праксе“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2022. (Božičić Darko, „Radnopravni status platformskih radnika iz ugla sudske prakse“, *Radno i socijalno pravo*, br. 2/2022)

- Драгићевић Марија, „Проблеми квалификације и радноправне заштите ‘дигиталних радника‘“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, бр. 90/2021. (Dragičević Marija, „Problemi kvalifikacije i radnopravne zaštite ‘digitalnih radnika‘“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu*, br. 90/2021)
- Ковачевић Љубинка, *Заснивање радног односа*, Београд, 2021. (Kovačević Ljubinka, *Zasnivanje radnog odnosa*, Beograd, 2021)
- Ковачевић Љубинка, „Персонално подручје примене радног законодавства – (не)поузданост критеријума за квалификацију субјеката радноправне заштите“, *Зборник Мајмике српске за друштвене науке*, бр. 3/2015. (Kovačević Ljubinka, „Personalno područje primene radnog zakonodavstva – (ne)pouzdanost kriterijuma za kvalifikaciju subjekata radnopravne zaštite“, *Zbornik Matice srpske za društvene nauke*, br. 3/2015)
- Ковачевић Љубинка, „Предвидивост услова рада као претпоставка делотворног остваривања радних права: осврт на Директиву (ЕУ) 2019/1152“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 4/2020 (Kovačević Ljubinka, „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)
- Лубарда Бранко, *Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Београд, 2020. (Lubarda Branko, *Radno pravo – rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*, Beograd, 2020)
- Pesole Annarosa, Cesira Urzi Brancati Maria, Fernandez Macias Enrique, Biagi Federico, Gonzalez Vazquez Ignacio, *Platform Workers in Europe*, Luxembourg, 2018.
- Рељановић Марио, Мисаиловић Јована, „Радноправни положај дигиталних радника – искуства европских земаља“, *Страни правни живот*, бр. 3/2021 (Reljanović Mario, Misailović Jovana, „Radnopravni položaj digitalnih radnika – iskustva evropskih zemalja“, *Strani pravni život*, br. 3/2021)
- Risak Martin, *Fair Working Conditions for Platform Workers: Possible Regulatory Approaches at the EU Level*, Berlin, 2018.
- Schmidt Florian, *Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*, Bonn, 2017.
- Стојковић Златановић Сања, „Радноправне импликације IV индустријске револуције и дигитализације рада – изазови нормирања и перспективе развоја“, *Право и привреда*, бр. 1/2021. (Stojković Zlatanović Sanja, „Radnopravne implikacije IV industrijske revolucije i digitalizacije rada – izazovi normiranja i perspektive razvoja“, *Pravo i privreda*, br. 1/2021)

Урдаревић Бојан, „Нека отворена питања у погледу радноправног статуса фриленсера“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2022. (Urdarević Bojan, „Neka otvorena pitanja u pogledu radnopravnog statusa frilensera“, *Radno i socijalno pravo*, br. 2/2022.)

Heeks Richard, *Decent Work and the Digital Gig Economy: A Developing Country Perspective on Employment Impacts and Standards in Online Outsourcing, Crowdwork, etc.*, Manchester, 2017.

Woodcock Jamie, Graham Mark, *The Gig economy: A Critical Introduction*, Cambridge, 2020.

**Andrijana RISTIĆ, LL.M.**

PhD student at the University of Belgrade Faculty of Law, Serbia

## LABOUR LAW STATUS OF PLATFORM WORKERS – ANALYSIS AND LEGAL PERSPECTIVES

### Summary

*With the development of digital labour platforms, new forms of work were established. Determining their legal nature, due to the specificity of the relationships that they constitute of, is not an easy task. This situation has led to legal uncertainty regarding the labour law position of platform workers, which has opened opportunities for abuse of their rights, especially in the form of denial of basic labour and social rights they should be entitled to. In the article, we will try to determine the labour law position of platform workers in the Republic of Serbia, and whether it is necessary to change the existing legislation in order to adequately regulate this issue. To this end, law, and by-law solutions in force in our country will be analysed and critically reviewed, while some of the solutions present in foreign legal systems, as well as concepts affirmed in literature, will be illuminated by applying the comparative method. In the final part of the article, the general direction of changes related to regulating the labour law position of platform workers will be offered.*

**Key words:** Platform Work. – Platform Workers. – Freelancers. – Bogus Self-Employment.

Датум пријема рада: 3. 3. 2023.

Датум прихватања рада: 20. 4. 2023.