

RADNOPRAVNI POLOŽAJ DIGITALNIH RADNIKA – ISKUSTVA EVROPSKIH ZEMALJA

Sažetak

Upotreba informaciono-komunikacionih tehnologija (IKT) unosi značajne novine u proces rada i dovodi do pojave novih zanimanja i profesija. Ovakva digitalizacija rada utiče na povećanje efikasnosti i lakše obavljanje niza poslova, ali i na prekarizaciju rada i izmeštanje fokusa poslodavaca sa radnog odnosa na druge, atipične forme rada. Istovremeno, digitalni radnici koji rade u radnom odnosu različita prava ostvaruju na specifičan način. Digitalni rad podrazumeva u većini slučajeva i fizičku odvojenost od poslodavca, što otvara niz pitanja: kako organizovati radno vreme, kako vršiti nadzor nad radom digitalnih radnika, kako oni mogu ostvariti svoja kolektivna prava, kako poslodavac može urediti bezbednu radnu sredinu kod rada van njegovih prostorija i slično. S druge strane, radnici koji rade van radnog odnosa, među kojima se posebno izdvajaju platformski samozaposleni radnici i freelenseri, nalaze se u značajno težem položaju kada je reč o ostvarivanju osnovnih prava po osnovu rada. Pojava lažne samozaposlenosti, koja beleži ekspanziju uporedo sa rastom korišćenja IKT-a u procesu rada u raznim zanimanjima, kao i praktično nerešen status „slobodnih zaposlenih“ koji rade isključivo u kratkoročnim oblicima radnog angažovanja za više poslodavaca simultano ili sukcesivno, neki su od najaktuelnijih problema kada je reč o savremenom radnom pravu. Istraživanje je usmereno ka analizi svih ovih pitanja; ono se u najvećoj meri ne bavi bazičnim pojašnjavanjem pojmova i razvoja određenih kategorija radnog angažovanja – ova pitanja su obrađena samo površno – već ukazuje na nadogradnju početnih tendencija izmena u shvatanju rada i radnog odnosa, sa naročitim naglaskom na povratak klasičnoj formi uređenja radnog odnosa, koja je oplemenjena i osavremenjena novim elementima koji proističu iz digitalizacije rada.

Ključne reči: radni odnos, digitalni radnici, lažna samozaposlenost, freelenseri, platformski radnici.

* Doktor pravnih nauka, naučni saradnik, Institut za uporedno pravo, Beograd, Srbija, e-mail: m.reljanovic@iup.rs

** Master pravnik, istraživačica pripravnica, Institut za uporedno pravo, Beograd, Srbija, e-mail: j.misailovic@iup.rs

1. Uvodna razmatranja

Izvesno je da je radno pravo XXI veka donelo važne novine u shvatanju i regulisanju rada. Njihova pojava može da se posmatra iz ugla digitalizacije rada ali i iz ugla prekarizacije rada. Digitalizacija rada predstavlja normativni i praktični odgovor na razvoj informaciono-komunikacionih tehnologija (dalje: IKT), koji je omogućio novi način organizacije i izvršenja radnih zadataka u nizu zanimanja, kao i pojavu do sada nepoznatih profesija. U tom smislu se o (redovnoj) digitalizaciji rada može govoriti kao o korišćenju IKT-a za izvršavanje različitih poslova. Takozvani „rad na daljinu“ poznat je još od sedamdesetih godina XX veka, kada je naftna kriza uzrokovala da poslodavci počnu da razmatraju rad od kuće kao alternativu redovnom obavljanju poslova. Kada se kriza okončala, rad od kuće je ostao relativno prisutan zbog svojih prednosti, najpre zbog umanjena troškova rada na strani poslodavaca (Leonova, 2021, p. 4). Međutim, tek je pomenuti razvoj IKT-a doveo do značajne ekspanzije profesija koje se mogu podvesti pod „digitalni rad“ (Jašarević, 2018, p. 927).¹ Ovaj oblik rada naročito je postao popularan tokom 2020. godine, za vreme pandemije virusa kovid 19 i masovnog prebacivanja radnika na režim rada, od kuće. Digitalizacija rada, međutim, ima i drugu dimenziju – stvaranje različitih novih formi rada koje se predstavljaju kao suštinski nova zanimanja i novi procesi rada a služe kao izgovor za prekarizaciju položaja radnika i mimoilaženje koncepta klasičnog radnog odnosa između radnika i poslodavca.

Ove dve tendencije se dešavaju istovremeno i prepliću se, što dovodi do raznovrsnih normativnih i faktičkih rešenja, kao i do različitih reakcija aktera radnih odnosa. Osnovni put koji je do sada pređen pod izgovorom digitalizacije rada može se opisati kao naglo udaljenje od tradicionalnog radnog odnosa i jaki talas prekarizacije koja je isticana kao nužna fleksibilizacija rada u promenjenim okolnostima. S druge strane, poslednjih nekoliko godina postoje snažne tendencije vraćanja elementarnim vrednostima i postulatima radnog odnosa kako bi se opet postigla potrebna ravnoteža u odnosima između radnika i poslodavaca koju je uspostavilo radno pravo. Kao rezultat ovakvog razvoja događaja javljaju se značajne razlike u tretiranju pojedinih oblika rada u različitim državama, kao i polemike da li je digitalizacija rada koja vodi fleksibilizaciji (a zapravo prekarizaciji) zaista tehnološka nužnost i organizaciona potreba ili je nastala iz želje za stvaranjem ekstraprofita poslodavaca namernim napuštanjem zakonskih koncepata rada i stvaranjem prividnih alternativnih pravila u svetu digitalnog rada.

Može se reći da je ova tema jedna od najkompleksnijih i najaktuelnijih u radnom pravu poslednjih godina. Pod naletom teorije nužnosti korenitih promena u tradicionalnom shvatanju radnog odnosa, za kratko vreme nastao je veći broj novih kategorija radnika i definisanja njihovog položaja u odnosu na poslodavca. Ovi radnici i oblici rada imenovani su najčešće kroz teorijska razmatranja njihovog položaja, a imajući u vidu specifičnosti rada u kojem učestvuju. Tako je tokom vremena nastalo više pojmova koji se međusobno prepliću i upotrebljavaju kako u literaturi tako i u novijim propisima, a da pri tome nije uvek jasno na koga se odnose i koji su (i da li postoje) jasni elementi njihovog razgraničenja.

¹ Jašarević pravilno zapaža da se nisu promenili samo mesto rada i sredstva za rad već i čitav kontekst radnog odnosa: način odvijanja rada, način odvijanja radnih odnosa, subjekti radnog odnosa i pravni pristup radnom odnosu.

Pojam „digitalni radnici“ se najčešće upotrebljava kao generički pojam, i on obuhvata najširu grupu u koju spadaju svi radnici koji koriste IKT u obavljanju svojih radnih zadataka. Veoma sličan njemu je pojam *telework* koji za sada nema adekvatan prevod na srpski jezik (vid. više Lubarda, 2012, pp. 354–355). *Telework* je, prema sadržini, identičan pojmu „digitalni radnici“, ali u nacionalnim zakonodavstvima najčešće obuhvata radnike koji se nalaze u radnom odnosu i u svom radu upotrebljavaju IKT, a ređe se koristi da bi se njime podrazumevao obuhvat radnika u oblicima radnog angažovanja van radnog odnosa. Za njihov radnopravni status se ponekad kaže da su „radnici na daljinu“, međutim ni ovaj pojam se ne shvata jednoobrazno i može dovesti do konfuzije. Dok se u pojedinim kontekstima rad na daljinu posmatra isključivo kao rad posredstvom IKT-a bez obzira na to gde radnik obavlja svoj rad (kod kuće ili na nekoj drugoj lokaciji), pojedina zakonodavstva (među kojima je i zakonodavstvo Srbije) rad na daljinu posmatraju kao jedan od oblika rada van prostorija poslodavca, a koji ne mora nužno označavati rad uz korišćenje IKT-a – kao što je to slučaj sa zakonskim regulisanjem rada van prostorija poslodavca u Srbiji (Zakon o radu, čl. 42 i 44). U tom kontekstu se pojavljuje i razlikovanje rada na daljinu i rada od kuće, koje samo na prvi pogled nije od naročitog značaja, ali zapravo ima veliki uticaj na obaveze poslodavca koje se odnose na stvaranje bezbednih uslova rada, kao i na nadzor poslodavca nad radom radnika. Dodatnu konfuziju unose i pojmovi koji se odnose na atipične oblike rada korišćenjem IKT-a, pa su najčešće pominjane kategorije „platformski radnici“ i „frilenseri“ (pojam koji je ušao u svakodnevnu upotrebu transkribovanjem engleske reči, a da ni za njega ne postoji odgovarajući prevod na srpski jezik). Platformski radnici imaju zajedničko to da koriste određene digitalne platforme kao posrednike za ostvarivanje kontakta sa potencijalnim klijentima. One se mogu podeliti na internet platforme, koje posreduju između radnika i poslodavaca kao i svaka berza poslova, odnosno agencija za posredovanje u zapošljavanju – poslodavci istaknu svoje potrebe za radnicima, a radnici oglašavaju svoje stručne sposobnosti. S druge strane, postoje platforme koje se odnose na pružanje specifičnih usluga – kao što su usluga prevoza ili dostave – koje imaju daleko kompleksniji odnos sa platformskim radnicima koji ih koriste, jer ne služe samo prostom povezivanju ponude i potražnje za određenom uslugom već se iza njihovog koncepta i delovanja krije značajno složeniji sistem subordinacije platformskog radnika i vlasnika platforme, koji po pravilu faktički nije prepoznat kao radni odnos, ali zapravo poseduje sve elemente da to formalno bude. Frilenseri su lica koja posredstvom IKT-a obavljaju poslove koji nisu vezani samo za jednog poslodavca i koji ne moraju imati kontinuitet. Oni svoje poslodavce najčešće nalaze putem platformi – posrednika, ali i na druge načine (direktnom preporukom, na društvenim mrežama i slično). Mogu imati jednog poslodavca ili više poslodavaca istovremeno, sa kojima zaključuju ugovor o delu ili ugovor o autorskom delu (u skladu sa politikom poslodavca, prirodom posla i zakonodavstvom države koje je merodavno za pravni posao koji se zaključuje). Oni predstavljaju trenutno najfleksibilniji oblik rada koji redefiniše postojanje subordinacije, nadzora nad radom radnika, radnog vremena – otuda frilenseri imaju do sada najveću slobodu u ostvarivanju svojih radnih zadataka. Međutim, oni su istovremeno praktično potpuno obespravljani, ne ostvaruju nijedno pravo koje imaju radnici, a ni sistemi socijalnog osiguranja često ne prepoznaju ovu vrstu rada. Zbog toga je njihova sloboda u radu praktično jednaka njihovoj ranjivosti

u odnosima sa poslodavcima, naročito kada je reč o poslovima koji se zaključuju sa inostranim poslodavcima. Imajući u vidu pravnu prirodu ugovora koje zaključuju, njihov rad je više obligacionopravnog nego radnopravnog karaktera, dok s druge strane postoji realna potreba da se zaštite u procesu rada i steknu mogućnost da ostvaruju neka osnovna radna i socijalna prava.

Imajući u vidu pomenutu kompleksnost teme koja se obrađuje, ovo istraživanje usmereno je pre svega na analizu najnovijeg razvoja u oblasti digitalizacije rada. Pod digitalnim radnicima podrazumevaće se najširi mogući kontekst koji obuhvata i radnike u radnom odnosu i radnike u nespecifičnim modelima radnog angažovanja.

U tom smislu je i struktura istraživanja upodobljena zamisli autora da obuhvate nekoliko važnih pitanja. U prvom delu rada fokus je na postojećoj evropskoj i uporednoj regulativi. Uporedna analiza usmerena je na države koje su najdalje razvile koncepte identifikacije digitalnog rada u radnom odnosu. Potom se obrađuju pitanja koja su se u praksi pokazala kao složena i zaslužuju posebnu analizu kako bi se razrešile neke praktične dileme koje postoje. Njima su posvećena dva dela istraživanja – prvi koji se odnosi na ugovaranje digitalnog rada i drugi u kojem se obrađuju neka od osnovnih prava digitalnih radnika. Poseban deo rada ukazuje na položaj i probleme koje je donela veštački osmišljena fleksibilizacija rada digitalnih radnika i napuštanje tradicionalnog koncepta radnog odnosa, kroz takozvanu „lažnu samozaposlenost“ i neke druge forme rada. U ovom delu fokus je na normativnim i sudskim intervencijama evropskih država, koje ubrzano odustaju od koncepta nužne nesigurnosti koju nudi fleksibilizacija digitalnog rada i podvode ove forme rada pod radni odnos. U poslednjem delu rada autori su izveli zaključke koji se odnose na probleme i pitanja pokrenuta tokom njihovog istraživanja.

Normativna analiza i uporednopravni metod preovlađuju u ovom istraživanju. Velika pažnja se poklanja i analizi slučaja, odnosno analizi sudske prakse. Osnovne hipoteze od kojih autori polaze odnose se na potrebu za detaljnijim regulisanjem rada van prostorija poslodavca, a posebno rada od kuće, u nacionalnim okvirima, kako u terminološkom smislu tako i u suštinskom smislu ostvarivanja osnovnih prava koje radnici na daljinu moraju imati u istom obimu i kvalitetu kao i drugi radnici. Kada je reč o nestandardnim oblicima rada koji su nastali kao posledica digitalizacije rada, hipoteza autora je da se ove forme moraju podvesti pod tradicionalni radni odnos i da je takozvana fleksibilizacija digitalnog rada potrebna samo radi stvaranja novog korpusa pravila kao podvrste klasičnog radnog odnosa. S druge strane, nema nikakve potrebe usložnjavati regulativu veštačkim osmišljavanjem nekih međumodela rada kojima se pravi otklon od radnog odnosa, pre svega zbog manjih troškova rada takvih radnika, a kojim se istovremeno oni neopravdano stavljaju u prekan i eksploatisan položaj.

Pojam „radnik“ je u ovom istraživanju upotrebljen tako da obuhvati sva lica koja učestvuju u procesu rada, bez obzira na to da li su u radnom odnosu ili se nalaze u nekom drugom pravnom ili faktičkom modelu rada.

2. Pravni okvir digitalnog rada – osvrt na evropsko komunitarno pravo i pravo država članica

Ako se digitalni rad posmatra kao rad koji se izvršava (u celini ili delimično) korišćenjem IKT-a, mogu se identifikovati različite situacije u kojima se o radnicima u radnom odnosu može govoriti kao o digitalnim radnicima. Radnik može koristiti IKT kako u prostorijama poslodavca, tako i radeći van tih prostorija. Kao što je već napomenuto, rad van prostorija može biti rad od kuće ili rad na daljinu. Postoje profesije koje se mogu obavljati samo na terenu (kao što je kurirska dostava), ali one nisu obuhvaćene ovim pojmom u klasičnim okolnostima izvršavanja radnih zadataka. Na primer, poštanski službenik koji isporučuje paket neće biti smatran digitalnim radnikom – on jednostavno obavlja posao na terenu jer je priroda njegovih radnih zadataka takva da se ne mogu izvršiti na drugačiji način. Ako je, međutim, kurirska služba organizovana po sistemu digitalne platforme putem koje se primaju i uređuju (organizuju) radni zadaci kurira, onda se kurir može smatrati digitalnim radnikom. U evropskim propisima, kao i nacionalnim propisima država, najčešće se kao generički koristi termin *telework*. Budući da ovaj pojam za sada nema adekvatan prevod, biće korišćena sintagma „digitalni radnici“, odnosno „digitalni rad“; u situacijama kada se naglašava da je u pitanju digitalni rad van prostorija poslodavca, koristiće se izraz „rad na daljinu“.

Regulisanje digitalnog rada instrumentima međunarodnog pravnog karaktera uglavnom izostaje. Na nivou Evropske unije postoji nekoliko relevantnih propisa.

Evropski okvirni sporazum o digitalnom radu² (European Framework Agreement on Telework, dalje: EOS) zaključen je još 2002. godine kao prvi sporazum između evropskih socijalnih partnera.³ Državama je prepušteno da ga implementiraju na nacionalnom nivou u skladu sa svojim pravnim sistemima. EOS je pružio prvu definiciju digitalnog rada (*telework*): „Digitalni rad je oblik organizacije i/ili izvođenja rada uz upotrebu IKT-a, u okviru ugovora o radu/radnom odnosu, u kojem se posao koji bi se mogao obavljati u prostorima poslodavca redovno obavlja izvan tog prostora.“ Pod digitalnim radnikom se podrazumeva svaki radnik koji obavlja digitalni rad. S pravom se, međutim, naglašava da ova definicija ne obuhvata sve digitalne radnike, već samo one koji su u radnom odnosu sa poslodavcem – frilenseri, samozaposleni, platformski radnici ne uklapaju se u ovu definiciju (Leonova, 2021, p. 26). Navedeno ne iznenađuje, budući da su sve navedene kategorije bile tek u početnim fazama razvoja, ili nisu ni postojale (platformski radnici) u vreme kada je EOS zaključen.

Prema EOS-u, osnovni principi uređenja digitalnog rada su sledeći:

- Dobrovoljnost i informisanje radnika. Digitalni rad je po pravilu dobrovoljan, što znači da se i radnik i poslodavac moraju složiti oko uslova njegovog uvođenja.

² U prevodu EOS-a na hrvatski jezik termin *telework* preveden je isključivo kao „rad na daljinu“ (Okvirni sporazum o radu na daljinu, 2002). Ovo nije sasvim precizno određenje pojma *telework*, budući da se rad na daljinu može vršiti i bez korišćenja IKT-a (Lodovici *et al.*, 2021, p. 18).

³ Potpisnici su bili: European Trade Union Confederation (ETUC), Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe/The European Union of Crafts and Small and Medium-Sized Enterprises (UNICE/UEAPME) i Centre of Enterprises with Public Participation (ECPE). Vid.: *Teleworking*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>.

Digitalni rad može biti predviđen ugovorom o radu ili se kasnije ugovoriti aneksom. U svakom slučaju, poslodavac je dužan da digitalnom radniku predoči uslove rada i sve druge relevantne informacije u skladu sa Direktivom o obavezi poslodavca da obavesti radnike o uslovima koji se primenjuju na ugovor o radu ili radni odnos (Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship).

- Uslovi rada. Načelno se primenjuje princip jednakosti, odnosno digitalni radnici uživaju sva prava kao i ostali radnici. Imajući u vidu specifičnosti načina i organizacije rada digitalnih radnika, ovaj princip mora biti dopunjen posebnim klauzulama radnika i poslodavca koje regulišu pomenute specifičnosti.
- Zaštita podataka. Budući da digitalni rad stvara nove rizike vezane za zaštitu podataka, poslodavac mora to imati u vidu i obezbediti odgovarajuću zaštitu podataka.
- Privatnost. Nadzor nad radom digitalnog radnika mora biti prilagođen i odgovarajući, tako da ne ugrožava njegovu privatnost, u skladu sa Direktivom o minimalnim zahtjevima u pogledu sigurnosti i zaštite zdravlja pri radu sa opremom sa ekranima (Council Directive 90/270/EEC of 29 May 1990 on the minimum safety and health requirements for work with display screen equipment (fifth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC)) (koja je postojala u vreme zaključenja EOS-a) i Direktivom 2007/30/EC (Directive 2007/30/EC of the European Parliament and of the Council of 20 June 2007 amending Council Directive 89/391/EEC, its individual Directives and Council Directives 83/477/EEC, 91/383/EEC, 92/29/EEC and 94/33/EC with a view to simplifying and rationalising the reports on practical implementation) (koja je naknadno usvojena 2007. godine).
- Sredstva za rad. Poslodavac je dužan da obezbedi sva potrebna sredstva za rad, i to se smatra opštim pravilom. Važe i opšta pravila za naknadu štete koju radnik eventualno počinu na opremi za rad koju je obezbedio poslodavac, a o kojoj je radnik trebalo da brine. Takođe, poslodavac snosi sve troškove koji su vezani za upotrebu opreme (na primer za internet vezu koju radnik koristi), troškove tekućeg i vanrednog održavanja, kao i tehničke podrške koju mora obezbediti radniku. U samom tekstu EOS-a navodi se da svi ovi uslovi rada moraju biti ugovoreni pre početka digitalnog rada, dakle samim ugovorom o radu ili aneksom ugovora o radu. Budući da se navodi da je korišćenje opreme poslodavca „opšte pravilo“, jasno je da ugovorne strane mogu predvideti i neke druge mogućnosti, kao što je korišćenje opreme samog radnika.
- Bezbednost i zdravlje na radu. Ovo veoma osetljivo pitanje regulisano je izjednačavanjem prava i obaveza digitalnog radnika i poslodavca sa radom u redovnim uslovima, a u skladu sa Direktivom o uvođenju mera za podsticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu (Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work). Kada je reč o posebnim pravilima, poslodavac ima pristup mestu rada digitalnog radnika u svakom slučaju, a ako digitalni radnik radi od kuće, pristup je moguć isključivo uz pristanak radnika.

Radnik, s druge strane, ima pravo obraćanja inspeksijskim organima i traženja inspeksijskog nadzora.

- Organizacija rada. I u ovom slučaju se uvodi jednakost sa radnicima koji rade u redovnom režimu rada. Ipak, važno je naglasiti da EOS uvodi pravilo da je digitalni radnik, u okvirima zakonodavstva i pravilima postavljenim kod poslodavca, dužan da samostalno organizuje radno vreme. Takođe, poslodavac je dužan da s vremena na vreme organizuje susrete digitalnih radnika i redovnih radnika kako bi se sprečila njihova izolacija od ostatka kolektiva.
- Osposobljavanje i usavršavanje. Digitalni radnici imaju isti pristup usavršavanju koje organizuje poslodavac kao i ostali radnici. Oni, međutim, moraju imati i dodatne obuke kako bi mogli da na pravilan i optimalan način koriste opremu kojom se služe pri digitalnom radu.
- Kolektivna prava. Digitalni radnici ostvaruju kolektivna prava na identičan način kao ostali radnici (Teleworking, 2005).

Na nacionalnom nivou digitalni rad se uglavnom reguliše zakonom kojim se uređuje rad, dok se konkretizacija odredaba zakona uređuje autonomnim izvorima prava, odnosno kolektivnim ugovorima o radu. U većini evropskih zemalja, kao što su Litvanija, Poljska, Rusija i Španija, postoji jedinstveno zakonsko regulisanje digitalnog rada u zakonu o radu. U Italiji je ovo takođe slučaj, ali različite vrste radnika imaju različito uređen status ako rade kao digitalni radnici. Rusko rešenje, međutim, ne obuhvata transnacionalni digitalni rad; drugim rečima, pojmom digitalnog rada obuhvaćeni su samo radnici koji rade u Rusiji, za poslodavca čije se sedište nalazi u Rusiji (Gerasimova, Korshunova & Chernyaeva, 2017, p. 117).⁴ U Nemačkoj prevladava sistem isključivog uređenja kolektivnim ugovorima, dok u Belgiji, Italiji, Francuskoj i Portugaliji kolektivni ugovori imaju veliki značaj u regulisanju položaja ovih radnika (i razradi zakonskih normi). U propisima se *teleworking* uglavnom prepoznaje kao oblik organizacije rada, a ne kao posebna vrsta rada. Posledica toga je da se u pojedinim državama pravila vezana za digitalni rad primenjuju i onda kada radnici rade u prostorijama poslodavca (Francuska, Španija, Portugalija). Osim u Španiji i Italiji, digitalni radnici su prepoznati kao „obični“ radnici u pogledu svog pravnog položaja (koji naravno izvršavaju svoj rad na specifičan način) (Luque Parra & Camargo Rodriguez, 2017, pp. 4-6).

3. Osnovna prava digitalnih radnika u radnom odnosu

3.1. Dobrovoljnost digitalnog rada

Digitalni rad se po pravilu ugovara, što znači da se traži saglasnost obe strane za ovakav način rada, iskazana kroz potpisivanje ugovora o radu ili aneksa ugovora o radu (na primer takva situacija je u Belgiji, Nemačkoj, Francuskoj, Italiji – u privatnom

⁴ Ovo nije neuobičajeno rešenje, budući da je jedan od najvećih problema digitalnih radnika kako obezbediti izvršenje zaključenog ugovora ukoliko poslodavac nema nikakvih tački vezivanja sa državom iz koje dolazi digitalni radnik.

sektoru, Poljskoj, Portugaliji i Ujedinjenom Kraljevstvu). Ipak, od ovog opšteg pravila postoje i izuzeci. U Litvaniji, Portugaliji i Velikoj Britaniji postoji *pravo na rad na daljinu*, što znači da radnik može zahtevati da radi u ovom režimu u određenim okolnostima (održavanje trudnoće, briga o deci, nasilje u porodici i slično). Od značaja je ukazati na rešenje u Nemačkoj, prema kojem može da se kolektivno ugovori *teleworking* za određenu kategoriju radnika (čime se praktično oduzima mogućnost radnicima da se pojedinačno o tome izjasne) dok je u Španiji ova mogućnost izričito odbijena od strane Vrhovnog suda (Luque Parra & Camargo Rodriguez, 2017, pp. 6–7). Prema nekim autorima, međutim, kriza izazvana pandemijom virusa kovid 19 pokazala je da u izuzetnim okolnostima digitalni rad može biti i jednostrano nametnut, odnosno da država može izmeniti pravila ugovaranja digitalnog rada u situacijama kada je potrebno da poslodavci organizuju rad na ovaj način jer je klasičan sistem rada objektivno nemoguć (Leonova, 2021, p. 15). Iako suštinski tačno, ovo zapažanje se ipak može pre svrstati u izuzetke od pravila nego u novo pravilo – uvođenje digitalnog rada aktom države i jednostranom odlukom poslodavaca objektivno je ograničeno kako izuzetnim okolnostima, tako i vremenski oročeno (dakle, privremeno) na period trajanja tih okolnosti.

3.2. Osnovna prava digitalnih radnika

Princip jednakog tretmana digitalnih radnika i drugih radnika praktično podrazumeva da digitalni radnici mogu da uživaju sva prava na radu i u vezi sa radom u identičnom kvalitetu i obimu kao i drugi radnici. Njihov specifičan položaj međutim nužno zahteva određene korekcije u odnosu na radnike koji rade u prostorijama poslodavca. Tokom godina, nekoliko važnih tema se izdvojilo kada je reč o načinu ostvarivanja prava digitalnih radnika.

Radno vreme digitalnih radnika jedno je od važnijih pitanja. Veoma retko se predviđaju posebna pravila u pogledu radnog vremena (na primer u Italiji) (Luque Parra & Camargo Rodriguez, 2017, p. 7). Obično je ova oblast neregulisana, odnosno primenjuju se shodno opšta pravila o trajanju i rasporedu radnog vremena, dnevnom i nedeljnom odmoru. Međutim, istraživanja pokazuju da digitalni radnici rade duže od proseka radnog vremena u zemlji iz koje dolaze. Istovremeno, čak se 80% prekovremenog rada koji oni ostvare ne plaća. Ovo je pre svega posledica činjenice da kod digitalnih radnika ne postoji kontinuirano identično i unapred određeno radno vreme (Gschwind & Vargas, 2019, pp. 48–49). Zbog toga se određena pažnja posvećuje obavezi poslodavaca da vode evidencije radnog vremena digitalnih radnika na način koji je prilagođen njihovom (fleksibilnom) radnom vremenu (Eurofound, 2020a, p. 7) – na primer logovanjem u sistem na početku rada (odnosno svake radne sesije ako se radi višekratno) i po završetku rada. Pojedina zakonska rešenja (na primer u Rumuniji) jasno ukazuju na činjenicu da je poslodavac taj koji uređuje radno vreme, i pored očigledne fleksibilnosti digitalnog radnika, naročito ukoliko nadzor nad njegovim radom nije prekomeran.

Drugi problem koji se mora rešiti posebnim pravilima jeste razlikovanje raspoloživosti i pripravnosti za rad. Klasična razlika između ta dva instituta nije relevantna za digitalne radnike koji rade od kuće, budući da je mesto rada (to jest kuća) istovremeno određeno i

kao mesto na kojem su raspoloživi, i kao mesto na kojem bi trebalo da se pojave u najkraćem roku tokom pripravnosti (Eurofound, 2020a, p. 7). Budući da se raspoloživost računara u radno vreme (i po pravilu plaća značajno više), postoji tendencija da se neaktivni boravak digitalnog radnika u kući označi kao pripravnost a ne kao raspoloživost. U ovim situacijama bi trebalo da poslodavac uvede jasna pravila kada je u pitanju jedna kategorija radnog vremena a kada druga, kao i da definiše razlikovanje, odnosno slobodu kretanja digitalnog radnika u toku pripravnosti za rad kao tačku razlikovanja dva režima radnog vremena.

Postupajući po Direktivi o određenim aspektima organizacije radnog vremena (Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time) najveći broj država je – nezavisno od regulisanja položaja digitalnih radnika – utvrdio način vođenja evidencije o radnom vremenu kako bi se postigli standardi radnog vremena utvrđeni Direktivom. Trenutno jedino Grčka nije uvela posebna pravila ove vrste, dok su ostale države-članice Evropske unije uglavnom regulisale ovu obavezu poslodavca opštim odredbama. Samo devet zemalja ima posebna pravila koja se odnose na evidenciju radnog vremena radnika na daljinu i digitalnih radnika (Eurofound, 2020a, p. 28).⁵ Austrija, Bugarska, Hrvatska, Litvanija i Rumunija kao pravilo imaju obavezu digitalnog radnika da podnosi podatke o radnom vremenu, dok je poslodavac dužan da mu obezbedi mehanizam kako će to raditi. Zakoni Malte i Španije, s druge strane, ostavljaju široke mogućnosti poslodavcu da odabere način na koji će vršiti nadzor nad radnim vremenom digitalnih radnika, što bez odgovarajućih ograničenja može dovesti do kršenja njihovog prava na privatnost. Svakako je slovačko rešenje veoma zanimljivo: smatra se da digitalni radnik radi u ono vreme koje je određeno kao radno vreme, ukoliko se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore. Svaki rad van tog radnog vremena se neće beležiti, niti računati, kao na primer noćni ili prekovremeni rad (Eurofound, 2020a, p. 33). Iako je svrha ovakvog rešenja da obeshrabri digitalne radnike da previše fleksibilno pristupe svom radnom vremenu, činjenica je da ovo rešenje može dovesti i do značajnih zloupotreba od strane poslodavaca.

U vezi sa problemima (ne)ograničenog radnog vremena, javljaju se dva povezana pitanja: uspostavljanje balansa između profesionalnog i privatnog života, kao i pravo digitalnog radnika da se „isključi“ (engl. *right to disconnect*), odnosno da bude nedostupan za komunikaciju sa svojim poslodavcem nakon isteka radnog vremena.

Kod prvog problema nailazi se i na problem rodne neravnopravnosti. Istraživanja pokazuju da digitalne radnice koje rade od kuće imaju manje vremena za obavljanje plaćenog rada budući da više vremena provode obavljajući kućne poslove (Gscwind & Vargas, 2019, p. 52).

Ravnoteža između privatnog i poslovnog života je teško održiva za mnoge digitalne radnike, naročito ukoliko nemaju stambene i/ili druge uslove da se za vreme rada od kuće u potpunosti izoluju od drugih članova domaćinstva i njihovih dnevnih potreba (na primer odlazak po dete u vrtić). Za mnoge digitalne radnike ovo je zapravo prednost ovakvog načina rada, jer su u većoj meri slobodni da svoj radni dan prilagode privatnim potrebama. U realnosti, međutim, to često dovodi do mešanja poslovnih i privatnih obaveza,

⁵ Te države su: Austrija, Bugarska, Hrvatska, Danska, Litvanija, Malta, Rumunija, Slovenija i Španija.

tako da se i jedne i druge prepliću tokom celog dana, i van radnog vremena. Ovako nešto i dovodi do „produžetka“ radnog vremena, odnosno većeg broja radnih sati efektivnog rada digitalnih radnika od njihovih kolega koji slične poslove obavljaju u prostorijama poslodavaca. Takođe, trebalo bi napomenuti i da ovakav položaj digitalnih radnika na neki način stvara kod poslodavaca utisak da su oni uvek dostupni za komunikaciju, ali i za nadzor, čak i kada okončaju svoj radni dan, odnosno odgovarajući broj radnih sati. Zbog toga je nastalo pravo radnika da odbije komunikaciju sa poslodavcem van vremena u kojem obavlja svoje radne obaveze u skladu sa ugovorom o radu i ugovorenim radnim vremenom, odnosno van utvrđenog perioda obavljanja poslova.

Francuska je najdalje otišla u uspostavljanju prava radnika da se isključi i shodno tome izmenila Zakon o radu 2016. godine⁶ tako da postoje jasna pravila kada radnik prekida komunikaciju sa poslodavcem bez straha da će na taj način prekršiti radnu obavezu ili trpeti neke štetne posledice zbog svog ponašanja. Ovim izmenama uspostavljena je obaveza da se ovo pravo uredi kroz kolektivno pregovaranje kod svakog poslodavca koji ima više od 50 radnika. Ukoliko kolektivno pregovaranje ne dovede do rezultata ili ga nije moguće sprovesti, poslodavac će akt o uređenju doneti jednostrano, nakon konsultacija sa predstavnicima radnika.

U svakom slučaju, odredbe kojima se ovo pravo uređuje moraju biti precizne i dovoljne da radniku obezbede zaštitu od digitalnog uznemiravanja van radnog vremena (Gscwind & Vargas, 2019, p. 65). Od 2016. godine slične odredbe u svoja radna zakonodavstva unele su i Belgija (u Belgiji se ovo pravo primenjuje kao i u Francuskoj, kod poslodavaca koji imaju više od 50 zaposlenih) (Vargas-Llave, Weber & Avogaro, 2020, p. 42), Italija i Španija, dok je u Portugaliji 2019. godine odbačen predlog ovih izmena (Eurofound, 2020a, p. 15). Špansko rešenje je donekle drugačije – pravo radnika da se isključi primenjuje se na svakog poslodavca, nezavisno od njegove veličine i činjenice da pripada privatnom ili javnom sektoru. Ne postoji obaveza pregovaranja o ovim pitanjima između poslodavaca i sindikata, ali poslodavac mora imati razvijena pravila o korišćenju ovog prava koja će doneti u saradnji sa sindikatima, ili predstavnicima zaposlenih (Vargas-Llave, Weber & Avogaro, 2020, pp. 42–43). Konačno, u Italiji se od 2017. godine normira pravo na isključivanje, ali se ono odnosi samo na takozvane „pametne radnike“, koji rade u hibridnom režimu u kojem se kombinuju rad kod poslodavca i rad kod kuće, pre svega zbog usaglašavanja porodičnih dužnosti i poslovnih obaveza.⁷ Normiranje je međutim izvedeno posrednim putem. Pravo radnika da se isključi ne navodi se direktno, već se može izvesti iz odredaba da poslodavac i radnik moraju zaključiti sporazum koji će, između ostalog, uključiti i pravo radnika na period odmora, u toku kojeg neće morati da koristi IKT za komunikaciju sa poslodavcem (Vargas-Llave, Weber & Avogaro, 2020, p. 42).

Već pomenuto pravo na privatnost digitalnih radnika je naročito ugroženo.

⁶ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, uveden je novi član L2242-17.

⁷ Kako Spinelli navodi, ne radi se o posebnoj vrsti radnog odnosa, već o modalitetu redovnog radnog odnosa koji se razlikuje samo u jednoj važnoj karakteristici: radnici koji rade u ovom režimu mogu svoje radne zadatke izvršavati relativno fleksibilno, na mestu i u vreme koje sami sebi odrede (Spinelli, 2020, p. 4). Naravno, ova sloboda radnika nije apsolutna i realizuje se u granicama ugovorenih rokova za izvršavanje zadataka.

Korišćenje IKT-a u poslovnoj komunikaciji otvorilo je niz pitanja u pogledu prava zaštite podataka o ličnosti, ali i u radnom pravu, u odnosu na ponovno razgraničenje zamagljene granice privatnosti i poslovne komunikacije radnika koja u svakom trenutku mora biti dostupna poslodavcu. Kod digitalnih radnika je ovaj problem još kompleksniji jer se njihovi računari ne nalaze fizički u prostoru poslodavca, a pristup njima je omogućen poslodavcu na daljinu. Ukoliko poslodavac ne obezbeđuje sredstva za rad digitalnom radniku, moguće je da se i privatni i poslovni sadržaji radnika nalaze na istom računaru, ili mobilnom telefonu. Zbog toga se stvaraju pravila koja omogućavaju da pravo na privatnost radnika i u ovakvim okolnostima bude maksimalno zaštićeno (vid. Reljanović, 2020a, pp. 61–92). Posebne poteškoće se javljaju u oblasti nadzora nad radom digitalnog radnika i prekomerne upotrebe IKT-a od strane poslodavca koja narušava pravila privatnosti. Otuda se u pojedinim državama posebno uređuju ova pravila. U Finskoj je na primer nadzor moguć samo tokom utvrđenog radnog vremena, a i tada će se odvijati samo na osnovu pravila koja su poslodavac i digitalni radnik sporazumno utvrdili (Lodovici *et al.*, 2021, p. 105). Suprotno tome, u Mađarskoj je određeno da (ukoliko nije zaključen neki poseban sporazum) poslodavac mora obavestiti radnika o načinu i sredstvima nadzora unapred (ali je period obaveštavanja ostavljen na utvrđivanje poslodavcu). Opštom odredbom sublimiran je princip minimalnog mogućeg nadzora koji postiže svoju svrhu – nadzor koji poslodavac primeni ne sme predstavljati nepotreban teret za radnika, ali ni za druge osobe koje se nalaze u prostoru u kojem digitalni radnik obavlja svoj rad (Bankó, 2020, p. 121).

Pravo na posebnu obuku digitalnog radnika uglavnom nije regulisano propisima. U najvećem broju država ne postoji regulisana obaveza poslodavca da obuči radnika za rad na tehnologijama koje podrazumevaju digitalni rad. Izuzetak je Ujedinjeno Kraljevstvo, gde postoje obuka i probni rad u kancelarijama poslodavca pre nego što radnik započne samostalni digitalni rad (Luque Parra & Camargo Rodriguez, 2017, p. 8).

Privremenost obavljanja digitalnog rada nije pitanje kojem se posvećuje veća pažnja. Za razliku od digitalnog rada u nestandardnim oblicima rada, digitalni rad u radnom odnosu posmatra se kao redovan rad, koji nije posebno nepovoljan po radnika. Zbog toga poslodavci uglavnom nemaju obavezu obaveštavanja o alternativnim radnim mestima koja ne podrazumevaju digitalni rad, a koja je propisana u identičnim situacijama za neke druge kategorije radnika (sa nepunim radnim vremenom, na radu na određeno vreme). Jedino je u Španiji poslodavac dužan da obavesti digitalnog radnika o postojanju upražnjenog „redovnog“ radnog mesta (Luque Parra & Camargo Rodriguez, 2017, p. 8).

Bezbednost i zaštita zdravlja na radu logično se razlikuju u odnosu na radnike koji rade u prostorijama poslodavca. Rešenja su međutim raznovrsna i za neka se može reći da su samo parcijalna. U Austriji postoji koncept „kancelarije kod kuće“ i sve nezgode koje se dogode u tom prostoru spadaju u povredu na radu, ako su vremenski i uzročno povezane sa procesom rada. U Španiji međutim procenu rizika na radnom mestu vrše sami digitalni radnici (Eurofound, 2020a, p. 33). U Holandiji je Apelacioni sud Amsterdama još 2006. godine utvrdio da poslodavac ima obavezu da uredi radno mesto radnika od kuće na isti način na koji bi ono bilo uređeno u prostorijama poslodavca (Leonova, 2021, p. 21). U Mađarskoj se pod radnim mestom digitalnog radnika podrazumeva svaki prostor za koji se radnik i poslodavac dogovore da će tome služiti (nije potrebno da se nalazi u kući

radnika, ali je potrebno da radnik koristi isti prostor svakog radnog dana). Na radnom mestu, koje je poslodavac dužan da prilagodi poslovima koje digitalni radnik obavlja poštujući standarde bezbednosti i zaštite zdravlja na radu, digitalni radnik nije ovlašćen da čini izmene koje se tiču ovih pitanja. Lice koje je zaduženo za kontrolu bezbednosti na radu kod poslodavca može običi ovaj prostor, uz saglasnost radnika (Bankó, 2020, p. 121).

Kada je reč o kolektivnim pravima, ona su formalno ista kao i za ostale radnike. Ipak, digitalni radnici često mogu izgubiti osećaj pripadnosti kolektivu, umanjiti ili potpuno obustaviti komunikaciju sa drugim radnicima, radničkim savetima, sindikatima i slično. Da bi se sprečila ova vrsta izolacije, pojedina zakonodavstva sadrže rešenja prema kojima se digitalnim radnicima olakšava dobijanje svih relevantnih informacija digitalnim putem (Portugalija i Italija), radnik se vezuje za određeni radni centar iako radi na daljinu (Španija) ili se ustanovljava obaveza poslodavcu da obezbedi IKT telima koja predstavljaju radnike, kako bi se mogla uspostaviti komunikacija sa digitalnim radnicima (Nemačka) (Luque Parra & Camargo Rodriguez, 2017, p. 9). U nekim državama, međutim, ne postoje posebne odredbe i primenjuje se opštim režim koji važi za sve radnike – takva je na primer situacija u Rusiji, što u praksi čini da se određena prava, kao što je pravo na udruživanje, veoma teško ostvaruju (Gerasimova, Korshunova & Chernyaeva, 2017, pp. 125–126).

4. Digitalni radnici u atipičnim oblicima rada – platformski radnici

Digitalni radnici često se nalaze u atipičnim oblicima rada. Prema istraživanju Eurofounda, 24% digitalnih radnika nalazi se u nesigurnim oblicima radnog angažovanja: oni rade na kratkoročnim ugovorima sa niskim primanjima, uz sveprisutnu neizvesnost oko nastavka radnog angažovanja i nedostatak mogućnosti uživanja nekih osnovnih prava, kao što je pravo na stručno usavršavanje (Eurofound, 2020b, p. 41). Veliki broj digitalnih radnika u nesigurnim oblicima rada su takozvani platformski radnici. Platformski radnici se javljaju u dve kategorije radnog angažovanja: kao „lažno samozaposleni“ radnici i kao radnici angažovani na kratkotrajnim ugovorima o delu ili autorskom delu. Za oba vida radnog angažovanja karakteristično je to da radnici upotrebljavaju digitalne platforme kako bi došli do konkretnih radnih zadataka. Njihov položaj je formalnopravno različit, ali se mogu uočiti pojedine dodirne tačke.

4.1. Lažno samozaposlena lica

Pojam „lažna samozaposlenost“ (engl. *false self-employment*) nije novina u evropskoj praksi (vid. Reljanović, 2020b, p. 770). Suština ove nezakonite prakse je u tome da poslodavac, umesto da sa radnikom zaključi ugovor o radu, uslovi saradnju time da radnik otvori svoju preduzetničku radnju i registruje se kao samozaposleno lice. Nakon toga se umesto ugovora o radu zaključuje neka vrsta ugovora o poslovnoj saradnji i u pravnom prometu se pojavljuju dva poslodavca, a ne poslodavac i radnik. Razlozi za ovakvo nezakonito postupanje poslodavaca su kako finansijske prirode (rad lažnog samozaposlenog je daleko jeftiniji za

poslodavca od rada radnika u radnom odnosu⁸) tako i zbog prebacivanja rizika poslovanja sa poslodavca na lažno samozaposlenog. Ukoliko poslodavac ima posla, angažovaće lažno samozaposlenog. Ukoliko ga nema, nema ni radnog angažovanja lažno samozaposlenog lica, a ni troškova dok traje takvo stanje. Drugim rečima, lažno samozaposleni ne košta poslodavca dok ne radi – ovde se ovakva praksa približava takozvanim „ugovorima sa nultim radnim vremenom“ (Reljanović, 2020b, p. 771).⁹

Profesije kojima se bave digitalni radnici idealne su za ovakvu vrstu nezakonitog postupanja poslodavca: radnici su izolovani, ne nalaze se u prostorijama poslodavca, naizgled imaju visok stepen samostalnosti u radu zbog koje je ponekad veoma teško razlučiti stepen faktičke nezavisnosti lažnog samozaposlenog od pojedinačnog poslodavca. Otuda se lažna samozaposlenost upravo vezuje za rad van prostorija poslodavca uz upotrebu IKT-a. Lažno samozapošljavanje postoji u programerskim delatnostima, novinarstvu, dizajnu, prevodilačkim delatnostima i slično. U svim tim slučajevima digitalni radnici se u pravnom prometu pojavljuju kao preduzetnici, iako su faktički u radnom odnosu sa poslodavcem.

Kod platformskih radnika je međutim veza sa poslodavcem dugo vremena bila relativno zamagljena.¹⁰ Platformski radnici su najčešće digitalni radnici koji se bave prevozom putnika i robe ili dostavilačkim (kurirskim) delatnostima. Oni su povezani na digitalnu platformu putem koje dobijaju radne zadatke koje izvršavaju. Odnos sa samom platformom može biti raznolik i manje ili više kompleksan. Platforma može obezbeđivati radniku osnovno sredstvo za rad (automobil, bicikl, tablet ili mobilni telefon preko kojeg komunicira sa platformom, pa čak i uniformu). Postoje i slučajevi u kojima sva sredstva obezbeđuje sam radnik, o sopstvenom trošku. Potom, platforma može zahtevati plaćanje članarine da bi joj se pristupilo, ali se to uglavnom ne dešava. Zatim, način isplate radnika može biti različit – klijent plaća direktno digitalnom radniku po izvršenju zadatka ili novčana transakcije ide preko platforme. U drugom slučaju, platforma može plaćati radnika za svaki izvršeni zadatak ili periodično na osnovu broja izvršenih radnih zadataka. U teoriji je moguće i fiksno plaćanje na osnovu ugovora o poslovnoj saradnji, ali se u praksi ono retko sreće iz jednostavnog razloga što bi tada radnik imao pravo na ugovoreni deo bez obzira na broj izvršenih zadataka, čime bi se rizik poslovanja ponovo delimično prebacio na poslodavca.

Odnos između platforme i radnika može biti raznovrstan i svakako je složen. Ono što je međutim jasno jeste da za sve platformske radnike postoje određeni zajednički

⁸ Ovo proističe pre svega iz činjenice da poslodavac ne plaća porez i doprinose na zaradu samozaposlenog lica, već je ono dužno da to učini samostalno. Takođe, prilikom zaključenja ugovora o poslovnoj saradnji ne primenjuju se pravila radnog prava, pa tako samozaposleno lice dobija bruto iznos koji se ugovori (u apsolutnom iznosu ili prikazan u elementima plaćanja po radnom učinku) koji uključuje i sve troškove koje to lice ima povodom rada kao i njegovu celokupnu zaradu (ne postoje elementi njenog uvećanja, kao ni pravo na minimalnu zaradu). Troškove boravka na plaćenom odsustvu takođe pokriva samozaposleno lice, bez obzira na uzrok odsustvovanja sa rada.

⁹ Gines i Fabrellas ovo nazivaju „uberizacijom“ radnog odnosa, prema imenu digitalne platforme Uber koja se bavi prevozom putnika putem angažovanja digitalnih radnika (Gines i Fabrellas, 2020, p. 2). Ugovore po pozivu, odnosno ugovore sa nultim radnim vremenom, međutim, ne poznaju mnoga evropska zakonodavstva, niti postoji plan da se oni uvedu u pravni promet. S druge strane, preduzetništvo je široko rasprostranjeno i regulisano u svim evropskim državama – to čini lažnu samozaposlenost daleko rasprostranjenijom.

¹⁰ Vid. više: Stojković Zlatanović, 2021, pp. 1–18 i Janković, 2019, pp. 387–406.

elementi radnog angažovanja, među kojima je najznačajnije postojanje subordinacije koja je karakteristična za radni odnos. Ovo je navelo zakonodavce i sudove širom Evrope da se pitanjem lažne samozaposlenosti ozbiljno bave u prethodnih desetak godina, u cilju njenog smanjivanja i konačno iskorenjivanja (vid. više Kovačević, 2013, pp. 217–223).

Platformski radnici, u položaju u kojem se formalno nalaze, ne mogu koristiti nijedno pravo iz radnog odnosa. Oni se u mnogim zakonodavstvima uopšte ne percipiraju kao radnici, već kao poslodavci. Iz ove činjenice proističe da oni sami plaćaju poreze i doprinose, kao i druge takse koje su karakteristične za rad preduzetnika, a koje zavise od nacionalnog zakonodavstva. Sav rizik poslovanja je, kako je već objašnjeno, isključivo na njima. Ne postoje limiti koji se odnose na radno vreme, pa su mnogi od njih u situaciji da moraju da rade daleko više od prosečnog radnog vremena kako bi mogli da pokriju sve troškove i zarade dovoljno za dostojanstven život. Oni sami sebi plaćaju i osiguranje i obezbeđuju mere bezbednosti i zaštite zdravlja na radu – ukoliko nemaju dovoljno finansijskih sredstava i mogućnosti da poštuju minimalne standarde, rizikuju da budu sankcionisani od strane inspeksijskih organa, ali i da budu u jako nezavidnom položaju ukoliko se dogodi da iz bilo kojeg razloga nisu u stanju da rade određeni vremenski period.

Imajući sve ovo u vidu, odgovor mnogih evropskih država na omasovljavanje lažne samozaposlenosti bio je dosta energičan. Isto se odnosi i na Evropski sud pravde. U kratkom pregledu koji sledi biće obrađeno nekoliko najznačajnijih odluka sudova širom Evrope, koje su uticale na promenu percepcije položaja platformskih radnika i veću rešenost da se on drastično promeni u korist lažno samozaposlenih lica. Ove odluke su takođe od izuzetnog značaja zbog reafirmisanja klasičnog pojma radnog odnosa i novih interpretacija elemenata koji ukazuju na postojanje radnog odnosa u određenim okolnostima, u skladu sa Preporukom 198 Međunarodne organizacije rada (Preporuka 198 Međunarodne organizacije rada o radnom odnosu iz 2006. godine).

Evropski sud pravde (dalje: ESP) bavio se pojmom radnika i radnog odnosa u većem broju slučajeva u prošlosti, dok je u odnosu na lažno samozaposlena lica taj pojam nadogradio i osavremenio. ESP podržava jedinstveni evropski koncept radnika koji se zasniva na objektivnim kriterijumima na osnovu kojih se prepoznaje radni odnos, sa svim pravima i obavezama obe strane (*Kiiski*, C-116/06 od 20. 9. 2007. godine; *Isere*, C-428/09 od 14. 10. 2010. godine; *Balkaya*, C-229/14 od 9. 7. 2015. godine). Kako pravilno prepoznaje Llobera, ESP postavlja odnos subordinacije kao centralnu tačku ispitivanja da li postoji radni odnos ili ne, ali u toj analizi prevazilazi tradicionalni element zavisnosti zaposlenog od poslodavca, odnosno posmatra ga veoma široko. Visina naknade, broj radnih časova u toku nedelje, kao i relativno niska produktivnost radnika, nisu elementi koji bi isključili postojanje radnog odnosa, imajući u vidu *specifičnu prirodu rada putem digitalnih platformi*. Elementi za postojanje subordinacije¹¹ na koje ESP ukazuje su: okolnosti u kojima je radnik angažovan; priroda radnih obaveza koje su mu poverene; domašaj ovlašćenja radnika i stepen nadzora koji postoji nad njegovim radom; uslovi da se radnik ukloni iz procesa rada (Llobera, 2020, pp. 2-4). ESP definiše radnika kao svako lice koje obavlja poslove za drugo lice i pod direktnom supervizijom drugog lica, za šta prima naknadu (*Lawrie-Blum*,

¹¹ Detaljno o sadržini pravne subordinacije u radnom odnosu vid. Kovačević, 2013, pp. 135–139.

C-66/85 od 3. 7. 1986. godine; *Kiiski*, C-116/06 od 20. 9. 2007. godine; *Balkaya*, C-229/14 od 9. 7. 2015. godine; *Danosa*, C-232/09, od 11. 11. 2010. godine; *FNV*, C-413/13 od 4. 12. 2014. godine; *Ruhrlandklinik*, C-216/15, od 17. 11. 2016. godine). Na osnovu ove definicije, Evropska komisija je identifikovala tri elementa radnog odnosa: subordinaciju, profesionalnu aktivnost i naknadu (vid. Communication of the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and Committee of the Regions). Osvrćući se na jedan od elemenata odnosa između platforme i lažno samozaposlenog radnika, ESP je naglasio da sredstva za rad koja je obezbedio sam radnik jesu važna za proces rada, ali su irelevantna u poređenju sa infrastrukturom koja je esencijalna za stvaranje viška vrednosti. Kompanija obezbeđuje aplikaciju bez koje bi bilo nemoguće pružiti uslugu (prevoza) i bez koje bi se korisnik usluge (koji se prevozi) odlučio za korišćenje nekog drugog pružaoca usluge – i ovo su ključni elementi za (re)definisanje poslovnog odnosa platforme i radnika (vozača) (C-434/15, *Asociacion Profesional Elite Taxi vs. Uber Systems Spain S.L.* od 20. 12. 2017. godine, navedeno u Gines i Fabrellas, 2020, p. 10). Ili, kako to Alvarez Alonso primećuje, znak postojanja radnog odnosa između platformskog radnika i platforme jeste i u tome što lažno samozaposleni van platforme na kojoj radi nema nikakvu poslovnu infrastrukturu i nikakvu šansu da autonomno razvija svoje poslovne aktivnosti (Alvarez Alonso, 2020, p. 10).

Nacionalni sudovi zauzimaju slična stanovišta. Španski Vrhovni sud doneo je presudu protiv kurirske službe *Glovo* (Odluka Vrhovnog suda Španije 805/2020 od 25. 9. 2020. godine) i na taj način okončao nedoslednu sudsku praksu koja je postojala u Španiji (Alvarez Alonso, 2020, pp. 12–13). Koristeći kombinaciju klasičnih elemenata radnog odnosa i novog pristupa definisanju radnog odnosa, španski sud je zaključio da okolnosti digitalne ekonomije ne utiču na praksu zaključivanja ugovora o radu, odnosno prijema digitalnog radnika u radni odnos, kao i da je zadatak koji stoji pred španskim zakonodavcima i sudovima da reformišu pojam radnog odnosa imajući u vidu napred rečeno (Pérez, 2021). Praktično stavljajući u specifičan kontekst analiziranu presudu ESP-a u slučaju *Uber*, sud je ovom prilikom zaključio da je za postojanje radnog odnosa suštinski značajno da uslove rada diktira samo jedna strana, kao i da je jedna strana vlasnik sredstava za rad (platforme) bez koje bi izvršenje rada bilo nemoguće. Takva strana ne može biti samo posrednik između restorana i kurira, već je strana koja utvrđuje način rada za pružanje određenih usluga (Gomez, 2020). Algoritmi prema kojima platformski radnici rade i prema kojima su „nagrađeni“ ili „sankcionisani“ zbog kvaliteta rada jasno ukazuju na odnos subordinacije i način na koji se poslodavci ophode prema platformskim radnicima u procesu rada (iako se platformski rad uglavnom poistovećuje sa slobodom radnika da li će i kada raditi, u praksi se to nikada ne dešava).¹² Od velikog je, dakle, značaja da sud ceni i subjektivne elemente i odnos poslodavca prema lažno samozaposlenim licima, a ne samo formu. U prilog tome je i deo presude donete u Ujedinjenom Kraljevstvu protiv Ubera iz 2016. godine (jedna od prvih nacionalnih odluka u kojima se rešavalo o statusu platformskih radnika), gde je sud ugovore koje su vozači potpisivali sa Uberom označio samo kao paravan (formalni izgovor) za poslodavca da radnicima uskrati prava koja bi imali prema važećim zakonima (Butler, 2021).

¹² Više o algoritmima u procesu rada u narednom delu istraživanja.

Kombinacija novih i starih indikatora prilikom utvrđivanja postojanja radnog odnosa je od velikog značaja – i uostalom prava prilika da se pojam radnog odnosa prilagodi novonastalim profesijama i tehnologijama koje se upotrebljavaju u procesu rada. U suprotnom bi dosledna primena klasičnih indikatora neminovno dovela do pogrešnih zaključaka. Tako se u dokumentu u Republici Irskoj (The Programme for Prosperity and Fairness's, navedeno u: Međunarodna organizacija rada, 2013, p. 4), kojim je pokušano da se olakša primena Preporuke 198 MOR, kao neki od elemenata radnog odnosa pominju: ukoliko radnik ulaže samo rad i eventualno neka manje važna sredstva za rad; ukoliko prima fiksnu periodičnu naknadu za svoj rad; ukoliko nije izložen finansijskom riziku poslovanja. Sasvim je jasno da ovi elementi, inače potpuno indikativni za postojanje „klasičnog“ radnog odnosa, ne mogu dovesti do zaključka da lažno samozaposleni jeste u radnom odnosu. Ovo lice snosi rizik poslovanja, ulaže esencijalna sredstva za rad (mada to ne mora uvek biti slučaj) i prima naknadu prema broju realizovanih radnih zadataka, dakle nema pravo na fiksnu naknadu bez obzira na to da li se plaća periodično ili po izvršenom pojedinačnom zadatku. Sasvim je jasno da se ovi elementi ne mogu koristiti u definisanju radnopravnog položaja platformskih radnika, jer se fokusiraju na formu i ne uzimaju u obzir upravo ono na šta je ESP u presudi u slučaju *Uber* skrenuo pažnju: da je radni odnos prikriven specifičnim odnosom poslodavca i radnika, ali da suštinski element njegovog postojanja nije u poklapanju sa tradicionalnim indikatorima postojanja radnog odnosa, već u činjenici da takav odnos ne predstavlja poslovni odnos, a da se u nedostatku elemenata poslovnog odnosa krije namera poslodavca da prikriva radni odnos koji suštinski postoji.

Presude slične pomenutim donete su u još nekoliko zemalja: Holandiji (Presuda Okružnog suda u Amsterdamu (*Rechtbank Amsterdam*) protiv kurirske službe *Deliveroo*),¹³ Italiji (Presuda Kasacionog suda (*Corte di Cassazione*) 11629/2019 od 24. 1. 2020. godine) (Vid. Llobera, 2020, pp. 10–11; Bešker, 2021),¹⁴ Nemačkoj (Presuda Federalnog radnog suda Nemačke iz decembra 2020. godine). Značajno je da se u italijanskoj presudi sud osvrće na plaćanje po učinku a ne po radnom satu i ne ocenjuje taj element kao dokaz nepostojanja radnog odnosa, već kao pokazatelj da je jedna forma uređenja rada zloupotrebljena da bi se poslodavcima rad platformskih radnika učinio jeftinijim – pa tako presuda sadrži obavezu poslodavaca da svojim kuririma-dostavljačima uvedu redovnu zaradu, kao i deo kojim se poslodavci obuhvaćeni njome obavezuju da uplate sve doprinose za obavezno socijalno osiguranje koje su bili dužni da uplate kao poslodavci (a ne poslovni partneri) svojih kurira-dostavljača (Llobera, 2020, pp. 10–11; Bešker, 2021). Na osnovu presuda Federalnog radnog suda Nemačke, nadležno Ministarstvo za rad i socijalnu politiku Nemačke najavilo je korak dalje u rešavanju sličnih situacija u budućnosti, kroz izmene zakonodavstva koje bi vodile tome da u situacijama kada platformski radnik tvrdi da je u

¹³ Ova presuda je značajna i po tome što je sud još jednom naglasio da forma ugovora koji su strane zaključile nije relevantna, naročito kada se radi o ugovoru po pristupu koji nameće jedna strana potpisnica, kao i da izbor lažno samozaposlenog lica da li će i kada raditi nije presudan prilikom analize da li u konkretnim okolnostima radni odnos odista postoji (Llobera, 2020, pp. 11–13).

¹⁴ Ovom presudom protiv platformskih kompanija za dostavljanje hrane *Uber Eats*, *Glovo-Foodinho*, *JustEat* i *Deliveroo* izrečene su sankcije poslodavcima u iznosu od ukupno 733 miliona evra zbog kršenja normi radnog prava i bezbednosti na radu.

radnom odnosu, teret dokazivanja postojanja poslovnog odnosa, odnosno drugog odnosa koji nije radni odnos, bude na poslodavcu (umesto dosadašnjeg pravila da postojanje radnog odnosa na sudu dokazuje radnik) (Kormann, 2021).

Analizirane odluke svakako ukazuju na evoluciju pojma radnog odnosa, ali i na značajne promene ka priznavanju takvog razvoja događaja od strane sudova i relevantnih državnih vlasti. Istina je da razvoj tehnologije nudi nove izazove u pogledu shvatanja radnog odnosa, ali je odgovor nadnacionalnih i nacionalnih sudskih vlasti u prethodnih nekoliko godina bio gotovo jedinstven, makar kada je reč o najvišim nacionalnim sudovima. Lažna samozaposlenost se jasno označava kao nepoželjna praksa, a poslodavci koji računaju na primenjivanje ovog sistema obespavljanja platformskih radnika u navedenim državama moraju u budućnosti računati na oštre reakcije sudova, kao i na postepeno prilagođavanje radnopravnih propisa utemeljenoj sudskoj praksi.

4.2. Digitalni radnici u obligacionopravnom statusu (frilenseri)

Veoma je teško poistovetiti fluktuirajući pojam „frilensera“ sa jednom kategorijom radnika. Frilenseri su obično percipirani kao radnici koji ne rade za jednog određenog poslodavca, već svoje profesionalne usluge nude većem broju poslodavaca istovremeno ili sukcesivno, bez trajnog radnog angažovanja. Osnov njihovog rada obično su ugovori obligacionopravnog karaktera – ugovor o (autorskom) delu je verovatno najčešći oblik ovakvog angažovanja. Frilenseri ne moraju biti digitalni radnici po svojoj prirodi posla (dizajneri, programeri) ali svakako upotrebljavaju IKT u komunikaciji sa poslodavcem. Oni se stoga mogu smatrati digitalnim radnicima u širem smislu, pa su iz tog razloga i predmet ove analize.

Frilenseri su po pravilu u prekarnom obliku radnog angažovanja, kako u tradicionalnom tako i u modernom značenju tog pojma. Kratkoročnost njihovog angažovanja za pojedinačnog poslodavca u samoj je srži prirode „frilensinga“, odnosno slobode da se na tržištu izaberu oni poslovi koje frilenser želi da obavlja. Ovakvo romantično shvatanje njihovog rada najčešće nema mnogo uporišta u realnosti. Frilenseri često rade u takvom režimu zato što im odgovara fleksibilnost radnih obaveza, radnog vremena, mesta rada, koje sami biraju. Često međutim frilensing nije stvar ličnog izbora, već nemogućnosti da se pronađe stalno zaposlenje. Oni ne mogu da ostvare niti jedno pravo iz radnog odnosa, jer se ne nalaze u radnom odnosu. Kada je reč o pravima iz socijalnog osiguranja, države su tek u poslednjoj deceniji, sa razvojem IKT-a koji je uzrokovao nagli porast broja frilensera u novim digitalnim zanimanjima, počele da obraćaju više pažnje i delimično rešavaju njihove statuse.

Poseban problem predstavljaju frilenseri koji rade putem platformi koje deluju kao posrednici u zapošljavanju. Ove platforme¹⁵ po svaku cenu žele da održe ulogu posrednika i ne prihvataju ulogu poslodavca, iako im je položaj relativno sličan položaju

¹⁵ Postoje na stotine popularnih platformi koje obezbeđuju posao za jedan uži stručni profil frilensera ili za više stručnih profila istovremeno. Među najpoznatijim su: Upwork, Fiverr, Supersourcing, Freelancer.com i tako dalje (Vid.: G2, n.d.).

platformi kod lažno samozaposlenih lica.¹⁶ Frilenseri imaju posebne poteškoće ukoliko se njihov poslodavac ne pridržava ugovorenih uslova (na primer odbija da isplati ugovorenu naknadu) a fizički se ne nalazi, niti poseduje imovinu, u državi u kojoj frilenser radi. Ukoliko ovo pitanje nije rešeno između konkretnih država na nadnacionalnom (bilateralnom ili multilateralnom) nivou, ne postoji mogućnost da frilenser naplati svoj rad osim da pokrene sudski postupak u zemlji poslodavca – a to je najčešće višestruko skuplje od samog iznosa koji poslodavac duguje i povezano je sa značajnim problemima (nepoznavanje pravnog sistema, nemogućnost prisustvovanja sudskom postupku i slično). Može se stoga konstatovati da je položaj frilensera verovatno najranjiviji kada je reč o digitalnim radnicima i da će tek u godinama koje dolaze ovom pitanju morati da se posveti značajno veća pažnja.

5. Algoritmi i automatizacija rada

Pitanje koje je usko povezano sa pravima digitalnih radnika, bez obzira na to da li rade u radnom odnosu ili nekom drugom obliku radnog angažovanja, jeste upotreba algoritama u procesu rada. Algoritmi podrazumevaju vrhunac automatizacije rada (bez fizičke zamene radnika mašinama). Oni se upotrebljavaju u različite svrhe: kao način efikasnije organizacije rada, kao sredstvo za kontinuirano praćenje radnog učinka i evaluaciju radnika, kao način racionalizacije procesa rada i smanjenja troškova rada. Iako je njihovo dejstvo zamišljeno kao pozitivno i za poslodavca i za radnike, razvoj upotrebe algoritama i automatizacija rada koji se sprovede poslednjih desetak godina prevazilaze njihovu očekivanu ulogu i drastično utiču na opadanje kvaliteta uslova rada, odnosno kršenje prava radnika. Autorke Alexander i Tippet su možda na najbolji način opisale ovu inovaciju, kao „hakovanje radnog prava“ (Alexander & Tippet, 2018).¹⁷

Mogu se razlikovati dve kategorije radnika: oni koji nisu digitalni radnici ali njihovim radom upravljaju algoritmi u potpuno automatizovanom procesu rada, i oni koji jesu digitalni radnici u klasičnom smislu tog pojma (upotrebljavaju IKT u svom redovnom radu). U drugoj grupi radnika, ovakva automatizacija je naročito ostvarila uticaj na platformske radnike, odnosno na pružanje kurirskih usluga (dostavljanje robe).

Radnici koji nisu digitalni radnici imaju već gotovo punu deceniju značajne probleme sa algoritmima. Njihov položaj možda najbolje opisuje Nurski: „U skladištima

¹⁶ Osnovna razlika ogleda se u tome što platforme zaista posreduju pri zaključenju ugovora o radnom angažovanju između frilensera i poslodavca, za razliku od digitalnih platformi u uslugama prevoza i kurirskih službi koje koriste digitalne radnike za direktno pružanje usluga korisnicima samih platformi. Ipak, čini se da ne postoji razlog zašto se test koji se primenjuje na lažno samozaposlena lica ne bi mogao primeniti i na ovu situaciju – rezultati bi verovatno bili slični i pored činjenice da frilenseri uglavnom istovremeno koriste više platformi za nalaženje poslova.

¹⁷ Autorke izraz „hacking labour law“ koriste da bi pokazale (na veoma upečatljivim primerima) kako računarske matrice koje se koriste prilikom nadzora nad zaposlenima, radi vođenja evidencija radnog vremena i planiranja rasporeda radnog vremena, odnosno radi obračuna optimalnog radnog učinka, mogu uticati na umanjenje ili čak poništavanje određenih prava radnika. „Hakovanje“ je izraz koji se upotrebljava da se pokaže kako se određene pravne norme mogu „zaobići“ upotrebom odgovarajućih softvera i tehnologija (naravno, takvo ponašanje poslodavca je u mnogim slučajevima nezakonito, ali je teško uočljivo i uglavnom se ne percipira kao nedozvoljeno, čak i od strane samih radnika na koje se primenjuje).

roboti još uvek ne zamenjuju radnike, ali algoritmi optimizuju poslove kako bi radnici postali sličniji robotima i minimizirali vreme praznog hoda radnika (do te mere da preskaču pauze za odlazak u toalet). U maloprodaji algoritmi zakazivanja radnog vremena radnicima pružaju duge i nepredvidive radne sate, što čini nemogućim usklađivanje ličnog života sa poslom“ (Nurski, 2021).

Kada je reč o platformskim radnicima, situacija je izuzetno nepovoljna. Dostavljači rade prema algoritmima koji ocenjuju njihovu efikasnost u svakom pogledu: da li su spremni da se uključe u rad, da li odbijaju ponuđene radne zadatke, da li ih izvršavaju na vreme i da li kasne sa isporukama, da li postoje žalbe korisnika na njihov rad, i tome slično. Algoritmi vrše procenu rada na osnovu unapred određenih podataka. Njihove procene samim tim ne uzimaju u obzir okolnosti rada. Na primer, ukoliko dostavljač odbije da radi određenog dana zbog bolesti, algoritam će dodeliti negativne poene ne ulazeći u opravdanost razloga za izostanak, kao ni u činjenicu da radniku prema zakonu pripada pravo na odsustvo sa rada zbog bolesti. Ukoliko sakupe previše negativnih bodova, odnosno ukoliko je njihova ocena ispod određenog cenzusa, dostavljači neće imati prioritet prilikom ponuđivanja poslova, a zabeležena je praksa i da im bude otkazan ugovor o radnom angažovanju – takođe putem mašine (Soper, 2021). Pomenuta presuda španskog Vrhovnog suda upravo u jednom delu analizira ovaj problem i ustanovljava obavezu poslodavaca da radnicima daju potpune informacije kako algoritmi koji ocenjuju njihov rad i dodeljuju im radne zadatke funkcionišu (Alemany Ortiz, 2021).

Algoritmi mogu dakle biti veoma korisni za povećanje efikasnosti procesa rada, njegovu optimizaciju i procene prilagođavanja raspoloživom broju radnika i obima posla. Navedeni primeri međutim ukazuju na to da se algoritmi danas koriste i za radnu eksploataciju, kao i dehumanizaciju procesa rada. Jasno je da se nadzor putem algoritma može napadati ne samo zbog potencijalnog neprirodnog povećanja radne norme radnika već i zbog neprimerenog (i nezakonitog) nadzora nad radom. Ukoliko se kao jedan od elemenata postojanja radnog odnosa analizira stepen nadzora poslodavca nad radom radnika, kako je ESP istakao i kako je analizirano u prethodnom tekstu, može se zaključiti da ne samo što u svim navedenim oblicima i formama radnog angažovanja nadzor putem algoritama postoji već je on disproporcionalan svrsi postojanja nadzora i značajno invazivniji nego u klasičnom shvatanju prava poslodavca da prati proces rada. Takođe, ovakav način organizovanja i procene rada platformskih radnika razbija iluziju njihove slobode rada i izbora radnih zadataka. Odbijanje posla, čak i kada je opravdano, vodi dodeljivanju lošijih radnih zadataka, ređem angažovanju, pa čak i raskidu ugovora. Stoga je sloboda samo prividna – platformski radnici koji se bave kurirskim poslovima i dostavom praktično moraju biti slobodni u svakom trenutku dok ne odrade dnevnu normu. Tako nešto ih stavlja ne samo u „manje slobodan“ položaj u odnosu na radnike u radnom odnosu već vodi njihovoj ekstremnoj eksploataciji i preopterećenju – oni su tokom radne smene uvek angažovani na zadacima koji se moraju izvršiti u ekstremno kratkim intervalima. Ove okolnosti utiču na njihovo zdravlje u celini, ali i na koncentraciju u radu, pa su dostavljači često žrtve saobraćajnih nezgoda.

Može se zaključiti da zakonodavac tek treba da odgovori na pravi način na ovakvo „hakovanje“ radnog prava. Ostaje da se vidi da li će druge države slediti primer Španije

i da li će uskoro upotreba tehnologije poslodavcima biti ograničena poštovanjem opštih standarda radnog prava. U tom smislu je navedena presuda tek skroman početak na dugom putu prilagođavanja (Aranguiz, 2021).¹⁸

6. Zaključak

Napredak tehnologije nije nužno doneo raskid sa klasičnim konceptom radnog odnosa. Naprotiv, modeli rada digitalnih radnika koji su se javili kako bi se plasirala ideja da radno pravo zadržava razvoj tehnologije samo su ukazali na mogućnosti i potrebu njegove reafirmacije. Svakako je neizbežno da se radni odnos posmatra na drugačiji način, imajući u vidu njegove elemente koji se razvijaju pod uticajem novih procesa rada i razvojem novih delatnosti i zanimanja. Ipak, srž odnosa između zaposlenog i poslodavca ostala je nepromenjena i u takvim novim okolnostima. Kao i uvek, društveni procesi koji utiču na izmenu pravnog režima su spori i ne odgovaraju dinamici razvoja samih proizvodnih (i radnih) odnosa. Otuda su u analizi uočeni različiti koncepti izbegavanja zaključenja ugovora o radu od strane poslodavaca, ali ne u cilju razvoja tehnologija koje se upotrebljavaju u procesu rada, već u cilju korišćenja takvih tehnologija radi obezbeđivanja većeg stepena radne eksploatacije i smanjenja troškova proizvodnje/obavljanja poslovanja. Kada se pravi kritički osvrt na ove pojave, neizostavno je pomenuti lažnu samozaposlenost, kao i zloupotrebu ugovora o delu, u situacijama kada poslodavac zaključenjem drugih ugovora pokušava da prikrije postojanje radnog odnosa. Sudovi su, posle izvesnog vremena i razmatranja, reagovali pravilno na ovakve zloupotrebe. Sasvim je izvesno da će u narednoj deceniji odredbe kojima se sprečava lažna samozaposlenost postati deo radnog prava evropskih država, možda i nadnacionalnih propisa Evropske unije.

Ne treba međutim smetnuti sa uma i činjenicu da je rad u radnom odnosu pretrpeo velike promene. Sama mogućnost da neko obavlja svoje poslove van prostorija poslodavca na isti način na koji bi to radio da se nalazi u prostorijama poslodavca otvara različita pitanja koja su – kako je pokazano kroz ovo istraživanje – za sada različito rešavana u nacionalnim zakonodavstvima. Svakako je prethodni period, koji je obeležila pandemija virusa kovid 19 i koja je dovela do naglog uvećanja broja radnika koji rade od kuće, bio poučan da se sagledaju postojeći nedostaci u normativnim okvirima ovakvih modela rada. A nedostaci su različiti, počev od terminološke neujednačenosti, preko podregulisanja pojedinih pitanja, do potpunog ignorisanja određenih modela rada. Radno pravo se, u većoj meri nego što je to do sada bio slučaj, oslanja i na druge oblasti prava – zaštita privatnosti i podataka o ličnosti postaje jedno od centralnih pitanja u svetu digitalnog rada, na način koji ranije nije regulisan jer za time do pre desetak godina nije bilo potrebe.

¹⁸ Sa pravom se ističe da je – iako važna – presuda španskog suda samo prvi korak koji obuhvata samo jedan mali procenat radnika (dostavljače koji rade preko platformi) i to u samo jednom aspektu njihovog rada. Van domašaja presude ostaje ugovori „na poziv“, odnosno takozvani ugovori sa „nultim radnim vremenom“, o kojima je već bilo reči u prethodnom tekstu, a koji takođe predstavljaju jedan od raširenih načina prebacivanja rizika poslovanja sa poslodavca na radnike, što rezultira krajnjom neizvesnošću obima posla koji će radniku biti ponuđen (kao i pratećom neizvesnošću u vezi sa zaradom koju će radnik na ovaj način ostvariti).

Evoluirao je u tom digitalnom okruženju i sam pojam radnog odnosa. Subordinacija je i dalje tačka oko koje se sve nadograđuje, i tako bi i ubuduće trebalo da bude. Ipak, priroda odnosa između poslodavca i zaposlenog (radnika) je donekle izmenjena. Digitalizacija rada može doneti prividne slobode, kao što je analizirano kod položaja platformskih radnika. Ali radnicima u radnom odnosu može doneti i realnu slobodu da svoje radno vreme prilagode drugim, privatnim i porodičnim obavezama i dužnostima. Neki elementi radnog odnosa, kako je pokazano na primeru Republike Irske, nisu više tako značajni – prema mišljenjima sudova, u određenom kontekstu i potpuno gube na značaju. Neki od njih su u ranijim fazama diferenciranja radnog odnosa bili nezaobilazni činioci njegovog postojanja, kao što je pomenuto uređivanje rasporeda radnog vremena, kao i obezbeđivanje osnovnih sredstava za rad. Neki drugi, kao što je rizik poslovanja, nezakonitim postupanjem poslodavaca se upravo prebacuju na radnika u cilju dokazivanja da se ne radi o radnom odnosu – i to im oduzima karakter relevantnosti. Za određenje savremenog radnog odnosa, makar u okvirima digitalnog rada, od presudne važnosti nije forma, već priroda odnosa koji postoji između radnika i poslodavca. Davidov zaključuje – i čini se da je sasvim ispravna njegova logika razmišljanja – da se zakoni donose sa određenom svrhom, da se njima regulišu neki društveni odnosi i aktivnosti, na širem apstraktnom nivou stvari (zaštita dostojanstva radnika, uspostavljanje jednakosti i pravične distribucije, zaštita autonomije radnika) ili na bazičnom konkretnom nivou (da li radnik prima zaradu od poslodavca, da li uživa pravo na ograničeno radno vreme) (Davidov, 2012, p. 174). Ciljno tumačenje radnog prava uvek mora ići u pravcu postojanja radnog odnosa i postupanja obe strane, radnika i poslodavca, a odredbe radnog prava moraju se tumačiti u cilju zaštite radnika jer je to svrha postojanja radnog prava. Određeni odnosi, koji se na prvi pogled čine kompleksnim, iz ovog ugla posmatranja odista postaju daleko jasniji, a sve rečeno o tumačenju postojećih normi od strane evropskih zemalja u cilju zaštite radnika i utvrđenja postojanja radnog odnosa dobija svoj smisao.

Mnoge teme ostale su neobrađene u ovom istraživanju, budući da se radi o oblasti koja je izuzetno široka i u okviru koje su otvorena mnoga pitanja na koja nije tako lako dati odgovor. Ne slučajno, već upravo iz razloga kompleksnosti teme, ostali su po strani hibridni radnici iako se na neki način (u odnosu na određena zanimanja i za tako nešto pogodne poslove) njihov položaj obično smatra najracionalnijom budućnošću evolucije radnog odnosa. Ovakva predviđanja možda i imaju smisla, naročito ako se ima u vidu da empirijska istraživanja pokazuju da su ovi radnici najproduktivniji na svojim poslovima (Lodovici *et al.*, 2021, p. 61). Italijanski model „pametnih radnika“ je samo dotaknut, bez namere upuštanja u detaljniju kritiku, ali je i on svakako jedna od formula na koje u budućnosti treba računati.

Bez obzira na smer daljeg razvoja digitalnog rada, položaj digitalnih radnika treba tražiti isključivo u okvirima radnog odnosa. Kako to tvrdi Ginès i Fabrellas, alternativa pojavi prekarnih i eksploatorskih formi rada, koja se često pogrešno označava kao zastarela, utopijska, ili kao prepreka tehnološkim promenama, jeste da se insistira na radnom odnosu i na tome da se poslodavci uklope u režim rada u radnom odnosu, umesto da se veštački stvaraju forme rada koje nisu u skladu sa važećim propisima (Ginnes i Fabrellas, 2020, p. 15) i, treba dodati, koje nisu odgovor na tehnološki razvoj, već predstavljaju zloupotrebu tehnološkog razvoja da bi se rad učinio jeftinijim, a radnici bili lakše eksploatisani.

Literatura

- Alvarez Alonso D. 2020. Assessing the employment status of digital platform workers: renewed approach, new indicators and recent judgments. *XIII European Regional Congress of the International Society for Labor and Social Security Law – Work in a Digital Era: Legal Challenges*, 2–4 September 2020, Lisabon.
- Bankó, Z. 2020. The situation of telework regulation in Hungary. In: Reljanović, M. (ed.), *Regional Law Review*. Belgrade: Institute of Comparative Law, pp. 115–126. doi: https://doi.org/10.18485/iup_rlr.2020.ch9.
- Communication of the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and Committee of the Regions, “A European Agenda for the Collaborative Economy” (COM (2016) 356 final), 2. 6. 2016.
- Davidov, G. 2012. Freelancers: An Intermediate Group in Labour Law?. In: Fudge, J., McCrystal, S. & Sankaran, K. (eds.), *Challenging The Legal Boundaries Of Work Regulation*. Hart, pp. 171–185.
- Eurofound. 2020a. *Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements, New forms of employment series*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound. 2020b. *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age. New forms of employment series*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Gerasimova, E., Korshunova, T. & Chernyaeva, D. 2017. New Russian Legislation on Employment of Teleworkers: Comparative Assessment and Implications for Future Development. *Pravo, Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki*, 2, pp. 116–129. doi: <https://doi.org/10.17323/2072-8166.2017.2.116.129>.
- Ginès i Fabrellas, A. 2020. Algorithms as subordination: the role of technology in classifying workers in the platform economy. *XIII European Regional Congress of the International Society for Labor and Social Security Law – Work in a Digital Era: Legal Challenges*, 2–4 September 2020, Lisabon.
- Gschwind, L. & Vargas, O. 2019. Telework and its effects in Europe. In: Messenger, J. (ed.), *Telework in the 21st Century*. Geneva, pp. 36–75. doi: <https://doi.org/10.4337/9781789903751.00007>.
- Janković, S. 2019. Pravni režim o drumskom prevozu putnika zaključenog putem internet platforme. *Pravo i privreda*, 7–9, pp. 387–406. doi: <https://doi.org/10.5937/zrpfns52-19391>.
- Jašarević, S. 2018. Radno pravo Srbije u XX i XXI veku. *Zbornik Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, 52(3), pp. 925–943.
- Kovačević, Lj. 2013. *Pravna subordanicaja i njene granice*. Beograd: Pravni fakultet Univerzitet u Beogradu.
- Leonova, A. 2021. *Working Remotely: Legal and Human Resources Challenges (Comparative Analysis of the Netherlands, the Russian Federation and the EU)*. Master teza. Tilburg: Tilburg University, Law School.
- Llobera, M. 2020. Bogus self-employment in collaborative platforms: Recent trends in

- European case-law. *XIII European Regional Congress of the International Society for Labor and Social Security Law – Work in a Digital Era: Legal Challenges*, 2–4 September 2020, Lisbon.
- Lubarda, B. 2012. *Rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*. Beograd: Pravni fakultet Univerzitet u Beogradu.
- Luque Parra, M. & Camargo Rodríguez, A. 2017. Teleworking and Labor Conditions – Conclusions. *IUSLabor*, 2, pp. 1–39.
- Reljanović, M. 2020a. Zaštita podataka o ličnosti u radnom odnosu. U: Andonović, S., Prlja, D. & Diligenski, A. (ur.), *Zaštita podataka o ličnosti u Srbiji*. Beograd: Institut za uporedno pravo, pp. 61–92.
- Reljanović M. 2020b. Informacione tehnologije i izazovi u reformi radnog prava. *Zbornik radova Pravnog fakulteta Univerziteta u Novom Sadu*, 2, pp. 763–780. doi: <https://doi.org/10.5937/zrpfns54-23133>.
- Spinelli, C. 2020. New technologies at Work: Smart working and employment protection in Italy. *XIII European Regional Congress of the International Society for Labor and Social Security Law – Work in a Digital Era: Legal Challenges*, 2–4 September 2020, Lisbon.
- Stojković Zlatanović, S. 2021. Radnopravne implikacije IV industrijske revolucije i digitalizacije rada – izazovi normiranja i perspektive razvoja. *Pravo i privreda*, 1, pp. 1–18. doi: <https://doi.org/10.5937/PiP2101001S>.
- Vargas-Llave O., Weber T. & Avogaro M. 2020. *Right to disconnect in the 27 EU Member States*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Eurofound.

Internet izvori

- Alemany Ortiz, M. 2021. *Spain is about to shatter the gig economy's algorithmic black box*. Dostupno na: <https://www.wired.co.uk/article/spain-gig-economy-algorithms>, (20. 8. 2021).
- Alexander, C. & Tippett, E. 2018. The Hacking of Employment Law. *Georgia State University College of Law, Legal Studies Research Paper No. 2018-09*. Dostupno na: <http://ssrn.com/abstract=3016624>, (16. 8. 2021).
- Aranguiz, A. 2021. *Spain's platform workers win algorithm transparency*. Dostupno na: <https://socialeurope.eu/spains-platform-workers-win-algorithm-transparency>, (21. 8. 2021).
- Bešker, I. 2021. *Italija naredila da se 60.000 dostavljača mora zaposliti na neodređeno*. Dostupno na: <https://www.jutarnji.hr/vijesti/svijet/italija-naredila-da-se-60-000-dostavljacka-mora-zaposliti-na-neodredeno-15053578>, (19. 8. 2021).
- Butler, S. 2021. *Uber loses right to classify UK drivers as self-employed*. Dostupno na: <https://www.theguardian.com/technology/2021/feb/19/uber-drivers-workers-uk-supreme-court-rules-rights>, (15. 8. 2021).
- G2. n.d. *Freelance platforms*. Dostupno na: <https://www.g2.com/categories/freelance-platforms>, (1. 8. 2021).

- Gomez, M. V. 2020. *Spanish Supreme Court rules food-delivery riders are employees, not self-employed*. Dostupno na: https://english.elpais.com/economy_and_business/2020-09-24/spanish-supreme-court-rules-food-delivery-riders-are-employees.html?rel=listapoyo, (13. 8. 2021).
- Kormann, R. 2021. *Germany adds to recognition of platform workers*, Dostupno na: <https://socialeurope.eu/germany-adds-to-recognition-of-platform-workers>, (19. 8. 2021).
- Nurski, L. 2021. *Algorithmic management is the past, not the future of work*. Dostupno na: <https://www.bruegel.org/2021/05/algorithmic-management-is-the-past-not-the-future-of-work/>, (19. 8. 2021).
- Okvirni sporazum o radu na daljinu. 2002. Dostupno na: https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20HR.pdf.
- Pérez, G. R. 2021. *Spain approves landmark law recognizing food-delivery riders as employees*. Dostupno na: https://english.elpais.com/economy_and_business/2021-05-12/spain-approves-landmark-law-recognizing-food-delivery-riders-as-employees.html?fbclid=IwAR0tn4XWCSsm_TCqi24RWUXP8fFxRyPzzFQZjF-ewtuQOISUhzUurgsIRMQ, (15. 8. 2021).
- Soper, S. 2021. *Fired by Bot at Amazon: 'It's You Against the Machine'*. Dostupno na: <https://www.bloomberg.com/news/features/2021-06-28/fired-by-bot-amazon-turns-to-machine-managers-and-workers-are-losing-out>, (16. 8. 2021).
- Teleworking*. Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>, (22. 8. 2021).
- The Programme for Prosperity and Fairness. 2010. *Code of practice for determining employment or self-employment status of individuals*. Dostupno na: https://www.workplacereactions.ie/en/publications_forms/cop_determining_employment_or_self-employment_status_individuals.pdf, (18. 8. 2021).

Pravni izvori

- Zakon o radu, *Službeni glasnik RS*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – odluka US, 113/2017 i 95/2018 – autentično tumačenje.
- Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship, *OJ L* 288, 18. 10. 1991, pp. 32–35.
- Council Directive 90/270/EEC of 29 May 1990 on the minimum safety and health requirements for work with display screen equipment (fifth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), *OJ L* 156, 21. 6. 1990, pp. 14–18.
- Directive 2007/30/EC of the European Parliament and of the Council of 20 June 2007 amending Council Directive 89/391/EEC, its individual Directives and Council Directives 83/477/EEC, 91/383/EEC, 92/29/EEC and 94/33/EC with a view to simplifying and rationalising the reports on practical implementation (Text with EEA relevance), *OJ L* 165, 27. 6. 2007, pp. 21–24.

Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, *OJ L* 183, 29. 6. 1989, pp. 1–8.

Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time, *OJ L* 299, 18. 11. 2003.

Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Preporuka 198 Međunarodne organizacije rada o radnom odnosu iz 2006. godine (R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198)). Dostupno na: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,en,R198,/Document.

Sudska praksa

Presuda Evropskog suda pravde u slučaju *Asociacion Profesional Elite Taxi vs. Uber Systems Spain S.L.*, C-434/15, od 20. 12. 2017. godine.

Presuda Evropskog suda pravde u slučaju *Lawrie-Blum*, C-66/85, od 3. 7. 1986. godine.

Presuda Evropskog suda pravde u slučaju *Kiiski*, C-116/06 od 20. 9. 2007. godine.

Presuda Evropskog suda pravde u slučaju *Balkaya*, C-229/14 od 9. 7. 2015. godine.

Presuda Evropskog suda pravde u slučaju *Danosa*, C-232/09, od 11. 11. 2010. godine.

Presuda Evropskog suda pravde u slučaju *FNV*, C-413/13 od 4. 12. 2014. godine.

Presuda Evropskog suda pravde u slučaju *Ruhrlandklinik*, C-216/15, od 17. 11. 2016. godine.

Presuda Evropskog suda pravde u slučaju *Isere*, C-428/09 od 14. 10. 2010. godine.

Odluka Vrhovnog suda Španije 805/2020 od 25. 9. 2020. godine. Dostupno na: <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03>.

Presuda Federalnog radnog suda Nemačke iz decembra 2020. godine. Dostupno na: https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2020-12&nr=24710&pos=5&anz=6&titel=Arbeitnehmereigenschaft_von_%84Crowdworkern%93.

Presuda Kasacionog suda (Corte di Cassazione) 11629/2019 od 24. 1. 2020. godine.

Presuda Okružnog suda u Amsterdamu (Rechtbank Amsterdam) protiv kurirske službe Deliveroo. Dostupno na: <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:GHAMS:2021:392>.

Mario Lj. Reljanović, PhD

Research Fellow, Institute of Comparative Law, Belgrade, Serbia

e-mail: *m.reljanovic@iup.rs*

Jovana M. Misailović, MA

Research Assistant, Institute of Comparative Law, Belgrade, Serbia

e-mail: *j.misailovic@iup.rs*

LABOUR STATUS OF DIGITAL WORKERS – EXPERIENCE OF EUROPEAN COUNTRIES

Summary

The use of information and communication technologies in the work process introduced significant innovations, as well as the emergence of new occupations and professions. This digitalisation of work affects the increase of efficiency and easier performance of a number of jobs, but also the precarisation of labour and shifting the focus of employers from employment to other, atypical forms of labour relations. At the same time, employed digital workers exercise some of their labour rights in a specific way. In most cases, digital work implies physical separation from the employer, which raises a number of questions: how to organise working hours, how to supervise the work of digital workers, how they can exercise their collective rights, how the employer can arrange a safe working environment outside its premises, and similar. On the other hand, workers who work outside the employment relationship, among which platform self-employed workers and freelancers stand out, are in a significantly more difficult position when it comes to exercising basic labour rights. The emergence of false self-employment, which is expanding along with the growth of the use of ICT in the work process in various occupations, as well as the virtually unresolved status of the „freelancers” working exclusively in short-term employment for multiple employers simultaneously or successively, are some of the most pressing problems in modern labour law. The research is focused on the analysis of all these issues; it does not largely deal with the basic clarification of the concepts and development of certain categories of employment - these issues are treated only superficially - but it rather indicates the upgrade of the initial tendencies of changes in the understanding of labour and employment, with particular emphasis on returning to classical form of labour relation, which has been refined and modernised with new elements resulting from the digitalisation of work.

Keywords: labour relation, digital workers, false self-employment, freelancers, platform workers.

Primljeno: 30. 8. 2021.

Izmenjeno: 20. 9. 2021.

Prihvaćeno: 25. 10. 2021.