

*Др Бојан Урдаревић, редовни професор
Правног факултета Универзитета у Крагујевцу*

*УДК: 349.22
DOI: 10.46793/XXIV-13.157U*

УСЛУГЕ ПЛАТФОРМСКОГ РАДА ИЗ УГЛА СУДСКЕ ПРАКСЕ*

Резиме

Употреба информационо-комуникационих технологија доводи до појаве нових занимања и професија, али и до измештања фокуса послодавца са стандардног радног односа на друге, атипичне форме рада. Оваква дигитализација рада утиче на повећање ефикасности и лакше обављање тих послова, али и доводи до прекаризације рада и значајно тежег начина остваривања права по основу рада.

Посебну пажњу истраживача заокупљају платформски радници који се налазе у значајно тежем положају од осталих радника, с обзиром на чињеницу да њихов радноправни статус није препознат и заштићен посебним законом, те да се они, у овом тренутку сматрају предузетницима који самостално пружају услуге на тржишту, иако у обављању свог рада нису у потпуности самостални.

Како изостају конкретни извори права којима се уређује радноправни положај платформских радника, кључну улогу у остваривању и заштити њихових права по основу рада имају судови. У амбијенту одсуства одговарајућих правних норми, задатак суда није нимало једноставан и стога се често национални судови држава чланица Европске уније обраћају Европском суду правде. Из тог разлога у овом раду аутор ће обрадити неколико значајних пресуда Европског суда правде које се тичу платформских радника и које показују сву сложеност предметне материје.

Кључне речи: *платформски радници, дигиталне платформе, субординација, судска пракса.*

* Рад је написан у оквиру Програма истраживања Правног факултета Универзитета у Крагујевцу за 2022. годину који се финансира из средстава Министарства просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије.

1. Уводна разматрања

Савремена друштва карактерише интензиван процес глобализације који се огледа у убрзаном развоју нових технологија и значајним променама у свим друштвеним областима.¹ Дигитализација трансформише пословање и свет рада на тај начин што редифинише границе производње, потрошње и дистрибуције. То доноси бројне предности за запослене и послодавце, али и бројне недостатке². У прошлости су индустријске револуције доносиле више социјалне сигурности и већу запосленост, али са четвртом индустријском револуцијом то више није случај. За сада, она је утицала на огромну поларизацију тржишту рада између лако запошљивих радника, с једне стране и оних који све теже проналазе посао, са друге стране. Дигитализацијом, традиционална подела између индустрије и услуга постаје све мање важна јер се смањује број послова који су директно укључени у производњу, а повећава број послова пре и након производње, као што су дизајн, истраживање, маркетинг итд.³ Такође, последњих година, захваљујући масовној употреби дигитализације, појавиле су се и многе апликације које са више или мање успеха контролишу производне процесе.⁴

Информационе технологије постају све важнија привредна компонената, те је сасвим јасно да ће и образовни системи морати да се прилагоде чињеници да ће будући радници све већи удео професионалних знања и вештина стицати неформалним путем, изван формалних образовних институција⁵. Такође, информационе технологије унеле су низ промена у све сфере друштвеног живота, које су толико далекосежне да поједини аутори о модерној економији говоре као о дигиталној економији.⁶

Међутим, у данашњим условима, које карактерише, између осталог, и дигитализација, питање разграничења зависног и независног рада постаје врло проблематично, а нарочито ако се узму у обзир лица која, иако нису правно подређена другом, имају потребу за неким аспектима радноправне заштите. Ово из разлога што се ова лица најчешће налазе у економској зависности од једног послодавца или клијента.

¹ Урдаревић, Б., Радуловић, З., *Глобализација и концепт социјалних права*, Српска политичка мисао, вол. 35, бр. 1/2012, стр. 169.

² Урдаревић, Б., *Пружање услуга путем информационо-комуникационих технологија*, Зборник радова: XXI век – век услуга и Услужног права, књ. 12, Крагујевац, 2021, стр. 126.

³ Бутковић, Х., *Водич за раднике у дигиталној економији Хрватске*, Загреб, 2019, стр. 11.

⁴ Бранковић, С., *Вештачка интелигенција и друштво*, Српска политичка мисао, вол. 56, бр. 2/2017, стр. 21.

⁵ Урдаревић, Б., Антић, А., *Рад преко платформи и нови облици рада у дигиталној економији*, Српска политичка мисао, бр. 2/2021, стр. 154.

⁶ Јашаревић, С., *Утицај дигитализације на радне односе*, Зборник Правног факултета у Новом Саду, вол. 50, бр. 4/2016, стр. 1103-1117.

Стога се данас у упоредном праву често доводи у питање оправданост постојања тзв. бинарног модела радног односа и све више инсистира на увођењу још једне, треће, категорије радника који се налазе негде између запосленог и samozапосленог.⁷ Ова, трећа категорија радника (тзв. економски зависни samozапослени) остварују претежна средства за издржавање радећи код једног послодавца, чиме се приближавају запосленима. Управо из тог разлога, они имају потребу за одређеном радноправном заштитом која би у доброј мери уважила све специфичности оваквог рада. Ово је посебно важно јер признавање већег броја радних права овој категорији samozапослених води поскупљењу рада, па тако може одвратити послодавца од ангажовања ових радника и њиховим преласком у сиву економију.

С обзиром на нове форме рада које лицима које их обављају пружају значајан степен самосталности у раду, све више се потенцира признавање минимума радних права свим радницима, независно од степена аутономије коју уживају на раду. На ово указују и универзални међународни радни стандарди, садржани у Препоруци Међународне организације рада бр. 198,⁸ у којој се државе чланице позивају да приликом процене постојања радног односа узму у обзир два индикатора. Први, који се односи на обавезу извршавања рада и други који се односи на постојање накнаде за извршени рад која припада раднику. Поред овога, државе чланице позване су да својим законима утврде и друге индикаторе који могу бити од помоћи приликом утврђивања постојања радног односа.

Такође, Директива Европског парламента и Савета бр. 2019/1152 из 2019. године⁹, отишла је још даље у заштити радника који раде у флексибилним облицима рада, тако што је предвидела обавезу послодавца који има непредвидљив образац рада да радника обавести о: чињеници да је радно време променљиво, броју гарантованих плаћених радних сати и накнади за рад обављен током додатних радних сати у односу на гарантоване; референтним сатима и данима у оквиру којих радник може бити позван да обавља посао; минималном периоду претходног обавештења на које радник има право пре почетка обављања неког радног задатка и року до ког послодавац може отказати радни налог.¹⁰ Ова директива је важна јер проширује круг заштићених лица и на оне који обављају рад у неким од нових форми рада, али и зато што признаје минимални каталог права свим радницима, што је у духу концепције достојанственог рада.

⁷ Више у: Ковачевић, Љ., *Заснивање радног односа*, Београд, 2021, стр. 65.

⁸ [Recommendation R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 \(No. 198\) \(ilo.org\)](#)

⁹ [EUR-Lex - 32019L1152 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

¹⁰ Више у: Ковачевић, Љ., *Предвидљивост услова рада као претпоставка делотворног остваривања радних права: осврт на Директиву (ЕУ) 2019/1152*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 4/2020, стр. 1339-1362.

Поред наведене директиве, донета је и Уредба 19/1150 о праведним и транспарентним условима за пословне кориснике услуга интернет посредника¹¹ која се највећим делом односи на платформски рад, али која као кориснике услуга платформи препознаје само лица која обављају регистровану привредну делатност, што значи да ће највећи број дигиталних радника остати изван примене ове уредбе¹².

2. Појам платформског рада

Данас се појам „дигитални рад“ најчешће употребљава као генерички појам који обухвата најширу групу лица који користе информационо-комуникационе технологије у обављању својих радних задатака. Предности дигиталног рада на страни радника се огледају у превазилажењу локалних оквира тржишта рада и излазака на међународно тржиште. Ове специфичности дигиталног рада повећавају могућност проналажења запослења и ширење спектра послова и радних задатака које радници могу вршити. Нарочиту корист од дигиталног рада су видели млади радници без искуства, као и радници који потичу из руралних средина. Рад преко дигиталних платформи руши баријере за старије раднике, које штити од дискриминаторног односа због година и здравствених проблема. Мајке са малом децом могу, захваљујући дигиталном раду, да се посвете и својој професионалној каријери, као и мајчинским обавезама, јер рад на даљину омогућује да се све обавезе постигну лакше и боље.

У оквиру дигиталног рада, издваја се посебна категорија радника – платформски радник, као физичко лице које користи одређене дигиталне платформе приликом остваривања контакта са клијентима (наручиоцима посла). Дигиталне платформе често се дефинишу као „интернет сервис, односно апликација, којој, с једне стране приступају субјекти који имају потребу за извршењем одређеног рада (клијенти), или, са друге стране субјекти који могу да изврше потребан рад, тј. они који имају потребу за проналаском посла (платформски радници).

Из наведеног, дигиталне платформе које стоје на располагању платформским радницима могу се разврстати на интернет платформе, чији је задатак да само посредују између платформског радника и клијента, и платформе које се баве пружањем услуга превоза или доставе, које имају далеко комплекснији однос са платформским радником. У првом случају, улога платформе своди се на улогу агенције за запошљавање, чији је задатак да клијента повеже са радником и за то наплати одређену провизију. У другом случају, платформе се не баве само простим повезивањем понуде и потражње

¹¹ [EUR-Lex - 32019R1150 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

¹² Више у: Божичић, Д., *Дигиталне платформе и њихов утицај на односе поводом дигиталног рада*, Зборник Правног факултета у Новом Саду, бр. 1/2020, стр. 453-466.

за одређеном услугом, већ кроз надзорне, контроле и друге механизме субодринације врше послодавачка или „квази послодавачка“ овлашћења.

За разлику од стандардног, класичног модела радног односа у чијем средишту се налазе два субјекта, послодавац и радник, код платформског рада успоставља се један специфичан однос у којем учествују три субјекта – клијент, дигитална платформа и платформски радник. У улози лица које извршава рад налази се платформски радник, а у улози лица које има потребу за радом нашао би се клијент. Међутим, између њих, не постоји директан, непосредан однос, већ се појављује дигитална платформа.¹³ Заправо клијент и платформски радник су корисници платформе, посредством које платформски радник извршава рад, а клијент врши плаћање за извршени рад. Плаћање за рад клијент извршава платформи, која затим новчани износ прослеђује платформском раднику, али један део тог износа задржава за себе на име провизије за довођење у везу радника и клијента. Међутим, ту се не завршава улога платформе у овом троуглу сложених односа. Управо се у специфичној улози коју имају платформе крије главна разлика у односу на све друге нове облике рада.¹⁴

Рад и пружање услуга преко дигиталних платформи је у експанзији у читавом свету. Разлог за то треба тражити у чињеници да платформе омогућују брзо и ефикасно повезивање пружаоца услуге и корисника на међународном тржишту рада, уз систем управљања понудом и тражњом за радном снагом. Платформе такође олакшавају правним лицима у потражњи и селекцији радне снаге, док физичким лицима – радницима, омогућују брже проналажење запослења, упркос територијалној удаљености. Чињеница је да су предности евидентне на страни послодаваца, јер им је дата могућност ангажовања великог броја радника, без чврсте повезаности са њима кроз успостављање класичног радног односа. Они радника, или пружаоца услуге, ангажују краткорочно, само у циљу извршења конкретног радног задатка, а потом са њим могу, без било каквих последица и обавеза да раскину уговорни однос и ангажују неког другог радника по истом принципу.¹⁵

Иако је једна од главних одлика дигиталног рада већа доступност радних места већем броју лица, упркос одређеним баријерама (старосним, образовним, искуственим, географским и тд.), дигитална трансформација није у потпуности

¹³ О немогућности примене традиционалног бипартитног модела регулисања односа поводом рада на односе у дигиталном раду види: Prassl, J., Risak, M., *Uber, Taskrabbit, And Co.: Platforms As Employers? Rethinking The Legal Analysis Of Crowdwork*, Comparative Labor Law & Policy Journal, No. 3/2016.

¹⁴ European Commission, *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, final report, Luxembourg, 2020, стр. 42.

¹⁵ Анђелковић, Б., Шапић, Ј., Скочајић, М., *ГИГ економија у Србији: ко су дигитални радници и раднице из Србије и зашто раде на глобалним платформама*, Београд, 2019, стр. 5-28.

анулирала неједнакости међу радницима, о чему најбоље сведочи изнети приказ разлика у висини прихода. Такође, као и у реалном свету, тако и код дигиталног рада постоји разлика у висини прихода између припадника мушког и женског пола. Према спроведеним истраживањима, мушкарци у односу на жене, преко дигиталних платформи, конкретно у Србији имају око 40.000,00 динара веће приходе¹⁶. Слична је ситуација и у другим државама, попут Украјине, Индије, Пољске, Филипина, Чешке и др.¹⁷

3. Правни оквир платформског рада – осврт на судску праксу

Платформски радници, у положају у којем се формално налазе, не могу користити ни једно право из радног односа, јер се у многим законодавствима не сматрају радницима, већ samozапосленим лицима, односно предузетницима. Из овога произлази чињеница да они сами плаћају порезе и доприносе, као и да самостално обављају рад и сnose ризик пословања, што је карактеристично за рад предузетника. Дакле, не постоји право на ограничено радно време, право на одморе и одсуства, прво на минималну зараду, као и на остала права из радног односа, што врло често доводи до тога да њихов правни положај буде незавидан и да уколико немају довољно финансијских средстава и могућности, ризикују да буду у прекарном раду.

Имајући све ово у виду, Европски суд правде бавио се појмом радника и радног односа у већем броју случајева у прошлости и у својим пресудама је подржао јединствени европски концепт радника који се заснива на објективним критеријумима на основу којих се препознаје радни однос¹⁸. Европски суд правде у својим пресудама дефинише радника као „свако лице које обавља послове за друго лице и под директним надзором тог лица, за шта прима накнаду.“ Управо оваква дефиниција омогућила је Европској комисији да идентификује три елемента радног односа: субординацију, професионалну активност и накнаду за обављени рад¹⁹. Висина накнаде, број радних часова у току недеље, као и релативно ниска продуктивност радника, нису елементи

¹⁶ Урдаревић, Б., *Пружање услуга путем масовног рада (Crowdwork)*, Зборник радова: Услуге и владавина права, Крагујевац, 2021, стр. 459-470.

¹⁷ Грубешкић, И., *Редефинисање појма радника у условима рада на онлине платформама*, Зборник радова: Слобода пружања услуга и правна сигурност, Крагујевац, 2019, стр. 959-980.

¹⁸ Више у: Kiiski, C-116/06 од 20.09.2007. године; Isere, C-428/09 од 14.10.2010. године, Valkaуа, C-229/14 од 09.07.2015. године.

¹⁹ Рељановић, М., Мисаиловић, Ј., *Радноправни положај дигиталних радника – искуства европских земаља*, Страни правни живот, год. LXV, бр. 3/2021, стр. 421.

који би искључили постојање радног односа, имајући у виду специфичну природу рада путем дигиталних платформи²⁰.

Свакако највећи значај у правном поимању дигиталних платформи имала је одлука Европског суда правде у предмету који је покренула асоцијација таксиста Барселоне (*Asociación Profesional Élite Taxi*) против компаније *Uber* регистроване у Шпанији (*Uber Systems Spain SL*), а која је ћерка фирма америчке компаније истог назива (*Uber Technologies Inc.*).²¹ Асоцијација таксиста Барселоне октобра месеца 2014. године покренула је поступак пред надлежним судом у Шпанији, захтевајући да се забрани рад компаније *Uber* у тој земљи јер не поштује законом успостављена правила за пружање такси услуга. Другим речима, тужилац је сматрао да компанија *Uber*, као и лица која пружају услуге транспорта посредством наведене платформе, морају да испуњавају све услове и да поседују дозволу која је истоветна са оном која се захтева од свих осталих лица која пружају услуге такси превоза у Барселони. Компанија *Uber*, са друге стране, истицала је да није дужна да испуни дате услове, јер се она не бави пружањем услуга транспорта, већ је у питању компанија која нуди софтверске услуге повезивања непрофесионалних возача и лица која имају потребу за услугом превоза путем мобилне апликације. Европски суд правде је поводом овог спорног питања закључио да иако услуга повезивања непрофесионалних возача и лица која имају потребу за транспортом јесте одвојена од услуге транспорта као такве, начин пружања саме услуге је по природи такав да се има сматрати да је реч о компанији која пружа транспортне, а не софтверске услуге. Из тог разлога, између осталог, компанија *Uber* мора да испуни све законом предвиђене услове за пласирање услуга превоза у Шпанији, а додатно сама компанија поседује и овлашћење да пропише и надзире карактеристике и квалитет возила која се користе за вожњу преко платформе, али и ко може да буде радник ове платформе и како треба да се понаша док пружа услуге вожње, где на крају, непоштовање тих правила може довести до искључивања дигиталног радника са платформе *Uber*.²²

И поред неуједначене судске праксе, национални судови појединих држава чланица Европске уније заузимају сличне ставове као и у пресудама Европског суда правде. Тако је највећу пажњу изазвала одлука Шпанског Врховног суда који је доне пресуду против курирске службе *Glovo* од 25. септембра 2020.

²⁰ Видети пресуде у предметима: *Lawrie-Blum*, C-66/85 од 03.07.1986. године и *Danosa*, C-232/09, од 11.11.2010. године.

²¹ Пресуда Европског суда правде у предмету C-434/15, *Asociación Profesional Élite Taxi v. Uber Systems Spain*, од дана 20.12.2017. године.

²² Видети више у: Божичић, Д., *Радноправни статус платформских радника из угла судске праксе*, Часопис теорију и праксу радног и социјалног права, бр. 2/2022, стр. 129. Овај став потврђен је пресудом из 2018. године у предмету C-320/16, *Uber France SAS v. Nabil Bensalem*, где је Европски суд правде одлучио исто као и у претходној пресуди, односно да се компанија *Uber* бави транспортном, а не софтверском делатношћу.

године.²³ У тужбеном захтеву, тужилац је захтевао да се утврди постојање радног односа између њега и компаније *Glovo*. Нижестепени судови су одбили тужбени захтев као неоснован, да би тек, на крају, Врховни суд, као највиша судска инстанца у тој земљи, преиначио одлуке нижестепених судова, усвојио тужбени захтев и утврдио да у конкретном случају постоји радни однос између дигиталног радника и платформе која се бави услугом доставе.

Врховни суд је пресуду засновао на постојању односа субординације дигиталног радника у односу на платформу, чиме је окончао недоследну судску праксу која је постојала у тој области.²⁴ У свом образложењу суд је пошао од става да појам субординације, као кључни критеријум за утврђивање постојања радног односа треба тумачити флексибилно, како би се прилагодио савременом начину пословања који је у великој мери заснован на дигиталној технологији. Алгоритми према којима платформски радници раде и према којима су награђени или санкционисани због квалитета рада јасно указују на постојање субординације и начин на који се платформе (као послодавци) опходе према платформским радницима у процесу извршавања рада. У том смислу, и поред чињенице да платформски радник поседује сопствена средства за рад, у виду превозног средства (у конкретном случају тужилац је за извршавање доставе користио мотор) и мобилног телефона, суд је заузео став да је основно средство за рад платформског радника заправо сама платформа, тј. њена апликација. Јер, уколико радник не поседује апликацију и није присутан на њој, не може ни извршавати радне задатке у виду пружања услуге доставе.

Као још једну темељну тачку свог образложења, суд је издвојио пресуду Европског суда правде којом је утврђено да компанија *Uber* не пружа софтверске услуге, како се сама декларише, већ да је *de facto* реч о компанији која се бави пружањем услуга такси превоза.²⁵ У том смислу, Врховни суд Шпаније истиче како је права природа делатности компаније *Glovo* пружање услуге доставе, а с обзиром да платформски радник извршава послове који се директно тичу делатности компаније, има се сматрати запосленим, а не samozапосленим лицем.²⁶

²³ Текст пресуде доступан на интернет страни: <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/f0956b14a72ff217df076c0e9ad89c79ceb6f15323e93ff2>

²⁴ Alonso, A., *Assesing the employment status of digital platform workers: renewed approach, new indicators and recent judgments*, XIII European Regional Congress of the International Society for Labour and Social Security Law – Work in a Digital Era: Legal Challenges, 2-4 September 2020, Lisbon.

²⁵ Пресуда Европског суда правде C-434/15, *Asociación Profesional Élite Taxi v. Uber Systems Spain*, од дана 20.12.2017. године.

²⁶ Уз све наведено Суд је истакао још неколико околности које га додатно учвршћују у уверењу да је у конкретном случају реч о радном односу, а оне се односе на чињеницу да компанија *Glovo* самостално доноси све битне пословне одлуке, као и да платформски радници нису за пружање своје услуге плаћени директно од клијента као

Коначно, Европски суд правде у предмету *Bridges v Yodel Delivery Network Ltd* из 2019. године,²⁷ бавио се питањем статуса лица ангажованих посредством дигиталне платформе. Тужилац је покренуо поступак пред радним судом у Енглеској, захтевајући права која припадају радницима, иако је тужилац конкретно делатност обављао као предузетник који остварује пословну сарадњу са платформом *Yodel*. Посредством ове платформе радници пружају курирске услуге и то као самостални предузетници.

У поступку се поставило питање да ли се тужилац треба сматрати радником у смислу Директиве 2003/88/ЕС о радном времену и последично томе остваривати права радника,²⁸ или је тужилац samozапослени. Овде треба нагласити да поменута директива дефинише минимални број сати дневног и недељног одмора, одмор за време радног времена, ноћни рад, годишњи одмор и поставља ограничење недељног радног времена. Свака држава чланица Европске уније дужна је да донесе сопствене националне законе и усклади их са одредбама директиве. То даље значи да сваки послодавац у Европској унији мора регистровати радно време својих радника и ускладити пословање са националним законодавством.²⁹

Тужилац у предметном спору је би регистрован као samozапослено лице и на основу уговора о пословној сарадњи извршавао је курирске послове посредством платформе *Yodel*, користећи при томе своје возило и свој мобилни телефон којим приступа платформи тј. апликацији. Такође, тужилац није носио радну униформу, нити имао било какве ознаке платформе *Yodel*, али је имао могућност да свој посао у целости, или делимично пренесе на трећу особу (подизвођача), као и да обавља послове и за друге платформе.

У погледу радног времена, а у вези са применом Директиве 2003/88/ЕС, платформа одређује да доставе морају да буду извршене у периоду од 7:30 часова до 21:00 час, од понедељка до суботе, а курири сами одлучују у које

корисника услуге, већ клијент плаћа услугу платформи, која затим део тог новца уплаћује платформском раднику.

²⁷ Пресуда Европског суда правде у предмету C-692/19, *Bridges v Yodel Delivery Network Ltd*, од дана 22.04.2020. године.

²⁸ OJ L 299 од дана 01.11.2003. године.

²⁹ И поред тога што је директива на снази од 2003. године, њене одредбе се често не поштују, нити правилно тумаче. Најчешћи је разлог тај што послодавци немају одговарајућу организацију радног времена, као ни системе који би пратили радно време. Из тог разлога, изазов представља грађевински сектор, али и угоститељство, туризам и малопродаја где још увек у многим земљама не постоје системи који би прецизно пратили радно време радника. Такође, често се дешава и да послодавци рачунају радно време својих радника од момента када они започну са радом, а не од момента када дођу на посао како би се припремили за исти. У недостатку система који омогућује прецизно мерење радног времена, као и колико траје сваки радни дан за сваког радника, није могуће објективно и поуздано утврдити број радних сати, односно, број прекоремених сати рада, што онемогућава радницима да осигурају поштовање својих радних права.

време у оквиру датог распона ће извршити конкретну доставу, осим за оне доставе за које клијенти одреде стриктно време када желе да им достава буде извршена. Такође, платформа је самостална у утврђивању цене рада по извршеној услузи доставе, а која зависи од адресе на коју се достава врши.

Европски суд правде је управо ове одлике обављања рада које се односе на чињеницу да је тужилац могао да ангажује подизвођача, али и да у оквиру радног времена сам бира послове које ће обављати, сматрао карактеристичним за предузетнике. Међутим, Суд сматра да тужилац не ужива потпуно слободу приликом одабира подизвођача, јер исти мора да задовољи критеријуме платформе *Yodel*. Из тог разлога Суд је стао на становиште да се не може сматрати радником онај ко има право да: (1) користи подизвођача или замену за обављање рада или пружање услуге који обавља, (2) прихвати или одбије обавезу извршавања рада или пружања услуге коју му одређује послодавац, (3) обавља рад или пружа услуге трећим лицима, па чак и оним који представљају конкуренцију његовом послодавцу и (4) утврђује самостално распоред свог радног времена у складу са сопственим потребама.

Европски суд правде закључио је у овом предмету да домаћи, односно национални судови треба да утврде да ли је тужилац у радном односу или не, али је исто тако нагласио да, узимајући све чињенице у обзир, „самосталност тужиоца се не чини фиктивном и да не постоји однос субординације између њега и платформе *Yodel*“.³⁰

4. Закључак

У дигиталном окружењу које је данас присутно у свету рада, еволуирао је и сам појам радног односа. Субординација и даље представља полазну тачку на којој се заснива утврђивање чињеница за постојање радног односа. Међутим, за одређивање савременог радног односа у оквирима платформског рада од пресудне важности није форма, већ садржина тог односа који постоји између платформског радника и платформе.

У сваком случају, без обзира на смер даљег развоја дигиталног рада, положај платформских радника треба тражити искључиво у оквирима радног односа. На том фону налази се и судска пракса, посебно Европског суда правде која у сваком конкретном случају испитује да ли је међусобни однос између платформског радника и платформе прожет субординацијом или не. У зависности од одговора на то питање платформски радник ће се сматрати или запосленим лицем или предузетником.

³⁰ Видети више на следећој интернет страни: [Bridges v Yodel Delivery Network C-692/19 | Croner-i \(croner.co.uk\)](#).

*Bojan Urdarević, Ph.D., Full-time Professor
Faculty of Law, University of Kragujevac*

PLATFORM WORK FROM THE VIEWPOINT OF COURT PRACTICE

Summary

The use of information and communication technologies leads to the emergence of new occupations and professions, but also to the shift of the employer's focus from the standard employment relationship to other, atypical forms of work. This digitalization of work affects the increase in efficiency and the easier performance of these tasks, but it also leads to the precarization of work and a significantly more difficult way of exercising rights based on work.

The special attention of researchers is occupied by platform workers who are in a significantly more difficult position than other workers, given the fact that their labor law status is not recognized and protected by a special law, and that they are, now, considered entrepreneurs who independently provide services on the market, although they are not completely independent in performing their work.

Since there are no concrete sources of law regulating the labor law position of platform workers, the courts play a key role in realizing and protecting their rights based on work. In the environment of the absence of appropriate legal norms, the court's task is not at all simple, and therefore the national courts of the member states of the European Union often turn to the European Court of Justice. For this reason, in this paper, the author will discuss several significant judgments of the European Court of Justice that concern platform workers and that show all the complexity of the matter in question.

Key words: *platform workers, digital platforms, subordination, judicial practice.*

Литература

- Alonso, A., *Assesing the employment status of digital platform workers: renewed approach, new indicators and recent judgments*, XIII European Regional Congress of the International Society for Labour and Social Security Law – Work in a Digital Era: Legal Challenges, 2-4 September 2020, Lisabon.
- Анђелковић, Б., Шапић, Ј., Скочајић, М., *ГИГ економија у Србији: ко су дигитални радници и раднице из Србије и зашто раде на глобалним платформама*, Београд, 2019.

- Божичић, Д., *Дигиталне платформе и њихов утицај на односе поводом дигиталног рада*, Зборник Правног факултета у Новом Саду, бр. 1/2020.
- Божичић, Д., *Радноправни статус платформских радника из угла судске праксе*, Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права, бр. 2/2022.
- Бранковић, С., *Веиштачка интелигенција и друштво*, Српска политичка мисао, вол.56, бр. 2/2017.
- Бутковић, Х., *Водич за раднике у дигиталној економији Хрватске*, Загреб, 2019.
- Грубешкић, И., *Рedefинисање појма радника у условима рада на онлине платформама*, Зборник радова: Слобода пружања услуга и правна сигурност, Крагујевац, 2019.
- European Commission, *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, final report, Luxembourg, 2020;
- Јашаревић, С., *Утицај дигитализације на радне односе*, Зборник Правног факултета у Новом Саду, вол. 50 бр. 4/2016.
- Ковачевић, Љ., *Предвидљивост услова рада као претпоставка делотворног остваривања радних права: осврт на Директиву (ЕУ) 2019/1152*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 4/2020,
- Ковачевић, Љ., *Заснивање радног односа*, Београд, 2021.
- Prassl, J, Risak, M., *Uber, Taskrabbit, And Co.: Platforms As Employers? Rethinking The Legal Analysis Of Crowdswork*, Comparative Labor Law & Policy Journal, No. 3/2016;
- Рељановић, М., Мисаиловић, Ј., *Радноправни положај дигиталних радника – искуства европских земаља* Страни правни живот, год. LXV, бр. 3/2021.
- Урдаревић, Б., Радуловић, З., *Глобализација и концепт социјалних права*, Српска политичка мисао, вол. 35, бр. 1/2012.
- Урдаревић, Б., Антић, А., *Рад преко платформи и нови облици рада у дигиталној економији*, Српска политичка мисао, бр. 2/2021.
- Урдаревић, Б., *Пружање услуга путем масовног рада (Crowdwork)* Зборник радова: Услуге и владавина права: Крагујевац, 2021.
- Урдаревић Б., *Пружање услуга путем информационо-комуникационих технологија*, Зборник радова: XXI век – век услуга и Услужног права, књ. 12, Крагујевац, 2021.