

**Др Дарко Божичић,\***

Асистент са докторатом Правног факултета  
Универзитета у Новом Саду

## **РАДНОПРАВНИ СТАТУС ПЛАТФОРМСКИХ РАДНИКА ИЗ УГЛА СУДСКЕ ПРАКСЕ**

**Апстракт:** Рад посредством дигиталних платформи представља једну од нових, нестандартних форми рада узрокованих употребом савремених технологија. Како изостају конкретни извори права којима се уређује радноправни положај лица која раде преко дигиталних платформи, кључну улогу у остваривању и заштити њихових права по основу рада суштински имају судови. У таквом амбијенту одсуства одговарајућих правних норми, задатак суда у овом конкретном случају није нимало једноставан. У свом истраживању аутор анализира неке од најзначајнијих судских одлука, како на националном, тако и на европском нивоу, које приказују сву сложеност решавања овог спорног питања. Као кључно, поставља се питања (не)постојања односа субординације између дигиталне платформе и радника, као и критеријума на основу којих се такав однос утврђује.

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

---

\* e-mail: d.bozicic@pf.uns.ac.rs

Рад примљен: 16.07.2022.

Рад прихваћен: 14.08.2022.

## 1. Уводне напомене

Развој информационих технологија унео је бројне промене у свет рада. Једна од најкрупнијих огледа се у томе што је употреба савремених информатичко-технолошких решења генерисала нове форме вршења рада. Све ове нове форме рада у литератури се називају још и флексибилним, односно нестандартним из разлога зато што одударају од традиционалног поимања вршења рада – у форми радног односа на неодређено време, са пуним радним временом, у пословним просторијама послодавца.<sup>1</sup>

Оно што је још карактеристично за све нове форме рада јесте да углавном нису правно регулисане, како на националном тако и на међународном нивоу. Поред тога, нове форме рада имају хибридне карактеристике у смислу да представљају мешавину различитих правних послова, а одликује их и то што се радник не укључује у организациону структуру послодавца. Све ово за последицу има чињеницу да лица која право на рад остварују путем ових облика рада своју радноправну заштиту могу да остваре једино судским путем. Са тим у вези отвара се питање на основу којих критеријума ће суд одлучивати да ли лице ангажовано у овим формама рада остварује одређена права по основу свог рада, која су то права и у ком обиму? Овим истраживањем аутор настоји да одговори на ова питања кроз призму постојеће судске праксе националних судова, Европског суда за људска права и Европског суда правде.

Како је у пракси присутан немали број нових форми рада,<sup>2</sup> у свом истраживању аутор се усредсредео на анализу радноправног статуса платформских радника.

## 2. Ко су платформски радници?

Најједноставније речено, платформски радници су лица која право на рад остварују радећи преко дигиталних платформи. Ове платформе представљају интернет сервис, односно апликацију, којој, с једне стране приступају субјекти који имају потребу за извршењем одређеног рада (у даљем тексту: клијенти), а са друге стране субјекти који могу да

---

1 О карактеристикама нестандартних форми рада шире код: С. Јашаревић, *Нове форме рада у Европској унији*, Хармонизација српског и мађарског права са правом Европске уније, тематски зборник 3. књига, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 2015, стр. 281-284.

2 Шире о новим, нестандартним формама рада код: R. Blanpain, F. Hendrickx [eds.], *New Forms of Employment in Europe*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2016.

изврше потребан рад, тј. они који имају потребу за проналаском посла (у даљем тексту: платформски радници).<sup>3</sup> Тако се код овог облика вршења рада успоставља један специфичан однос у којем учествују три субјекта – клијент, дигитална платформа и платформски радник. Традиционално поимање односа између људи поводом (подређеног) рада засновано је на бипартитном моделу, који подразумева две стране – лице које за одговарајућу новчану накнаду врши рад са једне стране, и са друге стране лице које има потребу за тим радом и које плаћа тај рад (послодавац), издаје налоге где, (до) када и на који начин извршити потребан рад. Када бисмо то пренели на терен платформског рада, у улози лица које врши рад нашао би се платформски радник, а у улози лица које има потребу за радом нашао би се клијент. Међутим, између њих, у платформском раду, не постоји директан, непосредан однос, већ се између њих појављује дигитална платформа.<sup>4</sup> Заправо клијент и платформски радник су корисници платформе, посредством које платформски радник извршава рад, а клијент врши плаћање за извршени рад. Плаћање за рада клијент извршава платформи, која затим новчани износ прослеђује платформском раднику, али један део тог износа задржава за себе на име провизије за упаривање 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.<sup>5</sup>

Као субјект који стоји између потребе за вршењем рада и потребе за проналаском посла, платформе не делују као пуки посредници у задовољавању ових потреба између учесника на тржишту рада, већ имају далеко активнију позицију и суштински са клијентом деле одређене улоге које у традиционалном поимању радног односа има послодавац.<sup>6</sup> Тако, дигитална платформа (може да) врши селекцију платформских радника и упаривање са клијентима, надзор над резултатима и оцењивање рада платформског радника, а исто тако одређује и висину новчане накнаде коју за свој рад остварују платформски радници. Које све улоге ће имати

3 Д. Божичић, Дигиталне платформе и њихов утицај на односе поводом дигиталног рада, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 1/2020, стр. 455.

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

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

6 Слично и Б. Урдаревић, А. Антић, *Рад преко платформи и нови облици рада у дигиталној економији*, Српска политичка мисао, бр. 2/2021, стр. 156.

дигитална платформа и на који начин ће их спроводити зависи од тога о којој врсти дигиталне платформе је реч у конкретном случају.<sup>7</sup>

### 3. Значај судске праксе за радноправни статус платформских радника

Услед изостанка конкретних извора права којима се уређује радноправни положај платформских радника, кључну улогу у остваривању њихових права по основу рада заправо имају судови.

Задатак суда у овом конкретном случају није нимало једноставан. Наиме, суд одлучује о повреди права на основу Устава, потврђених међународних уговора, закона, и других аката донетих на основу закона. Ипак, видели смо да како на националном, тако и на међународном нивоу, готово да не постоје акти којима се непосредно уређује правни статус платформских радника. То значи да суд мора пронаћи друге, већ постојеће и одговарајуће прописе на основу којих ће одлучивати о питањима радноправног статуса ових лица.

Међутим, и код примене постојећих норми на односе поводом рада преко дигиталних платформи, судови су суочени са својеврсним проблемом. Узрок тог проблема лежи у чињеници да је реч о нормама које су прилагођене друкчијем карактеру односа поводом рада. Како је то објашњено у образложењу пресуде у предмету *McGillis* против *Uber-a*, судије се налазе пред изазовом да на савремене трипартитне односе примене норме које су намењене двостраним радним односима, или како је то сликовито рекао поступајући судија – у дилеми су да ли да постојеће односе ставе у оквир квадрата или оквир круга, када ни један од њих не одговара тим односима.<sup>8</sup>

### 4. Радноправни статус платформских радника у светлу праксе судова Сједињених Америчких Држава

Први судски поступци у којима су платформски радници захтевали утврђивање постојања радног односа, те сходно томе и права која им следеју по основу радног односа, започели су у Сједињеним Америчким Државама (у даљем тексту: САД). Ово и не треба да чуди с обзиром да

---

7 О различитим врстама дигиталних платформи посредством којих се врши рад: ILO, *The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, World Employment and Social Outlook, Geneva, 2021, стр. 74-77.

8 *Darrin E. McGillis v Department of Economic Opportunity*; and *Rasier LLC, d/b/a UBER Florida DC Appeal*, 3d No. 3D15-2758, од дана 01.02.2017. године, стр. 7 пресуде.

су највеће платформе започеле своју делатност управо у САД, где имају и своја седишта.

Све је почело 16. септембра 2016. године када је Барбра Бервик (*Barbra Berwick*) поднела тужбени захтев против платформе *Uber* у којем је захтевала остваривање права која јој припадају на основу радног законодавства, за период у којем је вршила услугу транспорта посредством ове апликације.<sup>9</sup> *Uber* је опонирао овом захтеву, истакавши да је тужила самосталан и независан пружалац услуга транспорта, и као таква је посредством платформе долазила до клијената. Одлука надлежног суда у држави Калифорнија свела се заправо на питање да ли је тужила запослена или је независни пружалац услуга. У решавању овог спорног питања суд се ослонио на критеријуме за утврђивање статуса запосленог из пресуде Врховног суда Калифорније из 1989. године, тзв. Борело тест.<sup>10</sup> Овај тест састоји се из неколико критеријума на основу којих се процењује да ли је послодавац имао одговарајући степен контроле у односу на рад ангажованог лица, на основу којег се одређује да ли је у конкретном случају реч о радном односу или не. Борело тест састоји се из следећих критеријума: 1) да ли ангажовано лице извршава послове који су из основне делатности послодавца или не; 2) да ли ангажовано лице за извршавање рада користи сопствена средства за рад или та средства обезбеђује послодавац; 3) да ли је за извршавање послова неопходно да ангажовано лице поседује посебне вештине и знања; 4) да ли послодавац издаје детаљне налоге како је неопходно извршити посао; 5) да ли ангажовано лице само сноси ризик за своје пословање; 6) да ли је посао који се извршава краткотрајан или је трајног карактера; 7) да ли се плаћање врши за извршени рад или по сату; 8) да ли су приликом ступања у пословни однос стране могле бити у уверењу да ступају у радни однос.<sup>11</sup>

Суд је у конкретном случају закључио да иако се тужилац представља као софтверска компанија која путем своје технологије

9 *Uber Technologies, Inc. v. Barbra Berwick*, Case No: 11-46739 ЕК (2015).

10 *S. G. Borello & Sons, Inc. v. Department of Industrial Relations* (1989), [48 Cal. 3d 341] од дана 23.03.1989. године.

11 Поред Борело теста, суд се додатно позвао и на пресуду Апелационог суда Калифорније у предмету *Yellow Cab Cooperative, Inc. v. Workers' Comp. Appeals Bd.* (1991) [226 Cal. App. 3d 1288] у којој је суд одлучивао да ли су таксисти у радном односу са компанијом чију диспечерску службу користе. Разлог због којег је суд узео у обзир и ову пресуду лежи у сличности природе делатности између возача таксија и лица која возе посредством платформе *Uber*. О ставу америчке судске праксе о радном односу возача такси возила више код: А. McPeak, *Sharing Tort Liability in the New Sharing Economy*, Connecticut Law Review, No. 1/2016, стр. 206-209.

пружа услугу спајања лица које пружа услугу транспорта и лица које има потребу за таквом услугом, стварност је ипак друкчија. Даље се наводи да је тужени у потпуности укључен у сваки сегмент пружања услуге транспорта, те да то заправо и јесте његова основна делатност. Иако је тужени нарочито истицао како средства за вршење рада нису његова, већ власништво извршиоца услуге, Суд је заузео став да је од питања власништва над возилом, много значајније то што је тужени поставио све стандарде које возило мора да испуњава, да би била могућа његова употреба у те сврхе.<sup>12</sup> Поред тога, суд је истакао како су возило и рад све што поседује тужиља, али да би уопште могла да извршава услуге, неопходно је да поседује апликацију која је у власништву платформе и представља интелектуалну својину платформе. Управо је поседовање апликације суд препознао као есенцијално средство за рад. Поред тога, иако је апликација интелектуална својина платформе, тужилац није плаћао за њено коришћење, што би било карактеристично за пословни однос два независна субјекта. И оно што је кључно, управо посредством апликације, тужени је вршио контролу сваког аспекта деловања тужиоца у вези са пружањем услуге транспорта. На основу свега изнетог, суд је одлучио да су испуњени сви критеријуми Борело теста, те да се тужиља има сматрати запосленом и да јој, последично, припадају сва права из радног односа.<sup>13</sup>

Сложеност проблематике у вези са уређивањем радноправног положаја платформских радника приказује нам одлука суда на другој обали САД, у држави Флорида, који је, у готово истој ситуацији одлучио да између возача *Uber*-а као тужиоца и платформе *Uber*, као туженог, нема радног односа.<sup>14</sup> Апелациони суд државе Флорида је у конкретном случају спровео тест од десет фактора на основу којих се,<sup>15</sup> сходно закону

12 Да возило није старије од 10 година, да у ентеријеру има бројна обележја платформе и сл.

13 Додатно о анализи пресуде види код: B. D. Shapiro, *Uber Technologies, Inc. v. Barbra Berwick*, Case No: 11-46739 EK (2015), Western State Law Review, No. 3/2016, стр. 321-324.

14 *Darrin E. McGillis v Department of Economic Opportunity*; and *Rasier LLC, d/b/a UBER Florida DC Appeal*, 3d No. 3D15-2758, од дана 01.02.2017. године.

15 Фактори предвиђени законом на основу којих је суд у конкретном случају донео одлуку су: 1) степен контроле на који компанија има право сходно уговору између компаније и ангажованог лица; 2) да ли је занимање ангажованог лица друкчије од делатности компаније; 3) степен надзора над вршењем посла на који компанија има право; 4) вештине и знања потребни за извршење конкретног посла; 5) ко је дужан да обезбеди средства и простор за рад; 6) временско трајање ангажовања за вршење посла; 7) да ли се исплата врши по сату или за завршени посао; 8) да ли ангажовано лице обавља послове из основне делатности компаније; 9) да ли стране ступају у однос за

државе Флорида,<sup>16</sup> одређује да ли је лице у радном односу или је реч о правном односу два независна привредна субјекта. Као кључни од свих десет фактора, узимајући у обзир претходне судске одлуке,<sup>17</sup> суд је препознао онај који се односи на степен контроле који врши компанија. При томе се под појмом контроле подразумева степен овлашћења у погледу одређивања шта треба да се уради, на који начин и када је потребно извршити одређени посао.<sup>18</sup> Суд је заузео став да лица која раде посредством компаније *Uber* заправо сама бирају када желе да возе, колико и на којим локацијама желе да врше услуге транспорта. Поред тога поседују возило као кључно средство за рад у овој делатности, а платформа им није наметнула клаузулу ексклузивитета, те тако могу истовремено да раде посредством других сличних платформи. На основу ових околности суд је донео одлуку да у конкретном случају нема потребног степена контроле од стране платформе у односу на возаче да би се конституисао радни односа између њих, те је Суд закључио да су возачи *Uber*-а самостални и независни привредни субјекти.

Потом је у Флориди, управо на основу ове судске одлуке, 9. маја 2017. године усвојен, а првог дана јула месеца исте године и ступио на снагу закон којим се уређује положај радника који раде посредством платформи које пружају услуге превоза (*transportation network companies*). Овим прописом предвиђено је да се радници који раде посредством ових платформи сматрају самосталним и независним пружаоцима услуга све док платформа: 1) не одређује временски оквир када радници морају бити присутни на платформи и доступни за пружање услуга; 2) дозвољава радницима да истовремено пружају исте услуге и посредством других сличних платформи; 3) не спречава радника да истовремено обавља и друге професионалне делатности; 4) са радником има двострани споразум по којем је платформски радник класификован као самостални и независни пружалац услуга.<sup>19</sup>

Из свега наведеног јасно је да у америчкој судској пракси не постоји јединствени став у погледу тога да ли су платформски радници запослени или независни извршиоци услуга. Доношење одлуке у сваком појединачном случају, засновано је на примени групе различитих

---

који је карактеристична субординација; 10) да ли компанија сама извршава послове за које је лице ангажовано.

16 Restatement (Second) of Agency, para. 220. Id. at 174-75.

17 *Verchick v. Hecht Invs., Ltd.*, 924 So. 2d 944, 946 (Fla. 3d DCA 2006).

18 *Herman v. Roche*, 533 So. 2d 824, 825 (Fla. 1st DCA 1988).

19 CS/HB 221 (2017) An act relating to transportation network companies. Пропис доступан на интернет адреси <https://www.flsenate.gov/Session/Bill/2017/340>.

фактора у виду теста, који треба да покаже да ли је у конкретном случају платформски радник запослени или не.<sup>20</sup> Поред тога што приликом примене сличних или истих тестова судови долазе до различитог закључка, додатни проблем како за судове, али још више за саме платформе и платформске раднике представља чињеница присуства великог броја таквих тестова.<sup>21</sup> Као посебно занимљиву чињеницу издвајамо да су највише инстанце које су одлучивале о радноправном статусу платформских радника заправо врховни судови федералних држава. Ово питање још није дошло пред Врховни суд САД. И то није случајност. *Uber* и *Lyft* су, као највеће и најпрепознатљивије дигиталне платформе, све овакве спорове који су претендовали да се изнесу пред највишу судску инстанцу у САД решавали непосредном погодбом.<sup>22</sup> Из тога се да закључити како у вези са питањем радноправног статуса платформских радника не желе ништа да препусте случају, те да решавање овог питања желе да задрже на постојећем нивоу неуједначености и коначне недоречености.

## 5. Радноправни статус платформских радника у светлу праксе националних судова у Европи

Ни правосудне органе у Европи није мимоишло одлучивање о радноправном статусу платформских радника. Поступци су покретани пред националним судовима држава чланица ЕУ, док се питање статуса платформских радника, као најважније од свих, још није нашло пред Европским судом правде. Ипак, Европски суд правде је у два наврата одлучивао о питањима која се тичу статуса дигиталних платформи, а те две одлуке су у значајној мери олакшале посао националним судовима држава чланица приликом одлучивања о статусу платформских радника.

Свакако највећи значај у правном поимању дигиталних платформи на нивоу ЕУ имала је одлука Европског суда правде у предмету који је покренула асоцијација таксиста Барселоне (*Asociación Profesional Élite*

---

20 G. E. Brown, *An Uberdilemma: Employees and Independent Contractors in the Sharing Economy*, Maryland Law Review Endnotes, 2016, стр. 23-25.

21 Поред великог броја тестова за утврђивање радноправног статуса, присутан је и велики број тестова за утврђивање дискриминације, пореског третмана остварених примања, испуњености услова за остваривање права из социјалног осигурања. Више о свим овим тестовима код: M. Carboni, *A New Class of Worker for the Sharing Economy*, Richmond Journal of Law and Technology, No. 4/2016, стр. 13-14.

22 C. Codagnone, F. Abadie, F. Biagi, *The Future of Work in the 'Sharing Economy' Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation?*, Joint Research Centre, 2016, стр. 49.



*Taxi*) против компаније *Uber* регистроване у Шпанији (*Uber Systems Spain SL*), а која је ћерка фирма америчке компаније истог назива (*Uber Technologies Inc.*).<sup>23</sup> 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, те да поред тога што не поштује прописе, истовремено због начина свог рада представља и нелојалну конкуренцију такси компанијама. Дакле, тужилац је сматрао да компанија *Uber*, као и лица која пружају услуге транспорта посредством платформе *Uber*, а која је у власништву истоимене компаније, да би вршили услугу транспорта морају да испуњавају све услове и да поседују лиценцу баш као и лица која пружају услуге такси превоза у Барселони. Компанија *Uber* је истицала како није дужна да испуни дате услове, јер није реч о компанији која се бави пружањем услуга транспорта, већ је у питању компанија која нуди софтверске услуге повезивања непрофесионалних возача и лица која имају потребу за услугом превоза посредством мобилне апликације. Европски суд правде је поводом овог спорног питања закључио да иако услуга упаривања непрофесионалних возача и лица која имају потребу за транспортом јесте одвојена од услуге транспорта као такве,<sup>24</sup> у контексту начина на који послује компанија *Uber*, има се сматрати да је реч о компанији која пружа транспортне, а не софтверске услуге, те да с тога мора да испуни све законом предвиђене услове за пласирање услуга превоза у Шпанији.<sup>25</sup> У образложењу оваквог закључка Суд је рекао да без апликације компаније *Uber*, нити би непрофесионални возачи могли да врше услуге превоза, нити би лица могла да дођу у ситуацију да их превозе непрофесионални возачи. Поред тога, *Uber* има одлучујући утицај на начин како ће се услуге превоза које се остварују посредством те платформе и спроводити. Додатно, у рукама компаније *Uber* јесте 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*.<sup>26</sup>

---

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

24 Параграф 34 пресуде.

25 Параграф 40 пресуде.

26 Параграф 39 пресуде.

Овај став Европског суда правде потврђен је пресудом из 2018. године у сличној правној ствари.<sup>27</sup> Регионални суд у Лилу, Француска, нашао се пред питањем да ли се на компанију *Uber* основану у Француској примењује Директива 2006/123 о пружању услуга на јединственом тржишту ЕУ.<sup>28</sup> Чланом 2 став 2 тачка д) транспортне компаније искључене су из примене ове директиве. То питање је било значајно јер су субјекти на које се примењује директива имали посебне дужности сходно новим прописима у Француској. Дакле, као кључно, поново се јавило питање да ли се компанија *Uber* основана у Француској (*Uber France SAS*), ћерка фирма америчке компаније *Uber Technologies Inc.* бави транспортном или софтверском делатношћу. Пошто је Европски суд одлучио исто као у претходној пресуди, имајући у виду да је *Uber* транспортна, а не софтверска компанија, није ни имао обавезе према новим прописима у Француској.<sup>29</sup>

Када је реч о одлукама националних судова у ЕУ, највећу пажњу изазвала је одлука највише судске инстанце у Шпанији од 25. септембра 2020. године,<sup>30</sup> а поводом тужбе дигиталног радника који је радио посредством платформе *Glovo*. У тужбеном захтеву, тужилац је захтевао да се утврди постојање радног односа између њега и компаније *Glovo*. Првостепени суд није усвојио тужбени захтев, а по изјављеној жалби, суд надлежан у другом степену потврдио је првостепену одлуку. На крају је 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. 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. Полазећи од тога како функционише пословни модел дигиталних платформи, суд је постојање субординације извео из

---

27 Пресуда Европског суда правде C-320/16, *Uber France SAS v. Nabil Bensalem*, од дана 10.04.2018. године.

28 Директива 2006/123 о пружању услуга на унутрашњем тржишту, од дана 12.12.2006. године.

29 Параграф 22 пресуде.

30 Tribunal Supremo of 25.9.2020, rec. 4746/2019, пресуда доступна на интернет страни <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/f0956b14a72ff217df076c0e9ad89c79ceb6f15323e93ff2>

начина оцењивања платформских радника, тј. принципа на којима је заснована изградња рејтинга радника на појединачној платформи, за које је утврдио да представљају посебан облик надзора, који је заснован на нарочито израженој субординацији платформског радника. Поред тога, иако платформски радник сам поседује средства за рад, у виду превозног средстава (у конкретном случају тужилац је за извршавање доставе користио мотор) и мобилног телефона, суд је заузео став да је кључно 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.<sup>31</sup> 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.

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 не односу између два независна привредна субјекта. Те околности су следеће: 1) компанија *Glovo* доноси све битне пословне одлуке; 2) цена услуге доставе према клијентима, као и цена која се исплаћује платформском раднику за сваку појединачну услугу доставе одређена је искључиво од стране компаније *Glovo*; 3) платформски радници нису плаћени директно од клијента као корисника услуге, већ клијент плаћа услугу компанији, која затим део те цене исплаћује платформском раднику, а део задржава за себе на име провизије за обезбеђен посао; 4) платформски радник ни на који начин није укључен у однос са пословним субјектима чији се производи достављају.<sup>32</sup>

Вођен изнетом одлуком највише судске инстанце, у Шпанији је 11. маја претходне године усвојен посебан закон којим се предвиђа обавезно успостављање радног односа између платформи које се баве услугом доставе и радника који раде посредством ових платформи. Тако, Шпанија

---

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

32 О анализи наведене пресуде и значају који је произвела за положај платформских радника у Шпанији више код: А. Todolí-Signes, *Notes on the Spanish Supreme Court Ruling That Considers Riders to Be Employees* (чланак од дана 23.10.2020. године). Доступно на интернет адреси: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3717599](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3717599).

постаје прва држава у ЕУ са законском регулативом на пољу уређивања положаја платформских радника.<sup>33</sup>

Ипак, одлучивање о конкретном питању статуса платформских радника – да ли су они запослени или самостални извршиоци услуга – јавило се искључиво пред националним судовима. У опсежној анализи одлука националних судова држава чланица ЕУ у погледу статуса платформских радника коју је спровела Кристина Хисл (*Christina Hiebl*) са Гете Универзитета у Франкфурту,<sup>34</sup> уочене су одређене сличности у предметној судској пракси. Пре свега, све те поступке покретали су платформски радници захтевајући одређена права по основу рада, из разлога што су сматрали да њихов статус није самостални извршилац услуга. Готово сви ови поступци окончани су усвајањем захтева тужиоца, тј. платформских радника,<sup>35</sup> који су на основу ових судских одлука остварили одређена права по основу рада. Посматрајући све усвојене тужбене захтеве платформских радника, ауторка поменутог анализе наводи како обим права који су ти платформски радници остварили суштински зависи од тога да ли је у праву конкретне државе предвиђена законска категорија између запосленог и предузетника или не. У правним системима у којима је оваква категорија присутна, већином су

---

33 Две су кључне новине уведене овим законским решењем у циљу побољшања положаја платформских радника. Прва је та да установљава претпоставку да су радници који раде посредством платформи које пружају услуге доставе заправо и њени запослени. Друга новине тиче се увођења транспарентности у вези са функционисањем алгорита платформи. Наиме, законом се установљава обавеза за дигиталне платформе које пружају услуге доставе да синдикате информишу о свим релевантним индикаторима на основу којих функционише алгорита платформе, а који се тиче услова рада платформских радника.

34 Детаљну анализу свих судских одлука које се тичу радноправног статуса платформских радника види код: С. Hiebl, *Case law on the classification of platform workers: Cross-European comparative analysis and tentative conclusions*, Report prepared for the European Commission, Directorate DG Employment, Social Affairs and Inclusion, Unit B.2 – Working Conditions, within the framework of the European Centre of Expertise in the Field of Labour Law, Employment and Labour Market Policies (ECE), 2021.

35 Изузетак се десио у Шпанији, где је Привредни суд у Мадриду приликом одлучивања о постојању нелојалне конкуренције у транспортној делатности компаније *BlaBlaCar*, између осталог установио да лица која извршавају посао вожње посредством ове платформе не могу се сматрати запосленима. *BlaBlaCar* је платформа на којој лица оглашавају од које до које дестинације сопственим возилом путују у одређено време, како би пронашли друга лица која истовремено путују ка истој дестинацији, у циљу поделе трошкова превоза. Како је главни циљ подела трошкова, а не остваривање прихода, суд је стао на становиште да код оваквог начина функционисања платформе нема места постојању радног односа између ње и лица која посредством ње проналазе сапутнике. *Confibus v BlaBlaCar SJM* m 6/2017, пресуда од дана 02.02.2017. године.

платформски радници од стране националних судова класификовани управо на тај начин.<sup>36</sup> Са друге стране, тамо где су платформски радници сматрани запосленима, одлуке су се заснивале на постојању односа субординације између платформе и платформског радника. При томе, различити судови користили су се различитим критеријумима за утврђивање постојања субординације.<sup>37</sup> Дакле, врло слична ситуација као у САД, где смо имали велики број наизглед сличних, а суштински различитих тестова, а овде велики број критеријума зарад исте ствари.

## **6. Одлуке Европског суда за људска права као основ за уједначавање судске праксе о радноправном статусу платформских радника**

У правцу потенцијалног уједначавања праксе по изложеном питању, скрећемо пажњу на две одлуке Европског суда за људска права (у даљем тексту: ЕСЉП) које, иако се директно не тичу статуса дигиталног радника, садрже критеријуме који би могли користити националним судовима и водити ка уједначеној пракси.

На првом месту истичемо пресуду у предмету *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden* из 2014. године,<sup>38</sup> на коју скреће пажњу и Директива о транспарентним и предвидљивим условима рада као на једну од пресуда на основу које се одређује појам запосленог у духу директиве. Пред ЕСЉП појавило се питање да ли се колективни уговор који је закључио синдикат музичара у Холандији (*FNV Kunsten Informatie en Media*) примењује и на музичаре који су регистровани као предузетници. Ово из разлога што колективни уговор представља споразум који закључују социјални партнери, али се као претходно поставило питање да ли је синдикат запослених заиста и представник интереса музичара предузетника, или њихове интересе треба да заступа удружење послодаваца, ако је реч о предузетницима. Међутим, сама чињеница да су регистровани као предузетници не значи да ови субјекти то у стварности и јесу. Суд је скренуо пажњу да је пре свега потребно проверити да ли су музичари само номинално независни и самостални пружаоци услуга, који су у стварности у положају сличном запосленима.

---

36 Посебно карактеристично за Велику Британију. Види пресуду у предметима: *Aslam And Ors v Uber BV And Ors*, 19/12/2018, JUDGMENT - Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents), Supreme Court, UK, 19 February 2021.

37 С. Hiebl, *op. cit.*, стр. 47.

38 Пресуда Европског суда правде у предмету C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden*, од дана 4.12.2014. године.

Ако је то у питању, они онда представљају привидне предузетнике – тј. привидно samozапослена лица (*bogus self-employed*).<sup>39</sup> У том случају, онда би се и на њих имале применити одредбе колективног уговора. Суд се позвао на неке своје раније пресуде у којима је констатовано да статус предузетника није стално, непромењиво стање. Као битне одлике предузетништва, Суд одређује самосталност у деловању на тржишту, у смислу да субјект сам сноси финансијски и пословни ризик својих пословних одлука.<sup>40</sup> Са друге стране, као кључно за добијање статуса запосленог, Суд наводи да је то када за одређен временски период лице извршава послове у корист и по налогу другог лица, а за то остварује одређену новчану накнаду.<sup>41</sup> Заокружујући свој став у конкретном предмету Суд даје критеријуме на основу којих надлежни национални суд треба да утврди да ли је у конкретном случају реч о запосленим или samozапосленим лицима.<sup>42</sup> У питању су три критеријума: 1) ако је послодавац тај који одређује радно време, место и садржину рада;<sup>43</sup> 2) ако ангажовано лице не партиципира у подношењу ризика пословних одлука послодавца;<sup>44</sup> и 3) ако је за време трајања тог односа интегрисано у процес рада код послодавца до те мере да заједно чине један, исти, привредни субјект.<sup>45</sup> Ова три критеријума треба да спроведе суд и оцени да ли је у конкретном случају у питању прикривено или право samozапосљавање.<sup>46</sup>

Поред наведене, посебну пажњу скрећемо и на пресуду ЕСЉП у предмету *B v Yodel Delivery Network Ltd* из 2020. године.<sup>47</sup> Разлог је у томе што је ово прва пресуда којом се ЕСЉП бавио питањем статуса лица

---

39 Параграф 31 пресуде.

40 Параграф 33 пресуде где се позива на пресуду у предмету *Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio*, EU:C:2006:784, параграфи 43. и 44.

41 Параграф 33 пресуде.

42 Параграф 36 пресуде.

43 У том смислу види параграф 72 пресуде Европског суда правде у предмету *C-256/01, Debra Allonby v Accrington & Rossendale College*, од дана 13.01.2004. године.

44 У том смислу види параграф 36 пресуде Европског суда правде у предмету *C-3/87, The Queen v Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Agegate Ltd.*, од дана 14.12.1989. године.

45 У том смислу види параграф 26 пресуде Европског суда правде у предмету *C-22/98, Criminal proceedings against Jean Claude Becu, Annie Verweire, Smeg NV and Adia Interim NV*, од дана 16.09.1999. године.

46 Параграф 42 пресуде.

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

ангажованих посредством дигиталне платформе. Тужилац је покренуо поступак пред радним судом у Енглеској (Вотфорд), захтевајући права која, сходно радноправним законодавством у Великој Британији припадају категорији радника (*Worker*), иако је тужилац конкретно делатност обављао као предузетник који остварује пословну сарадњу са платформом *Yodel*. Посредством ове платформе радници извршавају послове курира 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,<sup>48</sup> или је тужилац samozапослени. Када је у питању статус тужиоца, он јесте регистрован као samozапослено лице и на основу уговора о пословној сарадњи извршава курирске послове посредством платформе, користећи при томе своје возило и свој мобилни телефон којим приступа платформи тј. апликацији. Поред тога, за разумевање свих специфичности конкретног случаја, а самим тим и коначне одлуке суда, морамо указати на услове под којима курири обављају послове посредством тужене платформе. Наиме, свако од курира предузетника има опцију да за послове које је преузео преко платформе *Yodel* ангажује треће лице по избору (било као замену, било као подизвођача), при чему платформа може да стави вето на избор лица који учини курир, ако сматра да изабрано лице не поседује способности и квалификације као и сам курир, које су потребне за успешно обављање посла. Уз то, приликом избора лица за замену или подизвођача, курир остаје одговоран за све радње и пропусте које учини изабрано лице. Такође, у споразуму између платформе и курира, стриктно је наведено да је курир слободан да паралелно са радом на туженој платформи, обавља исте или друге послове посредством било које друге платформе. Затим, курири сами одређују које послове ће да прихватају, а могу и унапред да поставе и највећи број пакета које желе да доставе у одређеном временском периоду.

Што се тиче радног времена, платформа одређује да доставе морају да буду извршене у периоду од 7.30 часова до 21 час, од понедељка до суботе, а курири сами одлучују у које време у оквиру датог распона ће извршити конкретну доставу, осим за оне доставе за које клијенти одреде стриктно време када желе да им пакет буде испоручен. Оно што платформа самостално одлучује и на шта курири не могу да утичу, јесте цена рада, која се одређује по извршеној достави. Платформа одређује цену по појединачној достави, која зависи од адресе на коју се достава врши.

---

48 OJ L 299 од дана 01.11.2003. године.

Разматрајући све чињеничне околности, Суд је пошао од тога да је неопходно у потпуности испитати ширину овлашћења курира који раде посредством тужене платформе и то у контексту да ли је самосталност коју поседују курири само "на папиру", или је заиста присутна приликом вршења рада.<sup>49</sup> У таквим околностима, суд је сматрао да се о постојању статуса радника може говорити уколико су остварена два услова: 1) ако је самосталност курира у обављању послова само фиктивна, или 2) ако је присутна субординација у односу између платформе и дигиталног радника.<sup>50</sup>

Суд је издвојио четири околности кроз које је настојао да утврди испуњеност једног или другог услова.<sup>51</sup> Када је реч о потоњем услову, Суд је установио четири критеријума на основу којих национални суд у конкретном случају треба да утврди да ли је присутна субординација. На првом месту јесте постојање слободе да ангажује подизвођача или замену за обављање својих послова посредством платформе. Имајући у виду да је са тим вези могућност утицаја платформе врло лимитирана и да је унапред позната и успостављена на основу објективног критеријума, у конкретном случају не може се рећи да је овај услов испуњен.<sup>52</sup> Други критеријум заснован је на постојању слободе избора прихватања посла. Како је у конкретном случају радник сам бирао послове, уз могућност да унапред одреди максимални број достава које жели да изврши у одређеном временском периоду, суд је стао на становиште да ни овај критеријум није задовољен.<sup>53</sup> Трећи критеријум заснован је на постојању слободе радника да истовремено буде ангажован посредством више различитих платформи. Како је ова могућност присутна посредством тужене платформе, чак је изричито наведено да може да ради и за конкурентске компаније, ни овај критеријум није испуњен.<sup>54</sup> И на крају, слобода одређивања радног времена. Једино ограничење које постоји у овом случају јесте у складу са природом делатности која се обавља

---

49 Параграф 36 пресуде.

50 При чему је занимљиво уочити да је суд ове две околности поставио ако алтернативе. Види: С. Nießl, *op. cit.*, стр. 53.

51 О условима и самој пресуди више код: Е. Gramano, *On the notion of 'worker' under EU law: new insights*, European Labour Law Journal, No. 1/2021, стр. 26-47.

52 Параграфи 38 и 39 пресуде.

53 Параграф 40 пресуде. Са овим у вези изражавамо забринутост што се суд није упустио у дубљу анализу стварног постојања слободе избора рада. На многим претходним примерима видели смо да је алгоритам платформе постављен тако да је на скривени начин присутна врло изражена субординација.

54 Параграф 41 пресуде.



посредством платформе, те се не може посматрати као одсуство слободе курира да сам бира радно време.<sup>55</sup>

## 7. Закључне напомене

Из претходних редова видели смо да ни судска пракса нема јединствен одговор када је у питању одређивање радноправног положаја платформских радника. Ипак, изложена пракса указује нам на кључно питање на чијем одговору судови заснивају став да ли у конкретном случају платформски радник има статус запосленог или samozапосленог лица. Оно се тиче степена контролних овлашћења које платформа има у односу на радника. Односно, питање је да ли је међусобни однос ових субјеката прожет субординацијом или не. Уколико је одговор потврдан, платформски радник се има сматрати запосленим лицем.

## Литература

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

Д. Божичић, Дигиталне платформе и њихов утицај на односе поводом дигиталног рада, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 1/2020

С. Јашаревић, *Нове форме рада у Европској унији*, Хармонизација српског и мађарског права са правом Европске уније, тематски зборник 3. књига, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 2015

А. McPeak, *Sharing Tort Liability in the New Sharing Economy*, Connecticut Law Review, No. 1/2016, стр. 206-209.

А. Todolí-Signes, *Notes on the Spanish Supreme Court Ruling That Considers Riders to Be Employees* (чланак од дана 23.10.2020. године). Доступно на интернет адреси: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3717599](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3717599).

В. D. Shapiro, *Uber Technologies, Inc. v. Barbra Berwick*, Case No: 11-46739 ЕК (2015), Western State Law Review, No. 3/2016

С. Codagnone, F. Abadie, F. Biagi, *The Future of Work in the 'Sharing Economy' Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation?*, Joint Research Centre, 2016

С. Hiebl, *Case law on the classification of platform workers: Cross-European comparative analysis and tentative conclusions*, Report prepared for the European Commission, Directorate DG Employment, Social Affairs

---

<sup>55</sup> Параграф 42 пресуде.

and Inclusion, Unit B.2 – Working Conditions, within the framework of the European Centre of Expertise in the Field of Labour Law, Employment and Labour Market Policies (ECE), 2021

E. Gramano, *On the notion of 'worker' under EU law: new insights*, European Labour Law Journal, No. 1/2021, стр. 26-47

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

G. E. Brown, *An Uberdilemma: Employees and Independent Contractors in the Sharing Economy*, Maryland Law Review Endnotes, 2016

ILO, *The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, World Employment and Social Outlook, Geneva, 2021

J. Prassl, M. Risak, *Uber, Taskrabbit, And Co.: Platforms As Employers? Rethinking The Legal Analysis Of Crowdwork*, Comparative Labor Law & Policy Journal, No. 3/2016.

M. Carboni, *A New Class of Worker for the Sharing Economy*, Richmond Journal of Law and Technology, No. 4/2016

R. Blanpain, F. Hendrickx [eds.], *New Forms of Employment in Europe*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2016

Коришћене судске одлуке:

Пресуда Европског суда правде у предмету C-256/01, *Debra Allonby v Accrington & Rossendale College*, од дана 13.01.2004. године

Пресуда Европског суда правде у предмету C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden*, од дана 4.12.2014. године

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

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

Пресуда Европског суда правде у предмету C-22/98, *Criminal proceedings against Jean Claude Becu, Annie Verweire, Smeg NV and Adia Interim NV*, од дана 16.09.1999. године

Пресуда Европског суда правде у предмету C-3/87, *The Queen v Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Agegate Ltd.*, од дана 14.12.1989. године

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

Пресуда Европског суда правде C-320/16, *Uber France SAS v. Nabil Bensalem*, од дана 10.04.2018. године

*Aslam And Ors v Uber BV And Ors*, 19/12/2018, JUDGMENT - Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents), Supreme Court, UK, 19 February 2021

*Cab Cooperative, Inc. v Workers' Comp. Appeals Bd.* (1991) [226 Cal. App. 3d 1288]

*Confibus v BlaBlaCar SJM* m 6/2017, пресуда од дана 02.02.2017. године

*Darrin E. McGillis v Department of Economic Opportunity; and Rasier LLC, d/b/a UBER Florida DC Appeal*, 3d No. 3D15-2758, од дана 01.02.2017. године

*Herman v. Roche*, 533 So. 2d 824, 825 (Fla. 1st DCA 1988)

*S. G. Borello & Sons, Inc. v. Department of Industrial Relations* (1989), [48 Cal. 3d 341] од дана 23.03.1989. године

Tribunal Supremo of 25.9.2020, rec. 4746/2019, пресуда доступна на интернет страни <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/f0956b14a72ff217df076c0e9ad89c79ceb6f15323e93ff2>

*Uber Technologies, Inc. v. Barbra Berwick*, Case No: 11-46739 EK (2015)

*Verchick v. Hecht Invs., Ltd.*, 924 So. 2d 944, 946 (Fla. 3d DCA 2006)

*Darko Božičić, PhD.*

*Assistant at Faculty of Law University of Novi Sad*

## ***STATUS OF PLATFORM WORKERS FROM THE POINT OF JUDICIAL PRACTICE***

### ***Summary***

*Working through digital platforms is one of the new, non-standard forms of work caused by the use of modern technologies. Since there are no concrete sources of law regulating the legal status of platform workers, the courts essentially play a key role in protecting their labour rights. In such an environment of the absence of appropriate legal norms, the court's task in this particular case is not simple. In this research, the author analyzes some of the most significant judicial decisions, both at the national and European level, which show all the complexity of solving this controversial issue. As a key issue, the question of the (non)existence of a subordination relationship between the digital platform and the platform worker is raised, as well as the criteria on the basis of which such a relationship is determined.*

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