

NOVI OBLICI RADA KAO SUVREMENI IZAZOV ZA RADNO PRAVO – SLUČAJ UBER¹

Iva Bjelinski Radić, mag. iur.*

UDK: 349.2:331

Ur.: 9. ožujka 2017.

Pr.: 25. travnja 2017.

Prethodno priopćenje

Sažetak

Pod utjecajem brzog razvoja digitalnih tehnologija u posljednje vrijeme je došlo do pojave novih oblika fleksibilnog zapošljavanja koje karakterizira snažna ili prevladavajuća podrška informacijske i komunikacijske tehnologije. Online platforma Uber za pružanje usluge gradskog prijevoza putnika jedan je od široy javnosti najpoznatijih predstavnika navedenih promjena u svijetu rada. Imajući u vidu da je pojava Ubera izazvala brojne kontroverze i postavila nove suvremene regulatorne izazove u sferi radnog prava, u radu se problematiziraju glavna radnopravna pitanja i izazovi koji proizlaze iz Uberovog poslovnog modela.

U prvom dijelu rada dan je kratki prikaz novih oblika rada nastalih pod utjecajem procesa digitalizacije tržišta rada, s osobitim naglaskom na modelu grupnog zapošljavanja (engl. crowdwork). U drugom dijelu rada autorica analizira poslovni model kojeg koristi platforma Uber. U trećem dijelu detaljno se razmatra problematika klasifikacije vozača Ubera kao radnika ili samozaposlenih osoba, pri čemu se osobito s aspekta hrvatskoga radnog prava nastoji dati odgovor na pitanje jesu li u ugovornom odnosu između Ubera i njegovih vozača – partnera de facto prisutni, i u kojoj mjeri, bitni elementi radnog odnosa. Naposljetku, autorica iznosi zaključna razmatranja te ukazuje na potrebu utvrđivanja jasnog i transparentnog (radno)pravnog okvira, prikladnog za razvoj novih oblika rada nastalih pod utjecajem digitalnih tehnologija.

Ključne riječi: *Uber, crowdwork, bitni elementi radnog odnosa, prikrivanje radnog odnosa, digitalizacija.*

* Iva Bjelinski Radić, mag. iur., asistentica Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu; ibjelins@pravo.hr

1 Rad je izrađen u okviru znanstvenog projekta Hrvatski pravni sustav Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu.

1. UVOD

Brzi razvoj digitalnih tehnologija u posljednje vrijeme doveo je do značajnih promjena u organizaciji rada. Došlo je, između ostalog, i do pojave novih oblika fleksibilnog zapošljavanja koje karakterizira snažna ili prevladavajuća podrška informacijske i komunikacijske tehnologije. *Online* platforma Uber za pružanje usluge gradskog prijevoza putnika jedan je od široj javnosti najpoznatijih predstavnika navedenih promjena u svijetu rada. Pojava Ubera i drugih sličnih *online* platformi izazvala je brojne kontroverze i postavila nove suvremene regulatorne izazove u različitim pravnim područjima, pa tako i u sferi radnog prava.

U ovom radu uvodno će se dati kratki prikaz novih oblika rada nastalih pod utjecajem procesa digitalizacije te potom analizirati poslovni model kojeg koristi Uber radi identifikacije glavnih radnopravnih pitanja i izazova koji proizlaze iz njega. Posebno će se istaknuti vrlo aktualna problematika klasifikacije vozača Ubera kao radnika ili samozaposlenih osoba. S tim u vezi će se s aspekta hrvatskoga prava detaljno razmotriti (radno)pravna priroda ugovornog odnosa između Ubera i njegovih vozača. Cilj je rada utvrditi jesu li u tom ugovornom odnosu *de facto* prisutni, i u kojoj mjeri, bitni elementi radnog odnosa, budući da je navedeno važno za pravno uređenje tog oblika rada.

2. NOVI OBLICI RADA NASTALI POD UTJECAJEM DIGITALIZACIJE I NOVIH TEHNOLOGIJA

Sve šira primjena digitalnih tehnologija u poslovnim procesima izravno dovodi do značajnih promjena na tržištu rada, a samim time i na polju radnog prava. Promjene uvjetovane razvojem novih digitalnih tehnologija zahvaćaju gotovo sve industrijske grane te bitno utječu na ponudu i dostupnost poslova te njihov sadržaj. Proces digitalizacije nameće se, stoga, kao jedna od glavnih pokretačkih snaga u promjeni organizacije rada. U literaturi se govori o pojmu „digitalizacije rada“ te se kao glavne manifestacije ovog fenomena spominju, između ostalog, novi fleksibilni oblici zapošljavanja nastali kao posljedica primjene digitalnih tehnologija.² Sukladno Eurofoundovoj studiji o novim oblicima zapošljavanja objavljenoj 2015. godine³ u posljednjih 15 godina u zemljama Europske unije (u daljnjem tekstu: EU) pojavili su se brojni novi modeli fleksibilnog zapošljavanja, među kojima neke karakterizira

2 Houwerzijl, M., *Digitalization and Mobility of EU-Workers/Services*, ELLN, Digitalisation and Labour Law (8th annual legal seminar, 2015.), keynote paper, str. 1, dostupno na: [https://pure.uvt.nl/portal/en/publications/digitalisation-and-mobility-of-euworkersservices--digitalisierung-und-mobilitat-von-euarbeitnehmer-dienstleistungen-digitalisation-et-mobilite-des-travailleurs-et-services-europeens\(6fd2583a-e78c-489c-a784-128e92bdf8f5\).html](https://pure.uvt.nl/portal/en/publications/digitalisation-and-mobility-of-euworkersservices--digitalisierung-und-mobilitat-von-euarbeitnehmer-dienstleistungen-digitalisation-et-mobilite-des-travailleurs-et-services-europeens(6fd2583a-e78c-489c-a784-128e92bdf8f5).html) (27.2.2017.).

3 Eurofound, *New forms of employment*, 2015., dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment> (16.2.2017.).

snažna ili prevladavajuća podrška informacijske i komunikacijske tehnologije (IKT).

Jedan od takvih oblika zapošljavanja je IKT mobilni rad (engl. *ICT-based mobile work*). Prema Eurofoundu, sve veća dostupnost mobilnih tehnologija i komunikacijskih medija, ponajprije tzv. pametnih telefona (engl. *smartphones*) i tableta te jednostavnost povezivanja s internetom koju oni omogućuju, dovodi do pojave sve većeg broja mobilnih radnika. Karakteristično za IKT mobilni rad je da se posao odvija barem djelomično, ali redovito, izvan ureda poslodavca, pri čemu se IKT koristi za *online* spajanje na računalni sustav poslodavca. Taj oblik rada obuhvaća razne načine obavljanja posla putem elektroničkih uređaja, koji omogućavaju radnicima rad s raznih lokacija izvan ureda njihovog poslodavca, primjerice od kuće, iz poslovnih prostorija klijenta ili „na cesti“.⁴ Specifičnosti IKT mobilnog rada su odsutnost fiksnog mjesta rada, obavljanje radnih zadataka putem interneta, podrška mobilnosti od strane upravljačke strukture te tzv. mobilna radna kultura.⁵

Nadalje, utjecaj procesa digitalizacije još se radikalnije očituje u pojavi tzv. „platformizacije“ rada. U literaturi⁶ se govori o novom obliku rada – grupnom zapošljavanju (engl. *crowdwork, crowdsourcing, crowd employment*). Spomenuto Eurofoundovo izvješće definira *crowdwork* kao „model zapošljavanja koji koristi *online* platformu kao posrednika koji omogućuje organizacijama ili pojedincima da pristupe neodređenoj i neograničenoj grupi drugih organizacija ili pojedinaca koja rješava određeni specifični problem ili pruža specifičnu uslugu ili proizvod, uz naknadu“.⁷ Radi se o novom obliku *outsourcinga* radnih zadataka, koji bi uobičajeno bili dodijeljeni individualno određenom radniku, a na ovaj način njihovo je izvršavanje upućeno prema velikoj grupi tzv. „virtualnih radnika“ odnosno „mnoštvu“ u formi otvorenog poziva.⁸ Digitalna tehnologija ključan je čimbenik koji omogućuje *crowdwork*, budući da se spajanje klijenta i radnika, kao i samo izvršavanje radnog zadatka odvija uglavnom *online*.⁹

Risak razlikuje unutarnji *crowdwork* (engl. *internal crowdwork*), kod kojeg se mnoštvo sastoji od postojeće radne snage zaposlene kod poslodavca te vanjski *crowdwork* (engl. *external crowdwork*) gdje se koristi *online* platforma (engl. *crowdsourcing platform*) za pristup neodređenom broju pojedinaca koji mogu

4 *Ibid.*, str. 72-81.

5 Houwerzijl, *op. cit.* u bilj. 1, str. 2.

6 Vidi npr. Felstiner, A., *Working the crowd: Employment and labor law in the crowdsourcing industry*, Berkeley, Berkeley Journal of Employment & Labor Law, vol. 32, 1/2011., str. 143-204; Risak, M., *Crowdworking: towards a „new“ form of employment*, ELLN, New forms of employment and EU law (7th annual legal seminar, 2014.), working paper te Prassl, J.; Risak, M., *Uber, Taskrabbit, and co.: Platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork*, Champaign, Comparative Labor Law & Policy Journal, vol. 37, 3/2016.

7 Eurofound, *op. cit.* u bilj. 2, str. 107.

8 Poblize o modelu *crowdworka* te prednostima i rizicima koji proizlaze iz ovog oblika zapošljavanja vidi u: Felstiner, *op. cit.* u bilj. 5.

9 Eurofound, *op. cit.* u bilj. 2, str. 109.

izvršiti zadatak.¹⁰ Spektar usluga i zadataka koji se mogu obavljati putem tzv. vanjskog *crowdworka* je veoma širok. S jedne strane postoji čitav niz „fizičkih“ usluga koje se putem *crowdworka* pružaju u stvarnom (*offline*) svijetu, pri čemu radnik (engl. *crowdworker*) dolazi u izravan kontakt s klijentom. Primjeri uključuju usluge prijevoza (pružaju se primjerice preko platforme Uber¹¹), usluge u domaćinstvu poput čišćenja ili popravaka (primjerice platforma Helpling¹²) ili računovodstvene usluge te usluge korisničke podrške (primjerice platforma UpWork¹³).¹⁴ Osim toga, *crowdwork* obuhvaća i digitalni rad koji se obavlja u virtualnom svijetu, najčešće putem sučelja koje nudi odgovarajuća platforma. Često se ovdje radi o vrlo jednostavnim, ponavljajućim aktivnostima, tzv. „mikrozadacima“, koji podrazumijevaju nisku naknadu te visoko standardizirane ili automatizirane procese (npr. označavanje i kreiranje opisa slika, kategorizacija podataka i proizvoda, prevođenje i korektura kratkih tekstova itd.). Iako se načini nuđenja ovakvih mikrozadataka na platformama mogu razlikovati, zajednička im je namjera stvaranja neke vrste konkurencije između *crowd*-radnika.¹⁵ Među vodećim platformama koje nude ovaj oblik radnih zadataka su, između ostalih, Amazon Mechanical Turk¹⁶ i Clickworker¹⁷.

Crowdwork karakteriziraju uglavnom loši uvjeti rada, niske naknade za obavljeni rad, nesigurnost u pogledu naknade za rad te često ovisnost o određenoj platformi zbog postojanja sustava tzv. digitalne reputacije.¹⁸ Pojava ovog oblika rada predstavlja i novi izazov za postojeće sustave socijalne sigurnosti, ponajprije zbog problema klasifikacije ovakvih radnika kao formalno samozaposlenih osoba, o čemu će više biti riječi u glavi 4.¹⁹

10 Risak, *op. cit.* u bilj. 5, str. 1.

11 Uber, dostupno na: <https://www.uber.com/hr/> (16.2.2017.).

12 Helpling, dostupno na: <http://www.helpling.com/> (16.2.2017.).

13 UpWork, dostupno na: <https://www.upwork.com/> (16.2.2017.).

14 Prassl; Risak, *op. cit.* u bilj. 5, str. 623-624.

15 Opširnije o tome vidi u: Risak, M.; Warter, J., *Decent Crowdwork: Legal Strategies towards fair employment conditions in the virtual sweatshop*, 2015., dostupno na: http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full_paper/373/crowdwork_law_RisakWarter.pdf (16.2.2017.); Risak, *op. cit.* u bilj. 5 i Eurofound, *op. cit.* u bilj. 2, str. 107-117.

16 Amazon Mechanical Turk, dostupno na: <https://www.mturk.com/mturk/welcome> (16.2.2017.).

17 Clickworker, dostupno na: <https://www.clickworker.com/> (16.2.2017.).

18 Naime, *crowd*-radnicima koji redovito rade za određenu platformu te postižu zadovoljavajuće radne rezultate dodjeljuju se bodovi, „zvjezdice“ ili drugi simboli statusa. Atraktivnije i bolje plaćene radne zadatke tako dobivaju radnici s boljom reputacijom, pri čemu treba istaknuti da reputacija nije prenosiva s jedne platforme na drugu, konkurentsku platformu. V. Risak; Warter, *op. cit.* u bilj. 14, str. 3-4. Također, o sustavu ocjenjivanja vozača Ubera od putnika v. *infra* glava 3. i glava 4.2.4.

19 Detaljnije o izazovima koje pred socijalnu poliku u državama EU-a postavlja *crowdwork* vidi u: Eichhorst, W.; Hinte, H.; Rinne, U.; Tobsch, V., *How Big is the Gig? Assessing the Preliminary Evidence on the Effects of Digitalization on the Labor Market*, IZA Policy Paper br. 117, 2016., dostupno na: <http://ftp.iza.org/pp117.pdf> (15.2.2017.), str. 7-12.

Autorica ističe da neki autori, primjerice De Stefano, koriste nešto drukčiju terminologiju te pod pojam *crowdworka* podvode samo one oblike rada koji se odvijaju *online*, bez izravnog kontakta između radnika i klijenta. De Stefano tako navodi da pojam tzv. gig-ekonomije²⁰ obuhvaća dva glavna oblika rada – *crowdwork* i rad na zahtjev putem aplikacija (engl. *work on – demand via apps*).²¹ Dok *crowdwork* uključuje „mikrozadatke“ koji se obavljaju putem *online* platformi, rad na zahtjev putem aplikacija odnosi se na tradicionalne radne aktivnosti poput transporta ili čišćenja, koje se nude i dodjeljuju radnicima putem mobilnih aplikacija. Glavna razlika je u tome što se *crowdwork* ponajprije obavlja *online*, dok rad na zahtjev putem aplikacija jedino spaja ponudu i potražnju putem *online* platforme odnosno aplikacije, a sama usluga se kasnije pruža lokalno, tj. *offline*. Zajedničke karakteristike ovih oblika rada su: korištenje digitalnih tehnologija i interneta za spajanje ponude i potražnje rada i usluga, rizik od dehumanizacije rada, mogućnost prebacivanja rizika i odgovornosti na individualne radnike, nestabilnost dohotka za radnike te često nepriznavanje prava iz sustava socijalne sigurnosti takvim radnicima.²²

3. PLATFORMA UBER – POSLOVNI MODEL ZA 21. STOLJEĆE?

Radi identifikacije glavnih radnopravnih pitanja i problema koja proizlaze iz sve prisutnije digitalizacije tržišta rada te opisanih novih oblika rada, analiza će se usmjeriti na detaljnije razmatranje poslovnog modela *online* platforme Uber.

Kompanija Uber Technologies Inc. utemeljena je 2009. godine, sa sjedištem u San Franciscu u Kaliforniji. Radi se o globalno prisutnoj *online* platformi za pružanje usluga gradskog prijevoza putnika, koja trenutno posluje na tržištu u više od 60 država svijeta, odnosno u preko 550 gradova.²³ Sukladno klasifikacijama izloženim u prethodnom poglavlju, Uber je jedan od glavnih predstavnika modela tzv. *offline crowdworka*, odnosno rada na zahtjev putem aplikacije. Poslovni model kojeg je razvio Uber postao je predložak za brojne druge *online* platforme.²⁴

Način na koji Uber funkcionira je veoma jednostavan. Klijenti Ubera koriste besplatnu aplikaciju na svojim mobilnim telefonima kako bi naručili vožnju

20 Oxfordov rječnik engleskog jezika definira pojam gig-ekonomije kao „tržište rada na kojem prevladavaju ugovori sklopljeni na kratko vremensko razdoblje ili honorarni poslovi (engl. *freelance work*), za razliku od stalnih radnih mjesta.“

21 De Stefano, V., *The Rise of the „Just-in-Time Workforce“: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the „Gig Economy“*, Champaign, Comparative Labor Law & Policy Journal, vol. 37, 3/2016., str. 473-480.

22 Poblje o tome vidi u: *ibid.*, str. 473-485.

23 Uber, dostupno na: <https://www.uber.com/hr/cities/> (15.2.2017.).

24 Aloisi, A., *Commoditized workers: Case study research on labor law issues arising from a set of „on-demand/ gig economy“ platforms*, Champaign, Comparative Labor Law & Policy Journal, vol. 37, 3/2016., str. 672.

s određene lokacije, koju aplikacija automatski pronalazi, a potom podatke o zatraženoj usluzi prenosi najbližim Uberovim vozačima na tom geografskom području. Aplikacija omogućuje klijentima dobivanje informacija o predviđenom vremenu čekanja te procijenjenoj cijeni vožnje. Nakon što klijent naruči vožnju, a određeni vozač prihvati narudžbu, klijent putem aplikacije može vidjeti podatke o vozaču (ime, fotografiju i ocjene drugih putnika) te detalje o vozilu koje dolazi po njega. Vožnja se naplaćuje izravno s kreditne kartice klijenta, stoga gotovina nije potrebna da bi se izvršilo plaćanje.²⁵ Dakle, naplata od putnika se automatski vrši putem platforme, pri čemu se, nakon što Uber odbije svoju proviziju u iznosu od 20 do 30 %, preostali iznos prosljeđuje vozaču.²⁶ Odnedavno, Uber je putnicima u određenim gradovima, koji uključuju i neke hrvatske, omogućio i gotovinsko plaćanje.²⁷ Bitno je napomenuti da cijenu usluge prijevoza određuje Uber, dakle vozač i putnik ne mogu pregovarati o cijeni.²⁸

Potencijalni Uberovi vozači - partneri trebaju proći kroz proces registracije, što uključuje predočavanje podataka o vozačkoj dozvoli i dokaza o registraciji vozila te osiguranju. Od kandidata za Uberovog vozača ne traže se nikakvi posebni dodatni uvjeti i/ili vještine.²⁹ Uvjeti se razlikuju ovisno o gradu, pri čemu se na Uberovoj *web* stranici kao minimalni uvjeti navode: (i) uvjet minimalne starosti, (ii) ispunjavanje zakonskih uvjeta za vožnju u matičnoj zemlji, (iii) prolazak kroz obuku u vidu kratkog videozapisa. Provjera vozača uključuje pregled vozačke evidencije i povijesti kažnjavanja.³⁰

Pri registraciji vozač sklapa ugovor s Uberom klikom miša, odnosno elektroničkim očitovanjem volje putem interneta na *web* stranici (engl. *click-wrap agreement*³¹). Pritom se moraju složiti s Uberovim odredbama i uvjetima³², što potvrđuju putem tipke ili poveznice s natpisom „slažem se“ (engl. *I accept*).

Vozači sami biraju kada će i koliko dugo raditi. Mogu odbiti zahtjev za vožnju ili otkazati zahtjev, međutim razvidno je da Uber očekuje od svojih voza-

25 Uber, dostupno na: <https://www.uber.com/hr/ride/how-uber-works/> (14.2.2017.).

26 Prassl, J., *Digitalisation, Self-employment and Precarious Work: Recent Developments in the UK*, ELLN, Digitalisation and labour law (8th annual legal seminar, 2015.), keynote paper, str. 1-2.

27 Uber, dostupno na: <https://newsroom.uber.com/croatia/uvodimo-placanje-gotovinom-za-sve-uber-voznje-u-zagrebu-splitu-dubrovniku-i-zadru/> (28.2.2017.).

28 Todolí-Signes, A., „*Uber economy*“: *employee, self-employed or a need of a special employment regulation?*, SSRN working paper, 2015., dostupno na: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2703057 (14.2.2017.), str. 3. Više o načinu izračunavanja tarifa vidi na: <https://help.uber.com/hr/h/33ed4293-383c-4d73-a610-d171d3aa5a78> (14.2.2017.).

29 Aloisi, *op. cit.* u bilj. 23, str. 672-673.

30 Uber, dostupno na: <https://www.uber.com/hr/drive/requirements/> (16.2.2017.).

31 Opširnije o pravnoj prirodi *click wrap* ugovora vidi u: Matić, T., *Formularni ugovori u elektroničkom obliku (Sklopanje ugovora klikom miša - elektroničkim očitovanjem volje putem Interneta na web stranici – click wrap i browse wrap ugovori)*, Zagreb, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, vol. 58, 3/2008., str. 779-803.

32 Uber, dostupno na: <https://help.uber.com/hr/h/44cf1f0e-27ca-4919-9621-f1321a0381c1> (16.2.2017.).

ča - partnera da to čine samo ako je riječ o prijekojoj potrebi.³³ Štoviše, vozači koji otkazuju vožnje učestalije od prosjeka za grad u kojem rade, mogu očekivati da će im Uber dati upozorenje, a visoki postotak otkaznih vožnji u konačnici može dovesti i do deaktivacije korisničkog računa vozača.³⁴

Treba napomenuti da Uberovi vozači sami plaćaju sve troškove vezane uz pružanje usluge prijevoza, što uključuje troškove benzina, osiguranja, održavanja vozila te poreze, a također preuzimaju i odgovornost za nastalu štetu.³⁵ Vozači - partneri moraju dati ocjenu putnika pri svakoj vožnji. Isto tako, nakon svake vožnje putnici imaju priliku ocijeniti vozača (od 1 do 5 zvjezdica) te ostaviti anonimne povratne informacije o vožnji.³⁶

4. PROBLEM KLASIFIKACIJE VOZAČA UBERA – RADNICI, SAMOZAPOSLENI ILI NEŠTO TREĆE

Poslovni model kojeg koristi Uber, ali i neke druge *online* platforme, otvorio je brojna pitanja i postavio nove suvremene regulatorne izazove u različitim pravnim područjima, primjerice u sferi prometnog prava³⁷, poreznog prava ili prava tržišnog natjecanja.³⁸ Iako iz ovakva inovativnog oblika poslovanja očigledno proizlaze određene koristi za potrošače i društvo u cjelini³⁹, stječe se dojam da javnost Uberu upućuje puno više kritika nego pohvala. Između ostalog, otvara se pitanje nelojalne konkurencije s vozačima taksija, zaštite osobnih podataka i privatnosti Uberovih klijenata, problem sigurnosti Uberovih putnika te diskriminacije vozača i/ili klijenata.⁴⁰ Treba napomenuti da je pojava Uberovih usluga dovela i do niza, katkada nasilnih, prosvjeda te do sudskih postupaka diljem Europe⁴¹ i Sjedinjenih Američkih Država (u daljnjem tekstu: SAD).

33 Uber, dostupno na: <https://help.uber.com/hr/h/d30735ec-7f6f-490d-afa5-176bb1e01fa7> (16.2.2017.).

34 Uber, dostupno na: <https://help.uber.com/hr/h/520c1520-14f7-4144-b581-8f18846a8174> (16.2.2017.).

35 Todoli-Signes, *op. cit.* u bilj. 27, str. 4.

36 Uber, dostupno na: <https://help.uber.com/hr/h/99928811-f3a0-4fd6-9fce-a3436b5238d0> (15.2.2017.).

37 Za detaljnu analizu pravnog okvira obavljanja djelatnosti prijevoza putnika u unutarnjem cestovnom prometu u Republici Hrvatskoj i pravne kvalifikacije usluge koju pruža Uber s aspekta prometnog prava vidi: Marin, J., *Pravni okvir obavljanja djelatnosti prijevoza putnika u unutarnjem cestovnom prometu u Republici Hrvatskoj s posebnim osvrtom na autotaksi prijevoz i iznajmljivanje vozila s vozačem* (rad u postupku objavljivanja).

38 Vidi npr. Prassl, *op. cit.* u bilj. 25, str. 3, 5-6.

39 Vidi npr. Rogers, B., *The Social Cost of Uber*, Chicago, The University of Chicago Law Review Dialogue, vol. 82, 2015., str. 90-91.

40 *Ibid.*, str. 91-98.

41 Na navedenu pojavu upozorava i Europsko gospodarsko i socijalno vijeće u svojem Mišljenju o temi „Ekonomija dijeljenja i samoregulacija“ 2016/C 303/5 (v. točku 5.2.2.), SL L C 303/37 od 19.8.2016.

Mišljenje autorice je da se s radnopravnog aspekta kao glavni izazov nameće pitanje ispravnosti klasifikacije Uberovih vozača. Temeljno pravno pitanje odnosi se, stoga, na određivanje dosega radnozaštitnog zakonodavstva, pri čemu je prije svega potrebno razmotriti jesu li vozači Ubera: (i) radnici kojima treba osigurati radnopravnu zaštitu, (ii) samozaposlene osobe koje ostaju izvan dosega radnog zakonodavstva ili se radi o (iii) potpuno novom obliku rada, koji treba imati zasebni pravni status.⁴²

U tom smislu treba napomenuti da neki autori⁴³ upozoravaju kako je rast tzv. gig-ekonomije doveo do širenja nesigurnog načina rada (engl. *precarious employment*) i prebacivanja brojnih rizika poslovanja na radnike, a što se očituje osobito u nestabilnosti⁴⁴ njihovog dohotka⁴⁵ ili zahtjevu za financiranjem troškova sredstava rada od strane samih radnika⁴⁶.

Osobe zaposlene u gig-ekonomiji najčešće se formalno klasificiraju kao samozaposlene osobe. Štoviše, u svojim općim uvjetima platforme u najvećem broju slučajeva eksplicitno ističu da su osobe koje obavljaju rad odnosno pružaju usluge na konkretnoj platformi ili aplikaciji samozaposlene osobe.⁴⁷ Uber u svojim odredbama i uvjetima tako navodi da se radi o tehnološkoj platformi te da aplikacija Uber samo povezuje korisnike i vozače - partnere koji koriste vlastita vozila. Ističe se da Uber ne pruža usluge prijevoza i ne služi kao izvršitelj prijevoza te da takve usluge prijevoza ili logistike pružaju nezavisni treći ugovaratelji koji nisu zaposleni u Uberu niti u njegovim podružnicama.⁴⁸ Definirajući se isključivo kao posrednik, Uber odbacuje svaku odgovornost povezanu s uslugama koje pružaju njegovi vozači - partneri.⁴⁹

Prema De Stefanu, činjenica da se radnike u gig-ekonomiji klasificira kao samozaposlene osobe (engl. *independent contractor*) omogućuje platformama poput

42 Tako i: Prassl; Risak, *op. cit.* u bilj. 5, str. 619-620, Aloisi, *op. cit.* u bilj. 23, str. 656.

43 Tako i: Sprague, R., *Worker (Mis)Classification in the Sharing Economy: Trying to Fit Square Pegs into Round Holes*, Minneapolis, ABA Journal of Labour & Employment Law, vol. 31, 1/2015., str. 53-76.; De Stefano, *op. cit.* u bilj. 20, str. 475-489.

44 Stabilnost dohotka kod radnika je tradicionalno zaštićena, primjerice propisima o minimalnoj plaći i sustavom osiguranja za vrijeme nezaposlenosti.

45 Za detaljnu analizu (ne)sigurnosti dohotka *crowd*-radnika te njihove ekonomske ovisnosti o platformama i općenito uvjeta rada vidi: Berg, J., *Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*, Champaign, Comparative Labor Law & Policy Journal, vol. 37, 3/2016., str. 543-576.

46 Tako primjerice Uberovi vozači – partneri voze vlastite automobile te plaćaju troškove benzina i ostale troškove vezane za pružanje usluge prijevoza putnika. V. *supra* glava 3.

47 De Stefano, *op. cit.* u bilj. 20, str. 485.

48 Uber, dostupno na: <https://www.uber.com/hr/legal/terms/hr/> (16.2.2017.).

49 *Ibid.*, točka 5. U Uberovim Odredbama i uvjetima za Hrvatsku navodi se, između ostalog, da „Uber ne pruža izjave ili jamstva o pouzdanosti, pravovremenosti, kvaliteti, prikladnosti ili dostupnosti usluga ili bilo kojih usluga ili dobara zatraženih uporabom usluga ili da će usluge biti bez prekida ili pogrešaka“, te da „tvrtka Uber nije odgovorna za neizravne, slučajne, posebne, kaznene ili posljedične štete, uključujući gubitak profita, gubitak podataka, osobne ozljede ili oštećenje imovine koje se odnose na, povezane su sa ili su na drugi način posljedica bilo kojeg korištenja usluga, čak i ako je Uber upozoren o mogućnosti takvih šteta“.

Ubera ne samo odbacivanje svoje neizravne odgovornosti prema klijentima, nego i izbjegavanje čitavog niza obveza koje proizlaze iz radnozaštitnog zakonodavstva, uključujući primjerice pravo radnika na minimalnu plaću, uplatu doprinosa u sustave socijalne sigurnosti, odmora i dopuste, naknadu plaće tijekom privremene nesposobnosti za rad, antidiskriminacijsku zaštitu itd.⁵⁰

Autorica napominje da postoje brojni sudski procesi u SAD-u⁵¹ te nekim državama EU-a⁵² koji se odnose na pitanje ispravnosti klasifikacije vozača Ubera kao samozaposlenih osoba, odnosno na problematiku je li Uber poslodavac, a njegovi vozači radnici.

Autorica će se u nastavku usredotočiti na pravni poredak Republike Hrvatske te analizirati problem klasifikacije vozača Ubera s aspekta hrvatskoga radnog zakonodavstva i pravne teorije.

4.1. Problem klasifikacije vozača Ubera u pravnom sustavu Republike Hrvatske

Zakonodavstva svih europskih država razlikuju rad na temelju ugovora o radu (nesamostalni odnosno subordinirani rad) od rada samozaposlenih osoba (samostalni rad). Važnost tog razlikovanja ogleda se u ključnoj činjenici da se na nesamostalan rad primjenjuju odredbe radnog prava, a na samostalan rad odredbe građanskog i trgovačkog prava. Dok s jedne strane povijesni razvoj radnopravnog uređenja nesamostalnog rada počiva na ideji potrebe zaštite radnika kao pravno i socijalno slabije ugovorne strane, samozaposlene osobe se s druge strane smatraju ravnopravnima drugoj ugovornoj strani, a njihov rad uređuju principi tržišta. Stoga se odredbama građanskog i trgovačkog prava nastoji osigurati tek ispravno i učinkovito djelovanje tržišnih mehanizama.⁵³

I u pravnom sustavu Republike Hrvatske postoji navedeno razgraničenje između nesamostalnog i samostalnog rada. U članku 1. Zakona o radu (u daljnjem tekstu: ZR)⁵⁴ definira se predmet toga zakona, kojim se uređuju radni odnosi u Republici Hrvatskoj, ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom, koji je sklopljen i potvrđen u skladu s Ustavom Republike Hrvatske, te objavljen, a koji je na snazi, nije drukčije određeno. Time je ZR određen kao temeljni opći zakon

50 De Stefano, *op. cit.* u bilj. 20, str. 478-479.

51 Za cjelovit pregled sudskih postupaka u SAD-u koji se odnose na pitanje klasifikacije radnika koji rade u tzv. ekonomiji na zahtjev (engl. *on-demand economy*) vidi: Cherry, M. A., *Beyond Misclassification: The digital transformation of work*, Champaign, Comparative Labor Law & Policy Journal, vol. 37, 3/2016., str. 577-602. Dodatno, vezano za sudske postupke koji se u SAD-u vode protiv Ubera vidi npr.: Aloisi, *op. cit.* u bilj. 23, str. 672-678. i Sprague, *op. cit.* u bilj. 42.

52 Primjerice u Ujedinjenom Kraljevstvu, v. <https://www.theguardian.com/technology/2016/oct/28/uber-uk-tribunal-self-employed-status> (16.2.2017.).

53 Perulli, A., *Economically dependent / quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects*, 2003., str. 6-7.

54 Zakon o radu, NN, br. 93/14.

kojim se normativno uređuju radni odnosi, a primjenjuje se ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom nije nešto drugo riješeno. Treba, stoga, istaknuti da je predmet hrvatskoga radnog prava upravo nesamostalan odnosno ovisan rad, pri čemu je samostalan rad izvan dosega njegovih normi.⁵⁵

Postavlja se pitanje kako utvrditi je li neki ugovorni odnos s činidbom rada radni odnos te posljedično - primjenjuje li se na njega radnozaštitno zakonodavstvo Republike Hrvatske. Bitne elemente radnog odnosa u hrvatskom pravu možemo prepoznati u odredbi članka 7. ZR-a o temeljnim obvezama i pravima iz radnog odnosa. Tako je, između ostalog, određeno da je poslodavac obavezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama koje poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao. Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.⁵⁶ Iz navedenog proizlazi da je radni odnos dobrovoljno zasnovan naplatni odnos u kojem je radnik obavezan osobno obavljati rad, prema uputama i pod nadzorom poslodavca.⁵⁷ Stoga se u pravnoj teoriji i sudskoj praksi ustalilo stajalište da postoje četiri bitna elementa radnog odnosa, temeljem kojih se radni odnos razlikuje od drugih pravnih odnosa:⁵⁸ dobrovoljnost, obveza osobnog obavljanja rada, podređenost (subordinacija) i napolatnost.⁵⁹

U kontekstu razmatranja temeljnog radnopravnog problema klasifikacije vozača Ubera kao radnika ili samozaposlenih osoba, bitno je skrenuti pozornost na odredbu članka 10. stavak 2. ZR-a, kojom je propisano: „Ako poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji, s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako poslodavac dokaže suprotno“.⁶⁰ Dakle, ako su ugovorne strane sklopile neki drugi ugovor s činidbom rada, a po naravi stvari se radi o ugovoru o radu, zakonodavac postavlja oborivu presumpciju⁶¹

55 O pravnom predmetu radnog prava vidi: Ravnić, A., *Osnove radnog prava – domaćeg, usporednog i međunarodnog*, Zagreb, Pravni fakultet, 2004., str. 118-126.

56 Čl. 7. st. 1. i 2. ZR.

57 Tako i: Grgurev, I., *Ugovor o radu*, u: Crnić, I. et al., *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj* (ur. Potočnjak, Ž.), Zagreb, Pravni fakultet u Zagrebu, Organizator, 2007., str. 12.

58 Svaki drugi pravni oblik obavljanja rada, kod kojeg nisu zastupljeni svi navedeni elementi radnog odnosa, predstavlja rad izvan radnog odnosa. Detaljnije o pojavnim oblicima rada izvan radnog odnosa u Republici Hrvatskoj vidi u: Potočnjak, Ž.; Gotovac, V., *Rad i pravni oblici rada u Republici Hrvatskoj*, u: Rad u Hrvatskoj: Pred izazovima budućnosti (ur. Franičević, V. i Puljiz, V.), Zagreb, Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2009., str. 281.-283.

59 Vidi: Ravnić, *op. cit.* u bilj. 54, str. 146-147.; Grgurev, *op. cit.* u bilj. 56, str. 12-19.

60 Čl. 10. st. 2. ZR.

61 ZR dopušta da poslodavac dokaže suprotno, odnosno da dokaže da se ne radi o radnom odnosu. Prema Rožmanu, to znači da poslodavac može: (i) osporavati da takav ugovor ima narav radnog odnosa ili (ii) tvrditi da je, iako se radi o ugovornom odnosu koji ima elemente radnog odnosa, takav ugovorni odnos dopušten u tom obliku bez ugovora o radu, temeljem samog Zakona o radu ili posebnog propisa. Vidi: Čavrak, D. et al., *Detaljni komentar novoga Zakona o radu*, Zagreb, Radno pravo, 2014., str. 48-60.

da je sklopljen ugovor o radu, neovisno o tome što su stranke stvarno htjele i kako su ugovor nazvale. Ovom odredbom u našem radnom pravu ograničena je autonomija ugovornih strana, na način da je prihvaćeno načelo davanja prednosti činjenicama (engl. *primacy of fact principle*).⁶² Prema Gotovcu, ovakvim rješenjem se načelu autonomije ugovornih strana suprotstavlja „načelo prednosti radnog odnosa“, koje kod prosuđivanja pravne prirode konkretnog pravnog odnosa polazi od naravi i vrste činidbe rada te ovlasti poslodavca, a ne autonomijom ugovornih strana određenog naziva i dijela sadržaja pravnog odnosa.⁶³

Već je rečeno da Uber svoje vozače – partnere smatra „nezavisnim trećim ugovarateljima“ te izričito navodi da oni nisu radnici Ubera. Treba imati na umu da poslodavci ponekad radnike svjesno tretiraju kao samozaposlene osobe, prividno s njima sklapajući neki drugi ugovor s prestacijom rada umjesto ugovora o radu, a sve s namjerom da time izbjegnju odredbe radnozaštitnog zakonodavstva koje se primjenjuje isključivo na radnike.⁶⁴ U nastavku će autorica stoga analizirati ugovorni odnos koji postoji između Ubera i njegovih vozača – partnera te pokušati dati vlastito stajalište o tome jesu li u tom odnosu *de facto* prisutni, i u kojoj mjeri, bitni elementi radnog odnosa. Cilj je, dakle, pokušati dati odgovor na pitanje postoji li u tom slučaju tzv. prikriivanje radnog odnosa (engl. *disguised employment, false self-employment*) ili se eventualno radi o takvom obliku rada koji ne možemo jednostavno svrstati u postojeće kategorije nesamostalnog ili samostalnog rada, budući da pokazuje određene karakteristike i jedne i druge kategorije.⁶⁵ Pritom će se analiza ograničiti na ugovorni odnos između Ubera i vozača - partnera, ne ulazeći u razmatranje pravne prirode ostalih odnosa koji se stvaraju poslovanjem Ubera - onoga između Ubera i korisnika usluge prijevoza te odnosa između vozača i korisnika usluge prijevoza.⁶⁶

62 V. Perulli, *op. cit.* u bilj. 52, str. 31.

63 Gotovac, V., *Razlikovanje ugovora o radu i ugovora o djelu*, Zagreb, Pravo i porezi, vol. 21, 1/2012., str. 14.

64 V. Grgurev, *op. cit.* u bilj. 56, str. 3-4.

65 Prema Perulliju, postoji tzv. „siva zona“ između rada temeljem ugovora o radu i rada samozaposlenih osoba. Ona obuhvaća dvije različite potkategorije. U prvom slučaju radi se o oblicima rada koji istovremeno imaju karakteristike i samostalnog i nesamostalnog rada, stoga ih je teško svrstati u neku od spomenutih kategorija u državama koje imaju binarni sistem (tj. razlikuju samo samostalan i nesamostalan rad). S druge strane, u „sivu zonu“ Perulli ubraja i slučajeve prikriivanja radnog odnosa, dakle one oblike rada koji se prikazuju kao samostalan rad, ali se *de facto* ipak radi o radnom odnosu. Vidi: Perulli, *op. cit.* u bilj. 52, str. 14-16.

66 Detaljnije o ugovornim odnosima koji se pojavljuju u poslovanju *online* platformi u kontekstu *crowdworka* vidi: Prassl; Risak, *op. cit.* u bilj. 5.

4.2. Postojanje bitnih elemenata radnog odnosa u odnosu između Ubera i njegovih vozača – partnera

4.2.1. Dobrovoljnost

Dobrovoljnost podrazumijeva suglasnost volja ugovornih strana za nastanak i postojanje radnog odnosa, pri čemu je važno istaknuti da ovaj bitan element radnog odnosa nije specifičan samo za ugovor o radu. Naime, za svaki ugovorni odnos karakteristično je da se sklapa suglasnošću volja ugovornih strana, s posljedicom ništetnosti kada dobrovoljnost izostane.⁶⁷ Primijeni li se navedeno na odnos između Ubera i vozača – partnera, evidentno je da vozači ni na koji način nisu prisiljeni proći kroz proces registracije kako bi postali partneri Ubera, već odluku u stupanju u taj ugovorni odnos donose slobodnom voljom. Ako bi postojali slučajevi u kojima je takav ugovor sklopljen prisilno, radilo bi se o ništetnom ugovoru sukladno članku 279. stavku 3. Zakona o obveznim odnosima (u daljnjem tekstu: ZOO).⁶⁸

4.2.2. Obveza osobnog obavljanja rada

Obveza radnika da osobno obavlja rad⁶⁹ znači da radnik ne može svoju obvezu rada prenijeti na drugu osobu. Prema Grgurev, *ratio* navedene obveze nalazi se u činjenici da je poslodavac sklopio ugovor o radu s točno određenim radnikom zbog njegovih kvalifikacija te stoga ima pravo upravo od njega zahtijevati obavljanje preuzetog posla.⁷⁰ Obveza osobnog obavljanja činidbe rada ujedno je i jedan od razlikovnih elemenata ugovora o radu u odnosu na ugovor o djelu koji je uređen odredbama ZOO-a.⁷¹ Naime, za razliku od ugovora o radu, kod ugovora u djelu izvođač nije dužan osobno obaviti posao, ako iz ugovora ili naravi posla ne proizlazi što drugo.⁷²

Već je ranije pojašnjeno⁷³ kako Uberov poslovni model zahtijeva od potencijalnih vozača – partnera da prođu kroz proces registracije, što uključuje predočavanje podataka o vozačkoj dozvoli i dokaza o registraciji vozila te osiguranju. Uber provjerava zadovoljava li potencijalni vozač tražene minimalne uvjete, a provjerava se i vozačka evidencija te povijest kažnjavanja. S obzirom na obvezu svakog vozača da se osobno registrira kako bi mogao preuzeti Uberovu aplikaciju za vozače, a osobito uzevši u obzir provjere koje Uber provodi u odnosu na svakog potencijallog vozača pri registraciji, razvidno je da se Uber opisanim

67 V. Grgurev, *op. cit.* u bilj. 56, str. 12-13.

68 Zakon o obveznim odnosima, NN, br. 35/05, 41/08, 125/11 i 78/15. Čl. 279. st. 3. predviđa: „Ugovor sklopljen uporabom sile prema ugovornoj strani ništetan je.“

69 Vidi: čl. 7. st. 1. ZR.

70 Grgurev, *op. cit.* u bilj. 56, str. 13.

71 Sukladno čl. 590. ZOO, ugovorom o djelu se izvođač obvezuje obaviti određeni posao, kao što je izrada ili popravak neke stvari ili izvršenje kakva fizičkog ili umnog rada i sl., a naručitelj se obvezuje da mu za to plati naknadu.

72 Čl. 600. st. 1. ZOO.

73 V. *supra* glava 3.

postupcima želi uvjeriti u „kvalifikacije“ točno određenog vozača - partnera. Stoga se autorici čini da iz svega navedenog nedvojbeno proizlazi obveza vozača da osobno obavlja preuzeti posao, odnosno nemogućnost da pružanje usluge prijevoza prenese na nekog drugoga. U suprotnom bi moglo doći do situacija u kojima bi usluge prijevoza obavljale nekvalificirane osobe, a Uber ne bi mogao osigurati ujednačenu kvalitetu pružene usluge.

4.2.3. Naplatnost

Već je rečeno, jedna od temeljnih obveza poslodavca u radnom odnosu je isplata plaće radniku za obavljenu rad.⁷⁴ Hrvatsko pravo ne poznaje nenaplatni radni odnos.⁷⁵ Odredba o plaći jedan je od obveznih uglavaka ugovora o radu⁷⁶, a ZR-om je, između ostalog, uređen i način određivanja plaće⁷⁷ te način isplate plaće⁷⁸.

Iako se ne radi o najbitnijem kriteriju razlikovanja ugovora o radu i ugovora o djelu, ipak postoji načelna razlika u pogledu plaćanja između ovih dvaju ugovora, budući da ugovor o djelu može biti i nenaplatan⁷⁹. Promotrimo sada postoji li element naplatnosti u ugovornom odnosu između Ubera i njegovih vozača.

U svojim Odredbama i uvjetima Uber izričito navodi da se plaćanje nakon izvršene usluge prijevoza obavlja uz posredovanje Ubera, pri čemu će Uber „olakšati plaćanje primjenjivih naknada u ime trećih strana u svojstvu ograničenog agenta za plaćanje trećoj strani“ (odnosno vozaču – partneru Ubera koji se smatra nezavisnim ugovarateljem). Sve naknade se odmah naplaćuju, a plaćanje pojednostavljuje Uber koristeći željenu metodu plaćanja koju odabere putnik putem svog korisničkog računa, nakon čega putnik prima račun e-poštom.⁸⁰ Može se stoga primjetiti da Uber djeluje kao posrednik koji olakšava i pojednostavljuje plaćanje naknade za izvršenu uslugu prijevoza od korisnika prijevoza prema vozaču. Pritom Uber ističe da se za takvo plaćanje naknada smatra da je plaćeno izravno vozaču.

Ključno je uočiti okolnost da se vozaču naknada za izvršenu uslugu ne isplaćuje izravno od putnika, već, što je izraz posebnosti, upravo Uber u potpunosti kontrolira plaćanje⁸¹. Naime, nakon što putnik plati uslugu izravno na račun Ubera (u Hrvatskoj na račun Uber BV u Nizozemskoj), Uber će iznos umanjiti za svoju proviziju te ostatak iznosa isplatiti vozaču. Ranije je već spomenuto i da cijenu

74 Vidi: čl. 7. st. 1. ZR.

75 Grgurev, *op. cit.* u bilj. 56, str. 18-19.

76 Čl. 15. st. 1. t. 8. ZR.

77 Vidi: čl. 90. ZR.

78 Vidi: čl. 92. ZR.

79 Gotovac, *op. cit.* u bilj. 62, str. 17.

80 Uber, dostupno na: <https://www.uber.com/hr/legal/terms/hr/>, (16.2.2017.), Odjeljak 4., Plaćanje.

81 Putnik će platiti iznos vožnje izravno vozaču jedino u slučaju da odabere plaćanje gotovinom kao način plaćanja. V. <https://newsroom.uber.com/croatia/uvodimo-placanje-gotovinom-za-sve-uber-voznje-u-zagrebu-splitu-dubrovniku-i-zadru/> (28.2.2017.). Međutim, i tada Uber djeluje kao posrednik koji putem aplikacije pojednostavljuje i kontrolira plaćanje naknade za pruženu uslugu prijevoza.

usluge prijevoza određuje Uber, pri čemu vozač i putnik ne mogu pregovarati o cijeni.⁸² Stoga, autorica je mišljenja da se, s obzirom na vrlo visok stupanj kontrole koju Uber ima nad plaćanjem vozaču za obavljene usluge prijevoza, može smatrati da novčani iznos kojeg Uber uplaćuje vozaču ima karakteristike plaće koju poslodavac isplaćuje radniku za obavljene rad.

Treba ipak dodatno spomenuti da kod nas prevladava ugovaranje plaće u mjesečnom iznosu.⁸³ ZR-om je određeno da se plaća isplaćuje najkasnije do petnaestoga dana u idućem mjesecu,⁸⁴ međutim autorica smatra da se plaća može isplaćivati i za razdoblja koja su kraća od mjesec dana.⁸⁵ Način na koji Uber vrši isplatu prema svojim vozačima (na kraju svakog tjedna⁸⁶), blizak je periodičkom načinu isplate plaće karakterističnom za ugovor o radu.⁸⁷

4.2.4. Podređenost (subordinacija)

Iz članka 7. ZR-a proizlazi i podređenost radnika poslodavcu kao posljednji bitni element radnog odnosa, a kojeg autorica smatra najznačajnijim za predmetnu analizu. Radnik je, naime, obavezan obavljati preuzeti posao prema uputama poslodavca, danima u skladu s naravi i vrstom rada, dok je poslodavac ovlašten pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada. U pravnoj teoriji razlikuju se pojmovi podređenosti u ekonomskom i pravnom smislu, pri čemu se jedino pravna podređenost smatra bitnim elementom radnog odnosa.⁸⁸ Prema Grgurev, pravna podređenost može biti: (i) stručna, koja podrazumijeva da je poslodavac ovlašten radniku davati upute kako da obavlja svoj rad i/ili (ii) organizacijska, koja znači da je poslodavac ovlašten radniku odrediti vrijeme i mjesto rada.⁸⁹

Usporedi li se opet ugovor o radu s ugovorom o djelu, uočava se da se ova dva pravna posla jasno razlikuju u pogledu uputa. Naime, kod ugovora o radu postoji osobna podređenost radnika uputama poslodavca, pri čemu se osobne

82 V. *supra* glava 3.

83 Zuber, M., *Plaće, naknade plaća i ostala primanja radnika iz radnog odnosa*, u: Crnić, I. et al., *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj* (ur. Potočnjak, Ž.), Zagreb, Pravni fakultet u Zagrebu, Organizator, 2007., str. 226.

84 V. čl. 92. st. 3. ZR: „Ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuju se najkasnije do petnaestoga dana u idućem mjesecu.“

85 Tako i: Čavrak et al., *op. cit.* u bilj. 60, str. 324.

86 Uber, dostupno na: <https://help.uber.com/hr/h/cac1cbab-fdae-4d43-b49a-bce7a7cd49c5> (1.3.2017.).

87 Prema Mišljenju Ministarstva rada i mirovinskog sustava od 25. rujna 2015., jedna od karakteristika ugovora o djelu je da za obavljene posao izvođač prima naknadu najčešće po obavljenom poslu, odnosno po predaji djela. S druge strane, za radni odnos karakteristično je da je poslodavac dužan radniku isplaćivati plaću u propisanim razdobljima (najmanje jednom mjesečno). Mišljenje Ministarstva dostupno na: <http://www.mrms.hr/pitanje/ugovor-o-radu-ugovor-o-djelu/> (6.2.2017.). Isti stav nalazi se i u pravnoj teoriji, vidi npr.: Grgurev, I., *Pravna priroda i sadržaj menadžerskih ugovora*, Zagreb, Radno pravo, 2011., str. 144-146.

88 Detaljnije o ekonomskoj i pravnoj podređenosti vidi u: Grgurev, *op. cit.* u bilj. 56, str. 14-16.

89 *Ibid.*, str. 15.

upute poslodavca odnose na vrstu i način rada – gdje, kada, što i kako će radnik raditi. S druge strane, upute koje naručitelj kod ugovora o djelu ima pravo davati izvođaču su stvarne upute, a odnose se na rezultat činiidbe rada.⁹⁰ Razmotrit će se u nastavku postoji li u odnosu između Ubera i njegovih vozača element podređenosti u pravnom smislu.

Na prvi pogled jasno je da poslovni modeli poput Uberovog za osobe koje obavljaju rad, u ovom slučaju vozače – partnere, podrazumijevaju puno veću slobodu i fleksibilnost u načinu izvršavanja činiidbe rada negoli kod „tradicionalnog“ radnog odnosa. Vozači sami biraju kada će i koliko dugo raditi, a mogu odbiti zahtjev za vožnju ili otkazati zahtjev. Štoviše, platforme poput Ubera upravo promocijom maksimalne fleksibilnosti i neovisnosti u obavljanju rada žele ukazati na atraktivnost načina rada kojeg nude.⁹¹ Unatoč navedenom, mišljenje autorice je da se u odnosu između Ubera i njegovih vozača ipak mogu identificirati određeni indiciji, koji će se pojasniti dalje u tekstu, a koji ukazuju na to da Uber zadržava izvjestan stupanj kontrole nad načinom na koji vozači obavljaju rad.

Perulli navodi da pravni pojam subordinacije radnika poslodavcu podrazumijeva kontrolu poslodavca nad radnikom, koja uključuje pravo poslodavca da daje upute radniku kako da obavi posao, kažnjava radnika za pogreške u radu te nadzire radnika tijekom rada.⁹²

Ključni mehanizam kojeg Uber koristi za nadzor i kontrolu nad svojim vozačima je, autorica smatra, sustav ocjenjivanja vozača od putnika.⁹³ Radi se o novom obliku nadzora nad radnikom tijekom rada, pri čemu *online* platforme poput Ubera klijentima „delegiraju“ funkciju nadzora nad svojim vozačima. Neki autori smatraju da to čine upravo kako bi prikriale činjenicu da same kontroliraju radnike.⁹⁴ Treba osobito istaknuti da loše ocjene putnika mogu imati izravnu pravnu posljedicu za ugovorni odnos između Ubera i vozača. Uber, naime, ima pravo deaktivirati korisnički račun vozača čije ocjene padnu ispod određene razine.⁹⁵ Postojanje ovakve sankcije veoma nalikuje pravu poslodavca da kažnjava radnika za pogreške u radu, do uključivo mogućnosti otkazivanja radnog odnosa, a što je jedna od komponenti pojma pravne podređenosti.⁹⁶ S tim u vezi, Prassl i Risak

90 *Ibid.*, str. 19-20.; Gotovac, *op. cit.* u bilj. 62, str. 17.

91 Uber, dostupno na: <https://www.uber.com/hr-US/drive/> (14.2.2017.).

92 Perulli, *op. cit.* u bilj. 52, str. 13.

93 *V. supra* glava 3.

94 Aloisi, *op. cit.* u bilj. 23, str. 674.

95 Uber, dostupno na: <https://help.uber.com/hr/h/99928811-f3a0-4fd6-9fce-a3436b5238d0> (13.2.2017.)

96 Pritom su vozači Ubera u znatno lošijem pravnom položaju od radnika koji zbog kršenja obveza iz radnog odnosa dobiju redoviti otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika ili eventualno izvanredni otkaz ugovora o radu. Naime, radnozaštitne odredbe našeg ZR-a, između ostalog, (vidi čl. 114.-133. ZR): (i) određuju razloge zbog kojih poslodavac može otkazati ugovor o radu te obvezuju poslodavca da uvijek navede razlog otkaza i obrazloži otkaz, (ii) dopuštenost otkaza uvjetuju poštovanjem posebnih formalnosti u pogledu postupka prije otkazivanja te obveze savjetovanja i suodlučivanja s radničkim vijećem ili sindikatom, (iii) uređuju posebne oblike zaštite od otkaza za određene zaštićene skupine radnika, (iv)

ističu da Uber ima potpunu kontrolu nad postojanjem ugovornog odnosa s vozačem, pri čemu izvršava jednu od funkcija tipičnih za poslodavca u radnom odnosu.⁹⁷ Štoviše, postojanje „virtualne reputacije“ stvara prilično čvrstu vezu između Ubera i vozača te na izvjestan način umanjuje njihovu fleksibilnost u mijenjanju zaposlenja. Naime, kada vozač odluči prestati raditi kao Uberov partner, njegova dosadašnja „profesionalna karijera“ koja se ogleda u ocjenama putnika bit će nepovratno izgubljena, budući da su ocjene neodvojivo povezane s Uberovom platformom te nisu prenosive na konkurentske platforme.⁹⁸

Nadalje, čini se da Uber ima mehanizme kojima može nadzirati razne aspekte pružanja usluge prijevoza. Naime, Uber koristi svoj sustav ocjenjivanja kako bi potaknuo vozače na primjenu određenih pravila pružanja usluge, primjerice pravila o održavanju čistoće u vozilu, profesionalnom odijevanju vozača, profesionalnoj komunikaciji s putnicima, služenju hrane i pića u vozilu itd.⁹⁹ Također može utjecati na tip vozila kojeg vozači mogu koristiti u pružanju usluga, ima pravo na povremene preglede vozila, a kontrola nad načinom pružanja usluge obuhvaća čak i puštanje glazbe u vozilu.¹⁰⁰

Iz svega navedenog može se zaključiti da u odnosu između Ubera i njegovih vozača ima elemenata koji upućuju na postojanje stručne podređenosti vozača Uberu, odnosno da Uber može davati upute o tome kako vozači moraju raditi. S druge strane, organizacijska podređenost vozača Ubera je slabije prisutna, budući da vozači sami biraju kada će i koliko dugo raditi.¹⁰¹

Zaključno, bitno je uočiti da je ovakav specifičan način obavljanja rada pod utjecajem digitalizacije doveo i do promjena u načinu davanja uputa i nadzora nad obavljanjem čimbidbe rada u odnosu na „tradicionalni“ radni odnos¹⁰². Pojam pravne

uređuju otkazni rok kod redovitog otkaza te (v) predviđaju sudsku zaštitu prava iz radnog odnosa u slučaju nedopuštenog otkaza te pravne posljedice takvog otkaza.

97 Prema Prasslu, ideja funkcionalnog koncepta poslodavca uključuje pet osnovnih funkcija poslodavca u radnom odnosu: (i) zasnivanje i prestanak radnog odnosa, odnosno kontrolu nad postojanjem ugovornog odnosa s radnikom, (ii) iskorištavanje rezultata čimbidbe rada, (iii) davanje posla radniku te isplatu plaće, (iv) kontrolu nad svim faktorima proizvodnje te (v) poduzimanje ekonomske aktivnosti s ciljem ostvarivanja potencijalne dobiti, a što uključuje i izloženost eventualnim gubitcima koji iz nje proizlaze. Detaljnije vidi u: Prassl; Risak, *op. cit.* u bilj. 5, str. 634-641.

98 Tako i: Aloisi, *op. cit.* u bilj. 23, str. 671.

99 Uber, dostupno na: <https://help.uber.com/hr/h/f0934623-5fbc-4628-8dd0-565d5e451882> (15.2.2017.).

100 Prassl; Risak, *op. cit.* u bilj. 5, str. 640.

101 S obzirom na to da za postojanje radnog odnosa nije nužna kumulacija stručne i organizacijske podređenosti, samo stručna podređenost je dovoljna za kvalifikaciju onoga koji radi kao radnika. Vidi: Grgurev, *op. cit.* u bilj. 56, str. 15.

102 Todoli-Signes tako ističe da smanjenje intenziteta podređenosti radnika platformi kod ovakvih oblika rada ne znači automatski da su ti radnici postali samozaposlene osobe. U takvim novim odnosima nije bitno koliki stupanj kontrole poslodavac stvarno izvršava nad radnikom, nego koliko kontrole je u mogućnosti izvršavati. Činjenica da kompanije poput Ubera koriste samo nužne upute o tome kako obavljati rad ne čini njihove vozače samozaposlenima. Vidi: Todoli-Signes, *op. cit.* u bilj. 27, str. 8.

podređenosti stoga dobiva drukčiji smisao kada se razmatra u kontekstu takvih novih oblika rada u odnosu na onaj koji je imao u prošlosti. Imajući u vidu sve veće širenje nestandardnih oblika rada nastalih pod utjecajem digitalizacije, na sudskoj praksi je da odredi doseg pojma pravne podređenosti i time eventualno u koncepciju nesamostalnog rada uključi oblike rada poput Ubera.

4.3. Dodatni kriteriji utvrđivanja postojanja radnog odnosa

Osim navedenih bitnih elemenata radnog odnosa, u našoj sudskoj praksi i pravnoj teoriji su se iskristalizirali i neki dodatni, sekundarni kriteriji utvrđivanja postojanja radnog odnosa.¹⁰³ Grgurev tako napominje da se u najvećem broju slučajeva prikrivanja radnog odnosa u našoj sudskoj praksi radilo o sklapanju ugovora o djelu umjesto ugovora o radu radi izbjegavanja primjene odredaba radnozaštitnog zakonodavstva.¹⁰⁴ Stoga je bitno razlikovati obilježja ovih dvaju ugovora s prestacijom rada.¹⁰⁵ Za potrebe analize postojanja prikrivenog radnog odnosa kod vozača Ubera, uzet će se u obzir i neki od ovih dodatnih kriterija.

Jedan od kriterija u pravnoj teoriji i praksi je trajnost činidbe rada, koja uobičajeno postoji u radnom odnosu.¹⁰⁶ Iako bi se svaka vožnja koju pojedini vozač obavi za Uber načelno mogla protumačiti kao zasebno izvršenje točno određene činidbe rada (prijevoza određenog putnika), pri čemu se obveza vozača iscrpljuje izvršenjem konkretne vožnje, u stvarnosti je priroda odnosa Ubera i vozača ipak karakterizirana elementom trajnosti. Životno je vrlo vjerojatno da vozač koji prođe kroz opisani Uberov postupak registracije i eventualnu dodatnu edukaciju namjerava trajnije Uberu staviti na raspolaganje svoj radni potencijal, a što podsjeća na ugovor o radu u kojem se sadržaj obveze rada u pravilu određuje općenito, a konkretizacija rada se događa tijekom procesa rada¹⁰⁷.

103 Za cjelovit pregled indikatora postojanja radnog odnosa utvrđenih u sudskoj praksi naših sudova vidi: Grgurev, I., *The Concept of Employee: Croatia*, u: *Restatement of Labour Law in Europe, Volume I: The Concept of Employee* (ur. Wass, B.; Heerma van Voss, G.), Oxford, Hart Publishing, 2017. (rad prihvaćen za objavljivanje).

104 *Ibid.*

105 Vidi tablicu usporedbe ugovora s prestacijom rada koja sadrži 12 kriterija razlikovanja u: Grgurev, *op. cit.* u bilj. 86, str. 144-147.

106 Prema Gotovcu, osnovna razlika ugovora o radu i ugovora o djelu je u njihovom sadržaju, pri čemu je sadržaj ugovora o radu obavljanje činidbe rada na način da se trajno i kontinuirano obavljaju konkretni poslovi točno određenog radnog mjesta, dok se kod ugovora o djelu tipično radi o konkretnom rezultatu točno određene činidbe rada. Gotovac, *op. cit.* u bilj. 62, str. 16.

107 V. Grgurev, *op. cit.* u bilj. 56, str. 20. Konkretizacija rada znači da tijekom procesa rada poslodavac daje detaljne upute kako rad obaviti. Vežano za Uberovu mogućnost davanja uputa o tome kako vozači moraju raditi v. *supra* glava 4.2.4. Gotovac ističe da, ako neke poslove treba obavljati trajno i kontinuirano te potreba za njima nije samo privremena, tada ne samo da nema opravdanja za sklapanje ugovora o djelu, već bi trebalo sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Gotovac, *op. cit.* u bilj. 62, str. 16.

Nadalje, često se kao indikator postojanja radnog odnosa spominje sudjelovanje radnika u radu samo svojom radnom snagom, ne i vlastitim sredstvima rada.¹⁰⁸ Iako vozači Ubera koriste vlastite automobile kao sredstvo rada, nužno je zapitati se čini li ih to uistinu samozaposlenim poduzetnicima. Dio pravnih teoretičara, naime, sugerira da u promijenjenim okolnostima obavljanja rada pod utjecajem digitalnih tehnologija ovaj kriterij razlikovanja gubi na važnosti, budući da ključno sredstvo koje omogućuje obavljanje rada postaje sama tehnologija (*online* platforma), a ne automobil.¹⁰⁹

Naši sudovi uzimaju u obzir i činjenicu predstavlja li sporna činidba rada poslove koji su izravno vezani za obavljanje djelatnosti za koji je poslodavac registriran.¹¹⁰ Već je rečeno da Uber, vezano za prirodu svoje djelatnosti, tvrdi da se radi isključivo o tehnološkoj platformi koja povezuje korisnike i vozače – partnere, pri čemu Uber ne pruža usluge prijevoza i ne služi kao izvršitelj prijevoza.¹¹¹ Ne ulazeći na ovom mjestu u razmatranje problematike pravne kvalifikacije djelatnosti kojom se bavi Uber¹¹², treba ipak primjetiti da poslovanje Ubera u potpunosti ovisi o vozačima. Bez obzira na to kako Uber sam definira svoju djelatnost, ključno je uzeti u obzir da je srž onoga što Uber *de facto* nudi na tržištu – gradski prijevoz putnika. Jasno je stoga da je činidba rada koju obavljaju Uberovi vozači integralni dio Uberovog poslovnog modela, pri čemu njegovo poslovanje ne bi bilo moguće bez njegovih vozača.¹¹³

5. ZAKLJUČAK

Pojava novih oblika rada pod utjecajem digitalnih tehnologija postavila je pred radno pravo brojna suvremena pitanja i izazove, među kojima se temeljna problematika odnosi na razgraničenje samostalnog od nesamostalnog rada u novonastalim okolnostima. Pojednostavljeno rečeno, potrebno je definirati kakav oblik pravne zaštite bi bio najprikladniji za uređenje ovakvih novih oblika rada.

108 V. npr. Grgurev, *op. cit.* u bilj. 86, str. 146.

109 Todoli-Signes, *op. cit.* u bilj. 27, str. 10-11.

110 Tako primjerice Vrhovni sud Republike Hrvatske zaključuje u presudi Revr. 980/10-2, 20.10.2010.: „Poslovi koji su bili predmet ugovora o djelu nisu imali obilježje ugovora o radu, a tuženik nije imao ovlasti u smislu čl. 13. ZR, za zaključivanje ugovora o radu s tužiteljem radi obavljanja ovih poslova, jer u obavljanje njegove djelatnosti nije ulazilo i održavanje Ergele konja lipicanaca. Zato nisu bile ispunjene pretpostavke propisane odredbom čl. 13. ZR za zaključenje ugovora o radu između stranaka, već je tuženik mogao i sklopiti s tužiteljem više ugovora o djelu budući da se radi o poslovima koji nisu izravno vezani za obavljanje trajne djelatnosti za koji je tuženik registriran.“

111 V. *supra* glava 4. Pitanje prirode i definicije usluge koji pruža Uber trenutno razmatra i Europski sud u kontekstu zahtjeva za prethodnu odluku kojeg je uputio španjolski sud 2015. godine. Vidi predmet pod oznakom C-434/15, SL L, C 363/21 od 3.11.2015.

112 O ovoj problematici opširnije u: Marin, *op. cit.* u bilj. 36.

113 Slična stajališta nalaze se i u recentnoj američkoj sudskoj praksi u predmetu *O'Connor v. Uber Technologies, Inc.*, Br. C-13-3826 EMC, 2015. Detaljnije vidi u: Sprague, *op. cit.* u bilj. 42.

Analizirajući poslovni model *online* platforme Uber, autorica je pokušala dati s aspekta hrvatskog radnog prava doprinos rješavanju otvorenih pitanja vezanih uz problem pravne kvalifikacije ugovornog odnosa koji postoji između Ubera i njegovih vozača – partnera.

Uočeno je tako da je moguće identificirati određene indicije koje bi mogle ukazivati na *de facto* prisutnost bitnih elementa radnog odnosa u ugovornom odnosu između Ubera i vozača. Polazeći od definicije radnog odnosa kao dobrovoljno zasnovanog naplatnog odnosa u kojem je radnik obvezan osobno obavljati rad, prema uputama i pod nadzorom poslodavca, te uzimajući u obzir i neke dodatne sekundarne kriterije za utvrđivanje postojanja radnog odnosa, autorica zaključno ističe nekoliko bitnih opažanja. Odnos Ubera prema njegovim vozačima uistinu u mnogim segmentima podsjeća na odnos poslodavca prema radniku u radnom odnosu: zastupljen je element dobrovoljnosti, element naplatnosti, postoji obveza osobnog obavljanja rada, a postoje i specifični mehanizmi koji omogućuju vršenje nadzora nad vozačima te davanje uputa o tome kako da vozači obavljaju rad. Putem deaktivacije korisničkog računa vozača Uber ima potpunu kontrolu nad postojanjem ugovornog odnosa s vozačem, pri čemu izvršava jednu od funkcija tipičnih za poslodavca u radnom odnosu.

Međutim, razvoj tehnologije i novi modaliteti obavljanja činidbe rada doveli su i do određenih specifičnosti koje se odražavaju kod ovakvih oblika rada. One se ponajprije odnose na promjene u načinu davanja uputa i nadzora nad obavljanjem činidbe rada u odnosu na „tradicionalni“ radni odnos. Kompanije poput Ubera koriste se tehnologijom koja im omogućava da funkciju nadzora nad radnicima uvelike „delegiraju“ na svoje klijente putem sustava ocjenjivanja vozača. Osim toga, nova vrsta radnika ima ipak veću slobodu i fleksibilnost u načinu izvršavanja činidbe rada negoli kod „tradicionalnog“ radnog odnosa. Kod vozača Ubera to se osobito očituje u slabijoj prisutnosti elementa organizacijske podređenosti, budući da vozači sami biraju kada će i koliko dugo raditi.

Koliko je autorici poznato, hrvatski sudovi se do sada nisu izjasnili o radnopravnom položaju vozača Ubera odnosno razmatrali pitanje postoji li eventualno u ovom slučaju tzv. prikrivanje radnog odnosa. Spomenuto je da u poredbenim pravnim sustavima država EU-a i SAD-u već postoje brojni sudski postupci koji se odnose na ovu problematiku. Za očekivati je da bi se u budućnosti i kod nas mogla aktualizirati ova pitanja, ne samo u odnosu na Uber, već i na druge slične suvremene oblike rada u digitalnom okruženju.

Pojava i sve veća gospodarska važnost navedenih nestandardnih oblika rada dovela je do situacije u kojoj su postojeće granice između samostalnog i nesamostalno rada puno manje precizne nego ikad ranije, budući da tradicionalna binarna distinkcija između radnika i samozaposlenih osoba više ne oslikava potpuno adekvatno realnost svijeta rada. Naše zakonodavstvo u ovom trenutku ne definira međukategorije između radnika i samozaposlenih osoba. Neka usporedna zakonodavstva s druge strane poznaju koncept „ekonomski ovisnih osoba“ odnosno

„parasubordiniranih osoba“ te im daju ograničenu pravnu zaštitu.¹¹⁴ U postojećim okolnostima postojanja samo dviju kategorija – radnika i samozaposlenih osoba u Republici Hrvatskoj, eventualne sudske odluke o kvalifikaciji odnosa između Ubera i njegovih vozača kao radnog odnosa značile bi da se na vozače Ubera treba primijeniti cjelokupno hrvatsko radnozaštitno zakonodavstvo. S obzirom na specifičnosti tog novog tipa radnika, autorica smatra da bi se mogli pojaviti određeni problemi u primjeni postojećeg radnopravnog okvira na vozače Ubera.

Iako detaljnije razmatranje navedenih pitanja nadilazi okvire ovog rada, u ovome trenutku treba skrenuti pažnju da bi se poteškoće uklapanja u postojeći pravni okvir mogle osobito odnositi na sljedeće radnopravne institute. Prije svega, bilo bi vrlo teško vozače Ubera, čija je osnovna karakteristika pravo izbora kada će i koliko raditi, uklopiti u prilično rigidne i nefleksibilne odredbe o radnom vremenu, odmorima i dopustima. S tim u vezi, problematična bi mogla biti i primjena instituta minimalne plaće na takve radnike. Također, s obzirom na relativno slabu koheziju među radnicima poput vozača Ubera, veliki praktični izazovi mogli bi se javiti u sferi ostvarivanja prava tih radnika na udruživanje te prava na sudjelovanje radnika u odlučivanju.

S obzirom na sve navedeno, ovoj kontroverznoj i vrlo aktualnoj temi trebalo bi pokušati pristupiti sustavno te utvrditi jasan i transparentan (radno)pravni okvir, prikladan za razvoj takvih novih oblika rada nastalih pod utjecajem digitalnih tehnologija. Ovim radom se pokušalo problematizirati neke od izazova koje pred radno pravo stavlja sve zastupljeniji proces digitalizacije tržišta rada. Kao ciljevi se nameću, između ostalog, potreba procjene utjecaja novih oblika rada u digitalnom okruženju na tržište rada te jasnog definiranja pojmova. Nadalje, bit će nužno razmotriti je li tradicionalna koncepcija radnika kakvu trenutno poznaje naše radno pravo adekvatna za radnu i socijalnu zaštitu novih načina rada ili je potreban novi model zaštite odnosno prilagodba postojećeg, kako bi se primjereno odgovorilo na opisane trendove u svijetu rada i omogućio njihov nesmetani razvoj u pravno jasno definiranim okvirima.

LITERATURA

a) Knjige i članci

Aloisi, Antonio, *Commoditized workers: Case study research on labor law issues arising from a set of „on-demand/ gig economy“ platforms*, Champaign, Comparative Labor Law & Policy Journal, vol. 37, 3/2016, str. 653-690.

Berg, Janine, *Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*, Champaign, Comparative Labor Law & Policy Journal, vol. 37, 3/2016., str. 543-576.

¹¹⁴ Radi se o oblicima rada koji pokazuju karakteristike i samostalnog i nesamostalnog rada, stoga se nalaze u tzv. „sivoj zoni“ između radnog i trgovačkog prava. Takve osobe su formalno samozaposlene, ali su ekonomski ovisne o jednom naručitelju posla. Vidi: Green Paper: Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century, Commission of the European Communities, Brussels, 22.11.2006., COM(2006) 708 final, str. 11. Detaljno o konceptu ekonomski ovisnih osoba vidi u: Perulli, *op. cit.* u bilj. 52.

- Cherry, Miriam A., *Beyond Misclassification: The digital transformation of work*, Champaign, Comparative Labor Law & Policy Journal, vol. 37, 3/2016., str. 577-602.
- Čavrak, Darko et al., *Detaljni komentar novoga Zakona o radu*, Zagreb, Radno pravo, 2014.
- De Stefano, Valerio, *The Rise of the „Just-in-Time Workforce“: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the „Gig Economy“*, Champaign, Comparative Labor Law & Policy Journal, vol. 37, 3/2016, str. 471-503.
- Felstiner, Alek, *Working the crowd: Employment and labor law in the crowdsourcing industry*, Berkeley, Berkeley Journal of Employment & Labor Law, vol. 32, 1/2011., str. 143-204.
- Gotovac, Viktor, *Razlikovanje ugovora o radu i ugovora o djelu*, Zagreb, Pravo i porezi, vol. 21, 1/2012, str. 12-20.
- Green Paper: Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century, Commission of the European Communities, Brussels, 22.11.2006., COM(2006) 708 final
- Grgurev, Ivana, *Ugovor o radu*, u: Crnić, I. et al., *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj* (ur. Potočnjak, Ž.), Zagreb, Pravni fakultet u Zagrebu, Organizator, 2007.
- Grgurev, Ivana, *Pravna priroda i sadržaj menadžerskih ugovora*, Zagreb, Radno pravo, 2011.
- Grgurev, Ivana, *The Concept of Employee: Croatia*, u: *Restatement of Labour Law in Europe, Volume I: The Concept of Employee* (ur. Wass, B.; Heerma van Voss, G.), Oxford, Hart Publishing, 2017. (rad prihvaćen za objavljivanje)
- Marin, Jasenko, *Pravni okvir obavljanja djelatnosti prijevoza putnika u unutarnjem cestovnom prometu u Republici Hrvatskoj s posebnim osvrtom na autotaksi prijevoz i iznajmljivanje vozila s vozačem* (rad prihvaćen za objavljivanje)
- Matić, Tin, *Formularni ugovori u elektroničkom obliku (Sklapanje ugovora klikom miša - elektroničkim očitovanjem volje putem Interneta na web stranici – click wrap i browse wrap ugovori)*, Zagreb, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, vol. 58, 3/2008., str. 779-803.
- Perulli, Adalberto, *Economically dependent / quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects*, 2003.
- Potočnjak, Željko; Gotovac, Viktor, *Rad i pravni oblici rada u Republici Hrvatskoj*, u: *Rad u Hrvatskoj: pred izazovima budućnosti* (ur. Franičević, V. i Puljiz, V.), Zagreb, Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2009.
- Prassl, Jeremias, *Digitalisation, Self-employment and Precarious Work: Recent Developments in the UK*, ELLN, Digitalisation and labour law (8th annual legal seminar, 2015.), keynote paper
- Prassl, Jeremias; Risak, Martin, *Uber, Taskrabbit, and co.: Platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork*, Champaign, Comparative Labor Law & Policy Journal, vol. 37, 3/2016., str. 619-651.
- Ravnić, Anton, *Osnove radnog prava – domaćeg, usporednog i međunarodnog*, Zagreb, Pravni fakultet, 2004.
- Risak, Martin, *Crowdworking: towards a „new“ form of employment*, ELLN, New forms of employment and EU law (7th annual legal seminar, 2014.), working paper
- Rogers, Brishen, *The Social Cost of Uber*, Chicago, The University of Chicago Law Review Dialogue, vol. 82, 2015, str. 85-102.
- Sprague, Robert, *Worker (Mis)Classification in the Sharing Economy: Trying to Fit Square Pegs into Round Holes*, Minneapolis, ABA Journal of Labour & Employment Law, vol. 31, 1/2015, str. 53-76.
- Zuber, Marija, *Plaće, naknade plaća i ostala primanja radnika iz radnog odnosa*, u: Crnić, I. et al., *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj* (ur. Potočnjak, Ž.), Zagreb, Pravni fakultet u Zagrebu, Organizator, 2007.

b) Vrela s interneta

Eichhorst, Werner; Hinte, Holger; Rinne, Ulf; Tobsch, Verena, *How Big is the Gig? Assessing the Preliminary Evidence on the Effects of Digitalization on the Labor Market*, IZA Policy Paper br. 117, 2016., <http://ftp.iza.org/pp117.pdf>, 15. veljače 2017.

Eurofound, *New forms of employment*, 2015. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment>, 16. veljače 2017.

Houwerzijl, Mijke, *Digitalization and Mobility of EU-Workers/Services*, ELLN, Digitalisation and Labour Law (8th annual legal seminar, 2015.), keynote paper, [https://pure.uvt.nl/portal/en/publications/digitalisation-and-mobility-of-euworkersservices-digitalisierung-und-mobilitat-von-euarbeitnehmer-dienstleistungen-digitalisation-et-mobilite-des-travailleurs-et-services-europeens\(6fd2583a-e78c-489c-a784-128e92bdf8f5\).html](https://pure.uvt.nl/portal/en/publications/digitalisation-and-mobility-of-euworkersservices-digitalisierung-und-mobilitat-von-euarbeitnehmer-dienstleistungen-digitalisation-et-mobilite-des-travailleurs-et-services-europeens(6fd2583a-e78c-489c-a784-128e92bdf8f5).html), 8. ožujka 2017.

Risak, Martin; Warter, Johannes, *Decent Crowdwork: Legal Strategies towards fair employment conditions in the virtual sweatshop*, 2015., http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full_paper/373/crowdwork_law_RisakWarter.pdf, 16. veljače 2017.

Todoli-Signes, Adrian, „*Uber economy*“: *employee, self-employed or a need of a special employment regulation?*, SSRN working paper, 2015., https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2703057, 14. veljače 2017.

c) Pravni akti

Zakon o radu, NN, br. 93/14

Zakon o obveznim odnosima, NN, br. 35/05, 41/08, 125/11 i 78/15.

d) Sudska praksa

VSRH, Revr. 980/10-2, 20.10.2010.

Europski sud, C-434/15, SL L, C 363/21 od 3.11.2015.

Northern District of California Court, *O'Connor v. Uber Technologies, Inc.*, Br. C-13-3826 EMC, 2015.

Iva Bjelinski Radić*

Summary

NEW FORMS OF EMPLOYMENT AS CONTEMPORARY CHALLENGE FOR LABOUR LAW – THE CASE OF UBER

Recently, under the influence of rapid development of digital technologies, new flexible forms of employment have emerged, which are characterized by strong or prevalent support of information and communication technology. Online platform Uber which provides urban passenger transport services is one of the best known examples of the abovementioned changes in work organization. Taking into account that emergence of Uber has given rise to numerous controversies and set new contemporary regulatory challenges in the labour law field, the author in this paper problematizes the main labour law issues and challenges arising from Uber's business model.

The first part of the paper contains the short overview of the new forms of employment emerged under the influence of digitalisation of labour market, with the special emphasis on the model of crowd work. In the second part the author analyses the Uber's business model. In the third part the issue of classification of Uber drivers as employees or self-employed persons is examined in detail. The following question has been considered especially from the Croatian labour law perspective – whether the key elements of an employment relationship are *de facto* present, and to what extent, in the contractual relationship between Uber and its drivers – partners. Finally, the author concludes with the final remarks and underlines the need to establish clear and transparent legal framework which will be suitable for development of the new forms of employment emerged under the influence of digital technologies.

Keywords: *Uber, crowd work, key elements of an employment relationship, disguised employment, digitalisation.*

* Iva Bjelinski Radić, mag. iur., Assistant, Faculty of Law, University of Zagreb;
ibjelins@pravo.hr

Zusammenfassung

NEUE ARBEITSFORMEN ALS AKTUELLE HERAUSFORDERUNG FÜR DAS ARBEITSRECHT – DER FALL UBER

In der letzten Zeit sind neue Arbeitsformen als Ergebnis schneller Entwicklung neuer Digitaltechnologien erschienen, welche durch kräftige oder überwiegende Unterstützung der Informations- und Kommunikationstechnologie gekennzeichnet sind. Die Online-Plattform Uber für Vermittlungsdienste der Personenbeförderung ist in der Öffentlichkeit eine der bekanntesten Änderungen in der Arbeitssphäre. Da die Erscheinung von Uber zahlreiche Kontroversen hervorrief und neue regulatorische Herausforderungen dem Arbeitsrecht schickte, werden in der Arbeit die wichtigsten aus dem Geschäftsmodell von Uber hervorgehenden arbeitsrechtlichen Fragen und Herausforderungen thematisiert.

Im ersten Teil der Arbeit werden neue durch Arbeitsmarktdigitalisierung entstandene Arbeitsformen mit besonderer Betonung auf *Crowdwork* problematisiert. Nachfolgend analysiert die Autorin das Geschäftsmodell von Uber. Im dritten Teil der Arbeit wird die Problematik der Klassifizierung von Uber-Fahrern als Arbeiter oder Freiberufliche analysiert, wobei man insbesondere aus der Perspektive des kroatischen Arbeitsrechtes die Frage zu beantworten versucht, ob das Vertragsverhältnis zwischen Uber und seine Fahrern oder Partnern wesentliche Elemente der Arbeitsverhältnisses enthält. Abschließend werden Schlussfolgerungen gezogen und es wird auf die Notwendigkeit der Feststellung eines klaren und transparenten arbeitsrechtlichen Rahmens, welcher für die Entwicklung neuer durch Arbeitsmarktdigitalisierung entstandenen Arbeitsformen geeignet ist, hingewiesen.

Schlüsselwörter: *Uber, Crowdwork, wesentliche Elemente des Arbeitsverhältnisses, Verdeckung des Arbeitsverhältnisses, Digitalisierung.*

Riassunto

NUOVE FORME DI LAVORO QUALI SFIDE ATTUALI PER IL DIRITTO DEL LAVORO – IL CASO UBER

Sotto l'influenza del rapido sviluppo delle tecnologie digitali, in tempi recenti, sono comparse nuove forme di occupazione flessibile, caratterizzate da un forte od addirittura predominante supporto delle tecnologie informazionali e delle comunicazione. La piattaforma *online* Uber per la prestazione di servizi di trasporto urbano di passeggeri rappresenta nel mondo del lavoro uno degli esempi più noti di tali cambiamenti. Considerando che la presenza di Uber ha sollevato numerose controversie e ha posto nuove sfide nella disciplina giuslavoristica, nel contributo si trattano le questioni principali nell'ambito del diritto del lavoro, come pure le sfide che nascono dal modello imprenditoriale di Uber.

Nel prima parte del contributo viene offerta una rassegna delle nuove forme di lavoro sorte sotto l'influenza del processo di digitalizzazione del mercato del lavoro con particolare accento sul modello del "lavoro nella folla" (in ingl. *crowdwork*). Nella seconda parte del lavoro, l'autrice analizza il modello imprenditoriale utilizzato dalla piattaforma di Uber. Nella terza parte del lavoro si analizzano dettagliatamente le questioni riguardanti la classificazione dei conducenti di Uber quali lavoratori od autoimpiegati, tentando, in particolare da un punto di vista del diritto del lavoro croato, di rispondere all'interrogativo se nei contratti conclusi tra Uber ed i suoi autisti – partner siano *de facto* presenti, e se sì, in quale misura, elementi essenziali del rapporto di lavoro. Al termine, l'autrice riporta le sue considerazioni conclusive e sottolinea l'esigenza di accertare un quadro giuridico (del lavoro) chiaro e trasparente, consono allo sviluppo di nuove forme di lavoro sorte sotto l'influenza delle tecnologie digitali.

Parole chiave: *Uber, crowdwork, elementi essenziali del rapporto di lavoro, occultamento del rapporto di lavoro, digitalizzazione.*