

KRITIČKA PROMIŠLJANJA O PRIJEDLOGU DIREKTIVE O POBOLJŠANJU RADNIH UVJETA PLATFORMSKIH RADNIKA

Dr. sc. Iva Bjelinski Radić*

UDK: 349.22:331.106(4)EU
339.923:061.1](4)EU
349.2:339.5.012.4(4)EU
DOI: 10.3935/zpfz.72.6.05
Izvorni znanstveni rad
Primljeno: listopad 2022.

Rad putem digitalnih platformi predstavlja nov i brzo rastući oblik obavljanja rada čija pojava otvara važna pitanja zaštite platformskih radnika od prekomjernog, nesigurnog, a često i slabo plaćenog rada. Pitanje nejasnog radnopravnog statusa osoba koje obavljaju rad putem digitalnih platformi smatra se jednim od najvećih izazova toga tipa rada. U ovome radu kritički se analiziraju odredbe prijedloga nove Direktive o poboljšanju radnih uvjeta platformskih radnika te se evaluira njihova prikladnost za suočavanje s glavnim radnopravnim problemima koji proizlaze iz pojave platformskog rada. Nakon uvodnih razmatranja, u drugome poglavlju pojašnjavaju se ciljevi, područje primjene i sadržaj predložene Direktive. Treće poglavlje posvećeno je radnopravnom statusu platformskih radnika u skladu s prijedlogom Direktive, dok se četvrto poglavlje bavi pitanjem algoritamskog upravljanja. U petom poglavlju daju se zaključna razmatranja.

Ključne riječi: digitalne platforme ; platformski rad ; radnopravni status ; prikrivanje radnog odnosa ; algoritamsko upravljanje

* Dr. sc. Iva Bjelinski Radić, poslijedoktorandica Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, Trg Republike Hrvatske 14, 10000 Zagreb; ibjelins@unizg.pravo.hr; ORCID ID: orcid.org/0000-0002-1544-3838

1. UVODNA RAZMATRANJA – PLATFORMSKI RAD I RADNOPRAVNI STATUS PLATFORMSKIH RADNIKA¹

Rad putem digitalnih platformi u posljednjih je nekoliko godina izazvao znatnu pozornost stručne i znanstvene zajednice te potaknuo ponajprije razvoj sudske prakse, ali i promjene radnih zakonodavstava u nizu država.² Za taj je novi oblik rada karakteristično nekoliko elemenata: postojanje najmanje trostranog odnosa³ među dionicima uključenima u transakciju (*online* platforme,

¹ Ovaj rad u pretežnom je dijelu rezultat doktorskog istraživanja sadržanog u disertaciji „Radnopravni aspekti rada preko digitalnih platformi“, obranjenoj 10. ožujka 2022. godine na Pravnom fakultetu u Zagrebu.

² Primjerice, 2021. godine u Španjolskoj je donesen zakon (šp. *Ley Rider*), kojim je uvedena presumpcija postojanja radnog odnosa za platformске radnike u sektoru dostave. Prema tom zakonu, smatra se da su u radnom odnosu osobe koje pružaju, u zamjenu za naknadu, usluge dostave i distribucije proizvoda za poslodavce koji putem digitalne platforme izravno ili neizravno organiziraju, usmjeravaju ili kontroliraju način obavljanja usluge ili uvjete rada, osim ako se ne dokaže suprotno. Detaljnije vidi u: Pérez del Prado, D., *Dispatch no. 36 – Spain: The legal framework of platform work in Spain: The new Spanish “Riders’ Law”*, Comparative Labor Law & Policy Journal, University of Illinois, College of Law, dostupno na: <https://cllpj.law.illinois.edu/content/dispatches/2021/Dispatch-No.-36.pdf> (3. 10. 2022.).

Valja spomenuti i da je Francuska posebnim zakonom uredila taj oblik rada, usvojivši još 2016. godine El Khomri zakon (fr. *Loi El Khomri*), odredbe kojega se ciljano primjenjuju na samozaposlene platformске radnike (fr. *travailleur independant*) koji se koriste jednom ili više digitalnih platformi za pružanje osobnih usluga. U osobni doseg navedenog zakonodavstva ulaze samo platformски radnici koji su u “ekonomski i tehnički ovisnom” odnosu s *online* platformom, pri čemu platforma određuje uvjete pružanja usluga te njihovu cijenu. Navedenoj skupini platformskih radnika zajamčena su specifična prava, uključujući zaštitu od ozljeda na radu, pravo na stručno osposobljavanje te kolektivna prava (pravo na štrajk). Regulirano je i pitanje oporezivanja dohotka samozaposlenih platformskih radnika. Spomenutim su zakonom eksplicitno dodijeljena određena radna i socijalna prava skupini osobito ranjivih samozaposlenih platformskih radnika, koji nisu u radnom odnosu te ne uživaju cjelovitu radnopravnu zaštitu. Detaljnije o francuskom pristupu v. u: Daugareilh, I.; Degryse, D.; Pochet, P. (ur.), *The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective*, ETUI, Brussels, 2019., dostupno na: <https://www.etui.org/publications/working-papers/the-platform-economy-and-social-law-key-issues-in-comparative-perspective> (3. 10. 2022.), str. 51 – 62.

³ Čini se da su pravni odnosi kod tog oblika rada najčešće trostrani te uključuju *online* platformu, platformskog radnika i klijenta. Međutim, ne smiju se zanemariti ni situacije u kojima je struktura rada putem digitalnih platformi četverostrana te uključuje: *online* platformu, partnersko društvo, platformskog radnika i klijenta. U hrvatskoj terminologiji ta su se partnerska društva počela nazivati “agregatorima”. Iz javno dostupnih informacija proizlazi da je četverostrani poslovni model relativno

platformskog radnika⁴ te korisnika usluga odnosno klijenta), *online* posredovanje koje obavlja digitalna platforma⁵, naplatnost kao bitan element transakcije te pružanje usluga na zahtjev.⁶

Uvodno je važno skrenuti pozornost na veoma izraženu heterogenost fenomena platformskog rada, koja predstavlja jedno od temeljnih obilježja tog oblika rada.⁷ Upravo heterogenost pojavnih oblika platformskog rada čini pokušaj njegove klasifikacije, kao i pravnog uređenja, osobito izazovnim zadatkom. Ipak, u postojećoj literaturi velik dio autora slaže se oko temeljne podjele različitih oblika platformskog rada prema kriteriju mjesta na kojem se obavlja rad.⁸ Prikladno je, smatram, digitalne platforme razvrstati u dvije glavne kategorije u skladu s odgovorom na pitanje: je li usluga odnosno zadatak koji koordinira digitalna platforma vezan uz određenu lokaciju.⁹ Ako izvršavanje usluge nije

raširen način poslovanja platforme Uber u Hrvatskoj, u kojem slučaju vozači Ubera rade kao zaposlenici takvih partnerskih taksi-društava. Vidi: <https://www.vecernji.hr/vijesti/vozaci-ogorчени-dosta-nam-je-pritiska-ne-vozimo-do-daljnega-1337745> (23. 9. 2022.). U ovome radu naglasak je stavljen na trostrani model rada putem digitalnih platformi.

⁴ Pojam “platformski radnik” koristit će se u ovome radu bez ikakve radnopravne konotacije te će se njime obuhvatiti kako osobe koje obavljaju rad putem digitalne platforme kao samozaposlene osobe tako i one osobe koje su u radnom odnosu.

⁵ *Online* posredovanje podrazumijeva *online* spajanje ponude i potražnje za plaćenim radom.

⁶ Detaljnije o pojmu i glavnim obilježjima rada putem digitalnih platformi v. u: Bjelečki Radić, I., *Radnopravni aspekti rada preko digitalnih platformi*, doktorski rad, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2022., str. 28 – 32.

⁷ Platformski rad javlja se u mnogobrojnim različitim oblicima, a raspon aktivnosti koje se obavljaju putem digitalnih platformi neprestano se širi. Spektar usluga koje se nude putem digitalnih platformi proteže se od informatičkih zadataka koji zahtijevaju visokokvalificiranu radnu snagu, preko ponavljajućih jednostavnih “mikro-zadataka”, do usluga koje se pružaju lokalno, poput prijevoza putnika ili dostave. V. Eurofound, *Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects*, Publication Office of the European Union, Luxembourg, 2018., dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2017/non-standard-forms-of-employment-recent-trends-and-future-prospects> (29. 9. 2022.), str. 22.

⁸ Tako i: De Stefano, V.; Aloisi, A., *European legal framework for digital labour platforms*, Publication Office of the European Union, Luxembourg, 2018., dostupno na: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC112243> (29. 9. 2022.), str. 8 – 9. V. i: Prassl, J., *Humans as a service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford University Press, Oxford, 2018., str. 13.

⁹ Valja napomenuti da je riječ o veoma pojednostavnjenom klasifikacijskom modelu digitalnih platformi koji omogućava njihovo temeljno razlikovanje, a može pomoći u uočavanju ključnih obilježja, uvjeta rada, problema i izazova tog oblika rada. U stvarnosti, platformski rad je iznimno složen i heterogen fenomen te je veoma teško

vezano uz određenu lokaciju te se može obaviti na daljinu putem interneta, taj oblik platformskog rada naziva se *crowdwork*.¹⁰ S druge strane, *gigwork* predstavlja oblik rada kod kojeg usluga mora biti izvršena na određenoj lokaciji i u određeno vrijeme.¹¹

Pitanje nejasnog radnopravnog statusa osoba koje obavljaju rad putem digitalnih platformi izaziva mnogobrojne rasprave u stručnoj i znanstvenoj literaturi te se smatra jednim od najvećih izazova toga tipa rada.¹² Općenito, u radnom je pravu od ključne važnosti prepoznati koje osobe obavljaju rad kao “stvarno” samozaposlene (engl. *genuinely self-employed*) te ih razlikovati od onih kojima je potrebno pružiti radnopravnu zaštitu. Nedvojbeno je da pojava platformskog rada postavlja pred radno pravo nov, a istodobno i stari, regulatorni izazov: kako povući granicu između statusa radnika i statusa samozaposlene osobe.¹³ Budući da platformski radnici nemaju zaseban (radno)pravni status,

pronaći dvije platforme s potpuno identičnim poslovnim modelom. Za detaljniju raspravu o klasifikaciji oblika platformskog rada v. Bjelinski Radić, *op. cit.* u bilj. 6, str. 35 – 55.

¹⁰ Za *crowdwork* je karakteristično da se radni zadatak posredovanjem digitalne platforme upućuje prema nedefiniranom broju potencijalnih izvršitelja (platformskih radnika), koji potom odgovaraju na otvoreni poziv, obavljajući zadatke isključivo *online*. Spektar aktivnosti koje se mogu obavljati putem *crowdwork* platformi veoma je širok. U široj javnosti poznate su digitalne platforme (Amazon Mechanical Turk, Clickworker i sl.) putem kojih se obavljaju tzv. mikrozadatci, odnosno jednostavne ponavljajuće aktivnosti (npr. označavanje slika, kategorizacija podataka i proizvodnja, prevođenje kratkih tekstova i sl.). Međutim, *crowdwork* je pogodan i za nešto kompleksnije i dugotrajnije zadatke (testiranje softverskih proizvoda, pronalaženje grešaka na mrežnim stranicama, pisanje programskog koda, dizajniranje proizvoda i sl.). Detaljnije v. *ibid.*, str. 41 – 50.

¹¹ Taj oblik platformskog rada počeo se intenzivno razvijati nakon uvođenja pametnih telefona s GPS sustavom praćenja u široku uporabu. *Gigwork* platforme pružaju, među ostalim, usluge prijevoza putnika i dostave (Uber, Bolt, Glovo, Wolt i sl.) te usluge u domaćinstvu (TaskRabbit, Helpling, Beeping i sl.). Detaljnije v. *ibid.*, str. 50 – 54.

¹² V. primjerice: (i) Prassl, *op. cit.* u bilj. 8; (ii) Hendrickx, E., *Regulating new ways of working: From the new ‘wow’ to the new ‘how’*, European Labour Law Journal, vol. 9, br. 2, 2018. str. 195 – 205, (iii) Kilhoffer, Z. et al., *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019., dostupno na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280> (5. 10. 2022.); (iv) Todoli-Signes, A., *The ‘gig-economy’: employee, self-employed or the need for a special employment regulation?*, Transfer: European Review of Labour and Research, vol. 23, br. 2, 2017., str. 139 – 205.

¹³ Tako i: Prassl, J.; Risak, M., *The Legal Protection of Crowdworkers: Four Avenues for Workers’ Rights in the Virtual Realm*, u: Meil, P.; Kirov, V. (ur.), *Policy Implications of Virtual Work*, Palgrave Macmillan, Cham, 2017., str. 277 – 278. Detaljnu raspravu

moraju biti klasificirani u okviru jedne od kategorija prepoznatih u pojedinoj državi. Pritom je važno istaknuti da su oni u pravilu formalno klasificirani kao samozaposlene osobe (engl. *independent contractors*) u skladu s općim uvjetima platforme na kojoj rade.¹⁴

U ovome radu problematici radnopravnog statusa platformskih radnika pristupit će se primarno s aspekta prava Europske unije (dalje: EU). Naime, 9. prosinca 2021. godine Europska komisija objavila je prijedlog nove Direktive o poboljšanju radnih uvjeta platformskih radnika (engl. *Proposal for a Directive on improving working conditions in platform work*) (dalje: Prijedlog Direktive).¹⁵ Cilj je ovoga rada kritički analizirati odredbe navedenog prijedloga te evaluirati njihovu prikladnost za suočavanje s glavnim radnopravnim problemima koji proizlaze iz pojave platformskog rada. Nakon uvodnih razmatranja, u drugome poglavlju pojašnjavaju se ciljevi, područje primjene i sadržaj Prijedloga Direktive. Treće poglavlje posvećeno je radnopravnom statusu platformskih radnika u skladu s Prijedlogom Direktive, dok se četvrto poglavlje bavi pitanjem algoritamskog upravljanja. U petom poglavlju daju se zaključna razmatranja.

2. PRIJEDLOG DIREKTIVE O POBOLJŠANJU RADNIH UVJETA PLATFORMSKIH RADNIKA – CILJEVI, PODRUČJE PRIMJENE I SADRŽAJ

U obrazloženju prijedloga nove Direktive naglašeno je da devet od deset digitalnih platformi aktivnih na prostoru EU-a klasificira platformske radnike kao samozaposlene osobe.¹⁶ Prema procjenama Europske komisije, većina je platformskih radnika uistinu autonomna u obavljanju rada te se platformskim radom koristi u svrhu razvoja svojih poduzetničkih aktivnosti. Kao “stvarno”

o radnopravnom statusu platformskih radnika v. u: Bjelinski Radić, *op. cit.* u bilj. 6, str. 135 – 233.

¹⁴ Tako i: Kilhoffer *et al.*, *op. cit.* u bilj. 12, str. 55 – 56. Na opisani način platforme pokušavaju eksplicitno ugovorno definirati radnopravni status osoba koje putem njih rade te naglasiti da ih ne smatraju osobama u radnom odnosu.

¹⁵ European Commission, *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work*, Brussels, 9.12.2021., COM(2021) 762 final, 2021/0414 (COD), dostupno na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=hr&catId=89&newsId=10120&furtherNews=yes> (6. 10. 2022.).

¹⁶ V. De Groen, P. *et al.*, *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021., dostupno na: <https://www.ceps.eu/wp-content/uploads/2021/06/KE-02-21-572-EN-N.pdf> (7. 10. 2022.).

samozaposlene osobe, ta skupina platformskih radnika pridonosi stvaranju radnih mjesta, razvoju poduzetništva, inovacijama te boljoj dostupnosti usluga unutar EU-a.¹⁷ Ipak, mnogi se platformski radnici potencijalno suočavaju s rizikom pogrešne radnopravne kvalifikacije, s obzirom na to da su u određenoj mjeri podređeni digitalnoj platformi na kojoj rade. Već u dokumentima pripremljenima za drugu fazu savjetovanja s europskim socijalnim partnerima o pitanju poboljšanja uvjeta rada platformskih radnika jasno je istaknuto da pogrešna radnopravna kvalifikacija dovodi do prikrivanja radnog odnosa te posljedično do uskraćivanja radnopravne zaštite i ograničavanja pristupa pravima iz sustava socijalne sigurnosti.¹⁸ S tim u vezi, Europska komisija procjenjuje da unutar EU-a broj platformskih radnika u riziku od pogrešne radnopravne kvalifikacije doseže pet i pol milijuna.¹⁹

Uz razjašnjavanje radnopravnog statusa platformskih radnika, koje se nameće kao ključan preduvjet za postizanje boljih uvjeta rada na digitalnim platformama, predlagatelj Direktive osobitu pozornost poklanja fenomenu algoritamskog upravljanja.²⁰ Prepoznat je znatan utjecaj algoritamskog upravljanja na uvjete rada na digitalnim platformama, osobito imajući u vidu mogućnost da se takvim načinom upravljanja prikrije postojanje podređenosti i kontrole koju digitalna platforma provodi nad radnicima. Ključno je stoga razumjeti mehanizme kojima se algoritamskim putem donose odluke važne za položaj platformskih radnika, pri čemu u ovome trenutku ne postoji dostatna razina transparentnosti u pogledu funkcioniranja takvih automatiziranih sustava praćenja rada i donošenja odluka.²¹ Smatram da takav pristup Europske komisije opravdano prepoznaje i uvažava činjenicu da je algoritamsko upravljanje jedna od definirajućih značajki platformskog rada. Istodobno je riječ o najvećim dije-

¹⁷ Prijedlog Direktive, str. 2.

¹⁸ European Commission, *Consultation document, Second-phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work*, C(2021)4230 final, Brussels, 15. 6. 2021., dostupno na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=10025> (7. 10. 2022.), str. 7.

¹⁹ Prijedlog Direktive, str. 2.

²⁰ Bitno je pojasniti da rad putem digitalnih platformi u mnogim aspektima kontroliraju algoritmi. U literaturi se tako često govori o tzv. algoritamskom upravljanju (engl. *algorithmic management*), pod kojim pojmom se podrazumijeva organizacija rada u kojoj dodjeljivanje, nadzor i evaluaciju ljudskog rada obavljaju algoritmi. Tako i: Berg, J. *et al.*, *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*, International Labour Office, ILO, Geneva, 2018., dostupno na: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645337/lang--en/index.htm (10. 10. 2022.), str. 8 – 9.

²¹ Detaljnije: Prijedlog Direktive.

lom pravno nereguliranoj pojavi.²²

Opći cilj i svrha predložene Direktive odnosi se na unapređenje uvjeta rada i socijalnih prava osoba koje rade putem digitalnih platformi, a odražava i nastojanje da se podupiru uvjeti za održivi rast digitalnih platformi unutar EU-a.²³ Pozivajući se na poštovanje načela supsidijarnosti, predlagatelj Direktive ističe da se navedeni cilj ne može u zadovoljavajućoj mjeri ostvariti na razini država članica, zbog čega je potrebno djelovati u okviru EU-a.²⁴ Naime, države članice prigrlile su različite pristupe u pogledu odluke hoće li regulirati platformski rad nacionalnim zakonodavstvom.²⁵ Osim toga, dosad provedena istraživanja pokazala su da unutar EU-a, unatoč stalnom porastu broja sudskih i upravnih postupaka, i dalje ne postoji ujednačenost sudske prakse u pogledu radnopravnog statusa platformskih radnika.²⁶ Raznolikost pristupa nacionalnih sudova,

²² EU trenutačno radi na pravnom uređenju rizika povezanih s korištenjem određenih sustava umjetne inteligencije. Detaljnije o prijedlogu tzv. Uredbe o umjetnoj inteligenciji v. *infra*, poglavlje 4.

²³ Prijedlog Direktive, str. 3.

²⁴ V. Preambula, t. 49.

²⁵ Za usporedni pregled pristupa pojedinih država članica EU-a v.: Carinci, M. T.; Dorssemont, F. (ur.), *Platform Work in Europe. Towards Harmonisation?*, Intersentia, Cambridge, 2021., str. 7 – 170.

Vlada Republike Hrvatske namjerava pitanje platformskog rada urediti u okviru najavljenih izmjena Zakona o radu (dalje: ZR). Hrvatskom saboru je u rujnu 2022. godine upućen Prijedlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, kojim se predlaže urediti rad putem digitalnih platformi u okviru posebnog poglavlja ZR-a, s odgodom stupanja na snagu tih odredaba do 1. siječnja 2024. godine. V. detaljnije: <https://vlada.gov.hr/vijesti/sjednica-vlade-saboru-upucen-prijedlog-zakona-o-izmjenama-i-dopunama-zakona-o-radu-te-prijedlog-zakona-o-sportu/36121> (11. 10. 2022.). Analiza dijela zakonskog prijedloga koji se odnosi na platformski rad nadilazi ograničeni opseg ovoga rada.

²⁶ Prema recentnim podatcima Europske komisije, identificirano je više od 100 sudskih odluka te 15 administrativnih odluka koje se bave pitanjem statusa platformskih radnika. Pritom je praksa prisutna ponajprije u devet država članica EU-a: Belgiji, Danskoj, Francuskoj, Njemačkoj, Irskoj, Italiji, Nizozemskoj, Španjolskoj i Švedskoj. V. European Commission, *Consultation document, op. cit.* u bilj. 18, str. 8. Iako se čini da sudovi kontinuirano razvijaju i unaprjeđuju svoje shvaćanje platformskog rada, sudska praksa ne može se u ovome trenutku smatrati ujednačenom. Naime, sudske odluke nisu uvijek dovele do prekvalifikacije radnopravnog statusa platformskog radnika. U nekim slučajevima sudovi su utvrdili da je sloboda pojedinca da odluči hoće li i kada raditi bitan razlog za zaključak da ne postoji radni odnos. Također, događalo se da nižestupanjski sudovi u pojedinim državama u kasnijim presudama ne slijede postojeću praksu viših sudova o navedenom pitanju. Može se stoga zaključiti da je postojeća sudska praksa često promjenjiva i nestabilna, a ponekad daje proturječne rezultate čak i u slučaju vrlo sličnih činjeničnih okolnosti.

kao i činjenica da u mnogim državama sudska praksa još ne postoji, pridonosi pravnoj nesigurnosti, kako za platformske radnike tako i za digitalne platforme. Dodatno, uzme li se u obzir veoma izraženi prekogranični element toga oblika rada²⁷, opravdano je, smatram, razmatrati usvajanje zajedničkih pravila primjenjivih na sve digitalne platforme koje djeluju na području EU-a.

Iz čl. 1. st. 1. Prijedloga Direktive mogu se iščitati njezini specifični ciljevi usmjereni ostvarivanju općeg cilja poboljšanja uvjeta rada na digitalnim platformama. To su ujedno i tri glavne odrednice sadržaja predložene Direktive: (i) pitanje ispravnog određenja radnopravnog statusa platformskih radnika, (ii) osiguranje pravednosti, transparentnosti i odgovornosti u algoritamskom upravljanju u kontekstu platformskog rada te (iii) poboljšanje provedbe propisanih pravila. Čini se pritom da se temeljna ideja sadržana u prijedlogu Europske komisije ogleđa u pokušaju uvođenja presumpcije o postojanju radnog odnosa između digitalne platforme i platformskog radnika²⁸, i to na razini prava EU-a, a potom i u nacionalna radna zakonodavstva država članica. Jasna je na-

Detaljnije v. u: Bjelinski Radić, *op. cit.* u bilj. 6.

²⁷ Platformski rad s prekograničnim elementom postoji u situacijama kada se platforma ili klijent ne nalaze u istoj državi kao osoba koja obavlja rad putem platforme. Takav oblik platformskog rada donosi dodatne izazove za platformske radnike, ali i za tijela nacionalne vlasti. Otežano je traženje sudske zaštite, s obzirom na to da se otvara pitanje međunarodne nadležnosti sudova za rješavanje takvih sporova. Osim toga, kada su platformski radnici klasificirani kao samozaposlene osobe, u situacijama s prekograničnim elementom može biti problematično odrediti pravo mjerodavno za takav pravni odnos. Detaljnije o problematici određivanja međunarodne nadležnosti i mjerodavnog prava u kontekstu gig-ekonomije v.: Cherry, M. A., *Regulatory options for conflicts of law and jurisdictional issues in the on-demand economy*, International Labour Office, Geneva 2019., dostupno na: https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V1/1261199650002676 (7. 10. 2022.). Provedene studije pokazuju da su prekogranične situacije relativno česte kod tog oblika rada. Mnoge platforme, iako djeluju na području više država članica, imaju sjedište samo u jednoj od njih ili u nekoj trećoj državi. Procjenjuje se da 22 % platformi koje djeluju unutar EU-a potječe iz trećih zemalja, a 19 % platformi nema sjedište unutar EU-a. Istodobno čak 41 % platformi sa sjedištem u jednoj od država članica EU-a posluje u više od jedne države članice. Prema podacima iz 2021. godine, 59 % platformskih radnika barem jednom mjesečno surađuje s klijentima izvan svoje zemlje podrijetla.

Detaljnije v. u: PPMI, *Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021., dostupno na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8428&furtherPubs=yes> (7. 10. 2022.), str. 189 – 190.

²⁸ Poglavlje II. Prijedloga Direktive.

mjera da se na taj način u doseg radnog prava uključi znatan broj platformskih radnika koji se trenutačno nalaze u sivoj zoni između samozaposlenih osoba i radnika, odnosno kod kojih postoji pogrešna radnopravna kvalifikacija.²⁹

Subjektivni doseg predložene Direktive postavljen je široko. Naime, u odredbi čl. 1. st. 2. Prijedloga Direktive određuje se da se tom “Direktivom utvrđuju minimalna prava koja se odnose na svaku osobu koja obavlja platformski rad unutar EU-a koja ima, ili za koju bi se temeljem procjene činjeničnog stanja moglo smatrati da ima, ugovor o radu ili je u radnom odnosu u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom ili praksom primjenjivima u svakoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda EU-a”.³⁰ Navedeno podrazumijeva da se Direktiva primjenjuje na osobe koje se mogu podvesti pod definiciju pojma radnika, ali i na one čiji radnopravni status nije jasan, uključujući različite oblike prikrivanja radnog odnosa. Europska komisija, kao ovlaštenu predlagateljicu, željela je jasnim uključivanjem prikrivenih radnika u subjektivni doseg Direktive omogućiti točno utvrđenje njihova radnopravnog statusa.³¹ Takvo određenje područja primjene Direktive u skladu je s njezinom temeljnom svrhom sprječavanja prikrivenih radnih odnosa u kontekstu platformskog rada te omogućavanja ispravnog određenja radnopravnog statusa platformskih radnika.³² Naglašena je važnost stvarnih odnosa, a ne njihova formalna nominacija.

Teritorijalno područje primjene Direktive određeno je mjestom na kojem se obavlja platformski rad. Naime, Direktiva se primjenjuje na sve digitalne platforme koje organiziraju rad koji se obavlja unutar područja EU-a, neovisno o mjestu u kojem se nalazi sjedište platforme i o mjestu na kojem je usluga pružena primatelju usluge.³³

²⁹ V. Preambula, t. 24. i 25.

³⁰ Takvo određenje područja primjene nove Direktive velikim se dijelom preklapa s formulacijom iz čl. 1. st. 2. Direktive (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L 186, 11. 7. 2019., str. 105 – 121) (dalje: Direktiva 2019/1152). Kao i kod Direktive 2019/1152, i u ovom će slučaju pri utvrđivanju pojma radnika trebati uzeti u obzir bogatu praksu Suda EU-a u svezi s određenjem toga pojma. To znači da se nacionalni zakonodavci, prigodom implementacije nove Direktive, ne smiju osloniti samo na definiciju pojma radnika prisutnu u nacionalnom pravu nego i voditi računa o kriterijima koje je u pogledu određenja tog pojma utvrdio Sud EU-a. Više o subjektivnom dosegu Direktive 2019/1152, ali i općenito o pojmu radnika u pravu EU-a v. u: Potočnjak, Ž., *Nova Direktiva o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u EU*, Radno pravo, br. 03, 2022., str. 19 – 22.

³¹ Prijedlog Direktive, str. 15.

³² O području primjene odredaba Direktive o algoritamskom upravljanju v. *infra*, poglavlje 4.

³³ V. čl. 1. st. 3. Prijedloga Direktive.

U odredbi čl. 2. Prijedloga Direktive dane su definicije temeljnih pojmova i koncepata nužnih za njezino tumačenje, uključujući pojmove “digitalne radne platforme”³⁴ te “platformskog rada”³⁵. U terminološkom je smislu napravljena razlika između “osobe koja radi putem platforme” (engl. *person performing platform work*), pod kojom se podrazumijeva svaka fizička osoba koja obavlja rad putem platforme, neovisno o njezinu radnopravnom statusu, te pojma “platformskog radnika” (engl. *platform worker*), koji obuhvaća samo one osobe koje rade putem platforme u okviru radnog odnosa. Time je, smatram, dodatno naglašeno da se taj oblik rada može obavljati u radnom odnosu i izvan njega.

3. RADNOPRAVNI STATUS PLATFORMSKIH RADNIKA PREMA PRIJEDLOGU NOVE DIREKTIVE

Odredbe o radnopravnom statusu platformskih radnika predstavljaju srž prijedloga nove Direktive. Čini se da one odražavaju jasnu poruku o potrebi širenja socijalne dimenzije EU-a, i to na način da se jednom dijelu platformskih radnika pruži zaštita putem instituta radnoga prava. Valja naglasiti da se ta inicijativa dogodila u veoma izazovnom socijalno-političkom trenutku za EU, nakon dvije godine trajanja pandemije bolesti COVID-19, stoga se može pretpostaviti da je postojao i određeni politički pritisak za osnaživanjem socijalnih elemenata prava EU-a.³⁶ Relativno dugo razdoblje pandemije dodatno je podi-

³⁴ “Digitalna radna platforma” je svaka fizička ili pravna osoba koja pruža komercijalne usluge koje kumulativno ispunjavaju sljedeće kriterije: (i) pružaju se, barem djelomično, na daljinu putem elektroničkih sredstava, primjerice mrežne stranice ili mobilne aplikacije; (ii) pružaju se na zahtjev primatelja usluge; (iii) uključuju, kao nužnu i bitnu komponentu, organizaciju rada koji obavljaju pojedinci, neovisno o tome obavlja li se rad *online* ili na određenom mjestu. V. čl. 2. st. 1. Prijedloga Direktive.

³⁵ “Platformski rad” je svaki rad organiziran putem digitalne platforme koji unutar EU-a obavlja pojedinac na temelju ugovornog odnosa između digitalne radne platforme i tog pojedinca, neovisno o tome postoji li ugovorni odnos između pojedinca koji obavlja rad i primatelja usluge. V. čl. 2. st. 1. Prijedloga Direktive.

³⁶ Jasna politička ideja o potrebi jačanja socijalne dimenzije EU-a kao dijelu odgovora na krizu uzrokovanu pandemijom proizlazi iz tzv. Akcijskog plana za provedbu Europskog stupa socijalnih prava, usvojenog u Portu u svibnju 2021. godine. V. European Commission, *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, ‘The European Pillar of Social Rights Action Plan’, COM (2021) 102 final*, Brussels, 4. 3. 2021. Detaljnije o Akcijskom planu za provedbu Europskog stupa socijalnih prava v. na: <https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/euro->

gnulo svijest šire javnosti o postojanju platformskih radnika, osobito onih koji rade putem *gigwork* platformi, kao i o potrebi poboljšanja njihovih radnih uvjeta i pristupa socijalnoj zaštiti.

Odredbom čl. 3. Prijedloga Direktive zahtijeva se od država članica uspostavljanje odgovarajućih mehanizama za utvrđivanje ispravne radnopravne kvalifikacije osoba koje rade putem digitalnih platformi. Cilj je pritom da se osobama koje su pogrešno klasificirane kao samozaposlene omogući prekvalifikacija njihova ugovornog odnosa u radni odnos u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom ili praksom primjenjivima u svakoj državi članici, a uzimajući u obzir sudsku praksu Suda EU-a. Time bi se osiguralo da prikriveni radnici dobiju pristup uvjetima rada koji su pravom EU-a ili nacionalnim pravom predviđeni za osobe u radnom odnosu. U kontekstu utvrđivanja radnopravnog statusa platformskih radnika treba se voditi načelom prvenstva činjenica (sadržaja odnosa) pred oblikom ugovora, a takav pristup sukladan je i s dikcijom Preporuke Međunarodne organizacije rada br. 198 o radnome odnosu iz 2006. godine (dalje: Preporuka br. 198).³⁷ Dodatno, u situacijama u kojima se utvrdi postojanje radnog odnosa, potrebno je jasno identificirati poslodavca u skladu s nacionalnim pravom.³⁸

Odredbom čl. 4. Prijedloga Direktive nameće se obveza državama članicama da propišu oborivu zakonsku presumpciju postojanja radnog odnosa u kontekstu rada putem digitalnih platformi, koja bi se, u slučaju utvrđenja postojanja određenih propisanih (baznih) činjenica, primjenjivala u svim sudskim i upravnim postupcima.³⁹ Predlagatelj Direktive očekuje da će uvođenje presumpcije

pean-pillar-social-rights-action-plan_en (11. 10. 2022.).

³⁷ *Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198) – Recommendation concerning the employment relationship*, 95th ILC session, Geneva (15 Jun 2006), (dalje: Preporuka br. 198).

Valja pojasniti da načelo prvenstva činjenica pred oblikom ugovora (engl. *the principle of the primacy of fact*) podrazumijeva da se pravna kvalifikacija konkretnog pravnog odnosa treba temeljiti na procjeni suda o stvarnoj suštini odnosa među strankama. Nebitno je kako ugovorne strane nazovu svoj ugovorni odnos, odnosno kako tumače njegovu pravnu prirodu, već se utvrđuje postoje li *de facto* svi bitni elementi radnog odnosa. Načelo prvenstva činjenica predviđeno je i čl. 9. Preporuke br. 198.

³⁸ Platformski rad ponekad u praksi može dovesti do kompleksne situacije u kojoj se na strani poslodavca javlja više subjekata, stoga se može očekivati da bi problem identifikacije poslodavca u budućnosti mogao otvoriti kompleksna pravna pitanja. Više o pojmu poslodavca u kontekstu platformskog rada v. u: Bjelinski Radić, *op. cit.* u bilj. 6, poglavlje 5.5.

³⁹ Detaljnije o institutu zakonskih (pravnih) presumpcija vidi osobito u: Dika, M., *Zakonske predmnijeve – prilog učenju o virtualnosti pravne stvarnosti*, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, vol. 35, br. 1, 2014., str. 1 – 60.

postojanja radnog odnosa donijeti znatne koristi, kako prikrivenim radnicima tako i stvarno samozaposlenim platformskim radnicima. Naime, onim platformskim radnicima kojima korištenjem tog pravnog instrumenta bude priznat status radnika osigurat će se primjena propisane radnopravne zaštite. S druge strane, Europska komisija predviđa da će koristi od toga imati i stvarno samozaposleni. Očekuje se, naime, da će digitalne platforme početi prilagođavati svoje poslovne prakse kako bi izbjegle rizik prekvalifikacije, stoga će stvarno samozaposleni platformski radnici dobiti veći stupanj autonomije i neovisnosti u radu.⁴⁰

Smanjenje pravne nesigurnosti te smanjenje broja sudskih sporova o pitanju radnopravnog statusa platformskih radnika trebalo bi, prema mišljenju Europske komisije, imati pozitivan učinak i za same digitalne platforme.⁴¹ S takvim viđenjem ne mogu se u potpunosti složiti. Naime, valja podsjetiti da se digitalne platforme u ovome trenutku oslanjaju na velike “bazene” radne snage gotovo trenutačno dostupne na zahtjev, što je ključni preduvjet za pružanje brzih usluga uz nisku cijenu.⁴² Nadalje, poslovni model u kojem se platforme primarno oslanjaju na (formalno) samozaposlene osobe omogućava im ostvarivanje prihoda i pružanje usluga uz prenošenje rizika i troškova kapitalne opreme na radnike. Dodatno, činjenica da je takva radna snaga za digitalne platforme znatno jeftinija u odnosu na angažiranje osoba u okviru radnog odnosa uvelike pridonosi njihovoj profitabilnosti i konkurentnosti na tržištu.⁴³ Upitno je, stoga, kako će prekvalifikacija dijela platformskih radnika utjecati na opstojnost postojećeg modela poslovanja digitalnih platformi.

Nadalje, čini se da se Europska komisija vodila idejom da stvarno samozaposleni platformski radnici trebaju ostati u tom statusu, stoga je suzila opseg primjene presumpcije propisivanjem kriterija koji dovode do njezine aktivacije. Odlučujući kriterij koji upućuje na postojanje radnog odnosa između digitalne platforme i platformskog radnika jest kontrola platforme nad određenim aspektima obavljanja rada.⁴⁴ Pritom je pojam kontrole definiran popisom od pet indikatora: (i) učinkovito određivanje ili postavljanje gornje granice visine naknade (cijene usluge); (ii) zahtijevanje od osobe koja radi putem platforme da poštuje posebna obvezujuća pravila koja se odnose na izgled, ponašanje prema

⁴⁰ Prijedlog Direktive, str. 3.

⁴¹ Pozitivne učinke trebali bi osjetiti i tržišni konkurenti digitalnih platformi, ali i države članice, koje će prikupljati dodatne prihode od poreza i doprinosa. V. *ibid.*

⁴² Slično: Prassl, *op. cit.* u bilj. 8, str. 13.

⁴³ Za detaljnu analizu načina s pomoću kojih digitalne platforme smanjuju troškove poslovanja v. primjerice: De Stefano, Aloisi, *op. cit.* u bilj. 8, str. 14 – 16.

⁴⁴ V. čl. 4. st. 1. Prijedloga Direktive.

klijentu ili način obavljanja rada; (iii) nadziranje obavljanja rada ili provjeravanje kvalitete rezultata rada, uključujući i elektroničkim putem; (iv) učinkovito ograničavanje, uključujući i korištenjem sustava sankcija, slobode platformskog radnika kad je riječ o organizaciji vlastita rada, a osobito u pogledu odabira radnog vremena i razdoblja odsutnosti, prava na odbijanje odnosno prihvaćanje radnih zadataka, kao i prava da angažira podugovaratelje ili zamjenske radnike; (v) učinkovito ograničavanje mogućnosti uspostave vlastite mreže klijenata ili obavljanja posla za treću stranu.⁴⁵ Ispunjenjem najmanje dva od navedenih pet indikatora aktivira se presumpcija te se teret dokazivanja da radni odnos ne postoji prebacuje na digitalnu platformu.⁴⁶

Promotrimo li popis kriterija koji bi trebali upućivati na postojanje kontrole platforme nad radnikom, jasno je vidljivo da ona uvelike uvažava trendove koji se u posljednjih nekoliko godina oblikuju u praksi nacionalnih sudova država članica. Prvi kriterij, jednostrano određivanje cijena od strane platforme, u velikom dijelu odluka nacionalnih sudova prepoznat je kao jedan od najvažnijih elemenata za priznavanje statusa radnika osobama koje rade putem platformi.⁴⁷ Drugi i treći predloženi indikator kontrole u suštini se odnose na davanje uputa o načinu obavljanja rada te nadziranje rada od strane platforme.⁴⁸ Kod četvrto-

⁴⁵ Čl. 4. st. 2. Prijedloga Direktive.

⁴⁶ *Ibidem*.

⁴⁷ V. npr. (i) predmet *Deliveroo*, Amsterdam Court of Appeal, 16. 2. 2021., predmet broj 200.261.051/01, dostupno na: <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:GHAMS:2021:392> (12. 10. 2022.), *para.* 3.8.1.-3.8.4., (ii) predmet *Deliveroo*, Labour court No. 6 of Valencia, Spain, judgment no. 244/2018, 1. 6. 2018., (iii) predmet *Uber*, Cour de Cassation, Chambre sociale, br. 374 (19-13.316), 4. 3. 2020., dostupno na: https://www.courdecassation.fr/en/decision/5fca56cd0a790c1ec36ddc07?search_api_fulltext=uber (12. 10. 2022.), *para.* 12.

Smatram da je nemogućnost utjecaja platformskog radnika na formiranje cijene usluga jedan od važnih pokazatelja postojanja elementa podređenosti u pravnom odnosu između radnika i platforme. Naime, u praksi *gigwork* platforme najčešće jednostrano utvrđuju cijenu usluga prema krajnjem korisniku. Osim toga, *gigwork* platforme unaprijed jednostrano definiraju i standardizirani način izračuna naknade koja će biti isplaćena pružatelju usluge – platformskom radniku. Naknada obračunata na zadani način primjenjuje se automatski na sve pružatelje usluga na određenoj platformi. Teško je, stoga, prepoznati istinske poduzetničke mogućnosti na strani platformskog radnika. Naime, obavljanje rada u situaciji u kojoj je radnik podvrgnut tarifnom sustavu nametnutom od strane platforme te nema mogućnost pregovora o cijeni s klijentom puno više podsjeća na rad u radnom odnosu nego na status samostalnog poduzetnika. Detaljnije: Bjelinski Radić, *op. cit.* u bilj. 6, poglavlje 5.1.3.3.

⁴⁸ Mnogi su primjeri iz usporedne sudske prakse u kojima su sudovi, primjenom klasičnog testa kontrole, došli do zaključka da u odnosu između platforme i plat-

ga kriterija polazi se od shvaćanja da sloboda odlučivanja platformskog radnika hoće li i kada raditi, ako je stvarna, isključuje element podređenosti u pravnom odnosu. Isto vrijedi i za diskrecijsko pravo platformskog radnika da angažira podugovaratelje ili zamjenske radnike. Čini mi se da je Europska komisija, kao ovlašteni predlagatelj, u tom kontekstu htjela naglasiti postojeću praksu Suda EU-a, koja osobito proizlazi iz nedavnog predmeta *Yodel*.⁴⁹ Propisano je, međutim, da *de facto* učinkovito ograničavanje, uključujući i korištenjem sustava sankcija, opisanih diskrecijskih prava platformskih radnika, treba smatrati elementom koji upućuje na postojanje kontrole digitalne platforme nad obavljanjem rada. Čini se da takvo shvaćanje polazi od ideje da bi u svakom pojedinom slučaju valjalo uvažiti i eventualno postojanje implicitnih oblika ograničenja koji utječu na volju radnika, što ocjenjujem progresivnim i modernim pristupom.⁵⁰ Zaključno, smatram da peti indikator, nemogućnost uspostave vlastite

formskog radnika postoji subordinacija. V. npr. (i) predmet *Uber*, Cour de Cassation, *op.cit.* u bilj. 47, (ii) predmet *Take Eat Easy*, Cour de Cassation, Chambre sociale, br. 1737 (17-20.079), 28. 11. 2018., dostupno na: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037787075/> (12. 10. 2022.), (iii) Predmet *Deliveroo*, Labour court No. 6 of Valencia, *op.cit.* u bilj. 47, (iv) Predmet *Glovo*, Tribunal Supremo, Sala de lo Social, predmet br. 4746/2019, 25. 9. 2020.

⁴⁹ Sud EU, *B v Yodel Delivery Network Ltd*, C-692/19, 22.4.2020., ECLI:EU:C:2020:288. U predmetu *Yodel* Sud EU-a razmatrao je određenje pojma "radnik" u kontekstu subjektivnog dosega Direktive o radnom vremenu. Sud EU-a tako ističe da od primjene navedene Direktive valja izuzeti osobe kod kojih postoji diskrecijsko pravo da (i) angažiraju podugovaratelje ili zamjenske radnike; (ii) odlučuju koje će i koliko radnih zadataka prihvatiti; (iii) pružaju usluge trećim stranama, uključujući izravne konkurente navodnog poslodavca; (iv) utvrđuju vlastito radno vrijeme unutar određenih parametara te radno vrijeme prilagode sebi, a ne isključivo interesima svog navodnog poslodavca (v. *para* 45). Čini se da, prema shvaćanju Suda EU, sloboda odlučivanja hoće li i kada radnik raditi, ako je stvarna, isključuje element podređenosti u pravnom odnosu. Međutim, postojanje radnog odnosa nije isključeno ako je (i) samostalnost osobe koja obavlja rad samo fiktivna ili (ii) je ipak moguće utvrditi postojanje podređenosti između radnika i navodnog poslodavca. Za detaljnu analizu predmeta *Yodel* v. i: Aloisi, A., "Time Is Running Out". *The Yodel Order and Its Implications for Platform Work in the EU*, Italian Labour Law e-Journal, vol. 13, br. 2, 2020., str. 67 – 87.

⁵⁰ Naime, činjenica je da digitalne platforme radnicima ne nameću obvezu povezivanja s aplikacijom niti uređuju detaljan raspored radnog vremena, međutim, stvarna organizacijska fleksibilnost platformskih radnika često je dovedena u pitanje korištenjem sustava sankcija te mjera kojima se potiče što veća aktivnost radnika na platformi upravo u određeno vrijeme. Detaljnije o fleksibilnosti rasporeda radnog vremena te pravu na odbijanje radnih zadataka kao indikatorima koji mogu upućivati na (ne)postojanje radnog odnosa kod platformskog rada v. u: Bjelinski Radić, *op. cit.* u bilj. 6, poglavlja 5.1.3.2. i 5.3.

mreže klijenata, zapravo upućuje na integraciju platformskog radnika u poslovnu strukturu digitalne platforme i aktivno sprječavanje radnika da uspostavi vlastitu odgovarajuću poslovnu strukturu. Pritom mi se osobito važnim čini utvrditi bavi li se platformski radnik stvarnom poduzetničkom aktivnosti ili je u svome radu strukturno i organizacijski ovisan o platformi. Time se ideja organizacijske integracije suprotstavlja pojmu stvarnog poduzetništva i samostalnog poduzetničkog razvoja, koji je karakteristika samozaposlenih osoba.⁵¹

Mogućnost pobijanja presumpcije postojanja radnog odnosa izrijekom je predviđena odredbom čl. 5. Prijedloga Direktive, prema kojoj države članice moraju ustanoviti mehanizam pobijanja presumpcije u sudskom i/ili upravnom postupku od strane digitalne platforme, ali i od strane platformskog radnika. Time se za bilo koju stranu ugovornog odnosa otvara mogućnost dokazivanja da takav ugovor nema narav radnog odnosa, odnosno da ne postoje bitni elementi radnog odnosa sukladno definiciji sadržanoj u zakonu, kolektivnom ugovoru ili praksi države članice, a uzimajući u obzir i sudsku praksu Suda EU-a. Kada digitalna platforma u postupku osporava postojanje radnog odnosa, teret dokazivanja da radni odnos ne postoji prebacuje se na nju.⁵² S druge strane, kada platformski radnik pobija presumpciju postojanja radnog odnosa, predviđena je dužnost digitalne platforme da mu pomogne u rješavanju spora, prije svega pružanjem svih relevantnih informacija.⁵³ Takav pristup smatram opravdanim, budući da bi radnik teško sam uspio dokazati da u konkretnom slučaju nije riječ o radnom odnosu. Platforma jedina ima cjelovitu sliku o svim okolnostima rada putem nje, osobito o načinu funkcioniranja algoritama kojima se koristi u organizaciji rada.

4. ALGORITAMSKO UPRAVLJANJE

U dijelu prijedloga koji se bavi algoritamskim upravljanjem⁵⁴ nastoji se pravno urediti automatizirano donošenje odluka, i to u nekoliko smjerova. Prvo,

⁵¹ O testu integracije platformskog radnika u organizacijsku strukturu digitalne platforme v. *ibid.*, poglavlje 5.1.3.4.

⁵² V. čl. 5. st. 2. Prijedloga Direktive. Sudski i upravni postupci pokrenuti od strane digitalne platforme radi pobijanja presumpcije ne bi smjeli imati suspenzivni učinak u pogledu primjene te presumpcije.

⁵³ Čl. 5. st. 3. Prijedloga Direktive.

⁵⁴ Poglavlje III. Prijedloga Direktive. Detaljnije o dijelu Prijedloga Direktive koji se odnosi na algoritamsko upravljanje v. i: Aloisi, A.; Potočka-Sionek, N., *De-gigging the labour market? An analysis of the 'algorithmic management' provisions in the proposed Platform Work Directive*, Italian Labour Law e-Journal, vol. 15, br. 1, 2022., str. 29 – 50.

neke su odredbe usmjerene na povećanje transparentnosti u pogledu korištenja automatiziranih sustava praćenja i donošenja odluka. Sukladno čl. 6. Prijedloga Direktive, platformski će radnici imati pravo od digitalne platforme dobiti informacije o automatiziranim sustavima praćenja i donošenja odluka koji su u uporabi na njoj, kao i o načinu na koji algoritamsko upravljanje utječe na njihove uvjete rada.⁵⁵ Radnici će trebati biti informirani osobito o načinu na koji se odvija nadzor, praćenje i ocjenjivanje radnika na platformi, uključujući i ocjenjivanje od strane klijenata. Osim toga, dostupnima se moraju učiniti i informacije o glavnim parametrima koji dovode do automatiziranog donošenja odluka važnih za položaj radnika ili utječu na njega, poput dodjeljivanja radnih zadataka, određivanja visine naknade ili dodjeljivanja bonusa.⁵⁶ Pristup takvim informacijama morat će se omogućiti i predstavnicima platformskih radnika, kao i tijelima države članice nadležnima za rad.⁵⁷

Drugo, teži se ojačati zaštitu osobnih podataka platformskih radnika, s obzirom na to da digitalne platforme neće smjeti prikupljati niti obrađivati osobne podatke koji nisu izravno povezani i nužni za obavljanje rada putem platforme.⁵⁸ Treće, uvodi se obveza ljudskog nadzora nad automatiziranim sustavima kao, smatram, svojevrsna mjera zaštite na radu. Naime, sukladno odredbi čl. 7. predložene Direktive, digitalne platforme morat će redovito pratiti i evaluirati kako pojedinačne odluke donesene uz korištenje automatiziranih sustava praćenja i donošenja odluka utječu na radne uvjete platformskih radnika, kao što su plaća ili radno vrijeme. Konkretno, od digitalnih platformi tražilo bi se da procjenjuju rizike automatiziranog nadzora i donošenja odluka za sigurnost i zdravlje platformskih radnika te da implementiraju odgovarajuće preventivne i zaštitne mjere.⁵⁹ Čini mi se da se uvođenjem opisane obveze redovite procjene utjecaja automatiziranog donošenja odluka na uvjete rada *de facto* željelo obvezati platforme da razotkriju interni način funkcioniranja svog poslovnog modela te pruže informacije o tome što pojedine odluke u praksi znače za radnike.

⁵⁵ Čl. 6. st. 1. Prijedloga Direktive.

⁵⁶ Čl. 6. st. 2. Prijedloga Direktive.

Svi relevantni podatci moraju biti predočeni u formi dokumenta, koji može biti u elektroničkom formatu, a njegov sadržaj treba biti sažet, transparentan, razumljiv te pisan jasnim i jednostavnim jezikom. Od digitalnih platformi traži se da navedene informacije pruže najkasnije prvi radni dan platformskog radnika, naknadno u slučaju značajnih promjena te u bilo koje vrijeme kada to radnik zatraži. V. čl. 6. st. 3. Prijedloga Direktive.

⁵⁷ Čl. 6. st. 4. Prijedloga Direktive.

⁵⁸ V. čl. 6. st. 5. Prijedloga Direktive.

⁵⁹ Osim toga, ne smiju se koristiti automatizirani sustavi koji na bilo koji način stvaraju neprimjeren pritisak na platformske radnike ili na drugi način ugrožavaju njihovo fizičko i mentalno zdravlje. V. čl. 7. st. 2. Prijedloga Direktive.

Četvrto, države članice morat će predvidjeti mehanizme kojima će osigurati da platformski radnici imaju mogućnost osporavanja automatiziranih odluka. Radi se ponajprije o pravu platformskih radnika da dobiju objašnjenje od digitalne platforme za odluke donesene putem automatiziranih sustava, a koje znatno utječu na njihove uvjete rada. I u tom kontekstu Prijedlog Direktive naglašava nužnost postojanja mehanizma ljudskog nadzora nad važnim odlukama donesenima automatiziranim putem.⁶⁰ Dodatno, platforme će imati obvezu dostaviti pisanu izjavu, navodeći razloge za donošenje svake odluke kojom se ograničava, obustavlja ili ukida pristup korisničkom računu platformskog radnika, odbija plaćanje za obavljeni rad, odnosno utječe na ugovorni status platformskog radnika.⁶¹ Predviđa se i pravo radnika da zahtijeva preispitivanje odluke donesene od strane platforme te dobije odgovor unutar tjedan dana, a u slučaju da se odlukom krše prava platformskog radnika, platforma odluku mora ispraviti ili osigurati odgovarajuću naknadu štete.⁶²

Iz navedenoga proizlazi da odredbe Prijedloga Direktive o algoritamskom upravljanju predviđaju uređenje dodatnih materijalnih prava osoba koje rade putem digitalnih platformi. Novouređena prava platformskih radnika, dakle, uključuju: (i) pravo na transparentnost u pogledu korištenja automatiziranih sustava praćenja i donošenja odluka, (ii) pravo na ljudsko praćenje utjecaja automatiziranih odluka na uvjete rada te (iii) pravo na traženje i dobivanje obrazloženja odluka donesenih automatiziranim putem te pravo na osporavanje takvih odluka. U skladu s dokumentacijom priloženom od strane Europske komisije, novouređena prava nadopunit će i proširiti postojeće zaštitne mehanizme u pogledu automatizirane obrade osobnih podataka i donošenja odluka predviđene Općom uredbom o zaštiti osobnih podataka.⁶³ Novouređena prava

⁶⁰ Digitalne platforme morat će platformskim radnicima osigurati pristup fizičkoj osobi, određenoj od strane same platforme, s kojom će oni moći razjasniti činjenice, okolnosti i razloge za donošenje konkretne automatizirane odluke. V. čl. 8. st. 1. Prijedloga Direktive.

⁶¹ *Ibid.*

⁶² Čl. 8. st. 2. i 3. Prijedloga Direktive. Dodatno v.: De Stefano, V.; Aloisi, A., *European Commission takes the lead in regulating platform work*, Social Europe, 9. 12. 2021., dostupno na: <https://socialeurope.eu/european-commission-takes-the-lead-in-regulating-platform-work> (14. 10. 2022.).

⁶³ Uredba (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (Opća uredba o zaštiti osobnih podataka), SL L 119/1, 4. 5. 2016.

Opća uredba o zaštiti osobnih podataka platformskim radnicima jamči niz prava povezanih s obradom njihovih osobnih podataka, i to neovisno o njihovu radno-pravnom statusu. U tom smislu osobito je značajno pravo ispitanika da se na njega

trebala bi također nadograditi predložene obveze za pružatelje i korisnike sustava umjetne inteligencije (UI) u pogledu transparentnosti i ljudskog nadzora nad tim sustavima sadržanima u prijedlogu tzv. Uredbe o umjetnoj inteligenciji (engl. *Artificial Intelligence Act*).⁶⁴

Nadalje, valja naglasiti da se odredbe predložene Direktive koje se odnose na zaštitu fizičkih osoba u pogledu obrade njihovih osobnih podataka u okviru algoritamskog upravljanja⁶⁵ primjenjuju na sve osobe koje rade putem platfor-

ne odnosi odluka koja se temelji isključivo na automatiziranoj obradi, a koja proizvodi pravne učinke koji se na njega odnose ili na sličan način značajno na njega utječu (čl. 22.). Detaljnije o relevantnosti Uredbe o zaštiti osobnih podataka za platformске radnike vidi u: Prijedlog Direktive, str. 7.

⁶⁴ European Commission, *Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council laying down harmonized rules on artificial intelligence (Artificial Intelligence Act) and amending certain Union legislative acts*, Brussels, 21 .4. 2021., COM (2021) 206 final.

Prijedlog zakonodavstva EU-a o umjetnoj inteligenciji bavi se rizicima povezanima s korištenjem određenih sustava umjetne inteligencije, a ima za cilj osigurati da sustavi umjetne inteligencije koji se rabe unutar EU-a budu sigurni te da poštuju temeljna prava zajamčena pravnom stečevinom EU-a, poput načela jednakog postupanja. UI sustavi koji se rabe u svrhu zapošljavanja, upravljanja radnom snagom te pristupa samozapošljavanju smatraju se visokorizičnima za zdravlje i sigurnost ili temeljna prava fizičkih osoba. Kao takvi, moći će se koristiti na tržištu EU-a jedino ako udovoljavaju obveznim zahtjevima (čl. 8.-15. Prijedloga), koji bi trebali osigurati da visokorizični UI sustavi ne predstavljaju neprihvatljiv rizik za važne javne interese EU-a priznate i zaštićene pravom EU-a. Predviđene su i posebne obveze pružatelja i korisnika visokorizičnih UI sustava (čl. 16.-29. Prijedloga). Detaljnije o prijedlogu zakonodavstva EU-a o umjetnoj inteligenciji vidi na: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/698792/EPRS_BRI\(2021\)698792_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/698792/EPRS_BRI(2021)698792_EN.pdf) (14. 10. 2022.).

Kad je riječ o relevantnosti predloženog zakonodavstva o umjetnoj inteligenciji za rad putem digitalnih platformi, Europska komisija pojašnjava kako će predviđeni posebni zahtjevi u pogledu transparentnosti UI sustava visokog rizika osigurati da digitalne platforme, kao korisnici tih sustava, imaju pristup informacijama koje su im potrebne za korištenje UI sustava na zakonit i odgovoran način (v. čl. 13. Prijedloga). U situacijama u kojima će digitalne platforme biti pružatelji UI sustava, morat će svoje sustave testirati i dokumentirati na odgovarajući način. Dodatno, od pružatelja UI sustava zahtijeva se da omoguće učinkoviti ljudski nadzor nad njihovim djelovanjem (v. čl. 14. Prijedloga). Detaljnije v. u: Prijedlog Direktive, str. 7 – 8.

⁶⁵ Riječ je o čl. 6. (transparentnost u pogledu korištenja automatiziranih sustava praćenja i donošenja odluka); čl. 7. st. 1. i st. 3. (pravo na ljudsko praćenje utjecaja automatiziranih odluka na uvjete rada) te čl. 8. Prijedloga Direktive (mehanizam ljudskog nadzora nad važnim odlukama donesenima automatiziranim putem).

mi unutar EU-a, neovisno o tome jesu li u radnom odnosu ili samozaposleni.⁶⁶

Zaključno, važno je spomenuti i čl. 9. Prijedloga Direktive, kojim se nastoji uspostaviti mehanizam obavješćivanja i savjetovanja s predstavnicima radnika na platformi o pitanjima algoritamskog upravljanja na platformi. Taj se članak ne primjenjuje na samozaposlene osobe, budući da je riječ o pravima specifičnima za radnike u kontekstu prava EU-a. Čini se da se odredbom o obavješćivanju i savjetovanju nastoji potaknuti socijalni dijalog između platformskih radnika i digitalnih platformi o pitanjima algoritamskog upravljanja. Naime, predlagatelj Direktive prepoznao je da uvođenje ili značajne promjene u korištenju automatiziranih sustava praćenja i donošenja odluka od strane digitalnih platformi imaju izravan utjecaj na organizaciju rada i uvjete rada platformskih radnika.⁶⁷ Uvodi se, stoga, obveza za digitalne platforme da obavijeste i savjetuju se s predstavnicima platformskih radnika (a u slučaju da nema predstavnika – sa samim radnicima) o odlukama u vezi s algoritamskim upravljanjem, osobito ako se namjeravaju uvesti novi automatizirani sustavi praćenja i donošenja odluka ili bitno promijeniti postojeći.⁶⁸ S obzirom na složenost materije, predstavnici platformskih radnika odnosno sami radnici imaju pravo zatražiti pomoć stručnjaka po svojem izboru, u mjeri u kojoj je to nužno za formiranje mišljenja o odlukama predloženima od strane platforme.⁶⁹

Smatram da je riječ o važnom iskoraku u smjeru poboljšavanja uvjeta rada platformskih radnika, no ostaje izazovan zadatak uspostave odgovarajućih mehanizama obavješćivanja i savjetovanja na razini pojedine platforme. Osim toga, suženo područje primjene navedene odredbe dovodi samozaposlene platformske radnike u znatno nepovoljniji položaj u odnosu na one koji su u radnom odnosu, osobito imajući u vidu da uvođenje ili promjena u načinu funkcioniranja algoritamskog upravljanja podjednako utječe i na samozaposlene platformske radnike. Zaključno, ostaje i pitanje mogu li se uspostaviti kvalitetni instrumenti nadzora kojima bi se kontroliralo ispunjavaju li, i u kojoj mjeri, digitalne platforme svoju dužnost obavješćivanja i savjetovanja s radnicima.

⁶⁶ Čl. 1. st. 2. Prijedloga Direktive. V. također i čl. 10. Prijedloga Direktive.

⁶⁷ Prijedlog Direktive, str. 29.

⁶⁸ Čl. 9. st. 1. Prijedloga Direktive.

⁶⁹ Čl. 9. st. 3. Prijedloga Direktive. U slučaju da digitalna platforma u određenoj državi članici zapošljava više od 500 platformskih radnika, dužna je snositi troškove angažiranja takvog stručnjaka.

5. ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

Platformski rad predstavlja nov i brzo rastući oblik obavljanja rada koji, mijenjajući tradicionalan način organizacije rada, može osigurati visoku produktivnost i profitabilnost, vrlo uspješno povezati ponudu i potražnju na tržištu rada te donijeti mnogobrojne koristi potrošačima. Ipak, njegova pojava otvara važna pitanja zaštite platformskih radnika od prekomjernog, nesigurnog, a često i slabo plaćenog rada. Čini se da je Europska komisija Prijedlogom Direktive poslala jasnu političku poruku o potrebi daljnjeg širenja socijalne dimenzije EU-a, i to osiguranjem dostojnih i pravičnih uvjeta rada te pristupa socijalnoj zaštiti za platformske radnike.

Kad je riječ o srži predložene Direktive, oborive zakonske presumpcije postojanja radnog odnosa u kontekstu rada putem digitalnih platformi, analiza provedena u ovome radu pokazala je sljedeće: razvidno je da je Europska komisija propisivanjem opisanih indikatora kontrole uvelike vodila računa o budućem procesu prenošenja Direktive u nacionalna zakonodavstva država članica, budući da je prigrlila pravna shvaćanja i kriterije koji su jednim dijelom već oblikovani i prihvaćeni u sudskoj praksi na nacionalnoj razini. Smatram pritom da će primarno oslanjanje na test kontrole u praksi dovesti do aktivacije presumpcije o postojanju radnog odnosa kod potencijalno veoma velikog broja platformskih radnika. Naime, neki oblik kontrole digitalne platforme nad obavljanjem rada prisutan je kod velikog dijela platformi. U slučaju usvajanja predložene Direktive,⁷⁰ moglo bi doći do mnogobrojnih sudskih sporova u kojima će platforme osporavati postojanje radnog odnosa. U tom će se smislu, smatram, sudovi i dalje nastaviti baviti pitanjem ispravnog razgraničenja samostalnog od nesamostalnog rada u kontekstu rada putem digitalnih platformi, kao i potrebom tumačenja kriterija postojanja radnog odnosa u skladu sa specifičnostima tog oblika rada.

S druge strane, teško je predvidjeti kako bi usvajanje Direktive moglo utjecati na ekonomiju digitalnih platformi unutar EU-a. Europska komisija očekuje

⁷⁰ Valja spomenuti da je Odbor za zapošljavanje i socijalna pitanja (EMPL) Europskog parlamenta u nacrtu izvješća o Prijedlogu Direktive predložio određene izmjene u pogledu presumpcije postojanja radnog odnosa. V. *Draft Report on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work* (COM(2021)0762 – C9-0454/2021 – 2021/0414(COD)), Committee on Employment and Social Affairs, Rapporteur: Elisabetta Gualmini, 3. 5. 2022. Detaljniju analizu spomenutog nacrtu izvješća v. u: De Stefano, V., *The EU Commission's proposal for a Directive on Platform Work: an overview*, Italian Labour Law e-Journal, vol. 15, br. 1, 2022., str. 3 – 5.

da će prekvalifikacija u radni odnos obuhvatiti između 1,72 i 4,1 milijuna osoba koje rade putem platformi. Procjenjuje se da će samo pitanje ispravnog određenja radnopravnog statusa platformskih radnika rezultirati povećanjem troškova za platforme u iznosu do 4,5 milijardi eura na godišnjoj razini.⁷¹ U ovome se trenutku može samo nagađati kako bi navedene okolnosti mogle utjecati na korisnike usluga digitalnih platformi, visinu zarade platformskih radnika te eventualnu odluku (dijela) digitalnih platformi o povlačenju s tržišta EU-a.

LITERATURA

Knjige, članci i studije

- Aloisi, A., "Time Is Running Out". *The Yodel Order and Its Implications for Platform Work in the EU*, Italian Labour Law e-Journal, vol. 13, br. 2, 2020., str. 67 – 87.
- Aloisi, A.; Potocka-Sionek, N., *De-gigging the labour market? An analysis of the 'algorithmic management' provisions in the proposed Platform Work Directive*, Italian Labour Law e-Journal, vol. 15, br. 1, 2022, str. 29 – 50.
- Berg, J. et al., *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*, International Labour Office, ILO, Geneva, 2018., dostupno na: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645337/lang-en/index.htm (20. 10. 2022.).
- Bjelinski Radić, I., *Radnopravni aspekti rada preko digitalnih platformi*, doktorski rad, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2022.
- Carinci, M. T.; Dorssemont, F. (ur.), *Platform Work in Europe. Towards Harmonisation?*, Intersentia, Cambridge, 2021.
- Cherry, M. A., *Regulatory options for conflicts of law and jurisdictional issues in the on-demand economy*, International Labour Office, Geneva, 2019., dostupno na: https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V1/1261199650002676 (20. 10. 2022.).
- Daugareilh, I.; Degryse, D; Pochet, P. (ur.), *The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective*, ETUI, Brussels, 2019., dostupno na: <https://www.etui.org/publications/working-papers/the-platform-economy-and-social-law-key-issues-in-comparative-perspective> (20. 10. 2022.).

⁷¹ Prijedlog Direktive, str. 12 – 13.

- De Groen, P. *et al.*, *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021., dostupno na: <https://www.ceps.eu/wp-content/uploads/2021/06/KE-02-21-572-EN-N.pdf> (20. 10. 2022.).
- De Stefano, V., *The EU Commission's proposal for a Directive on Platform Work: an overview*, Italian Labour Law e-Journal, vol. 15, br. 1, 2022., str. 1 – 11.
- De Stefano, V.; Aloisi, A., *European Commission takes the lead in regulating platform work*, Social Europe, 9. 12. 2021., dostupno na: <https://socialeurope.eu/european-commission-takes-the-lead-in-regulating-platform-work> (20. 10. 2022.).
- De Stefano, V.; Aloisi, A., *European legal framework for digital labour platforms*, Publication Office of the European Union, Luxembourg, 2018., dostupno na: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC112243> (20. 10. 2022.).
- Dika, M., *Zakonske predmnijeve – prilog učenju o virtualnosti pravne stvarnosti*, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, vol. 35, br. 1, 2014., str. 1 – 60.
- Eurofound, *Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects*, Publication Office of the European Union, Luxembourg, 2018., dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2017/non-standard-forms-of-employment-recent-trends-and-future-prospects> (20. 10. 2022.).
- Hendrickx, F., *Regulating new ways of working: From the new 'wow' to the new 'how'*, European Labour Law Journal, vol. 9, br. 2, 2018., str. 195 – 205.
- Kilhoffer, Z. *et al.*, *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019., dostupno na: Publications catalogue - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission (europa.eu) (20. 10. 2022.).
- Pérez del Prado, D., *Dispatch no. 36 – Spain: The legal framework of platform work in Spain: The new Spanish "Riders' Law"*, Comparative Labor Law & Policy Journal, University of Illinois, College of Law, dostupno na: <https://cllpj.law.illinois.edu/content/dispatches/2021/Dispatch-No.-36.pdf> (20. 10. 2022.).
- Potočnjak, Ž., *Nova Direktiva o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u EU*, Radno pravo, br. 03, 2022., str. 3 – 45.
- PPMI, *Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021., dostupno na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8428&furtherPubs=yes> (20. 10. 2022.).

- Prassl, J., *Humans as a service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford University Press, Oxford, 2018.
- Prassl, J.; Risak, M., *The Legal Protection of Crowdworkers: Four Avenues for Workers' Rights in the Virtual Realm*, u: Meil, P.; Kirov, V. (ur.), *Policy Implications of Virtual Work*, Cham: Palgrave Macmillan, 2017., str. 273 – 295.
- Todoli-Signes, A., *The 'gig-economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation?*, Transfer: European Review of Labour and Research, vol. 23, br. 2, 2017., str. 139 – 205.

Pravni izvori

- Draft Report on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work* (COM(2021)0762 – C9-0454/2021 – 2021/0414(COD)), Committee on Employment and Social Affairs, Rapporteur: Elisabetta Gualmini, 3. 5. 2022.
- Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198) – Recommendation concerning the employment relationship*, 95th ILC session, Geneva (15 Jun 2006).
- European Commission, *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, 'The European Pillar of Social Rights Action Plan'*, COM (2021) 102 final, Brussels, 4. 3. 2021.
- European Commission, *Consultation document, Second-phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work*, C(2021)4230 final, Brussels, 15. 6. 2021., dostupno na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=10025> (20. 10. 2022.).
- European Commission, *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work*, Brussels, 9. 12. 2021., COM(2021) 762 final, 2021/0414 (COD), dostupno na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=hr&catId=89&newsId=10120&furtherNews=yes> (20. 10. 2022.).
- European Commission, *Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council laying down harmonized rules on artificial intelligence (Artificial Intelligence Act) and amending certain Union legislative acts*, Brussels, 21.4.2021., COM (2021) 206 final.
- Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike, Nacrt prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, Zagreb, srpanj 2022.

Uredba (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (Opća uredba o zaštiti osobnih podataka), SL L 119/1, 4. 5. 2016.

Sudska praksa

predmet *Deliveroo*, Amsterdam Court of Appeal, 16. 2. 2021., predmet broj 200.261.051/01, dostupno na: <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inzien-document?id=ECLI:NL:GHAMS:2021:392> (20. 10. 2022.).

predmet *Deliveroo*, Labour court No. 6 of Valencia, Spain, judgement no. 244/2018, 1. 6. 2018.

predmet *Glovo*, Tribunal Supremo, Sala de lo Social, predmet br. 4746/2019, 25. 9. 2020.

predmet *Take Eat Easy*, Cour de Cassation, Chambre sociale, br. 1737 (17-20.079), 28. 11. 2018., dostupno na: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037787075/> (20. 10. 2022.).

predmet *Uber*, Cour de Cassation, Chambre sociale, br. 374 (19-13.316), 4. 3. 2020., dostupno na: https://www.courdecassation.fr/en/decision/5fca56cd0a790c1ec36ddc07?search_api_fulltext=uber (20. 10. 2022.).

Sud EU, *B v Yodel Delivery Network Ltd*, C-692/19, 22. 4. 2020., ECLI:EU:C:2020:288.

Summary

Iva Bjelinski Radić*

CRITICAL REFLECTIONS ON THE EUROPEAN COMMISSION'S PROPOSAL FOR A DIRECTIVE ON IMPROVING WORKING CONDITIONS IN PLATFORM WORK

Platform work represents a new and rapidly growing form of work, the emergence of which raises important issues concerning the protection of platform workers from excessive, unsafe, and often poorly paid work. The question of unclear employment status of persons performing work via digital platforms is considered one of the key challenges related to this type of work. The author critically analyses the provisions of the new European Commission's proposal for a Directive on improving working conditions in platform work and evaluates their suitability for dealing with the main labour law challenges arising from the emergence of platform work. After introductory considerations, the second chapter clarifies the objectives, scope and content of the proposed Directive. The third chapter is dedicated to the employment status of platform workers in accordance with the proposal, while the fourth chapter deals with the issue of algorithmic management. The fifth chapter contains concluding remarks.

Keywords: digital platforms ; platform work ; employment status ; false self-employment ; algorithmic management

* Iva Bjelinski Radić, Ph. D., Postdoctoral Reseracher, Faculty of Law, University of Zagreb, Trg Republike Hrvatske 14, 10000 Zagreb; ibjelins@unizg.pravo.hr; ORCID ID: orcid.org/0000-0002-1544-3838