

NEIZRAVNA DISKRIMINACIJA PLATFORMSKIH RADNIKA

*Prof. dr. sc. Ivana Grgurev**
*Dr. sc. Iva Bjelinski Radić***

UDK: 342.734:349.23(4)EU
349.2:004.7>:342.734
331.522.4:004.7>:342.734
DOI: 10.3935/zpfz.73.23.3
Izvorni znanstveni rad
Primljeno: svibanj 2023.

S obzirom na neodgovarajuće uvjete rada platformskih radnika, osobito onih od kojih se traži da uslugu izvrše na određenoj lokaciji i u određenom vremenu (engl. gig workers), pitanje njihove pravne zaštite u središtu je znanstvenog interesa, ali i interesa zakonodavaca, kako na nacionalnoj razini tako i na razini Europske unije. Primjeri iz prakse pokazuju kako je takve radnike potrebno zaštititi, među ostalim i od diskriminacije. U talijanskoj sudskoj praksi nalazimo slučaj neizravne diskriminacije platformskih radnika koji nam je poslužio kao povod za promišljanje o unaprjeđenju antidiskriminacijske zaštite takvih radnika. U radu se pojašnjava koncept neizravne diskriminacije i pojam platformskih radnika, te se, analizom spomenutog predmeta iz talijanske sudske prakse, upućuje na nužnost unaprjeđenja dizajniranja algoritama na koje se poslodavac oslanja pri odlučivanju o uvjetima rada (platformskih) radnika, radi sprječavanja diskriminacije.

Ključne riječi: neizravna diskriminacija; platformski radnik; digitalna platforma; umjetna inteligencija

* Dr. sc. Ivana Grgurev, profesorica Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, Trg Republike Hrvatske 14, 10000 Zagreb; ivana.grgurev@pravo.unizg.hr;
ORCID ID: orcid.org/0000-0001-5543-8518

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

1. UVOD¹

S obzirom na neodgovarajuće uvjete rada platformskih radnika², osobito onih od kojih se traži da usluge izvršavaju na određenim lokacijama i u određenom vremenu (engl. *gigworkers*), pitanje njihove pravne zaštite u središtu je znanstvenog interesa, ali i interesa zakonodavaca, kako na nacionalnoj razini tako i na razini Europske unije. Tako su u nas nedavno u Zakon o radu unesene odredbe o radu putem digitalnih radnih platformi, a koje bi trebale stupiti na snagu 1. 1. 2024.³, dok na razini EU-a postoji Prijedlog Direktive Europskog parlamenta i Vijeća o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platformi iz 2021. godine (dalje: Prijedlog Direktive o platformskom radu).⁴ O zaštiti platformskih radnika od diskriminacije vodi računa i Prijedlog Uredbe Europskog parlamenta i Vijeća o utvrđivanju usklađenih pravila o umjetnoj inteligenciji (Akt o umjetnoj inteligenciji) i izmjeni određenih zakonodavnih akata Unije.⁵ Prijedlozi relevantnih odredaba navedenih akata analizirat će se kasnije u tekstu.

Primjeri iz prakse pokazuju kako je platformske radnike potrebno zaštititi, među ostalim i od diskriminacije. U pravnoj književnosti dosad je uglavnom uočena i problematizirana spolna diskriminacija radnika odlukama poslodava-

¹ Pri izboru teme ovoga rada, rukovodile smo se pristupom profesora Željka Potočnjaka koji je cijeli svoj radni vijek otvarao nove teme znanstvenog proučavanja u hrvatskom radnom i socijalnom pravu, a pritom je uvijek imao u vidu korist koju će šira društvena zajednica imati od pravne teorije. Etičan pristup znanosti i posvećenost zaštiti ljudskih prava, osobito antidiskriminacijskoj zaštiti, obilježja su njegova rada.

Dugujemo mu zahvalnost što nas je kao mentor usmjerio na bavljenje temama koje nas zaokupljaju godinama i/ili desetljećima. Ovaj je rad skroman doprinos obilježavanju njegova sedamdesetog rođendana.

² Pojam "platformski radnik" rabiće 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.

³ Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu (Narodne novine, br. 151/2022).

⁴ 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. 4. 2023.).

⁵ Prijedlog Uredbe Europskog parlamenta i Vijeća o utvrđivanju usklađenih pravila o umjetnoj inteligenciji (Akt o umjetnoj inteligenciji) i izmjeni određenih zakonodavnih akata Unije, COM/2021/206 final. Vidjeti osobito recital br. 36 preambule i Prilog IV toč. 2(g) i toč. 3.

ca do kojih dolazi korištenjem algoritama.⁶ U radu će biti analiziran predmet iz talijanske sudske prakse koji dokazuje da je problem širi te da dolazi do diskriminacije radnika i po drugim zabranjenim osnovama. Naime, u talijanskoj sudskoj praksi nalazimo slučaj neizravne diskriminacije platformskih radnika koji nam je poslužio kao povod za promišljanje o unaprijeđenju antidiskriminacijske zaštite takvih radnika.

U radu se razmatra razvoj sadržaja koncepta neizravne diskriminacije od njegova prepoznavanja u praksi Vrhovnog suda SAD-a, preko njegova razvoja u pravu EU-a do njegova definiranja u domaćem pravu (drugo poglavlje). Nakon toga se pojašnjava pojam platformskog radnika (treće poglavlje). Razumijevanje navedenih pojmova ključno je za analizu predmeta iz talijanske sudske prakse u kojem je utvrđena neizravna diskriminacija platformskih radnika (četvrto poglavlje). Ta će nam analiza pomoći ilustrirati na konkretnom primjeru do kakvih problema može doći primjenom umjetne inteligencije (algoritama) pri donošenju odluka vezanih uz prava radnika. Osim toga, u istom se poglavlju šire razmatra problematika diskriminirajućih učinaka primjene umjetne inteligencije u donošenju odluka o pravima radnika dok se u zaključku predlaže o čemu treba voditi računa kako bi se izbjegli takvi negativni učinci.

2. RAZVOJ KONCEPTA NEIZRAVNE DISKRIMINACIJE (OD PRAKSE VRHOVNOG SUDA SAD-a, PREKO PRAVA EU-a, DO DOMAĆEG PRAVA)

Vrhovni sud SAD-a prvi je u svijetu u svojoj praksi razvio koncept neizravne diskriminacije (tzv. *disparate impact*). Naime, u predmetu *Griggs v. Duke Power Co.* iz 1971.⁷ uočeno je da neutralan, na prvi pogled nediskriminirajući,

⁶ Vidjeti primjere spolne diskriminacije primjenom algoritama u: Gerards, J.; Xenidis, R., *Algorithmic discrimination in Europe: challenges and opportunities for gender equality and non-discrimination law*, European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2838/544956> (24. 3. 2023.) I drugi autori navode primjere diskriminacije žena uporabom umjetne inteligencije: alati IBM-a i Microsofta za prepoznavanje lica bi u gotovo 35 % slučajeva pogriješili pri prepoznavanju lica crnkinja, dok bi pri prepoznavanju bijelaca (muškaraca) pogriješili u 0,8 % slučajeva. Navedeno je primjer interseksijske diskriminacije do koje je došlo kombinacijom dviju osnova – rase i spola. Pozitivno je da su oba sustava unaprijeđena nakon upozorenja na njihove diskriminirajuće učinke, što pokazuje da se sustavi umjetne inteligencije mogu kvalitetno oblikovati a da ne proizvode takve učinke. Vidjeti više kod: Liddicoat, J., *Human Rights and the Internet*, Intersentia, Cambridge, 2021., str. 149.

⁷ Vrhovni sud Sjedinjenih Američkih Država, *Griggs v. Duke Power Co.* 401 U.S. 424 (1971).

kriterij može u nepovoljan položaj staviti veći broj osoba – pripadnika zaštićene skupine, a da za to ne postoji odgovarajuće opravdanje.⁸ Konkretno, bila je riječ o poslodavcu koji je kao uvjet za napredovanje na radnom mjestu tražio visokoškolsku diplomu (naizgled rasno neutralan kriterij), što je u nepovoljan položaj stavilo Afroamerikance, zbog njihove sustavne diskriminacije u obrazovanju. U tom je predmetu utvrđeno da visokoškolska diploma nije nužna za obavljanja posla jer se i bez diplome na višim pozicijama može kvalitetno obavljati rad (“Povijest je puna primjera muškaraca i žena koji su postigli vrlo učinkovite rezultate bez konvencionalnih oznaka postignuća u smislu svjedodžbi, diploma ili stupnjeva obrazovanja.”)⁹ Iz navedenog činjeničnog stanja moguće je iščitati bitne elemente pojma neizravne diskriminacije: primjenu na prvi pogled neidiskriminirajućeg kriterija (stečena visokoškolska diploma), neproporcionalno negativan (diskriminirajući) učinak na članove zaštićene skupine (u pravilu tom kriteriju nisu mogli udovoljiti Afroamerikanci, pa nisu mogli napredovati), a izostalo je i odgovarajuće opravdanje za primjenu navedenog kriterija (visokoškolska diploma nije bila potrebna za kvalitetno obavljanje rada na tom radnom mjestu).¹⁰

Iz američke sudske prakse, koncept neizravne diskriminacije “uvezen” je u pravo EU-a gdje je sastavni dio niza direktiva¹¹, dok ga Sud EU-a kroz svoju

⁸ Potočnjak i Grgić navode kako kod neizravne diskriminacije neposredan kriterij razlikovanja nije zabranjena osnova diskriminacije, “već pravno dopuštena osnova razlikovanja, ali primjena te (naizgled neutralne) osnove u okolnostima konkretnog slučaja stvarno ima jednake učinke kao i primjena neke pravno zabranjene osnove razlikovanja”. Potočnjak, Ž.; Grgić, A., *Osnovni pojmovi i koncepcije o zabrani diskriminacije u radnom pravu*, u: Potočnjak, Ž.; Grgurev, I.; Grgić, A. (ur.), *Perspektive antidiskriminacijskog prava*, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2014., str. 16. Detaljnije o neizravnoj diskriminaciji: Collins, H.; Khaitan, T. (ur.), *Foundations of Indirect Discrimination*, Bloomsbury, Oxford and Portland, 2018.

⁹ *Griggs v. Duke Power Co.*, *op. cit.* u bilj. 7, str. 401.

¹⁰ U pravu EU-a, dakle i u hrvatskom pravu, da bi se opravdala neizravna diskriminacija, nije dostatno samo postojanje legitimnog cilja već se traži i da je primijenjena mjera koja je primjerena i nužna za postizanje takvog cilja. To znači da je za postizanje legitimnog cilja potrebno primijeniti manje otegotnu mjeru. Vidjeti čl. 2. st. 2. Zakona o suzbijanju diskriminacije (Narodne novine br. 85/2008, 112/2012). Dalje u tekstu: ZSD.

¹¹ Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi okvira za jednak tretman na području zapošljavanja i odabira zvanja (SL L 303, 2. 12. 2000.), Direktiva Vijeća 2000/43/EZ od 29. lipnja 2000. o primjeni načela ravnopravnosti osoba bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo (SL L 180, 19. 7. 2000.), Direktiva Vijeća 2004/113/EZ od 13. prosinca 2004. kojom se primjenjuje načelo ravnopravnosti muškaraca i žena u mogućnosti dobivanja i nabave roba, odnosno pružanja usluga (SL L 373/37, 21. 12. 2004.) i Direktiva 2006/54/EZ Europskoga

praksu razvija od predmeta *Jenkins v. Kingsgate*¹², preko *Bilka Kaufhaus*¹³ do novijih predmeta poput *DW*¹⁴, da spomenemo samo neke od njih. Praksa Suda EU-a o neizravnoj diskriminaciji utjecala je i na sadržaj direktiva o atipičnim radnicima.¹⁵ Naime, u tim je direktivama zabranjeno primjenjivati naizgled neutralne kriterije (predviđati nepovoljnije uvjete rada za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu ili na određeno vrijeme), za koje se, u praksi Suda EU-a, pokazalo da neizravno diskriminiraju žene koje češće nego muškarci rade u takvim atipičnim oblicima rada.

U domaćem zakonodavstvu, definicije neizravne diskriminacije “uvezene” iz antidiskriminacijskih direktiva EU-a nalazimo u Zakonu o suzbijanju diskriminacije¹⁶ i Zakonu o ravnopravnosti spolova¹⁷, dok Zakon o radu¹⁸ zabranjuje izravnu i neizravnu diskriminaciju, bez potrebe da ih definira, nego upućuje na njihove definicije sadržane u prethodno navedenim antidiskriminacijskim zakonima. Do donošenja ZSD-a 2008. godine, tada važeći Zakon o radu¹⁹ sadržavao je detaljne odredbe usmjerene antidiskriminacijskoj zaštiti, uključujući i definicije izravne i neizravne diskriminacije. Te su odredbe, dakako, pružale zaštitu od diskriminacije isključivo radnicima pri zasnivanju, tijekom trajanja i pri prestanku radnog odnosa. Usvajanjem ZSD-a navedena se zaštita proširuje i u druga područja društvenog života, što među ostalim znači i da se štite od diskriminacije osobe koje obavljaju rad izvan radnog odnosa (npr. na temelju ugovora o djelu ili ugovora za obavljanje studentskog posla). To je važno u kontekstu zaštite platformskih radnika od diskriminacije, s obzirom na različite modalitete rada platformskih radnika.

parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakoga tretiranja muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja (SL L 204/23, 26. 7. 2006.).

¹² *Jenkins v. Kingsgate*, C-96/80, ECR I-0911.

¹³ *Bilka Kaufhaus*, C-170/84, ECR I-1607.

¹⁴ *DW*, C-397/18, ECLI:EU:C:2019:703.

¹⁵ Direktiva 97/81/EZ o radu s nepunim radnim vremenom, Direktiva 1999/70/EZ o radu na određeno vrijeme, Direktiva 2008/104/EZ o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, Okvirni sporazum o radu na daljinu iz 2012.

¹⁶ Čl. 2. st. 2. ZSD-a.

¹⁷ Čl. 7. st. 2. Zakona o ravnopravnosti spolova (Narodne novine br. 82/2008, 125/2011, 20/2012, 69/2017). Dalje u tekstu: ZRS.

¹⁸ Čl. 7. st. 4. Zakona o radu (Narodne novine br. 93/2014, 127/2017, 98/2019, 151/2022). Dalje u tekstu: ZR.

¹⁹ Zakon o radu (Narodne novine br. 38/1995, 54/1995, 65/1995, 102/1998, 17/2001, 82/2001, 114/2003, 142/2003, 123/2003, 30/2004, 68/2005). Preciznosti radi, napominjemo kako su detaljne odredbe o antidiskriminacijskoj zaštiti radnika unesene u taj Zakon o radu 2003. godine (Narodne novine br. 114/2003).

Potrebno je istaknuti kako je definicija pojma neizravne diskriminacije sadržana u čl. 2. st. 2. ZSD-a preciznija od one sadržane u čl. 7. st. 2. ZRS-a jer govori o 'naizgled neutralnoj odredbi, kriteriju ili praksi', dok ZRS pri definiranju neizravne diskriminacije govori o 'neutralnoj pravnoj normi, kriteriju ili praksi' i pritom izostavlja riječ 'naizgled'. Time odudara od definicije neizravne diskriminacije sadržane u antidiskriminacijskim direktivama EU-a koje govore o naizgled (prividno) neutralnoj odredbi, kriteriju ili praksi (čl. 2. st. 2.(b) Direktive Vijeća 2000/43/EZ od 29. lipnja 2000. o provedbi načela jednakog postupanja prema osobama bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo; čl. 2. st. 1. (b) Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka); čl. 2. st. 2. Direktive Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja). U svakom slučaju, do neizravne diskriminacije dolazi primjenom odredbe, kriterija ili prakse koja nije neutralna, već je samo naizgled neutralna jer joj je učinak upravo diskriminacija po nekoj od zabranjenih osnova.

S obzirom na nejasnoće o radnopravnom statusu platformskih radnika – jesu li oni ili nisu radnici na koje je potrebno primjenjivati radnopravnu zaštitu, potrebno je istaknuti da u domaćem pravu zaštita od diskriminacije postoji neovisno o radnopravnom statusu (arg. iz čl. 8. t. 1. ZSD-a). Dakle, od diskriminacije su zaštićeni i radnici i samozaposleni po mnogobrojnim zabranjenim osnovama diskriminacije pobrojanim u čl. 1. st. 1. ZSD-a ('rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije'). S druge strane, u pravu EU-a, zaštita od diskriminacije puno je uža jer je zabranjeno stavljanje u nepovoljniji položaj samo po nekoliko osnova (rasa ili etničko podrijetlo, spol/rod, vjera ili uvjerenje, spolna orijentacija, invaliditet i dob).²⁰ Jednako tako, usporedbom područja društvenog života u kojem je zabranjeno diskriminirati po pojedinim osnovama u nas i u pravu EU-a, dolazi se do zaključka kako domaće pravo pruža širu zaštitu od prava

²⁰ Argument iz čl. 19. st. 1. Ugovora o funkcioniranju EU-a, koji je pravna osnova za usvajanje antidiskriminacijskih direktiva. Pročišćene verzije Ugovora o Europskoj uniji i Ugovora o funkcioniranju Europske unije Ugovor o Europskoj uniji (pročišćena verzija), Ugovor o funkcioniranju Europske unije (pročišćena verzija), Protokoli, Prilozi Ugovoru o funkcioniranju Europske unije, Izjave priložene Završnom aktu Međuvladine konferencije na kojoj je donesen Ugovor iz Lisabona potpisan 13. prosinca 2007., OJ C 202, 7. 6. 2016, str. 1 – 388.

EU-a jer je u pravu EU-a po osnovi dobi, spolne orijentacije, invaliditeta i vjere/uvjerenja zabranjeno diskriminirati samo u području rada i zapošljavanja, ne i u drugim područjima društvenog života²¹, što nije slučaj s hrvatskim pravom.²²

3. PRAVNA ZAŠTITA PLATFORMSKIH RADNIKA

3.1. Pojam platformskog radnika

Rad putem digitalnih radnih platformi, odnosno platformski rad (engl. *platform work*), predstavlja nov i brzo rastući²³ oblik obavljanja rada koji, mijenjajući tradicionalni način organizacije rada, može osigurati visoku produktivnost i profitabilnost. Nekoliko tipičnih obilježja prisutno je kod većine pojava oblika tog oblika rada. Prvo, karakteristično je postojanje najmanje trostranog²⁴

²¹ Tzv. Okvirna direktiva zabranjuje diskriminaciju po navedenim osnovama – Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi okvira za jednak tretman na području zapošljavanja i odabira zvanja. Iako postoji Prijedlog Direktive da se po tim osnovama zabrani diskriminacija i u drugim područjima društvenog života, zasad nema političke volje među državama članicama za prihvaćanjem tog Prijedloga. Proposal for a Council Directive on implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of religion or belief, disability, age or sexual orientation {SEC(2008) 2180} {SEC(2008) 2181} /* COM/2008/0426 final - CNS 2008/0140 */.

²² Čl. 8. ZSD-a široko definira područja primjena, pa zabranjuje diskriminaciju u području rada i radnih uvjeta, obrazovanja, znanosti i športa, socijalne sigurnosti, zdravstvene zaštite, pravosuđa i uprave, stanovanja, javnog informiranja i medija, pristupa dobrima i uslugama te pružanju istih, članstva i djelovanja u sindikatima, organizacijama civilnog društva, političkim strankama ili bilo kojim drugim organizacijama i u sudjelovanju u kulturnom i umjetničkom stvaralaštvu.

²³ Europska komisija je 2021. godine procijenila da su prihodi u okviru ekonomije digitalnih platformi porasli za 500 % u posljednjih pet godina. Najnovije studije govore o više od 28 milijuna ljudi unutar EU-a koji rade putem digitalnih platformi, pri čemu se očekuje da će do 2025. godine taj broj dosegnuti 43 milijuna. Vidi PPMI, *Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021., dostupno na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8428&furtherPubs=yes> (12. 4. 2023.), str. 5 – 6.

²⁴ Pravni odnosi kod tog oblika rada najčešće su 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. Čini se da je četverostrana struktura osobito prisutna kod platformi za prijevoz putnika i dostavu. U hrvatskoj terminologiji ta su se partnerska društva počela nazivati “agregatorima”. Nakon posljednjih izmjena i dopuna ZR-a, u nas je četverostrana struktura

odnosa među dionicima uključenima u transakciju (*online* platforme, platformskog radnika te korisnika usluga odnosno klijenta). Nadalje, spajanje ponude i potražnje za plaćenim radom odvija se isključivo posredovanjem *online* platforme (*online* posredovanje). Usluge se pružaju na zahtjev (engl. *on-demand*), a naplatnost predstavlja važan element transakcije.²⁵

Drugo, platformski rad podrazumijeva znatnu promjenu tradicionalne organizacije rada te nove pristupe u upravljanju radnim procesima. Naime, rad putem digitalnih platformi u mnogim aspektima kontroliraju algoritmi. Tzv. algoritamsko upravljanje, shvaćeno kao raznolik skup tehnoloških alata i tehnika koji omogućava upravljanje radnom snagom na daljinu, nameće se stoga kao bitno diferencirajuće obilježje tog oblika rada. Algoritamsko upravljanje podrazumijeva organizaciju rada u kojoj dodjeljivanje, nadzor i evaluaciju ljudskog rada obavljaju algoritmi.²⁶ Riječ je o znatnom odmaku od tradicionalne prakse upravljanja ljudskim resursima koja je uključivala interakciju među ljudima. Platforme u tu svrhu rabe mnogobrojne softverske i hardverske alate kojima automatizirano spajaju potražnju (klijente) i ponudu (platformske radnike), upravljaju radnim procesom, nadziru radnike te omogućavaju komunikaciju između klijenata i radnika. Dodatno, algoritmi evaluiraju i ocjenjuju rad platformskih radnika na temelju povratnih informacija dobivenih od kli-

platformskog rada sada i izrijekom normirana, budući da ZR dopušta obavljanje platformskog rada za digitalnu platformu ili za agregatora. Vidi čl. 221.b ZR-a. Nadalje, valja istaknuti da naš zakonodavac priznaje i dopušta obavljanje platformskog rada, kako u radnom odnosu tako i izvan njega. Naime, iz čl. 221.f st. 1. ZR-a proizlazi da fizičke osobe koje ne obavljaju platformski rad na temelju sklopljenog ugovora o radu ulaze u kategoriju "ostalih osoba koje obavljaju rad korištenjem digitalne radne platforme". Takve samozaposlene osobe obavljaju poslove za digitalnu radnu platformu ili za agregatora na temelju nekog drugog ugovora građanskog prava.

²⁵ Detaljnije o pojmu i glavnim obilježjima rada putem digitalnih platformi vidi u: Bjelinski Radić, I., *Radnopravni aspekti rada preko digitalnih platformi*, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2022., str. 37 – 45.

²⁶ Algoritmi su matematičke upute kojima je cilj riješiti problem, odgovoriti na pitanje ili izvesti specifični zadatak. Tako: Xenidis, R.; Senden, L., *EU Non-discrimination Law in the Era of Artificial Intelligence: Mapping the Challenges of Algorithmic Discrimination*, u: Bemitz, U. et al. (ur.), *General Principles of EU Law and the EU Digital Order*, Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2020., str. 153.

Iako je algoritamsko upravljanje radnom snagom središnja odrednica poslovnog modela digitalnih platformi, ne treba zanemariti činjenicu da su algoritme stvorili i programirali ljudi u skladu sa svojim poslovnim interesima. U skladu s tim, može se zaključiti da i kod rada putem digitalnih platformi radnim procesima u suštini upravljaju ljudi.

jenata.²⁷ U pravnoj se literaturi uvelike razmatra utjecaj umjetne inteligencije, algoritamskog upravljanja te digitalnog nadzora na radna mjesta i tržište rada. Čini se da digitalni alati i algoritmi sve više preuzimaju upravljačku ulogu koju su tradicionalno obavljali poslodavci te odlučuju “umjesto poslodavaca”.²⁸

Valja napomenuti da platformski rad, iako otvara mnogobrojne nove izazove u pogledu dostojnih i pravičnih uvjeta rada²⁹, nedvojbeno donosi i određene koristi i nove mogućnosti na tržištu rada.³⁰ Osobito ističemo potencijal nekih oblika platformskog rada u stvaranju inkluzivnog tržišta rada, s obzirom na to da primjena suvremenih tehnologija omogućava da se na tržište rada lakše uključe tradicionalno isključene skupine stanovništva: osobe s invaliditetom, vrlo mladi radnici bez radnog iskustva, osobe koje obavljaju roditeljske dužnosti ili skrbe za članove obitelji te osobe koje bi na lokalnom tržištu rada vjerojatno bile izložene diskriminaciji.

Unatoč postojanju spomenutih zajedničkih obilježja, treba razumjeti da su digitalne radne platforme iznimno heterogeni fenomen, stoga se rad putem platformi javlja u mnogobrojnim različitim oblicima. Spektar usluga koje se nude putem digitalnih platformi proteže se od informatičkih zadataka koji zahtijevaju visokokvalificiranu radnu snagu, preko ponavljajućih jednostavnih “mikrozadataka” do usluga koje se pružaju lokalno, poput prijevoza putnika ili dostave. Štoviše, u literaturi se naglašava da se raspon aktivnosti koje se obav-

²⁷ Više o algoritamskom upravljanju kao jednoj od ključnih zajedničkih odrednica poslovnih modela različitih digitalnih platformi vidi u studiji Međunarodne organizacije rada: International Labour Organization, *World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, International Labour Office – Geneva, 2021., dostupno na: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm (16. 4. 2023.), str. 90 – 98.

²⁸ Detaljnije vidi osobito u: Aloisi, A.; De Stefano, V., *Your Boss Is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*, Hart Publishing, Oxford, 2022.

²⁹ Platformski radnici su često izloženi nesigurnosti u pogledu zarade, specifičnim rizicima za zdravlje i sigurnost na radu, riziku od niske ili nedostatne razine socijalne sigurnosti i sl. Detaljnije: Bjelinski Radić, *op. cit.* u bilj. 25, str. 112 – 114. U nas je sve više stranih radnika koji rade kao platformski radnici. Mediji, s pravom, upozoravaju na njihove nepovoljne uvjete rada. Vidi <https://www.jutarnji.hr/vijesti/hrvatska/car-dostavljacka-koji-bezobzirnno-iskoristava-nepalce-suocen-s-pet-optuznica-imamo-sve-detalje-15330416> (28. 4. 2023.).

³⁰ Primjerice, platformski rad vrlo uspješno povezuje ponudu i potražnju na tržištu rada te time povećava dostupnost aktivne radne snage. Taj oblik rada nedvojbeno je mnogobrojnim pojedincima postao važan primaran izvor dohotka, a nekima predstavlja i dodatan izvor prihoda. Ne treba zanemariti ni koristi koje je platformski rad donio potrošačima, omogućivši im jeftinije i brže dostupne usluge, kao i pristup cijelom spektru novih i raznolikih usluga.

ljaju putem digitalnih platformi neprestano širi.³¹ Heterogenost pojavnih oblika platformskog rada čini pokušaj njegove klasifikacije, kao i pravnog uređenja, osobito izazovnim zadatkom.³² Ipak, u pogledu klasifikacije glavnih pojavnih oblika platformskog rada smatramo prihvatljivom okvirnu podjelu prema kriteriju mjesta na kojem se obavlja rad.³³ Ako rad putem digitalne platforme nije vezan uz određenu lokaciju, nego se obavlja na daljinu putem interneta, taj se oblik rada naziva *crowdwork*.³⁴ S druge strane, *gigwork* predstavlja oblik rada kod

³¹ Vidi primjerice: 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> (14. 4. 2023.), str. 22.

³² Detaljnije o problemu klasifikacije tog oblika rada vidi Bjelinski Radić, *op. cit.* u bilj. 25, str. 47 – 68.

³³ Znatno dio autora slaže se oko temeljne podjele različitih oblika platformskog rada prema navedenom kriteriju. Vidi primjerice: 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> (14. 4. 2023.), str. 8 – 9. Vidi i: Prassl, J., *Humans as a service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford University Press, Oxford, 2018., str. 13.

³⁴ Izraz *crowdwork*, odnosno *crowdsourcing*, neologizam je nastao kombinacijom engleskih riječi *crowd* (hrv. mnoštvo) i *outsourcing* (hrv. izdvajanje). Prvi put ga je 2006. godine upotrijebio novinar Jeff Howe u svom članku u časopisu *Wired Magazine*. V. Howe, J., *The Rise of Crowdsourcing*, 1. 6. 2006., <https://www.wired.com/2006/06/crowds/> (14. 4. 2023.). *Crowdwork* se može shvatiti kao novi oblik izdvajanja radnih zadataka koji bi uobičajeno bili dodijeljeni određenom radniku, a na ovaj je način njihovo izvršavanje upućeno prema velikoj skupini potencijalnih pružatelja usluga, odnosno “mnoštvu” u formi otvorenog poziva. Naime, naručitelj posla upućuje radni zadatak posredovanjem digitalne platforme prema nedefiniranom broju potencijalnih izvršitelja (tzv. *crowdworker*). Riječ je o digitalnom obliku plaćenog rada, gdje nedefinirano mnoštvo ljudi stvara digitalna dobra odgovarajući na otvoreni poziv. Važno je uočiti da se kod tog oblika platformskog rada jasno prepoznaje izravan utjecaj digitalizacije na promjene tržišta rada, s obzirom na to da je upravo digitalna tehnologija omogućila globalnu podjelu rada te stvaranje tzv. globalnog “bazena” radne snage, nužnog za postojanje *crowdwork*a. Spektar aktivnosti koje se mogu obavljati putem *crowdwork*a veoma je širok. Često je riječ o vrlo jednostavnim, ponavljajućim aktivnostima, tzv. “mikrozadacima”, koji podrazumijevaju nisku naknadu te visoko standardizirane ili automatizirane procese (npr. platforme Amazon Mechanical Turk ili Clickworker). Osim toga, *crowdwork* je pogodan i za nešto kompleksnije i dugotrajnije zadatke (poput testiranja softverskih proizvoda ili pronalazjenja grešaka na *web*-stranicama), pa i za aktivnosti koje zahtijevaju specifična znanja i vještine (primjerice pisanje programskog koda ili dizajniranje proizvoda). Za detaljnu analizu *crowdwork*a vidi: Bjelinski Radić, *op. cit.* u bilj. 25, str. 51 – 64 i 69 – 95.

kojeg usluga mora biti izvršena na određenoj lokaciji i u određeno vrijeme.

Imajući u vidu da se predmet iz talijanske sudske prakse koji se analizira kasnije u radu odnosi na *gigwork*, na ovome mjestu valja ukratko pojasniti njegovo funkcioniranje. Taj se oblik platformskog rada počeo intenzivno razvijati nakon uvođenja u široku uporabu pametnih telefona (engl. *smartphones*) s GPS sustavom praćenja.³⁵ Za razliku od *crowdworka*, ovdje se radni zadatak upućuje točno određenom pojedincu, stoga je njegovo izvršavanje vezano uz točno određenu osobu. *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.).

Na primjeru platforme Wolt, jedne od najpopularnijih platformi za dostavu hrane u nas, uočavamo tipičan način funkcioniranja poslovnog modela *gigwork* platformi.³⁶ Klijenti Wolta rabe besplatnu aplikaciju na svojim mobilnim telefonima kako bi naručili hranu ili namirnice iz obližnjih restorana i trgovina. Aplikacija prenosi podatke o lokaciji klijenta te zatraženoj usluzi najbližim Woltovim dostavljačima na tom geografskom području. Klijenti putem aplikacije dobivaju informacije o predviđenom vremenu čekanja te cijeni dostave.³⁷ Radni se zadatci dostavljačima dodjeljuju algoritamskim putem, a algoritam pritom uzima u obzir udaljenost dostavljača od određenog restorana u kojem se narudžba treba pokupiti, birajući prema tome optimalnog dostavljača kojem će dodijeliti dostavu. Uz udaljenost od restorana i adresu dostave narudžbe, algoritam uzima u obzir i tip vozila kojim se dostavljač koristi, budući da, zbog specifičnosti pojedinog grada, neka vozila ne mogu dostavljati na sve lokacije.³⁸ Osim navedenoga, algoritam uvažava okolnost prihvaća li dostavljač do-

³⁵ Navedena tehnologija omogućila je alociranje poslova i njihovih izvršitelja u prostoru, a aplikacije na pametnim telefonima važne su i u odabiru konkretnog pružatelja usluge (platformskog radnika) i klijenta na temelju osobnog profila koji se najčešće sastoji od imena i prezimena, ocjena i recenzija napisanih na temelju do tada obavljenih transakcija na platformi. Vidi: Schmidt, F. A., *Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017., dostupno na: <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf> (16. 4. 2023.), str. 18 – 19.

³⁶ Detaljnije o poslovnom modelu platforme za prijevoz putnika Uber vidi u: Bjelinski Radić, I., *Novi oblici rada kao suvremeni izazov za radno pravo – slučaj Uber*, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, vol. 38, br. 2, 2017., str. 881 – 905.

³⁷ Vidi detaljnije na: <https://wolt.com/en/hrv/zagreb> (2. 5. 2023.).

³⁸ Također, biciklisti ne voze teže i veće narudžbe, stoga je algoritmu važna i vrsta vozila. Algoritam uz navedeno u obzir uzima još i način plaćanja, odnosno je li plaćanje kartično ili gotovinsko. Ako je plaćanje gotovinsko, treba imati u vidu da svi dostavljači nemaju odmah opciju dostavljanja gotovinskih narudžbi. Naime, svi dostavljaju gotovinske narudžbe tjedan do dva nakon početka dostavljanja za

dijeljeni zadatak ili ne prihvaća.³⁹ Valja napomenuti da cijenu usluge dostave određuje Wolt, dakle dostavljač i klijent ne mogu pregovarati o cijeni.⁴⁰

Potencijalni Woltovi dostavljači – partneri moraju proći kroz proces registracije. Trebaju se prijaviti putem aplikacije Wolt Courier te se od njih zahtijeva da posjeduju vozilo (automobil, motocikl ili bicikl) i ispravan pametni telefon s pristupom internetu. Potom dostavljač čeka odobrenje svoje prijave od strane Wolta, nakon čega mora pogledati Woltovu virtualnu prezentaciju te preuzeti opremu za dostavu i aktivirati svoju Wolt aplikaciju.⁴¹ Privlačnost Woltova poslovnog modela za platformske radnike zasniva se na ideji da dostavljači sami biraju kada će i koliko dugo raditi. Potencijalnim dostavljačima se otvoreno nudi koncept zarade prema vlastitu rasporedu te mogućnost samostalnog određivanja početka i kraja radnog vremena.⁴² Predstavnicima platforme

Wolt, a u manjim gradovima odmah imaju opciju dostavljanja gotovinskih narudžbi. Izvor: anketni upitnik, voditeljica Wolt tima za Hrvatsku, gđa Lucija Grubišić, 23. 2. 2023.

³⁹ Prema navodima gđe Grubišić, dostavljač ima pravo odbiti bilo koju narudžbu, odnosno u aplikaciji mu se nude opcije “*accept task*” i “*reject task*”. Dostavljač treba odabrati jednu od ponuđenih opcija, pri čemu može odbiti neograničeni broj radnih zadataka. Gđa Grubišić pojašnjava da Wolt dostavljačima omogućava dva modela dostavljanja. Prvi model je tzv. opcija povezanih dostava, što znači da se dostavljaču spaja više dostava odjednom. Kod tog načina dostavljanja zadatak se ne može odbiti, o čemu su dostavljači informirani. Drugi način dostavljanja je tzv. *single* način, u kojem dostavljači dobivaju jednu po jednu dostavu te mogu odbiti bilo koju. Dostavljač sam u aplikaciji odabire način dostavljanja, može ga mijenjati kada god i koliko puta želi, čak i više puta u danu. Detaljnije o algoritamskoj dodjeli radnih zadataka na platformi Wolt vidi na: <https://woltpartner.hr/2022/11/02/wolt-partner-app-i-algoritam-na-koji-se-nacin-dodjeljuju-zadaci/> (2. 5. 2023.).

Platforma Wolt ističe da su algoritmi kojima se koristi pri dodjeli radnih zadataka transparentni. Woltov dokument o transparentnosti algoritama dostupan je na: <https://explore.wolt.com/en/hrv/transparency> (2. 5. 2023.).

⁴⁰ Mogućnost pregovora o cijeni između platformskog radnika i klijenta isključena je i kod *gigwork* platformi za prijevoz putnika. Za Uber vidi 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. 4. 2023.), str. 3.

⁴¹ Dostavljač prigodom prijave treba dostaviti osobnu iskaznicu, vozačku dozvolu (ako će dostave obavljati motornim vozilom), potpisan ugovor s partnerskom tvrtkom – agregatorom, prijavu na mirovinsko osiguranje te potvrdu o nekažnjavanju. Detaljnije: <https://explore.wolt.com/hr/hrv/couriers/faq> (2. 5. 2023.). I kod platformi za prijevoz putnika ulazne uvjete za potencijalne radnike određuje sama platforma, a razlikuju se u različitim gradovima. Uvjete koji se traže od Uberovih vozača u Hrvatskoj vidi na: <https://www.uber.com/hr/en/drive/requirements/> (16. 4. 2023.).

⁴² Vidi <https://explore.wolt.com/hr/hrv/couriers> (2. 5. 2023.). Fleksibilnost i samostal-

Wolt tvrde da dostavljači s boljim ocjenama klijenata nemaju prednost pri dodjeljivanju budućih dostava te da su svi dostavljači na platformi potpuno ravnopravni.⁴³ S druge strane, platforma Uber ima mogućnost ograničiti vozaču pristup korisničkom računu ili deaktivirati račun zbog, među ostalim, niskih ocjena vozača (od strane putnika) ili diskriminatornog ponašanja vozača.⁴⁴

3.2. Pravna zaštita platformskih radnika – *de lege lata et de lege ferenda*

Već je rečeno, pitanje nejasnog radnopravnog statusa platformskih radnika smatra se jednim od najvećih izazova toga tipa rada. Nakon pojave platformskog rada radno se pravo suočilo s novim, a istodobno i starim, regulatornim izazovom: kako prepoznati osobe koje obavljaju rad kao “stvarno” samozaposlene te ih razlikovati od onih kojima je potrebno priznati status radnika i pružiti radnopravnu zaštitu.⁴⁵ S obzirom na to da u domaćem pravu zaštita od diskriminacije ne ovisi o radnopravnom statusu, određenje pojma radnika u kontekstu platformskog rada bit će značajno ponajprije za primjenu zaštite od diskriminacije po osnovi dobi, spolne orijentacije, invaliditeta i vjere/uvjerenja u pravu EU-a. Iako detaljno razmatranje navedene problematike nadilazi ograničeni opseg ovoga rada, radi boljeg razumijevanja predmeta iz talijanske sudske prakse koji analiziramo u nastavku, napominjemo sljedeće. U kontek-

nost u organizaciji radnog vremena glavni je argument kojim se koriste i platforme za prijevoz putnika kako bi privukle potencijalne platformske radnike. Vidi primjerice za platformu Uber: https://www.uber.com/hr/en/s/d/join/?ec_exp=1&exp=70801t (2. 5. 2023.).

⁴³ Izvor: anketni upitnik, voditeljica Wolt tima za Hrvatsku, gđa Lucija Grubišić, 23. 2. 2023.

⁴⁴ Vidi više na: <https://www.uber.com/us/en/drive/safety/deactivations/> (16. 4. 2023.).

⁴⁵ Iscrpnu raspravu o radnopravnom statusu platformskih radnika vidi u: Bjelinski Radić, *op. cit.* u bilj. 25, str. 165 – 265. Valja također istaknuti da se u Hrvatskoj u praksi rabe različiti modaliteti rada platformskih radnika, među ostalim: ugovor o radu s agregatorom, ugovor o djelu ili studentski ugovor s agregatorom te samozapošljavanje (osnivanje vlastitog obrta ili trgovačkog društva od strane platformskog radnika). Detaljnije u: Vukorepa, I., *El impacto de la economía digital en el empleo en Croacia / Impact of digital economy on employment in Croatia*, Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo (ACDCT), vol. XI, 2019., str. 89 – 137. Prema recentnim javno dostupnim informacijama, u Hrvatskoj putem triju najvećih platformi za dostavu (Wolt, Bolt, Glovo) trenutačno radi oko 15 tisuća dostavljača, od čega više od 80 % putem agregatora, što je znatno veći postotak od bilo koje druge zemlje unutar EU-a. Platformski radnici tvrde da su ih platforme prisiljavale na rad putem posredničkih društava. Potaknuta učestalim prosvjedima i pritiscima dostavljača, platforma Wolt ponovno je omogućila rad putem vlastita obrta: <https://www.portalnovosti.com/radnicki-rewolt> (29. 5. 2023.).

stu platformskog rada potrebno je postojeće kriterije po kojima se prosuđuje postojanje radnog odnosa protumačiti u skladu s promjenama koje je u organizaciji rada donio taj novi oblik rada. Koncept podređenosti valja, stoga, prilagoditi suvremenoj društvenoj i poslovnoj stvarnosti.⁴⁶ Za *gigwork* platforme karakteristično je postojanje relativno visokog stupnja slobode platformskih radnika u pogledu izbora koliko i kada žele raditi. U pravilu, radnici na platformama za prijevoz putnika ili dostavu nemaju formalnu obvezu prijaviti se na platformu u neko fiksno vrijeme te formalno sami određuju svoj raspored rada. Fleksibilnost rasporeda radnog vremena te pravo na odbijanje radnih zadataka tako može upućivati na to da je riječ o samozaposlenoj osobi. Ipak, dosadašnja sudska praksa prepoznala je da načelna sloboda platformskih radnika u praksi može biti ograničena različitim implicitnim oblicima ograničenja, najčešće sustavom sankcija te mjerama kojima platforme potiču što veću aktivnost radnika na platformi.⁴⁷ U takvim slučajevima ne postoji stvarna sloboda radnika da odabere hoće li i kada raditi, što može predstavljati argument u korist postojanja podređenosti te priznavanja statusa radnika.⁴⁸

Ispravno određenje radnopravnog statusa platformskih radnika, s ciljem unaprjeđenja njihovih uvjeta rada i socijalnih prava, potaknulo je na djelovanje zakonodavce na nacionalnoj razini, ali i na razini EU-a. Dosadašnje aktivnosti na razini EU-a u tom smjeru rezultirale su objavom Prijedloga Direktive o platformskom radu u prosincu 2021. godine. Specifični ciljevi i glavne odrednice Prijedloga Direktive odnose se ponajprije na problematiku radnopravnog

⁴⁶ U pogledu testa kontrole kao kriterija na temelju kojeg se ocjenjuje postojanje radnog odnosa, postojeća pravna literatura i sudska praksa sugeriraju kako digitalizacija omogućava poslodavcima da svoje hijerarhijske ovlasti te kontrolu nad procesom rada provode na načine koji se razlikuju od onih uobičajenih prije širenja digitalne tehnologije. Digitalne platforme tako uspješno upravljaju velikom i brzo dostupnom radnom snagom koristeći se tehnološkim alatima poput algoritama, sustava ocjenjivanja te sustava za geolociranje. Detaljnije vidi u: *ibid.*, str. 189 – 202. Nadalje, u našim ranijim radovima naglašavali smo i osobitu važnost testa integracije platformskog radnika u organizacijsku strukturu digitalne platforme kao kriterija koji u specifičnom kontekstu platformskog rada uvelike može olakšati razgraničenje samostalnog rada od nesamostalnoga. Detaljnije: *ibid.*, str. 218 – 230.

⁴⁷ Tako je, primjerice, u predmetu iz talijanske sudske prakse, koji analiziramo dalje u tekstu. Vidi također: (i) presudu španjolskog Vrhovnog suda u predmetu *Glovo*: Tribunal Supremo, Sala de lo Social, predmet br. 4746/2019, 25. 9. 2020. te (ii) presudu francuskog Kasacijskog suda u predmetu *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 (18. 4. 2023.).

⁴⁸ Detaljnije: Bjelinski Radić, *op. cit.* u bilj. 25, str. 202 – 214.

statusa platformskih radnika, ali i na osiguranje pravednosti, transparentnosti i odgovornosti u algoritamskom upravljanju u kontekstu platformskog rada.⁴⁹

Republika Hrvatska odnedavno je postala jedna od prvih članica EU-a u kojoj je platformski rad sustavno normiran radnim zakonodavstvom, iako s odgodom primjene tih odredaba do 1. siječnja 2024. godine. Već je spomenuto, u nas su nedavno u ZR unesene odredbe o radu putem digitalnih radnih platformi (nova Glava IV.a ZR-a).⁵⁰ Predlagatelj zakonskih izmjena pritom navodi da je sadržaj novih odredaba ZR-a u velikoj mjeri usklađen s Prijedlogom Direktive o platformskom radu.⁵¹

Prijedlog Direktive o platformskom radu, kao i naš ZR, sadržavaju oborivu presumpciju postojanja radnog odnosa u kontekstu rada putem digitalnih platformi, a koja će se primjenjivati u sudskim i upravnim postupcima.⁵² U oba slučaja propisani su kriteriji koji dovode do aktivacije presumpcije. Postojećim Prijedlogom Direktive dan je popis od pet indikatora koji upućuju na kontrolu platforme nad obavljanjem rada, a time i na postojanje radnog odnosa između digitalne platforme i platformskog radnika.⁵³ ZR, s druge strane, propisuje

⁴⁹ Vidi čl. 1. st. 1. Prijedloga Direktive o platformskom radu.

Valja istaknuti da se temeljna ideja sadržana u Prijedlogu Direktive ogleda u pokušaju uvođenja presumpcije o postojanju radnog odnosa između digitalne platforme i osobe koja putem nje obavlja rad (Poglavlje II. Prijedloga Direktive), i to na razini prava EU-a, a potom i u nacionalna radna zakonodavstva država članica. Jasna je namjera da se na taj način u doseg radnog prava uključi znatan broj osoba koje rade putem digitalnih platformi, a koje se trenutačno nalaze u sivoj zoni između statusa samozaposlene osobe i radnika, odnosno kod kojih postoji pogrešna radnopravna kvalifikacija. Za detaljnu analizu Prijedloga Direktive o platformskom radu vidi: Bjelinski Radić, I., *Kritička promišljanja o prijedlogu Direktive o poboljšanju radnih uvjeta platformskih radnika*, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, vol. 72, br. 6, 2022., str. 1467 – 1491.

⁵⁰ Time se posebnom glavom ZR-a uređuje materija vezana uz rad putem digitalnih platformi, određuju se pojmovi i propisuju posebna prava i obveze koje nastaju između poslodavaca i radnika pri obavljanju takvog rada, propisuje se minimalna razina zaštite prava i radnih uvjeta kada takav rad obavljaju druge fizičke osobe te prava i odgovornosti digitalnih radnih platformi radi osiguranja njihova transparentnog rada (čl. 221.a ZR-a).

⁵¹ Vlada Republike Hrvatske, Konačni prijedlog Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, studeni 2022., str. 82.

⁵² Vidi čl. 4. Prijedloga Direktive o platformskom radu te čl. 221.m ZR-a.

⁵³ Smatra se da platforma kontrolira obavljanje rada ako su prisutna najmanje dva od navedenih 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 klijentu ili način obavljanja rada; (iii) nadziranje obavljanja rada ili provjera-

šest činjenica na temelju kojih se može pretpostaviti postojanje radnog odnosa između platformskog radnika i digitalne platforme, odnosno agregatora, pri čemu ostaje nejasno trebaju li sve navedene činjenice biti kumulativno prisutne da bi se aktivirala zakonska presumpcija.⁵⁴ U oba slučaja jedan od kriterija koji bi trebao upućivati na postojanje radnog odnosa odnosi se na učinkovito ograničavanje slobode platformskog radnika u pogledu organizacije vlastita rada, rasporeda radnog vremena te slobode odbijanja izvršavanja naloga. Smatramo, stoga, da su zakonodavci na nacionalnoj i europskoj razini prepoznali da poticanje radnika na dostupnost putem algoritama, odnosno sankcioniranje njihove nedostupnosti ili odbijanja izvršavanja naloga, može upućivati na to da platformski radnik obavlja nesamostalan rad u radnom odnosu.

Osim navedenoga, nove odredbe ZR-a⁵⁵ uređuju i uporabu automatiziranog sustava upravljanja u organizaciji rada koji se obavlja putem digitalnih platformi te pritom uvelike odražavaju ideje sadržane u Prijedlogu Direktive o platformskom radu u pogledu pravnog uređenja automatiziranog donošenja odluka.⁵⁶ Smatramo da Europska komisija, ali i domaći zakonodavac, opravdano prepoznaju i uvažavaju činjenicu da je algoritamsko upravljanje jedna od definirajućih značajki platformskog rada, a istodobno je riječ o najvećim dijelom pravno nereguliranoj pojavi. Za temu ovoga rada je osobito važno istaknuti postojanje svijesti o opasnosti donošenja diskriminatornih odluka putem algoritama u kontekstu platformskog rada, što bi u praksi mogle dovesti do povećanja rodne nejednakosti.⁵⁷

vanje kvalitete rezultata rada, uključujući i elektroničkim putem; (iv) učinkovito ograničavanje, uključujući i uporabu 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. Vidi čl. 4. st. 2. Prijedloga Direktive o platformskom radu.

⁵⁴ Čl. 221.m st. 2. ZR-a.

⁵⁵ Čl. 221.g – 221.k ZR-a.

⁵⁶ Na razini EU-a 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. Vidi Prijedlog Direktive o platformskom radu, str. 2.

⁵⁷ *Ibid.* Kako ćemo kasnije u tekstu pokazati, postoji opasnost i od diskriminacije po drugim zabranjenim osnovama, ne samo po osnovi spola/roda.

Analiza odredaba o algoritamskom upravljanju sadržanih u Prijedlogu Direktive o platformskom radu i ZR-u pokazuje da se njima predviđa uređenje dodatnih materijalnih prava osoba koje rade putem digitalnih platformi: (i) pravo na transparentnost u pogledu korištenja automatiziranih sustava praćenja i donošenja odluka⁵⁸, (ii) pravo na ljudsko praćenje utjecaja automatiziranih odluka na uvjete rada⁵⁹, te (iii) pravo na traženje i dobivanje obrazloženja odluka donesenih automatiziranim putem te pravo na osporavanje takvih odluka.⁶⁰

4. NEIZRAVNA DISKRIMINACIJA PLATFORMSKIH RADNIKA

4.1. Neizravna diskriminacija platformskih radnika na primjeru iz talijanske sudske prakse

Presuda talijanskog suda (Prvostupanjskog suda u Bologni, Odjela za radno pravo) u predmetu u kojem su tri sindikata podnijela udružnu tužbu⁶¹ protiv digitalne platforme za dostavu hrane Deliveroo Italia⁶², upućuje na nužnost antidiskriminacijske zaštite platformskih radnika. U tom je predmetu digitalna platforma za dostavu hrane Deliveroo način određivanja vremena rada (dostave) učinila ovisnim o ‘pouzdanosti’ platformskih radnika, a koja se ocjenjivala ovisno o tome u kojem opsegu radnici odbijaju dostavu. Pritom se nije uzimala u obzir opravdanost ili neopravdanost razloga takvog odbijanja. Time su platformski radnici neizravno stavljeni u nepovoljan položaj po više zabranjenih diskriminacijskih osnova, iako je Sud u Bologni istaknuo samo jednu zabranjenu osnovu diskriminacije. Preciznije, platformski radnici – dostavljači

⁵⁸ Vidi čl. 6. Prijedloga Direktive i čl. 221. g ZR-a, kojim se uvodi obveza poslodavca da informira radnika o automatiziranim sustavima upravljanja koji su u uporabi na digitalnoj platformi, kao i o načinu na koji algoritamsko upravljanje utječe na njegove uvjete rada. U tom smislu poslodavac mora, među ostalim, upoznati radnika s organizacijom rada digitalne platforme, načinom donošenja odluka na njoj, načinom na koji će se dodjeljivati radni zadatci, nadzirati rad radnika te ocjenjivati njegov rad.

⁵⁹ Vidi čl. 7. Prijedloga Direktive i čl. 221.h ZR-a, u skladu s kojim se od poslodavca traži da procjenjuje rizike tog oblika rada te njihov utjecaj na sigurnost i zdravlje platformskih radnika te da implementira odgovarajuće preventivne i zaštitne mjere.

⁶⁰ Vidi čl. 8. Prijedloga Direktive i čl. 221.i ZR-a.

⁶¹ Udružna tužba je u nas uređena čl. 24. ZSD-a, a spominje ju i ZRS (čl. 30. st. 3.).

⁶² FILCAMS CGIL BOLOGNA, NIDIL CGIL BOLOGNA, FILT CGIL BOLOGNA contro DELIVEROO ITALIA S.R.L., Tribunale ordinario di Bologna Sezione Lavoro Nella causa iscritta al n. r.g. 2949/2019, 31. 12. 2020. <https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2021/01/Ordinanza-Bologna.pdf>.

bili su diskriminirani pri pristupu rezerviranja termina rada. Primjenom algoritma došlo je do diskriminacije jer algoritam nije omogućio svima da biraju vrijeme rada na početku radnog tjedna istodobno, već su pravo prednosti pri biranju vremena rada imali oni koji su ocijenjeni pouzdanima. Dostavljači su bili podijeljeni u skupine koje su mogle putem aplikacije birati kada će raditi. Najpouzdanijima je bilo omogućeno da u 11 sati pristupe aplikaciji i rezerviraju vrijeme rada. Oni nešto manje pouzdani mogli su rezervirati vrijeme rada pristupom aplikaciji u 13 sati. Oni koji su ocijenjeni najmanje pouzdanima mogli su putem aplikacije definirati svoje vrijeme rada tek u 15 sati, što znači da su morali raditi u terminima koji su preostali, nakon što su prve dvije skupine dostavljača izabrale vrijeme rada. Indeks pouzdanosti računao se na temelju dviju komponenti: broja puta kada dostavljač nije radio u vremenu koje je rezervirao za rad (čak i kada nije radio iz opravdanih razloga kao što je štrajk, bolest radnika ili bolest djeteta radnika), kao i na temelju toga koliko puta je dostavljač vršio dostavu vikendom od 20 do 22 sata. U konkretnom slučaju Sud u Bologni zaključuje da je riječ o sustavu poticanja platformskih radnika na njihovu veću dostupnost za rad putem algoritma koji ih je diskriminirao na temelju (političkog) uvjerenja jer su u nepovoljniji položaj bili stavljeni platformski radnici koji su otkazali dostave zbog toga što su bili u štrajku.⁶³ Presuda je javno objavljena, a sindikatima je dosuđena naknada nematerijalne štete u iznosu od 50.000,00 eura, što je visok iznos, ne samo za naše pojmove već i za talijansku praksu.⁶⁴ Taj je iznos usklađen s antidiskriminacijskim direktivama EU-a koje traže da naknada štete bude 'djelotvorna, proporcionalna i odvraćajuća'.⁶⁵

Iako je Sud u Bologni utvrdio postojanje diskriminacije na osnovu politič-

⁶³ I u Zagrebu je u veljači ove godine održan prosvjed dostavljača Wolta, na kojem su se, među ostalim, pritužili na diskriminaciju. Iz informacija objavljenih u medijima čini se da dostavljači ne traže radnopravnu zaštitu jer bi ih ona sputavala zbog ograničavanja radnog vremena i time im smanjila mogućnost veće zarade. O tome više: <https://www.glasistre.hr/hrvatska/2023/02/14/zagreb-prosvjed-dostavljaaca-olta-846054> (23. 3. 2023.)

⁶⁴ U dosadašnjoj hrvatskoj sudskoj praksi iznosi naknade štete u antidiskriminacijskim sporovima nisu premašivali 75.000,00 kuna. Ponekad se dosuđuju simbolični iznosi za koje se ne može reći da imaju odvraćajući učinak. Primjer za to je dosuđenih 5.000,00 kuna za spolno uznemiravanje u presudi Županijskog suda u Zagrebu, Gž R-2276/16 od 14. veljače 2017. Vidjeti pregled prakse u: Gović Penić, I., *Diskriminacija, uznemiravanje i mobing – radnopravni okvir i sudska praksa*, Kovačić Konzalting, Trogir, 2020., str. 34 – 47.

⁶⁵ Čl. 17. Direktive 2000/78/EZ, među ostalim, navodi da sankcije, koje mogu uključivati isplatu odštete žrtve, moraju biti djelotvorne, proporcionalne i odvraćajuće. Isto traži i čl. 25. Direktive 2006/54/EZ. *Op. cit.* u bilj. 11.

kog uvjerenja, odlučivanje poslodavca o uvjetima rada s pomoću algoritma koji ne uvažava razloge odbijanje platformskih radnika – dostavljača da preuzmu dostavu vodi diskriminaciji i po drugim zabranjenim osnovama diskriminacije kao što su zdravstveno stanje, spol, dob, ali potencijalno vodi i do prenesene diskriminacije. Da pojasnimo. Kad radnik zbog bolesti privremeno nije u mogućnosti raditi pa odbije izvršiti dostavu, a poslodavac mu zbog toga predvidi nepovoljnije uvjete rada ili ga zbog toga na drugi način stavi u nepovoljniji položaj, to predstavlja diskriminaciju na osnovi zdravstvenog stanja. Pretpostavka je da će radnici s invaliditetom češće odbijati izvršavati dostave zbog invaliditeta i zdravstvenog stanja u vezi s invaliditetom, pa ako ih zbog toga poslodavac stavi u nepovoljniji položaj u odnosu na radnike bez invaliditeta, to će predstavljati diskriminaciju na osnovi invaliditeta.⁶⁶ S obzirom na to da žene u pravilu preuzimaju brigu oko djece i ostalih ovisnih članova obitelji, te ako zbog toga odbiju dostavu, pa budu stavljene u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike, to će voditi ili prenesenoj diskriminaciji⁶⁷ ili neizravnoj diskriminaciji na osnovi spola⁶⁸, ovisno o okolnostima slučaja. Moglo bi doći i do neizravne diskriminacije na osnovi dobi zbog pretpostavke da se uz višu ži-

⁶⁶ Vidjeti ranije spomenuti predmet iz prakse Suda EU-a: *DW*, C-397/18, *op. cit.* u bilj. 14, u kojem je poslodavac, koji upravlja tvornicom plastičnih cijevi, pravilnikom o radu propisao kriterije koje uzima u obzir pri odluci o otkazu ugovora o radu. Kao kriteriji za otkaz bili su predviđeni: češći izostanci s posla, nemogućnost obavljanja svih zadataka na radnom mjestu i radni učinak. Iako navedeni kriteriji nisu spominjali invaliditet, neizravno su vodili diskriminaciji na osnovi invaliditeta jer radnici s invaliditetom češće odlaze na bolovanja, nisu zbog invaliditeta u mogućnosti obavljati sve zadatke na svojim radnim mjestima i u pogledu učinka teško se mogu mjeriti s kolegama – fizičkim radnicima bez invaliditeta.

⁶⁷ Vidjeti predmet *Coleman* iz prakse Suda EU-a u kojem je taj sud prvi put objasnio prenesenu diskriminaciju i zabranio je kao poseban oblik izravne diskriminacije na osnovi invaliditeta. U tom je predmetu radnica bila stavljena u nepovoljan položaj zbog skrbi za dijete s teškoćama u razvoju, te je utvrđeno da ju je iako ona u sebi ne posjeduje zaštićenu osobinu (invaliditet) jer je bila osoba bez invaliditeta, zapravo poslodavac izravno diskriminirao na osnovi djetetova invaliditeta jer je skrbila o njemu. *S. Coleman v Attridge Law and Steve Law*, C- 303/06, ECLI:EU:C:2008:415. Detaljnije o tome predmetu: Grgurev, I., *Protection of Women with Disabilities in EU Non-Discrimination Law*, u: Kovačević, Lj.; Vujadinović, D.; Evola, M. (ur.), *Intersectional Discrimination of Women and Girls with Disabilities and Means of their Empowerment*, Sveučilište u Beogradu, Beograd, 2022., str. 33 – 50.

⁶⁸ Vidjeti problematičnu domaću praksu u tom kontekstu. Radnici koja je zbog češćih bolovanja radi njege bolesnog djeteta dobila otkaz nije dosuđena naknada štete jer je sud ocijenio da nije došlo do povrede dostojanstva u dovoljnoj mjeri da bi joj se dosudila naknada štete. Gović Penić, I., *Diskriminacija uzrokovana bolovanjem zbog njege bolesnog djeteta*, Radno pravo, 9, 2022., str. 26 – 32.

vatnu dob vezuje veća mogućnost pobolijevanja pa ako zbog toga radnik bude stavljen u nepovoljniji položaj, diskriminiran je na osnovi dobi.

Zaključujemo, ako poslodavac odluke o uvjetima rada radnika donosi uz pomoć algoritama, informacije koje algoritmi procesuiraju moraju biti pažljivo definirane da ne dovode do diskriminacije radnika. Međutim, čak i ispravno programirani algoritmi koji rabe točne podatke mogu perpetuirati ustanovljene diskriminirajuće obrasce.⁶⁹ Cilj je primjena tzv. etičnih algoritama⁷⁰ koji bi rabili društveno prihvatljive varijable, a ne podatke koji neizravno diskriminiraju pripadnike zaštićenih skupina.⁷¹

4.2. Diskriminacija primjenom umjetne inteligencije

Pretpostavljamo da će primjenom algoritma strojnog učenja (engl. *machine-learning algorithm*) rijetko doći do izravne diskriminacije jer postoji svijest o tome da nije dopušteno unositi zabranjene osnove diskriminacije kao relevantne varijable, dok je opasnost od neizravne diskriminacije znatna.

Po Cafliello i Kullmann ionako postoje teškoće pri utvrđivanju diskriminacije u ‘analognom svijetu’, ali još je teže utvrditi diskriminaciju na digitaliziranom tržištu rada kada su odluke o radnicima automatizirane.⁷² Cafliello

⁶⁹ Prince, A. E. R.; Schwarcz, D., *Proxy Discrimination in the Age of Artificial Intelligence and Big Data*, Iowa Law Review, vol. 105, 2020., str. 1260.

⁷⁰ Prince i Schwarcz koriste izraz ‘etični algoritmi’. *Ibid*, str. 1267.

⁷¹ U nastojanju da utvrdimo kako funkcioniraju digitalne radne platforme u nas, pokušale smo provesti istraživanje tako što smo im uputile anketni upitnik sa sljedećim pitanjima: 1. Koristi li se digitalna platforma algoritmima koji potiču dostavljače na veću dostupnost za rad? Ako da, ukratko pojasnite. 2. Na koji način dostavljači rezerviraju smjene (vremenske periode) u okviru kojih žele obavljati dostave? 3. Imaju li dostavljači s boljim ocjenama (boljim rezultatima rada) prednost pri odabiru dostupnih smjena za buduće dostave? 4. Ako dostavljač otkazuje rezerviranu smjenu ili odbije prihvatiti narudžbu, traži li algoritam od njega da specificira razloge odbijanja/otkazivanja? 5. Kakve su posljedice odbijanja narudžbi odnosno otkazivanja ranije rezerviranih smjena za buduću dodjelu poslova pojedinom dostavljaču? Postoje li neke druge posljedice za dostavljača u takvim slučajevima? 6. Temeljem kojih kriterija algoritam dodjeljuje radni zadatak (dostavu) pojedinom dostavljaču? Nažalost, odgovore na postavljena pitanja dobile smo samo od jedne digitalne platforme – Wolta kojima zahvaljujemo na odgovoru, osobito voditeljici njihova tima za Hrvatsku, gospođi Luciji Grubišić. Prema njezinim navodima, Wolt se ne koristi algoritmom za poticanje dostavljača na veću dostupnost za rad.

⁷² Cafaliello, A.; Kullmann, M., *Offering false security: How the draft artificial intelligence act undermines fundamental workers’ rights*, European Labour Law Journal, vol. 13, br. 4, 2022., str. 556.

i Kullmann smatraju da bi se takav rizik od diskriminacije smanjio kada bi se poduzelo sljedeće: način kako algoritmi procesuiraju informacije i daju preporuke poslodavcu morao bi biti transparentan; potrebno je utvrditi jesu li podatci koji se prikupljaju i rabe odgovarajući za određeni tip posla te da ne perpetuiraju stereotype⁷³, a s obzirom na to da je u organizaciji rada bitna uloga socijalnih partnera, oni bi trebali imati ulogu i pri definiranju ciljeva zbog kojih se neki podatci prikupljaju.⁷⁴ S druge strane, Daelman zagovara interdisciplinarn pristup (suradnju između različitih disciplina i institucija) u suzbijanju diskriminacije putem umjetne inteligencije te drži da pravičnost i etičnost moraju biti ključni pri dizajniranju algoritama koji pomažu poslodavcima pri donošenju odluka o pravima radnika.⁷⁵ Čini nam se da bi odgovarajući put suzbijanja diskriminacije radnika putem automatiziranih odluka poslodavaca uporabom algoritama u nas bio primjena odredbe čl. 150. ZR-a o obveznom savjetovanju poslodavca s radničkim vijećem (ili, podredno, sa sindikalnim povjerenikom koji preuzima funkcije radničkog vijeća) pri čemu bi oni, kad bi bili na odgovarajući način educirani o diskriminaciji, mogli upozoriti na neprikladnost korištenih varijabli pri dizajniranju algoritama s pomoću kojih poslodavac automatizira svoje odluke o uvjetima rada radnika.

Agencija Europske unije za temeljna prava (FRA) preporučuje da algoritmi koji se koriste pri odlučivanju o ljudima budu testirani i prije i redovito tijekom primjene kako bi se smanjio rizik od algoritamske diskriminacije.⁷⁶ U tom duhu je i ranije spomenuti Prijedlog Uredbe Europskog parlamenta i Vijeća o utvrđivanju usklađenih pravila o umjetnoj inteligenciji (Akt o umjetnoj inteligenciji) i izmjeni određenih zakonodavnih akata Unije, po kojem u visokorizične sustave umjetne inteligencije (UI) spadaju sustavi UI-ja za dodjelu zadataka u području zapošljavanja, upravljanja radnicima i pristupu samozapošljavanju (Prilog III). U tom se Prijedlogu navodi upravo ono što se dogodilo u ovdje analiziranom predmetu iz talijanske sudske prakse: “Ako UI sustav nije učen

⁷³ Liddicoat naglašava kako algoritmi nisu u stanju uzeti u obzir kulturološki, društveni ili politički kontekst u kojem nastaju podatci koje prikupljaju. Poznati primjer perpetuiranja stereotipa putem algoritama jest algoritam koji neproporcionalno više klasificira crnce nego bijelce kao recidiviste, na temelju podataka o uhićenjima koji su odraz diskriminirajuće prakse policajaca u SAD-u (u čijem su fokusu tzv. problematični dijelovi grada ili ljudi imigrantskog podrijetla). Liddicoat, *op. cit.* u bilj. 6, str. 146 – 147. Slično: Daelman, C., *AI through a Human Rights Lens. The Role of Human Rights in Fulfilling AI's Potential*, u: De Bruyne, J.; Vanleenhove, C. (ur.), *Artificial Intelligence and the Law Intersentia*, Cambridge, 2021, str. 140.

⁷⁴ Cefaliello; Kullmann, *op. cit.* u bilj. 72, str. 561 i 562.

⁷⁵ Daelman, *op. cit.* u bilj. 73, str. 145.

⁷⁶ FRA, *Bias in Algorithms, AI and Discrimination*, Beč, 2022., str. 11.

visokokvalitetnim podacima, ne ispunjava odgovarajuće zahtjeve u pogledu točnosti ili otpornosti ili nije pravilno projektiran i testiran pri stavljanju na tržište ili u uporabu, on može izdvajati ljude na diskriminatoran ili drugačije netočan ili nepravedan način.” (Recital 38). U Prijedlogu Akta o umjetnoj inteligenciji traži se da tehnička dokumentacija visokorizičnih UI sustava (uključujući takve sustave za dodjelu zadatka u području zapošljavanje, upravljanja radnicima i pristupu samozapošljavanju) koja se za takve sustave sastavlja prije njihova stavljanja u uporabu te se ažurira, mora sadržavati “detaljan opis elemenata UI sustava i postupka njegova razvoja uključujući, između ostalog, potencijalne diskriminirajuće učinke i detaljne informacije o praćenju, funkcioniranju i kontroli UI sustava, posebno u pogledu predvidljivih neplaniranih krajnjih ishoda i izvora rizika za temeljna prava i diskriminaciju s obzirom na namjenu UI sustava...”⁷⁷ Navedeno je potrebno zbog transparentnosti podatka na temelju kojih će biti moguće procijeniti potencijalne diskriminirajuće učinke algoritama, ali je malo vjerojatno da će tehnički podatci unaprijed predviđati diskriminirajuće učinke i izvore rizika diskriminacije jer se postavlja pitanje, ako su takvi nezakoniti učinci na vrijeme uočeni, zašto nisu uklonjeni, a ako ih nije moguće ukloniti, takav se UI sustav ne bi smjelo primjenjivati zbog zakonske zabrane diskriminacije.

5. ZAKLJUČAK

Nužnost radnopravne zaštite (uključujući antidiskriminacijsku zaštitu) pojedinih platformskih radnika (onih u čijem radu postoje elementi radnog odnosa) uočena je i na razini EU-a i na nacionalnoj razini. U domaćem pravu, analizom odredaba ZR-a o platformskim radnicima, zaključujemo da je, pri definiranju njihove zaštite, bilo potrebno više voditi računa o dosadašnjim saznanjima iz usporedne sudske prakse u pogledu radnopravne zaštite platformskih radnika kao i o Prijedlogu Direktive o platformskom radu. Iako pozitivno ocjenjujemo činjenicu da je zakonodavac prepoznao važnost ispravnog određenja radnopravnog statusa platformskih radnika te potrebu uređenja algoritamskog upravljanja u kontekstu platformskog rada, u praksi se mogu očekivati poteškoće u primjeni tih odredaba ZR-a. Osobito nam se problematična čini ZR-om legalizirana mogućnost radnog odnosa između platformskog radnika i posredničkog društva – agregatora kao poslodavca, koja je već sada, i prije stupanja na snagu novih odredaba ZR-a, dovela do znatnog širenja takvog modela poslovanja digitalnih platformi u nas.

⁷⁷ Prilog IV t. 2. (g) i t. 3.

Diskriminaciju primjenom umjetne inteligencije moguće je izbjeći ako se pri dizajniranju algoritama vodi računa o tome imaju li korištene varijable diskriminirajući učinak te ih u tom slučaju treba ukloniti. Kada poslodavac rabi algoritme u cilju automatizacije donošenja odluka o uvjetima rada radnika, tada je riječ o odlukama važnima za položaj radnika. I odluku o automatiziranom odlučivanju poslodavca o uvjetima rada radnika treba smatrati odlukom važnom za položaj radnika. U ZR-u je predviđena uloga radničkih vijeća i/ili sindikata pri donošenju odluka važnih za položaj radnika u obliku savjetovanja i suodlučivanja (čl. 150. i 151.) kod tzv. velikih poslodavaca u gospodarstvu (onih koji zapošljavaju barem 20 radnika). Edukacijom radničkih vijeća i sindikata o potencijalno diskriminirajućim učincima primjene algoritama pri odlučivanju poslodavca o pravima radnika i transparentnim, detaljnim opisom elemenata algoritama i postupka njihova razvoja, kako bi bili u stanju detektirati diskriminaciju pri primjeni algoritama, učinili bi se koraci naprijed prema suzbijanju potencijalnih diskriminirajućih učinaka primjene algoritama u svijetu rada. Zajednički rad stručnjaka pravne i računarske struke pri edukaciji poslodavaca, radničkih vijeća i sindikata trebao bi biti od pomoći. Problem, dakako, ostaje kod primjene algoritama na uvjete rada platformskih radnika gdje nema ni radničkih vijeća ni sindikata sve dok ih se ne smatra radnicima i dok se na njih ne primjenjuje radnopravna zaštita.

LITERATURA

Knjige i članci

- Aloisi, A.; De Stefano, V., *Your Boss Is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*, Hart Publishing, Oxford, 2022.
- Bjelinski Radić, I., *Kritička promišljanja o prijedlogu Direktive o poboljšanju radnih uvjeta platformskih radnika*, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, vol. 72, br. 6, 2022., str. 1467 – 1491.
- Bjelinski Radić, I., *Novi oblici rada kao suvremeni izazov za radno pravo – slučaj Uber*, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, vol. 38, br. 2, 2017., str. 881 – 905.
- Bjelinski Radić, I., *Radnopravni aspekti rada preko digitalnih platformi*, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2022.
- Cefaliello, A.; Kullmann, M., *Offering false security: How the draft artificial intelligence act undermines fundamental workers rights*, European Labour Law Journal, vol. 13, br. 4, 2022., str. 542 – 562.
- Collins, H.; Khaitan, T. (ur.), *Foundations of Indirect Discrimination*, Bloomsbury,

- Oxford and Portland, 2018.
- Daelman, C., *AI through a Human Rights Lens. The Role of Human Rights in Fulfilling AI's Potential*, u: De Bruyne, J.; Vanleenhove, C. (ur.), *Artificial Intelligence and the Law*, Intersentia, Cambridge, 2021., str. 123 – 148.
- 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> (14. 4. 2023.)
- FRA, *Bias in Algorithms, AI and Discrimination*, Beč, 2022.
- Gerards, J.; Xenidis, R., *Algorithmic discrimination in Europe: challenges and opportunities for gender equality and non-discrimination law*, European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers, Publications Office, 2021., <https://data.europa.eu/doi/10.2838/544956> (27. 4. 2023.).
- Gović Penić, I., *Diskriminacija uzrokovana bolovanjem zbog njege bolesnog djeteta*, Radno pravo, br. 9, 2022., str. 26 – 32.
- Gović Penić, I., *Diskriminacija, uznemiravanje i mobing – radnopravni okvir i sudska praksa*, Kovačić Konzalting, Trogir, 2020.
- Grgurev, I., *Protection of Women with Disabilities in EU Non-Discrimination Law*, u: Kovačević, Lj.; Vujadinović, D.; Evola, M. (ur.), *Intersectional Discrimination of Women and Girls with Disabilities and Means of their Empowerment*, Sveučilište u Beogradu, Beograd, 2022., str. 33 – 50.
- Liddicoat, J., *Human Rights and the Internet*, Intersentia, Cambridge, 2021.
- Potočnjak, Ž.; Grgić, A., *Osnovni pojmovi i koncepcije o zabrani diskriminacije u radnom pravu*, u: Potočnjak, Ž.; Grgurev, I.; Grgić, A. (ur.), *Perspektive antidiskriminacijskog prava*, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2014., str. 1 – 48.
- Prassl, J., *Humans as a service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford University Press, Oxford, 2018.
- Prince, A. E. R.; Schwarcz, D., *Proxy Discrimination in the Age of Artificial Intelligence and Big Data*, Iowa Law Review, vol. 105, 2020., str. 1257 – 1318.
- Schmidt, F. A., *Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017., dostupno na: <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf> (16. 4. 2023.)
- Todolí-Signes, A., *“Uber economy”: employee, self-employed or a need of a special em-*

ployment regulation?, SSRN working paper, 2015., dostupno na: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2703057 (14. 4. 2023.)

Vukorepa, I., *El impacto de la economía digital en el empleo en Croacia / Impact of digital economy on employment in Croatia*, Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo (ACDCT), vol. XI, 2019., str. 89 – 137.

Xenidis, R.; Senden, L., *EU Non-discrimination Law in the Era of Artificial Intelligence: Mapping the Challenges of Algorithmic Discrimination*, u: Bemitz, U. et al. (ur.), *General Principles of EU Law and the EU Digital Order*, Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2020., str. 161 – 182.

Studije

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> (14. 4. 2023.)

International Labour Organization, *World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, International Labour Office – Geneva, 2021., dostupno na: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm (16. 4. 2023.)

PPMI, *Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021., dostupno na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8428&furtherPubs=yes> (12. 4. 2023.)

Pravni izvori

Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi okvira za jednak tretman na području zapošljavanja i odabira zvanja (SL L 303, 2. 12. 2000.)

Direktiva Vijeća 2000/43/EZ od 29. lipnja 2000. o primjeni načela ravnopravnosti osoba bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo (SL L 180, 19. 7. 2000.)

Direktiva Vijeća 2004/113/EZ od 13. prosinca 2004. kojom se primjenjuje načelo ravnopravnosti muškaraca i žena u mogućnosti dobivanja i nabave roba, odnosno pružanja usluga (SL L 373/37, 21. 12. 2004.)

Direktiva 2006/54/EZ Europskoga parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o

provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakoga tretiranja muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja (SL L 204/23, 26. 7. 2006.)

Direktiva 97/81/EZ o radu s nepunim radnim vremenom

Direktiva 1999/70/EZ o radu na određeno vrijeme

Direktiva 2008/104/EZ o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje.

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. 4. 2023.)

Okvirni sporazum o radu na daljinu iz 2012.

Prijedlog Uredbe Europskog parlamenta i Vijeća o utvrđivanju usklađenih pravila o umjetnoj inteligenciji (Akt o umjetnoj inteligenciji) i izmjeni određenih zakonodavnih akata Unije, COM/2021/206 final.

Proposal for a Council Directive on implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of religion or belief, disability, age or sexual orientation {SEC(2008) 2180} {SEC(2008) 2181} /* COM/2008/0426 final - CNS 2008/0140 */

Vlada Republike Hrvatske, Konačni prijedlog Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, studeni 2022.

Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu (Narodne novine, br. 151/2022).

Zakon o radu (Narodne novine br. 93/2014, 127/2017, 98/2019, 151/2022).

Zakon o ravnopravnosti spolova (Narodne novine br. 82/2008, 125/2011, 20/2012, 69/2017).

Zakon o suzbijanju diskriminacije (Narodne novine br. 85/2008, 112/2012).

Sudska praksa

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 (18.4.2023.)

FILCAMS CGIL BOLOGNA, NIDIL CGIL BOLOGNA, FILT CGIL BOLOGNA contro DELIVEROO ITALIA S.R.L., Tribunale ordinario di Bologna Sezione Lavoro Nella causa iscritta al n. r.g. 2949/2019, 31.12.2020. <https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2021/01/Ordinanza-Bologna.pdf> (27. 4. 2023.).

Sud EU-a, *Bilka Kaufhaus*, C-170/84, ECR I-1607

Sud EU-a, *S. Coleman v Attridge Law and Steve Law*, C- 303/06, ECLI:EU:C:2008:415

Sud EU-a, *DW*, C-397/18, ECLI:EU:C:2019:703

Sud EU-a, *Jenkins v. Kingsgate*, C-96/80, ECR I-0911.

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

Vrhovni sud Sjedinjenih Američkih Država, *Griggs v. Duke Power Co.* 401 U.S. 424 (1971).

Summary

Ivana Grgurev*
Iva Bjelinski Radić**

INDIRECT DISCRIMINATION OF PLATFORM WORKERS

Considering the inappropriate working conditions of platform workers, especially gig workers, the question of their legal protection is at the centre of scientific interest, but also of the interest of legislators, both at the national and the EU level. Examples in case-law show that such workers need to be protected, among other things, from discrimination. A case from Italian case-law concerning indirect discrimination of platform workers served as an impetus for the authors to think about improving the anti-discrimination protection of such workers. The paper clarifies the concept of indirect discrimination and the concept of platform workers, and, through the analysis of the mentioned case from Italian case-law, indicates the necessity of improving the design of algorithms, which help employers to decide on the working conditions of (platform) workers, in order to prevent discrimination.

Keywords: indirect discrimination; platform worker; digital platform; Artificial Intelligence

* Ivana Grgurev, Ph. D., Professor, Faculty of Law, University of Zagreb, Trg Republike Hrvatske 14, 10000 Zagreb; ivana.grgurev@pravo.unizg.hr; ORCID ID: orcid.org/0000-0001-5543-8518

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