

# ZAKONSKO UREĐENJE RADA PUTEM DIGITALNIH RADNIH PLATFORMI U REPUBLICI HRVATSKOJ

Izvorni znanstveni rad

UDK 349.22:331.106(497.5)

349.2:004.7(497.5)

331.522.4:004.7(497.5)

349.2:339.5.012.4(497.5)

Primljeno: 15. svibnja 2023.

Iva Bjelinski Radić \*

*Republika Hrvatska odnedavno je postala jedna od prvih članica Europske unije u kojoj je platfornski rad sustavno normiran radnim zakonodavstvom. Recentnim zakonskim izmjenama, koje će stupiti na snagu 1. siječnja 2024. godine, Zakon o radu dopunjuje se novom Glavom IV.a pod naslovom „Rad putem digitalnih radnih platformi“. U ovome radu prikazuju se i pojašnjavaju navedene odredbe Zakona o radu, koje autorica nastoji kritički analizirati, odnosno procijeniti njihovu prikladnost za suočavanje s glavnim radnopravnim izazovima koji proizlaze iz pojave platfornskog rada. Nakon uvodnih razmatranja u drugome poglavlju dan je prikaz glavnih odrednica novog zakonskog uređenja tog oblika rada u nas. U trećem poglavlju analizira se pitanje tko može biti poslodavac u kontekstu platfornskog rada. Četvrto poglavlje posvećeno je radnopravnom statusu osoba koje obavljaju rad putem digitalnih platformi prema novom Zakonu o radu. U petom poglavlju daju se zaključna razmatranja.*

Keywords: rad putem digitalnih platformi, izmjene i dopune Zakona o radu, algoritamsko upravljanje, agregatori, postojanje radnog odnosa

## 1. UVODNA RAZMATRANJA

Tehnološki je napredak više puta tijekom povijesti bio pokretač turbulentnih promjena na tržištu rada. Doba u kojem živimo obilježava digitalna revolucija, odnosno raširena uporaba digitalnih tehnologija u različitim aspektima ljudskog djelovanja, koja sa sobom donosi dubinsku transformaciju društva u gospodarskom, socijalnom te političkom smislu.<sup>1</sup> Sve šira uporaba digitalnih tehnologija dovodi i do strukturnih promjena u organizaciji rada te se pojavljuju novi, fleksibilni oblici zapošljavanja na tržištu rada.<sup>2</sup>

\* Dr. sc. Iva Bjelinski Radić, poslijedoktorandica – predavačica, Sveučilište u Zagrebu Pravni fakultet, Katedra za radno i socijalno pravo

<sup>1</sup> O utjecaju procesa digitalizacije na tržište rada i radne odnose detaljno v. Bjelinski Radić, I., *Izazovi radnog i socijalnog prava u svjetlu digitalizacije rada*, Zagrebačka pravna revija, vol. 7, br. 3, 2018, str. 309–331.

<sup>2</sup> Eurofound je u svojoj poznatoj studiji iz 2015. godine identificirao devet ključnih trendova u novim oblicima zapošljavanja u posljednjih 15 godina u zemljama Europske unije (dalje: EU), koji više ili manje transformiraju tradicionalne odnose između poslodavaca i radnika. Neke od novih oblika zapošljavanja karakterizira snažna ili prevladavajuća podrška informatičke i komunikacijske tehnologije (dalje: IKT). V. Eurofound, *New forms of employment*, 2015, Publications Office of the European Union, Luxembourg,

Među ostalim, digitalna tehnologija dovela je do pojave novih „igrača“ na tržištu rada – digitalnih platformi.

Rad putem digitalnih platformi posljednjih godina zaokuplja pažnju stručne i znanstvene zajednice koja izučava rad i radne odnose. Osim toga, taj je oblik rada potaknuo razvoj sudske prakse u brojnim državama,<sup>3</sup> kao i promjene radnih zakonodavstava. Uvodno valja pojasniti da je riječ o radu koji se može pojaviti u različitim gospodarskim sektorima, pruža se putem ili posredstvom *online*-platforme, a karakterizira ga, među ostalim, postojanje najmanje trostranog odnosa među dionicima uključenima u transakciju,<sup>4</sup> *online*-posredovanje koje obavlja digitalna platforma<sup>5</sup> te pružanje usluga na zahtjev.<sup>6</sup>

S ciljem unapređenja uvjeta rada i socijalnih prava osoba koje rade putem digitalnih platformi te u nastojanju da se podupru uvjeti za održivi rast digitalnih platformi unutar EU-a Europska je komisija procijenila da je taj oblik rada potrebno pravno urediti na razini EU-a. Dosadašnje aktivnosti u tom smjeru rezultirale su objavom Prijedloga nove Direktive o poboljšanju radnih uvjeta platformskih radnika (engl. *Proposal for a Directive on improving working conditions in platform work*) (dalje: Prijedlog Direktive) u prosincu 2021. godine.<sup>7</sup> Specifični ciljevi i glavne odrednice Prijedloga Direktive odnose se ponajprije na pitanje ispravnog određenja radnopravnog statusa platformskih radnika, ali i na osiguranje pravednosti, transparentnosti i odgovornosti u algoritamskom upravljanju u kontekstu platformskog rada.<sup>8</sup>

---

dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment> (30. 6. 2023.).

<sup>3</sup> Za iscrpnu usporednu analizu sudske prakse o radnopravnom statusu platformskih radnika u 16 europskih država v. Hiebl, C., *Case law on the classification of platform workers: Cross-European comparative analysis and tentative conclusions*, 14. 10. 2022., *Comparative Labour Law & Policy Journal* (prihvaćeno za objavu), dostupno na: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3839603](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3839603) (3. 6. 2023.).

<sup>4</sup> Čini se da su pravni odnosi kod tog oblika rada najčešće trostrani te uključuju *online*-platformu, platformskog radnika i klijenta. Međutim, postoje i situacije u kojima je struktura rada putem digitalnih platformi četverostrana te uključuje: *online*-platformu, partnersko društvo, platformskog radnika i klijenta. U hrvatskoj terminologiji ta se partnerska društva nazivaju “agregatorima”.

<sup>5</sup> *Online*-posredovanje podrazumijeva *online*-spajanje ponude i potražnje za plaćenim radom.

<sup>6</sup> Detaljnije o pojmu i glavnim obilježjima rada putem digitalnih platformi v. Bjelinski Radić, I., *Radnopravni aspekti rada preko digitalnih platformi*, Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2022, str. 37–45.

<sup>7</sup> 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> (4. 6. 2023.).

<sup>8</sup> V. čl. 1. st. 1. Prijedloga Direktive. 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 svojoj zoni između statusa samozaposlene osobe i radnika, odnosno kod kojih postoji pogrešna radnopravna kvalifikacija. Za detaljnu analizu Prijedloga Direktive v. 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.

Hrvatska je odnedavno jedna od prvih članica EU-a u kojoj je platformski rad sustavno normiran radnim zakonodavstvom.<sup>9</sup> Naime, Hrvatski je sabor na sjednici 16. prosinca 2022. godine usvojio Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu (dalje: ZID ZR),<sup>10</sup> pri čemu je najveći broj njegovih odredaba stupio na snagu 1. siječnja 2023. godine. Navedenim se zakonskim izmjenama Zakon o radu (dalje: ZR)<sup>11</sup> dopunjuje novom Glavom IV.a pod naslovom „Rad putem digitalnih radnih platformi“ te se unutar nje dodaju članci od 221.a do 221.p. Time se posebnom glavom ZR-a uređuje materija vezana za rad putem digitalnih platformi, određuju se pojmovi i propisuju posebna prava i obveze koje nastaju između poslodavaca i radnika pri obavljanju takva 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). Predlagatelj zakonskih izmjena pritom tvrdi da je sadržaj novih odredaba ZR-a u velikoj mjeri usklađen s Prijedlogom Direktive.<sup>12</sup>

Cilj je ovoga rada prikazati i pojasniti odredbe ZR-a kojima se normira platformski rad u Hrvatskoj te ih kritički analizirati, odnosno procijeniti njihovu prikladnost za suočavanje s glavnim radnopravnim problemima koji proizlaze iz pojave platformskog rada. Nakon uvodnih razmatranja u drugome poglavlju dan je prikaz glavnih odrednica novog zakonskog uređenja tog oblika rada u nas. U trećem poglavlju analizira se pitanje tko može biti poslodavac u kontekstu platformskog rada. Četvrto poglavlje posvećeno je radnopravnom statusu osoba koje obavljaju rad putem digitalnih platformi prema novom ZR-u. U petom poglavlju daju se zaključna razmatranja.

## 2. GLAVNE ODREDNICE ZAKONSKOG UREĐENJA RADA PUTEM DIGITALNIH PLATFORMI U REPUBLICI HRVATSKOJ

U raspravi o pravnom uređenju platformskog rada valja uvodno upozoriti na veoma izraženu heterogenost njegovih pojava oblika,<sup>13</sup> koja predstavlja jedno od temeljnih

---

<sup>9</sup> Kada je riječ o zakonskom uređenju platformskog rada u drugim državama EU-a, treba, među ostalim, spomenuti španjolski zakon (španj. *Ley Rider*) donesen 2021. godine, kojim je uvedena presumpcija postojanja radnog odnosa za platformske radnike u sektoru dostave. Detaljnije v. 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> (4. 1. 2023.).

<sup>10</sup> Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu, NN 151/22 (22. 12. 2022.).

<sup>11</sup> Zakon o radu, NN 94/14, 127/17, 98/19, 151/22.

<sup>12</sup> Vlada Republike Hrvatske, Konačni prijedlog Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, studeni 2022., str. 82.

<sup>13</sup> 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 „mikrozadataka“, 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> (10. 6. 2023.), str. 22.

obilježja tog oblika rada te čini pokušaj njegove klasifikacije,<sup>14</sup> kao i pravnog uređenja, osobito izazovnim zadatkom.<sup>15</sup> Uočivši da je rad putem digitalnih platformi sve prisutniji na domaćem tržištu rada te imajući u vidu postojanje mnogobrojnih nejasnoća u pogledu radnopravnog statusa i socijalnog položaja osoba koje obavljaju takav rad, hrvatski je zakonodavac odlučio relativno iscrpno urediti taj oblik rada u ZR-u, općem propisu kojim se uređuju radni odnosi. U obrazloženju konačnog prijedloga ZID ZR-a Vlada Republike Hrvatske (dalje: Vlada RH) uređenje platformskog rada okarakterizirala je kao „ključni izazov suvremenoga radnog zakonodavstva“.<sup>16</sup> Uvažavajući pozitivna,<sup>17</sup> ali i negativna obilježja<sup>18</sup> platformskog rada, Vlada RH ocijenila je nužnim s jedne strane osigurati održivi rast digitalnih radnih platformi i transparentnost njihova rada, a druge strane osigurati dostojne radne uvjete osobama koje rade u tom obliku rada. Kako bi se postigli navedeni ciljevi, zaključeno je da postojeće stanje iziskuje reformske promjene općeg propisa o radu.<sup>19</sup>

U uvodnim odredbama nove Glave IV.a ZR-a dano je tumačenje temeljnih pojmova. Platformski rad, odnosno „rad koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme“, definiran je kao naplatni rad koji na temelju ugovornog odnosa fizička osoba obavlja za digitalnu radnu platformu ili za agregatora korištenjem digitalne tehnologije, odnosno na daljinu, pomoću elektroničkog sredstva (internetska stranica, mobilna aplikacija i sl.) ili izravno na određenoj lokaciji između sudionika određenog posla.<sup>20</sup> Tom su definicijom obuhvaćena dva glavna pojavna oblika platformskog rada: (i) *gigwork*, oblik rada kod

---

<sup>14</sup> Detaljnije o oblicima rada putem digitalnih platformi te njihovoj klasifikaciji v. Bjelinski Radić, *op. cit.* u bilj. 6, str. 47–68.

<sup>15</sup> Detaljnije o mogućim teorijskim pristupima kojima radno pravo i pravo općenito mogu pokušati odgovoriti na izazove tog oblika rada te pružiti radnopravnu zaštitu onim osobama koje rade putem digitalnih platformi, a potrebno ih je zaštititi, v. *ibidem*, str. 165–174.

<sup>16</sup> Vlada Republike Hrvatske, Konačni prijedlog Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, *op. cit.* u bilj. 12, str. 65.

<sup>17</sup> Pozitivna obilježja tog oblika rada, prema mišljenju Vlade RH, naročito se odnose na inovacije, otvaranje radnih mjesta, poboljšavanje konkurentnosti zemlje te pružanje dodatnog prihoda ljudima, osobito onima kojima je pristup tržištu rada otežan. V. *ibidem*, str. 66.

Smatram da je dobro što je predlagatelj zakona u ovome slučaju istaknuo i pozitivne učinke koje novi oblici rada mogu donijeti za tržište rada. Važno je platformski rad, ali i druge nove oblike rada koji su nastali i koji će nastati pod utjecajem digitalizacije, promatrati uvažavajući istodobno kako njihove prednosti tako i njihove nedostatke za tržište rada i društvo u cjelini. Nedvojbeno je da u ekonomskom smislu taj oblik rada može donijeti izvjesne, možda i velike, koristi. U literaturi se tako ističe da 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. Nadalje, veoma je važan potencijal nekih oblika platformskog rada u stvaranju inkluzivnog tržišta rada s obzirom na to da omogućavaju da se u njega 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. Ne treba zanemariti ni koristi koje je platformski rad donio potrošačima omogućivši im jeftinije i brže dostupne usluge, kao i pristup čitavom spektru novih i raznolikih usluga. Detaljnije v. Bjelinski Radić, *op. cit.* u bilj. 6, str. 40–42.

<sup>18</sup> Negativna obilježja platformskog rada odnose se na nesigurne radne uvjete i neadekvatni pristup socijalnoj zaštiti te netransparentno djelovanje digitalnih platformi na tržištu rada. Vlada Republike Hrvatske, Konačni prijedlog Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, *op. cit.* u bilj. 12, str. 66.

<sup>19</sup> *Ibidem*.

<sup>20</sup> Čl. 221.b ZR-a.

kojeg usluga mora biti izvršena na određenoj lokaciji i u određeno vrijeme, te (ii) *crowdwork*, kod kojeg izvršavanje usluge nije vezano uz određenu lokaciju te se može obaviti na daljinu putem interneta.<sup>21</sup> Osobito je važno istaknuti da naš zakonodavac nije slijedio pristup EU-a u pogledu određenja osobe za koju se može obavljati platformski rad. Naime, Prijedlogom Direktive specificirano je da se platformski rad obavlja isključivo za digitalnu platformu,<sup>22</sup> dok naš zakonodavac dozvoljava obavljanje platformskog rada za digitalnu platformu ili za agregatora (posrednika). O navedenoj posebnosti našeg zakonskog uređenja platformskog rada bit će riječi u nastavku.<sup>23</sup>

U čl. 221.c određuju se pojmovi „digitalne radne platforme“<sup>24</sup> te „agregatora“.<sup>25</sup> Propisano je također da su se digitalna radna platforma i agregator dužni upisati u evidenciju ministarstva nadležnog za rad<sup>26</sup> (dalje: Ministarstvo), a ako to ne učine, ne smiju na tržištu obavljati registriranu djelatnost.<sup>27</sup> Teritorijalno područje primjene odredaba Glave IV.a određeno je mjestom na kojem se obavlja platformski rad. Naime, odredbe ZR-a primjenjuju se na sve digitalne platforme i agregatore koji organiziraju rad koji se obavlja unutar područja EU-a, neovisno o mjestu njihova poslovnog nastana i prava koje se inače primjenjuje.<sup>28</sup>

U pogledu subjektivnog dosega odredaba o platformskom radu u terminološkom je smislu napravljena razlika između „radnika“ koji obavljaju rad korištenjem digitalne radne platforme<sup>29</sup> te „ostalih osoba“ koje obavljaju takav rad.<sup>30</sup> Čini se da je naš zakonodavac

<sup>21</sup> Detaljnije o obilježjima *gigworka* i *crowdworka* v. Bjelinski Radić, *op. cit.* u bilj. 6, str. 51–68.

<sup>22</sup> Prema čl. 2. st. 1. Prijedloga Direktive „platformski rad“ jest 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.

<sup>23</sup> V. *infra*, poglavlje 3.2.

<sup>24</sup> Sukladno čl. 221.c st. 1. digitalna radna platforma jest „fizička ili pravna osoba koja pruža usluge koje se na zahtjev primatelja usluge pružaju korištenjem digitalne tehnologije, a u okviru organizacije rada u kojem fizičke osobe posao obavljaju na daljinu pomoću elektroničkog sredstva (internetska stranica, mobilna aplikacija i sl.) ili izravno na određenoj lokaciji“. Valja istaknuti da pojmom nisu obuhvaćeni pružatelji usluga čija je primarna svrha dijeljenje resursa ili preprodaja robe ili usluga (čl. 221.c st. 7. ZR-a). Takav pristup odražava i stajalište koje prevladava u pravnoj literaturi, a prema kojem pojam digitalne radne platforme ne obuhvaća platforme za prodaju dobara (npr. eBay) ili platforme za traženje smještaja (npr. Airbnb), nekomercijalne transakcije poput društvenih mreža (npr. LinkedIn) ili bilo koji drugi oblik nenaplatne transakcije (npr. Couchsurfing). Digitalne platforme, odnosno digitalne radne platforme, treba stoga shvatiti kao digitalne mreže koje koordiniraju transakcije usluga rada na algoritamski način. Tako i Pesole, A. *et al.*, *Platform Workers in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018, dostupno na: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC112157> (12. 6. 2023.), str. 7.

<sup>25</sup> Agregator je „fizička ili pravna osoba koja obavlja djelatnost zastupanja ili posredovanja za jednu ili više digitalnih radnih platformi“.

<sup>26</sup> Za rad je u nas nadležno Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike. V. <https://mrosp.gov.hr/> (12. 6. 2023.).

<sup>27</sup> Čl. 221.c st. 4. i 5.

<sup>28</sup> Čl. 221.c st. 3.

<sup>29</sup> Prema čl. 221.e ZR-a „radnik koji rad obavlja korištenjem digitalne radne platforme“ jest fizička osoba koja na temelju sklopljenog ugovora o radu u radnom odnosu obavlja poslove za digitalnu radnu platformu ili za agregatora.

<sup>30</sup> Prema čl. 221.f ZR-a fizičke osobe koje na temelju ugovornog odnosa koji nije nastao sklapanjem ugovora o radu osobno obavljaju poslove za digitalnu radnu platformu ili za agregatora smatraju se ostalim osobama koje rad obavljaju korištenjem digitalne radne platforme ako se na takav ugovorni odnos ne mogu

nastojao slijediti logiku Prijedloga Direktive te naglasiti da se platformski rad može obavljati u radnom odnosu i izvan njega. Također po uzoru na Prijedlog Direktive<sup>31</sup> i prikriveni su radnici uključeni u subjektivni doseg odredaba ZR-a o platformskom radu. Naime, iz čl. 221.f st. 1. ZR-a proizlazi da fizičke osobe koje ne obavljaju platformski rad temeljem sklopljenog ugovora o radu ulaze u kategoriju „ostalih osoba“, osim ako se na njih može primijeniti zakonska pretpostavka o postojanju radnog odnosa propisana čl. 221.m., jer se u tom slučaju smatraju „radnicima“.

Radnopravni status osoba koje obavljaju rad putem digitalnih platformi određuje, sukladno novom ZR-u, opseg pravne zaštite koji će se na njih primjenjivati. Naime, na osobe koje takav rad obavljaju u radnom odnosu primjenjuje se cijela Glava IV.a ZR-a. S druge strane, na kategoriju samozaposlenih osoba koje obavljaju platformski rad („ostale osobe“) na odgovarajući će se način primijeniti odredbe o uporabi automatiziranog sustava upravljanja u organizaciji platformskog rada (čl. 221.g – 221.k ZR-a).<sup>32</sup> Osim toga, propisuje se obveza digitalne platforme ili agregatora da za takve osobe ugovore osiguranje od nesretnog slučaja i osiguranje od odgovornosti ako se poslovi obavljaju sudjelovanjem u prometu korištenjem vozila.<sup>33</sup> Takav pristup novost je u hrvatskom radnom zakonodavstvu budući da se sada po prvi put ZR-om uređuju i neka prava samozaposlenih osoba, dakle osoba koje nisu u radnom odnosu. Time se propisom koji bi trebao biti ograničen na reguliranje radnih odnosa intervenira u sadržaj ugovornih odnosa koji po svojoj naravi ne predstavljaju ugovor o radu, nego ugovor o djelu ili neki drugi ugovor građanskog ili trgovačkog prava. Načelno, odredbe građanskog odnosno trgovačkog prava koje se primjenjuju na samostalan rad obilježava odsutnost zaštitnog karaktera karakterističnog za radno pravo, budući da se samozaposlena osoba ne smatra slabijom ugovornom stranom, a među ugovornim stranama postoji znak jednakosti. Iako pretpostavljam da je namjera zakonodavca bila pravno urediti platformski rad jednim zakonom, smatram da bi odabrani pristup mogao dovesti do problema u primjeni te

---

primijeniti zakonske pretpostavke o postojanju radnog odnosa propisane čl. 221.m ZR-a. Valja napomenuti da osobe koje obavljaju platformski rad, a nemaju sklopljen ugovor o radu, u praksi u Republici Hrvatskoj najčešće rade temeljem ugovora o djelu, studentskog ugovora s agregatorom ili kao samozaposlene osobe. Detaljnije v. 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), XI (2019), dostupno na: <https://acdct.es/wp-content/uploads/2021/10/Vukorepa-ACDCT-XI-2019-7.pdf> (6. 9. 2023.), str. 123–128.

<sup>31</sup> 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”. Navedeno podrazumijeva da će se Direktiva primjenjivati na osobe koje se mogu podvesti pod definiciju pojma radnika, ali i na one čiji radnopravni status nije jasan, uključujući i različite oblike prikrivanja radnog odnosa, što je u skladu s njezinom temeljnom svrhom omogućavanja ispravnog određenja radnopravnog statusa platformskih radnika.

<sup>32</sup> Čl. 221.o st. 1. ZR-a. Detaljnije o tim odredbama v. *infra*.

<sup>33</sup> Čl. 221. o st. 2. ZR-a. Valja spomenuti da se izričito ističe da osoba koja nije u radnom odnosu ima pravo na zaštitu prava u skladu s utvrđenim ugovornim odnosom s digitalnom platformom ili agregatorom (čl. 221.o st. 3. ZR-a).

pravne nesigurnosti budući da stvarno samozaposlene osobe koje rade putem digitalnih platformi ne očekuju da bi svoje djelovanje na tržištu trebale uskladiti s odredbama ZR-a.

Drugi dio Glave IV.a (čl. 221.g – 221.k ZR-a) odnosi se na uporabu automatiziranog sustava upravljanja u organizaciji rada koji se obavlja putem digitalnih platformi te uvelike odražava ideje sadržane u Prijedlogu Direktive u pogledu pravnog uređenja automatiziranog donošenja odluka. Naime, na razini EU-a prepoznat je znatan utjecaj algoritamskog upravljanja<sup>34</sup> na uvjete rada na digitalnim platformama, osobito s obzirom na 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.<sup>35</sup> Takav pristup Europske komisije, ali i domaćeg zakonodavca, opravdano prepoznaje i uvažava činjenicu da je algoritamsko upravljanje jedna od definirajućih značajki platformskog rada, a istovremeno je riječ o najvećim dijelom pravno nereguliranoj pojavi.<sup>36</sup>

Čl. 221.g ZR-a usmjeren je na povećanje transparentnosti u korištenju automatiziranih sustava praćenja i donošenja odluka, stoga se njime 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 zadaci, nadzirati rad radnika te ocjenjivati njegov rad.<sup>37</sup> Također je potrebno imenovati ovlaštenu osobu koja će nadzirati sigurnost i radno opterećenje radnika, kao i osobu koja će povodom zahtjeva radnika provoditi postupak preispitivanja odluka donesenih algoritamskim putem.<sup>38</sup> Nadalje, po uzoru na Prijedlog Direktive, ZR propisuje obvezu ljudskog nadzora nad automatiziranim sustavima upravljanja kao, smatram, svojevrsnu mjeru zaštite na radu. Konkretno, od poslodavca se traži da procjenjuje rizike tog oblika rada te njihov utjecaj na sigurnost i zdravlje platformskih radnika te da implementira odgovarajuće preventivne i zaštitne mjere.<sup>39</sup> Osim toga, obveza ljudskog

---

<sup>34</sup> Tzv. algoritamsko upravljanje (engl. *algorithmic management*) pojam je pod kojim se u literaturi 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: [ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_645337/lang--en/index.htm](https://ilo.org/global/publications/books/WCMS_645337/lang--en/index.htm) (17. 6. 2023.), str. 8–9.

<sup>35</sup> Detaljnije: Prijedlog Direktive, *op. cit.* u bilj. 7.

<sup>36</sup> U tom kontekstu valja istaknuti i da EU trenutačno radi na pravnom uređenju rizika povezanih s korištenjem određenih sustava umjetne inteligencije. Riječ je o prijedlogu tzv. Uredbe o umjetnoj inteligenciji (engl. *Artificial Intelligence Act*). V. 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. Dodatne informacije dostupne su na: <https://artificialintelligenceact.eu/> (17. 6. 2023.).

<sup>37</sup> Usporedi čl. 6. Prijedloga Direktive.

<sup>38</sup> Čl. 221.g. st. 1. t. 3. i 4. ZR-a.

<sup>39</sup> Čl. 221.h ZR-a. Usporedi čl. 7. Prijedloga Direktive.

nadzora predviđena je i u pogledu prava radnika da osporavaju odluke donesene u automatiziranom sustavu upravljanja.<sup>40</sup> Zaključno, teži se ojačati zaštita privatnosti pri obradi osobnih podataka platformskih radnika s obzirom na to da poslodavci ne smiju prikupljati ni obrađivati osobne podatke koji nisu izravno povezani i nužni za obavljanje rada putem platforme (podatke o privatnim razgovorima, o psihološkom stanju radnika, o zdravlju radnika te podatke u razdoblju u kojem radnik ne obavlja rad).<sup>41</sup> Detaljna analiza odredaba ZR-a o algoritamskom upravljanju nadilazi ograničeni opseg ovoga rada.<sup>42</sup>

U trećem dijelu Glave IV.a ZR-a (čl. 221.l – 221.o ZR-a) uređuju se prava radnika koji obavljaju taj oblik rada, dok je četvrti dio (čl. 221.p ZR-a) posvećen transparentnosti rada putem digitalnih platformi te se njime uspostavlja evidencija koju o tom obliku rada vodi nadležno ministarstvo. Bitno je napomenuti da je primjena svih odredaba Glave IV.a ZR-a odgođena te će one stupiti na snagu tek 1. siječnja 2024. godine.<sup>43</sup>

### 3. POSLODAVAC U KONTEKSTU RADA PUTEM DIGITALNIH PLATFORMI

#### 3.1. Izazovi i dvojbe

Dok je u literaturi velika pozornost posvećena pitanju nejasnog radnopravnog statusa platformskih radnika,<sup>44</sup> problem identifikacije poslodavca u takvu (potencijalnom) radnom odnosu ostao je na određeni način na marginama znanstvenih rasprava. Važno je ipak uočiti da platformski rad ponekad u praksi može dovesti do kompleksne situacije u kojoj se na strani poslodavca javlja više subjekata, što otvara brojna daljnja pravna pitanja.

Načelno, postoje dvije moguće situacije. Prva podrazumijeva trostranu strukturu platformskog rada, koja uključuje *online*-platformu, osobu koja obavlja rad i klijenta. Što se tiče pitanja identifikacije poslodavca, kod trostrane strukture može se pojaviti dvojba je li poslodavac digitalna platforma ili klijent.<sup>45</sup> U postojećoj literaturi osobito se u tom

<sup>40</sup> Čl. 221.i ZR-a. Usporedi čl. 8. Prijedloga Direktive.

<sup>41</sup> Čl. 221.j ZR-a. Usporedi čl. 6. st. 5. Prijedloga Direktive.

<sup>42</sup> Detaljnije o dijelu Prijedloga Direktive koji se odnosi na algoritamsko upravljanje v. 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.

<sup>43</sup> V. čl. 67. ZID ZR-a.

<sup>44</sup> V. primjerice (i) Prassl, J., *Humans as a service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford: Oxford University Press, 2018; (ii) Hendrickx, F., *Regulating new ways of working: From the new 'wow' to the new 'how'*, European Labour Law Journal, vol. 9, br. 2, 2018; (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: Publications catalogue – Employment, Social Affairs & Inclusion – European Commission (europa.eu) (18. 6. 2023.); (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.

<sup>45</sup> Tako i Prassl, J.; Risak, M., *Uber, Taskrabbit, and co.: Platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork*, Champaign, Comparative Labor Law & Policy Journal, vol. 37, br. 3, 2016, str. 634–649. Za detaljnu raspravu o tome v. Bjelinski Radić, *op. cit.* u bilj. 6, str. 259–265.



smislu ističe analiza Prassla i Risaka, u kojoj autori predlažu usvajanje funkcionalnog koncepta poslodavca. Prema njima, ugovorna identifikacija poslodavca trebala bi biti zamijenjena funkcionalnim konceptom, koji uključuje procjenu izvršava li digitalna platforma funkcije karakteristične za poslodavca.<sup>46</sup> Na primjeru platforme Uber<sup>47</sup> Prassl i Risak tako pokazuju da neke platforme izvršavaju svih pet funkcija poslodavca, stoga se u tim slučajevima jedan jedinstveni subjekt (digitalna platforma) lako može identificirati kao poslodavac. S druge strane, poslovni modeli platformi poput TaskRabbita<sup>48</sup> dovode do fragmentacije, odnosno podjele različitih funkcija poslodavca između dva ili više subjekata. U takvoj će situaciji funkcije poslodavca zajednički izvršavati digitalna platforma, klijent, a potencijalno i sami platformski radnici.<sup>49</sup>

Osim opisanog trostranog modela, platformski rad ponekad poprima četverostranu strukturu te uključuje: *online*-platformu, partnersko društvo, platformskog radnika i klijenta.<sup>50</sup> Čini se da je četverostrana struktura u praksi osobito prisutna kod platformi za prijevoz putnika i dostavu. Kod takva poslovnog modela Uber i slične platforme surađuju s partnerskim društvima koja izravno zapošljavaju osobe koje obavljaju takav rad. Ključno pitanje koje se postavlja u radnopravnom smislu glasi: Preuzimaju li samo partnerska društva radnopravne obveze prema radnicima kao njihovi poslodavci ili i digitalna platforma treba imati određene obveze koje proizlaze iz uloge poslodavca u radnom odnosu?<sup>51</sup> U Hrvatskoj se za takva posrednička društva uobičajio naziv „agregatori“. Iz javno dostupnih informacija može se zaključiti da je četverostrani poslovni model veoma raširen način poslovanja platformi za prijevoz putnika i dostavu u nas.<sup>52</sup> Primjerice, platforma za dostavu hrane Wolt svojim dostavljačima izričito nudi više

---

<sup>46</sup> Sukladno ideji funkcionalnog koncepta poslodavca identificira se pet glavnih funkcija koje poslodavac izvršava u radnom odnosu: (i) zasnivanje i prestanak radnog odnosa, odnosno kontrola nad postojanjem ugovornog odnosa s radnikom, (ii) iskorištavanje rezultata čimbenika rada, (iii) davanje posla radniku te isplata plaće, (iv) unutarnje upravljanje poduzećem, odnosno kontrola nad svim faktorima proizvodnje, te (v) poduzimanje ekonomske aktivnosti s ciljem ostvarivanja potencijalne dobiti, što uključuje i izloženost eventualnim gubicima koji iz nje proizlaze. Detaljnije v. Prassl; Risak, *op. cit.* u bilj. 45, str. 634–641.

<sup>47</sup> <https://www.uber.com/hr/hr/> (14. 6. 2023.).

<sup>48</sup> <https://www.taskrabbit.com/> (14. 6. 2023.).

<sup>49</sup> Prassl i Risak navode da na nekim platformama i sami platformski radnici mogu obavljati neke od funkcija tipičnih za poslodavce. Primjerice, na platformi TaskRabbit pružatelji usluga u kućanstvu (tzv. taskeri) u određenoj mjeri mogu određivati cijenu svojih usluga, odnosno dati ponudu za radni zadatak objavljen na platformi, čime djelomično obavljaju jednu od funkcija poslodavca (određivanje cijene rada). Detaljnije v. Prassl; Risak, *op. cit.* u bilj. 45, str. 636–651.

<sup>50</sup> Tako i Loffredo, A.; Tufo, M., *Digital work in the transport sector: in search of the employer*, Work Organization, Labour & Globalization, vol. 12, br. 2, 2018, str. 23.

<sup>51</sup> Loffredo i Tufo u tom smislu ističu da u četverostranom modelu digitalne platforme vrše kontrolu u dva smjera – s jedne strane prema partnerskim društvima, a s druge strane prema osobama koje obavljaju rad. *Ibidem*, str. 29. Autori su u svome radu pokušali ranije spomenuti funkcionalni model primijeniti na četverostranu strukturu poslovanja platforme Uber te su pritom došli do zaključka da je većina funkcija karakterističnih za poslodavca u četverostranom modelu *de facto* podijeljena između partnerskog društva i digitalne platforme. Detaljnije v. *ibidem*, str. 32–33.

<sup>52</sup> Prema recentnim javno dostupnim informacijama u Hrvatskoj putem tri najveće platforme za dostavu (Wolt, Bolt, Glovo) trenutno 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 vlastitog obrta: <https://www.portalnovosti.com/radnicki-rewolt> (16. 5. 2023.).

mogućih načina rada: (i) putem vlastitog društva s ograničenom odgovornošću (d. o. o.); (ii) putem vlastitog obrta; ili (iii) rad preko tzv. agregatora (društava koja se bave posredništvom).<sup>53</sup> I Uber, najpoznatija platforma za prijevoz putnika, u nas koristi četverostrani poslovni model kao prilično raširen način poslovanja. Naime, određeni broj Uberovih vozača ima registriran vlastiti obrt ili trgovačko društvo, ali jedan značajan dio njih radi kao zaposlenici partnerskih taksi-društava.<sup>54</sup>

### 3.2. Tko je poslodavac u kontekstu platformskog rada prema ZR-u?

Već je rečeno, ZID ZR-om dozvoljeno je obavljanje platformskog rada u radnom odnosu za digitalnu platformu ili za agregatora (posrednika). Agregator je pritom definiran kao fizička ili pravna osoba koja obavlja djelatnosti zastupanja ili posredovanja za jednu ili više digitalnih platformi.<sup>55</sup> Dakle, u ulozi poslodavca radniku koji rad obavlja osobno korištenjem digitalne radne platforme može se pojaviti digitalna platforma ili agregator.<sup>56</sup> U obrazloženju konačnog prijedloga ZID ZR-a Vlada RH istaknula je da su zakonskim izmjenama i dopunama uvažene specifičnosti platformskog rada te definirani pravni subjekti koji sudjeluju u takvu načinu rada, kao i njihovi odnosi, što uključuje i agregatore kada se oni pojavljuju u ulozi poslodavca.<sup>57</sup> Resorno Ministarstvo u više je navrata i neformalno potvrdilo da se unošenjem pojma agregatora u ZR težilo pravno regulirati specifičnosti platformskog rada na hrvatskom tržištu, koji se i prije zakonske regulacije toga oblika rada u praksi najvećim dijelom odvijao uz sudjelovanje agregatora.

Agregatori na tržištu djeluju kao posrednici između digitalne platforme i radnika, pri čemu nude slobodne radnike digitalnim platformama, odnosno u ime digitalne platforme (ili više njih) nude poslove potencijalnim radnicima. Naime, temeljem javno dostupnih informacija može se pretpostaviti da se njihova stvarna uloga sastoji u zapošljavanju platformskih radnika isključivo u svrhu svojevrsnog ustupanja digitalnoj platformi za obavljanje usluga koje ona nudi. U tom smislu djelovanje agregatora najviše podsjeća na

---

<sup>53</sup> V. <https://explore.wolt.com/hr/hrv/couriers> (16. 5. 2023.). O različitim modelima rada putem digitalnih platformi zastupljenima na hrvatskom tržištu te problemima koji iz njih proizlaze v. Vukorepa, I., *New forms of work: challenge for social security financing and benefit adequacy*, EISS Conference 2021 Zagreb, 23.-24. 9. 2021., str. 9, dostupno na:

[https://www.pravo.unizg.hr/\\_news/12258/PPT\\_Vukorepa.pdf](https://www.pravo.unizg.hr/_news/12258/PPT_Vukorepa.pdf) (14. 6. 2023.). Za detaljniju analizu navedene problematike v. i Vukorepa, *op. cit.* u bilj. 30, str. 123-128.

<sup>54</sup> V. Dio vozača Ubera: Dosta nam je pritiska, ne vozimo do daljnega, Večernji.hr (vecernji.hr) (14. 6. 2023.). U nastojanju da utvrdim kako u praksi funkcioniraju digitalne radne platforme u nas 22. studenog 2022. godine provela sam kratki intervju s vozačem na platformi Uber i članom bivšeg Sindikata radnika digitalnih platformi Hrvatske (dalje: SRDP), koji je zamolio da ostane anoniman. Izvor je istaknuo da u praksi samo manji broj vozača Ubera ima registrirane vlastite obrte ili trgovačka društva, dok najveći dio njih radi putem agregatora. Zanimljivo je napomenuti da je SRDP, nakon nešto više od godine dana postojanja, ugašen zbog iznimno malog interesa platformskih radnika za sindikalnim organiziranjem. Izvor: intervju, vozač na platformi Uber i član bivšeg SRDP-a, 22. 11. 2022.

<sup>55</sup> Čl. 221.c st. 2. ZR-a.

<sup>56</sup> Čl. 221.d st. 1. ZR-a.

<sup>57</sup> Vlada Republike Hrvatske, Konačni prijedlog Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, *op. cit.* u bilj. 12, str. 82-83.

agencije za posredovanje pri zapošljavanju.<sup>58</sup> Ugovor o radu koji platformski radnik sklapa s agregatorom mehanizam je kojim se vjerojatno postiže dvojaka svrha. Platformski je radnik, s jedne strane, u formalnom radnom odnosu te prebacuje na agregatora obveze uplate poreza i doprinosa s osnove rada.<sup>59</sup> Radnik pritom ne obavlja radne zadatke za svog formalnog poslodavca (agregatora), nego za digitalnu platformu, a interes agregatora iscrpljuje se u naplati posredničke naknade, odnosno provizije.<sup>60</sup> S druge strane, digitalna platforma, pretpostavljam, angažirajući platformske radnike putem agregatora, smanjuje rizik da sudovi utvrde postojanje prikrivenog radnog odnosa između platforme kao poslodavca i platformskog radnika.<sup>61</sup>

Sporno je, međutim, zbog kojeg razloga digitalne platforme u Hrvatskoj rado odabiru taj način poslovanja. Predstavnici bivšeg SRDP-a opetovano su isticali da je u praksi vrlo često prisutno nesuglasje između broja radnih sati navedenih u ugovorima o radu koje platformski radnici potpisuju s agregatorima te stvarnog broja odrađenih sati.<sup>62</sup> Valja stoga pretpostaviti da se agregatori u nas služe mehanizmom djelomično neprijavljenog rada u svrhu smanjenja troškova. Osim toga, opravdana je bojazan da dio agregatora trenutačno posluje ilegalno, pri čemu digitalnim platformama takav poslovni model vjerojatno odgovara zbog toga što žele izbjeći situaciju u kojoj bi same morale preuzeti funkciju i obveze poslodavca. Jasno je da veoma raširena praksa djelomično neprijavljenog rada za posljedicu ima neplaćanje značajnog dijela doprinosa za obvezna osiguranja, kao i poreza na dohodak i prireza. Zaključno, u nas je sve aktualniji problem stranih radnika koji rade putem digitalnih platformi, gdje se otvaraju mnogobrojna

---

<sup>58</sup> Tako i Frntić, D. F. *et al.*, *Detaljni komentar Zakona o radu – 2023. godina*, Zagreb: Rosip d. o. o., 2023, str. 1282–1283.

<sup>59</sup> Prema navodima izvora s kojim sam provela intervju jedan dio vozača Ubera preferira rad putem agregatora u odnosu na otvaranje vlastitog obrta ili trgovačkog društva. Naime, vozač je kao obrtnik dužan iz ukupne zarade platiti porez na dodanu vrijednost na uslugu iz inozemstva te obračunati fiksno određene doprinose za obvezna osiguranja. S druge strane, vozač koji je u radnom odnosu s agregatorom najčešće u praksi ostvari nešto veću konačnu zaradu u odnosu na vozača obrtnika, među ostalim i zbog mehanizma djelomično neprijavljenog rada kojim se agregatori koriste u praksi. Zanimljivo je istaknuti da je Uber ranije imao i tzv. centar za podršku, u kojem se vozačima pružala pomoć u procesu otvaranju vlastitog obrta, međutim taj je centar zatvoren zbog malog interesa vozača za otvaranje vlastitog obrta. Izvor: intervju, vozač na platformi Uber i član bivšeg SRDP-a, 22. 11. 2022.

<sup>60</sup> U praksi od ostvarenog prihoda pojedinog platformskog radnika digitalne platforme poput Ubera ili Wolta naplaćuju svoju proviziju u iznosu od 25 %, a na preostali iznos agregator naplaćuje posredničku proviziju u iznosu od 10 %. Izvor: *ibidem*.

<sup>61</sup> O presumpciji postojanja radnog odnosa v. *infra*, poglavlje 4.

<sup>62</sup> Iz SRDP-a su upozoravali da agregatori u pravilu s radnicima potpisuju ugovore o radu prema kojima radnici rade dva ili četiri sata dnevno, ali u stvarnosti rade dvanaest sati, te razliku ne plaćaju državi. Iz sindikata su dodatno isticali da se prilikom korištenja kartičnog poslovanja novac najprije uplaćuje na račun agregatora, koji često uopće ne uplaćuju doprinose za obvezna osiguranja, iako su novac za tu svrhu uzeli od radnika kao da su ga uplatili. Kada agregator uđe u sustav PDV-a, u praksi se nerijetko donosi odluka o prestanku postojećeg društva te otvaranju novoga, pri čemu se u novo društvo prebacuju svi postojeći radnici. Detaljnije vidi na: Osnovan Sindikat radnika digitalnih platformi – H-Alter (22. 6. 2023.). U intervjuu koji sam provela s vozačem Ubera i bivšim sindikalistom također mi je potvrđena iznimna učestalost prakse prema kojoj se radnici prijavljuju na puno manje sati nego što stvarno odrade. Naime, radnik je sukladno ugovoru o radu s agregatorom najčešće prijavljen na dva sata dnevno, a u stvarnosti odradi između 12 i 15 radnih sati dnevno. Izvor: intervju, vozač na platformi Uber i član bivšeg SRDP-a, 22. 11. 2022.

specifična pitanja učestalih kršenja radničkih prava od strane agregatora te izrazito prekarne uvjeta rada takvih radnika.<sup>63</sup>

Jasna je namjera predlagatelja ZID ZR-a da na neki način radnopravnim zakonodavstvom uredi djelovanje agregatora na našem tržištu. Ipak, smatram da se uređenju položaja agregatora trebalo pristupiti opreznije te prije zakonodavne intervencije razjasniti njihovu stvarnu ulogu. Sporno je pritom jesu li oni zapravo samo fiktivni poslodavci, zbog čega neće moći efikasno ispunjavati obveze koje im ZR kao poslodavcima nameće. U svrhu boljeg razumijevanja šireg konteksta valja naglasiti da u praksi ni do sada nisu postojale digitalne platforme koje su izravno zapošljavale platformske radnike putem ugovora o radu.<sup>64</sup> Može se očekivati da će se stupanjem na snagu novih odredaba ZR-a 1. siječnja 2024. godine i nadalje isključivo agregatori pojavljivati u formalnoj ulozi poslodavca budući da će digitalne platforme uvelike koristiti zakonom danu mogućnost angažiranja radne snage putem posrednika. Postojeće uređenje agregatora u ZR-u otvara stoga nekoliko radnopravnih pitanja i dvojbi.

Prvo, u situaciji u kojoj je agregator poslodavac bitno je razjasniti preuzima li samo on radnopravne obveze prema radnicima ili i digitalna platforma treba imati određene obveze. U tom smislu zakonodavac je predvidio solidarnu odgovornost digitalne platforme za obveze koje njezin posrednik (agregator) ima prema radnicima koje zapošljava (čl. 221.d st. 2. ZR-a). To znači da radnik koji smatra da mu je agregator povrijedio prava iz radnog odnosa ima pravo solidarno tužiti agregatora i digitalnu platformu.<sup>65</sup> Čini se da se tom odredbom nastojalo, barem formalno, ojačati stupanj pravne zaštite radnika koji su u radnom odnosu s agregatorom, a time možda i opravdati legalizaciju agregatora kao poslodavaca prilikom normativnog uređenja platformskog rada u nas.<sup>66</sup> Predviđeni su i slučajevi u kojima se digitalna platforma može osloboditi solidarne odgovornosti prema radniku u sudskom sporu,<sup>67</sup> i to iznošenjem činjenica i predlaganjem dokaza da su ispunjeni sljedeći uvjeti: (i) da agregator koji je registriran prema posebnom propisu i s kojim je digitalna platforma sklopila ugovor uredno izvršava

<sup>63</sup> V. primjerice <https://slobodnadalmacija.hr/vijesti/biznis/upoznajte-meta-matu-cara-domace-dostavljacke-scene-koji-zaraduje-i-preko-1-000-eura-mjesecno-po-radniku-nepalci-kazu-dobar-je-gazdack-nam-da-jesti-i-dan-slobodno-1244839> (22. 6. 2023.).

<sup>64</sup> Izvor: intervju, vozač na platformi Uber i član bivšeg SRDP-a, 22. 11. 2022. Platforme poput Wolta otvoreno na svojim web-stranicama ističu da dostavljači ne mogu biti njihovi zaposlenici, nego im preostaje mogućnost rada putem agregatora ili otvaranje vlastitog obrta: Postani Wolt partner dostavljač – Wolt (Hrvatska) (23. 6. 2023.).

<sup>65</sup> Tako i Frntić, D. F. *et al.*, *op. cit.* u bilj. 58, str. 1284.

<sup>66</sup> Europska konfederacija sindikata (*European Trade Union Confederation*, dalje: ETUC) isticala je tijekom procesa donošenja izmjena i dopuna ZR-a svoju zabrinutost zbog legalizacije agregatora u hrvatskom radnom zakonodavstvu budući da su smatrali kako bi se time dodatno zaštitile digitalne radne platforme od obveza kao stvarnih poslodavaca. ETUC i Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH) općenito su se protivili korištenju fiktivnih posredničkih trgovačkih društava koje digitalne radne platforme, prema njihovim navodima, koriste u svrhu izbjegavanja usklađenosti sa zakonodavstvom i zaobilaznja fiskalnih obveza i obveza uplate doprinosa za obvezna osiguranja. V. <https://www.index.hr/vijesti/clanak/europski-sindikati-pisali-plenkovicu-ne-uvodite-tzv-agregatore-u-zakon-o-radu/2408458.aspx> (23. 6. 2023.).

<sup>67</sup> U obrazloženju konačnog prijedloga ZID ZR-a navedeno je da je to učinjeno „radi poštivanja načela razmjernosti“. V. Vlada Republike Hrvatske, Konačni prijedlog Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, *op. cit.* u bilj. 12, str. 83.

obvezu prijave na mirovinsko i zdravstveno osiguranje radnika, (ii) da redovito podmiruje trošak plaće radnika i (iii) da nema utvrđen porezni dug.<sup>68</sup> U svrhu dokazivanja navedenih činjenica digitalna platforma može prije sklapanja ugovora s agregatorom, odnosno jednom mjesečno tijekom trajanja tog ugovora, od agregatora zatražiti: (i) potvrdu nadležnog poreznog tijela o nepostojanju poreznog duga agregatora, (ii) izjavu agregatora da je za sve radnike izvršio prijavu na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje, te (iii) dokaz da agregator za sve radnike redovito podmiruje ukupan trošak plaće.<sup>69</sup> Valja upozoriti da bi u praksi osobito problematični mogli biti procesnopravni aspekti primjene odredbe ZR-a o solidarnoj odgovornosti platforme. Budući da sve digitalne platforme koje posluju u nas imaju poslovni nastan izvan Hrvatske može se očekivati da će traženje sudske zaštite za radnike biti otežano jer se otvaraju pitanja određivanja međunarodne nadležnosti sudova te mjerodavnog prava u takvu sporu s međunarodnim elementom.<sup>70</sup>

Nadalje, valja spomenuti da ZR detaljno propisuje obvezni sadržaj ugovora o radu koji platformski radnici sklapaju s agregatorima kao poslodavcima.<sup>71</sup> U kontekstu zapažanja da agregator zapravo predstavlja fiktivnog poslodavca valja upozoriti na potencijalne poteškoće s kojima će se agregatori susresti u ispunjavanju obveze sklapanja ugovora o radu s detaljno propisanim sadržajem. Primjerice, agregator kao poslodavac neće moći u ugovoru o radu specificirati posebnosti organizacije rada putem platforme niti opisati tijek i sadržaj poslovnog postupka, osobito u pogledu detalja o načinu dodjele poslova na platformi, načinu davanja uputa za rad te sustavu ocjenjivanja radnika koji pojedina platforma koristi.<sup>72</sup> Naime, te su okolnosti poznate jedino operateru digitalne platforme, a ne agregatoru. Izvjesno je i da agregator neće moći ispunjavati niz drugih obveza koje za poslodavce proizlaze iz ZR-a, a osobito one koje se odnose na transparentnost u korištenju automatiziranih sustava praćenja i donošenja odluka.<sup>73</sup> Iako su odredbe ZR-a o

---

<sup>68</sup> Čl. 221.d st. 3. ZR-a.

<sup>69</sup> Čl. 221.d st. 4. ZR-a.

<sup>70</sup> Analiza navedene problematike nadilazi ograničeni opseg ovoga rada. Detaljnije o problematici određivanja međunarodne nadležnosti i mjerodavnog prava u kontekstu tzv. gig-ekonomije vidi Cherry, M. A., *Regulatory options for conflicts of law and jurisdictional issues in the on-demand economy*, Geneva: International Labour Office, 2019, dostupno na: [https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO\\_INST:41ILO\\_V1/1261199650002676](https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V1/1261199650002676). (26. 6. 2023.). Provedene studije pokazuju da su prekogranične situacije relativno česte kod rada putem digitalnih platformi. 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. Istovremeno, čak 41 % platformi sa sjedištem u jednoj od država članica EU-a posluje u više od jedne države članice. Detaljnije v. 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> (26. 6. 2023.), str. 189–190. Također v. Vukorepa, I., *Cross-border Platform Work: Riddles for Free Movement of Workers and Social Security Coordination*, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, vol. 70, br. 4, 2020, str. 481–511.

<sup>71</sup> V. čl. 221.l ZR-a.

<sup>72</sup> V. čl. 221.l st. 1. t. 1. ZR-a.

<sup>73</sup> Primjerice, može se očekivati da agregator kao poslodavac neće moći informirati radnika o automatiziranim sustavima upravljanja koji su u uporabi na digitalnoj platformi niti osigurati dostupnost i

pravnom uređenju automatiziranog donošenja odluka oblikovane po uzoru na Prijedlog Direktive, cilj Prijedloga Direktive neće biti postignut. Naime, omogućavanjem da se agregator pojavi u ulozi poslodavca većina će tih odredaba *de facto* biti neprovediva budući da njihovo efikasno provođenje može osigurati samo digitalna platforma, a ne agregator.

Zaključno, formalna pozicija agregatora kao poslodavca onemogućit će da platformski radnik aktivacijom pretpostavke postojanja radnog odnosa (čl. 221.m ZR-a) pokrene sudski postupak u kojem će tvrditi da postoje elementi koji upućuju na faktično postojanje radnog odnosa između digitalne platforme i platformskog radnika.<sup>74</sup> Osim toga, budući da agregatori ne određuju cijenu rada niti imaju kontrolu nad uvjetima rada na digitalnim platformama, njihova formalna poslodavačka uloga predstavlja značajnu prepreku efikasnom kolektivnom organiziranju platformskih radnika i kolektivnom pregovaranju s digitalnim platformama u svrhu osiguranja dostojnih uvjeta rada.<sup>75</sup>

#### 4. RADNOPRAVNI STATUS OSOBA KOJE OBAVLJAJU RAD PUTEM DIGITALNIH PLATFORMI

Nejasan radnopravni status platformskih radnika smatra se jednim od najvećih izazova toga tipa rada.<sup>76</sup> Mnogobrojne studije naglašavaju postojanje visokog rizika od pogrešne radnopravne kvalifikacije osoba koje rade putem digitalnih platformi, što kao posljedicu ima prikrivanje radnog odnosa, uskraćivanje radnopravne zaštite te često ograničavanje pristupa pravima iz sustava socijalne sigurnosti.<sup>77</sup> S tim u vezi, Prijedlog Direktive zahtijeva od država članica uspostavu odgovarajućih mehanizama za utvrđivanje ispravne radnopravne kvalifikacije osoba koje rade putem digitalnih platformi te im nameće obvezu propisivanja oborive pretpostavke postojanja radnog odnosa u kontekstu platformskog rada.<sup>78</sup> Takvu pretpostavku postojanja radnog odnosa sada sadrži i naš ZR u čl. 221.m.<sup>79</sup>

Po uzoru na Prijedlog Direktive ZR-om je sužen opseg primjene navedene pretpostavke propisivanjem činjenica koje dovode do njezine aktivacije. Činjenice na temelju kojih se može pretpostaviti postojanje radnog odnosa jesu: (i) osobno obavljanje naplatnog posla;

---

transparentnost podataka o radu koji se obavlja korištenjem digitalnih radnih platformi. Nadalje, u praksi će biti neprovediva i obveza poslodavca (agregatora) da procjenjuje rizike platformskog rada te njihov utjecaj na sigurnost i zdravlje platformskih radnika, kao i da implementira odgovarajuće preventivne i zaštitne mjere. V. čl. 221.g – 221.k ZR-a.

<sup>74</sup> O presumpciji postojanja radnog odnosa v. *infra*, poglavlje 4.

<sup>75</sup> O kolektivnim radnim pravima platformskih radnika detaljnije v. Bjelinski Radić, *op. cit.* u bilj. 6, str. 291–307.

<sup>76</sup> Detaljnu raspravu o radnopravnom statusu platformskih radnika v. *ibidem*, str. 165–265.

<sup>77</sup> Europska komisija procjenjuje da unutar EU-a broj platformskih radnika u riziku od pogrešne radnopravne kvalifikacije doseže pet i pol milijuna. V. Prijedlog Direktive, *op. cit.* u bilj. 7, str. 2.

<sup>78</sup> Detaljnije Bjelinski Radić, *op. cit.* u bilj. 8, str. 1476–1481.

<sup>79</sup> Čl. 221.m st. 1. ZR-a propisuje: „Ako digitalna radna platforma ili agregator iz članka 221.c ovoga Zakona s fizičkom osobom sklopi ugovor za obavljanje posla korištenjem digitalne radne platforme koji, s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti digitalne radne platforme ili agregatora, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je ta digitalna radna platforma ili taj agregator, kao poslodavac s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako se ne dokaže suprotno.“

(ii) davanje naloga i uputa za obavljanje posla fizičkoj osobi u okvirima organizacije rada i subordinacije posla, (iii) ograničavanje slobode odbijanja izvršavanja naloga ili njezino uvjetovanje zapriječenim sankcijama ili drugim mjerama; (iv) pobliže određivanje vremena, mjesta i načina obavljanja posla fizičkoj osobi neovisno o tome koristi li vlastita sredstva rada; (v) nadziranje obavljanja posla i praćenje učinaka fizičke osobe radi ocjene njezina rada te mogućnosti napredovanja te (vi) zabrana sklapanja poslova za svoj ili tuđi račun korištenjem usluga drugih platformi.<sup>80</sup>

Usporedimo li kriterije propisane ZR-om s onima sadržanima u Prijedlogu Direktive,<sup>81</sup> uočava se da ZR sadrži šest kriterija, odnosno jedan više u odnosu na Prijedlog Direktive. U sadržajnom smislu kriteriji definirani ZR-om, kao i oni sadržani u Prijedlogu Direktive, upućuju na postojanje kontrole potencijalnog poslodavca nad određenim aspektima obavljanja rada. Ipak, u nas se pretpostavka radnog odnosa, barem teoretski, može aktivirati kako u odnosu na digitalnu platformu tako i u odnosu na agregatora.<sup>82</sup> To je značajna razlika u usporedbi s Prijedlogom Direktive, koji u svojem postojećem obliku ne predviđa posrednike kao poslodavce i omogućava utvrđivanje postojanja radnog odnosa isključivo između digitalne platforme i platformskog radnika.<sup>83</sup> Već je rečeno, u domaćoj praksi platformski radnici najčešće imaju sklopljen ugovor o radu s agregatorom, pri čemu će takva formalna pozicija agregatora kao poslodavca nedvojbeno onemogućiti aktivaciju pretpostavke postojanja radnog odnosa u odnosu na digitalnu platformu kao stvarnog poslodavca. Dodatno, odredba čl. 221.m ZR-a prilično je loše stilizirana budući da ostaje nejasno moraju li svi navedeni kriteriji biti ispunjeni kumulativno da bi došlo do aktivacije pretpostavke i prebacivanja tereta dokazivanja da radni odnos ne postoji na digitalnu platformu odnosno agregatora. Iako Prijedlog Direktive jasno definira da je potrebno ispuniti dva od pet propisanih kriterija,<sup>84</sup> naš je zakonodavac propustio uvrstiti takvu odredbu, što bi u praksi uvelike moglo otežati primjenu pretpostavke postojanja radnog odnosa. Zaključno treba spomenuti da potencijalni poslodavac (platforma ili agregator), ali i platformski radnik, mogu dokazivati da takav ugovor nema narav radnog odnosa, odnosno da ne postoje bitni elementi radnog odnosa.<sup>85</sup>

---

<sup>80</sup> Čl. 221.m st. 2. ZR-a.

<sup>81</sup> V. čl. 4. Prijedloga Direktive.

<sup>82</sup> Smatram da je upravo zbog uvođenja agregatora kao potencijalnih poslodavaca u ZR-u ispušten jedan od kriterija propisanih Prijedlogom Direktive, koji se odnosi na „*učinkovito određivanje ili postavljanje gornje granice visine naknade (cijene usluge)*“. Naime, jednostrano određivanje cijene od strane digitalne platforme u postojećoj sudskoj praksi europskih nacionalnih sudova prepoznato je kao jedan od najvažnijih elemenata za priznavanje statusa radnika osobama koje rade putem platformi. Detaljnije v. Bjelinski Radić, *op. cit.* u bilj. 8, str. 1479. Naš je zakonodavac očito očekivao da će se predmetna pretpostavka najčešće aktivirati u odnosu na agregatora kao poslodavca, a ne u odnosu na digitalnu platformu, stoga je gore navedeni kriterij ispušten s obzirom na to da agregator i ne određuje cijenu usluge.

<sup>83</sup> Na razini EU-a i dalje traje usuglašavanje država članica oko konačnog teksta buduće Direktive. Prema javno dostupnim informacijama upravo je Hrvatska tražila da se u novi tekst prijedloga uvrsti i pojam posrednika. V. <https://www.netokracija.com/platformski-rad-zakon-o-radu-regulacija-197677> (28. 6. 2023.).

<sup>84</sup> Čl. 4. st. 2. Prijedloga Direktive.

<sup>85</sup> V. čl. 221.m st. 3. i 4. ZR-a. Ako platformski radnik pobija pretpostavku postojanja radnog odnosa, predviđena je dužnost digitalne platforme, odnosno agregatora, da mu pruže sve potrebne podatke u svrhu dokazivanja i radi pravilnog rješavanja pokrenutog postupka.

U postojećem uređenju radnopravnog statusa platformskih radnika osobito mi se spornom čini odredba čl. 221.n ZR-a, koja predstavlja iznimku od primjene čl. 221.m ZR-a. Naime, pretpostavka postojanja radnog odnosa čini se ovisnom o opsegu ostvarenih primitaka budući da se ona ne odnosi na fizičku osobu koja radom putem platformi u pojedinom kvartalu kalendarske godine nije ostvarila primitak veći od 60 % bruto iznosa tri mjesečne minimalne plaće utvrđenog posebnim propisom.<sup>86</sup> *Ratio* navedene odredbe sadržan je u ideji da se omogući fleksibilnost za one osobe koje rade putem digitalnih platformi u manjem opsegu, i to na način da one mogu nastaviti s takvim radom bez sklapanja ugovora o radu.<sup>87</sup> Praćenje razine primitaka platformskih radnika obveza je digitalne platforme ili agregatora, koji su dužni ponuditi sklapanje ugovora o radu fizičkoj osobi za koju utvrde da ima primitak viši od propisanog limita. U suprotnom, takva osoba više ne smije raditi putem digitalne platforme.<sup>88</sup>

Opisano zakonsko rješenje smatram pogrešnim iz više razloga. Prvo, visina ostvarenih primitaka ovdje se pojavljuje kao jedini pokazatelj okolnosti obavlja li netko rad u radnom odnosu ili kao samozaposlena osoba, pri čemu se potpuno zanemaruje (ne)postojanje elementa subordinacije kao ključnog kriterija za utvrđenje postojanja radnog odnosa.<sup>89</sup> Nadalje, ZR-om se sada čitav spektar iznimno heterogenih oblika platformskog rada kvalificira kao radni odnos budući da se digitalnoj platformi ili agregatoru nameće dužnost sklapanja ugovora o radu u slučaju kada primici platformskog radnika postanu viši od propisanog limita. U praksi će zbog toga jedna skupina osoba koje rade putem platformi biti prisilno „gurnuta“ u radni odnos čak i onda kada ne postoji subordinacija, čime se dovodi u pitanje istinsko samozapošljavanje. S druge strane, osoba koja zaradi manje od postavljenog limita neće se smatrati radnikom unatoč tome što kod nje postoje svi elementi subordinacije u odnosu na digitalnu platformu (ili agregatora), što smatram pogrešnim. Opisani pristup mogao bi operatere digitalnih platformi potaknuti da, u nastojanju da spriječe prekvalifikaciju radne snage u radnike, algoritamskim putem dodjeljuju vozačima ili dostavljačima poslove samo do onog trenutka dok ne dosegnu propisani limit zarade.

## 5. ZAKLJUČNA PROMIŠLJANJA

Recentnim izmjenama i dopunama ZR-a relativno je iscrpno uređena materija koja se odnosi na rad putem digitalnih radnih platformi, čime je Republika Hrvatska postala jedna od prvih članica EU-a koja je to učinila. Iako valja pozdraviti namjeru zakonodavca da time

---

<sup>86</sup> Čl. 221.n st. 1. ZR-a. Na primjeru minimalne plaće za 2023. (koja iznosi 700 eura bruto) platformski bi radnik mogao ostvariti prihod do 1260 eura bruto u jednom kvartalu.

<sup>87</sup> V. Vlada Republike Hrvatske, Konačni prijedlog Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, *op. cit.* u bilj. 12, str. 83. Tako i Frntić, D. F. *et al.*, *op. cit.* u bilj. 58, str. 1296.

<sup>88</sup> Čl. 221.n st. 2. – 5. ZR-a. Nepridržavanje navedene odredbe teži je prekršaj poslodavca (čl. 228. st. 1. t. 41. ZR-a).

<sup>89</sup> O kriterijima po kojima bi trebalo prosuđivati postojanje radnog odnosa u kontekstu platformskog rada detaljno v. Bjelinski Radić, *op. cit.* u bilj. 6, str. 309–315.



pokuša osigurati održivi rast digitalnih radnih platformi i transparentnost njihova poslovanja, kao i dostojne radne uvjete osoba koje rade u tom obliku rada, analiza provedena u ovome radu pokazala je niz manjkavosti postojećeg zakonskog uređenja.

Prvo, smatram da se uređenju položaja agregatora trebalo pristupiti opreznije te prije zakonodavne intervencije razjasniti njihovu stvarnu ulogu. Sporno je pritom jesu li oni zapravo samo fiktivni poslodavci, zbog čega neće moći efikasno ispunjavati obveze koje im ZR kao poslodavcima nameće. Nadalje, iako je formalno predviđena solidarna odgovornost digitalne platforme za obveze koje njezin posrednik (agregator) ima prema radnicima koje zapošljava, osobito problematični ostaju procesnopravni aspekti primjene te odredbe s obzirom na to da sve digitalne platforme koje posluju u nas imaju poslovni nastan izvan Hrvatske. Dodatno, uočeno je da će formalna pozicija agregatora kao poslodavca onemogućiti da platformski radnik aktivacijom pretpostavke postojanja radnog odnosa iz čl. 221.m ZR-a pokrene sudski postupak u kojem će tvrditi da postoje elementi koji upućuju na faktično postojanje radnog odnosa između digitalne platforme i platformskog radnika. Svakako je, smatram, prilikom uređenja pozicije agregatora trebalo uzeti u obzir da je poslodavačka pozicija takvih posredničkih društava *de facto* fiktivna te da u praksi potencijalno doprinose pojavi djelomično neprijavljenog rada i kršenju radničkih prava. Mislim da bi najpovoljnije rješenje za platformske radnike uključivalo mogućnost da se taj oblik rada pravno može obavljati kao samostalna djelatnost ili, u slučaju da postoje elementi radnog odnosa, kao radni odnos isključivo između digitalne platforme i radnika.

Osim na problematiku rada putem posrednika upozoreno je i na nejasnoće te potencijalne probleme u primjeni odredbe čl. 221.m ZR-a, koja uređuje pretpostavku postojanja radnog odnosa u kontekstu platformskog rada. Osobito je pogrešno zakonsko rješenje sadržano u čl. 221.n ZR-a, kojim se pretpostavka postojanja radnog odnosa čini ovisnom o opsegu ostvarenih primitaka, što dovodi do zanemarivanja bitnih elemenata radnog odnosa – ponajprije (ne)postojanja elementa subordinacije kao ključnog kriterija za utvrđenje postojanja radnog odnosa. Ostaje stoga dvojbeno hoće li primjena opisanog zakonskog uređenja platformskog rada u praksi uistinu dovesti do poboljšanja radnih uvjeta osoba koje obavljaju takav rad.

## SUMMARY

### LEGAL REGULATION OF PLATFORM WORK IN CROATIA

Croatia recently became one of the first EU Member States where platform work is systematically regulated by labour legislation. With the recent amendments, which will enter into force on 1 January 2024, the Labour Act has been supplemented by a new Chapter IV.a under the title “Work via digital labour platforms”. This paper presents and explains the aforementioned provisions of the Labour Act, which the author seeks to critically analyse and to assess their suitability for dealing with the main labour law challenges arising from the emergence of platform work. After some introductory considerations, the second chapter presents the main determinants of the new legal regulation of this form of work in Croatia. In the third chapter, the author analyses the question of who can be an employer in the context of platform work. The fourth chapter is dedicated to the employment status of persons performing platform work according to the new Croatian Labour Act. The fifth chapter provides concluding remarks.

*Keywords:* platform work, amendments to the Labour Act, algorithmic management, intermediaries, existence of an employment relationship

**Iva Bjelinski Radić**, PhD, postdoctoral student – lecturer, University of Zagreb, Faculty of Law, Chair of Labour and Social Security Law