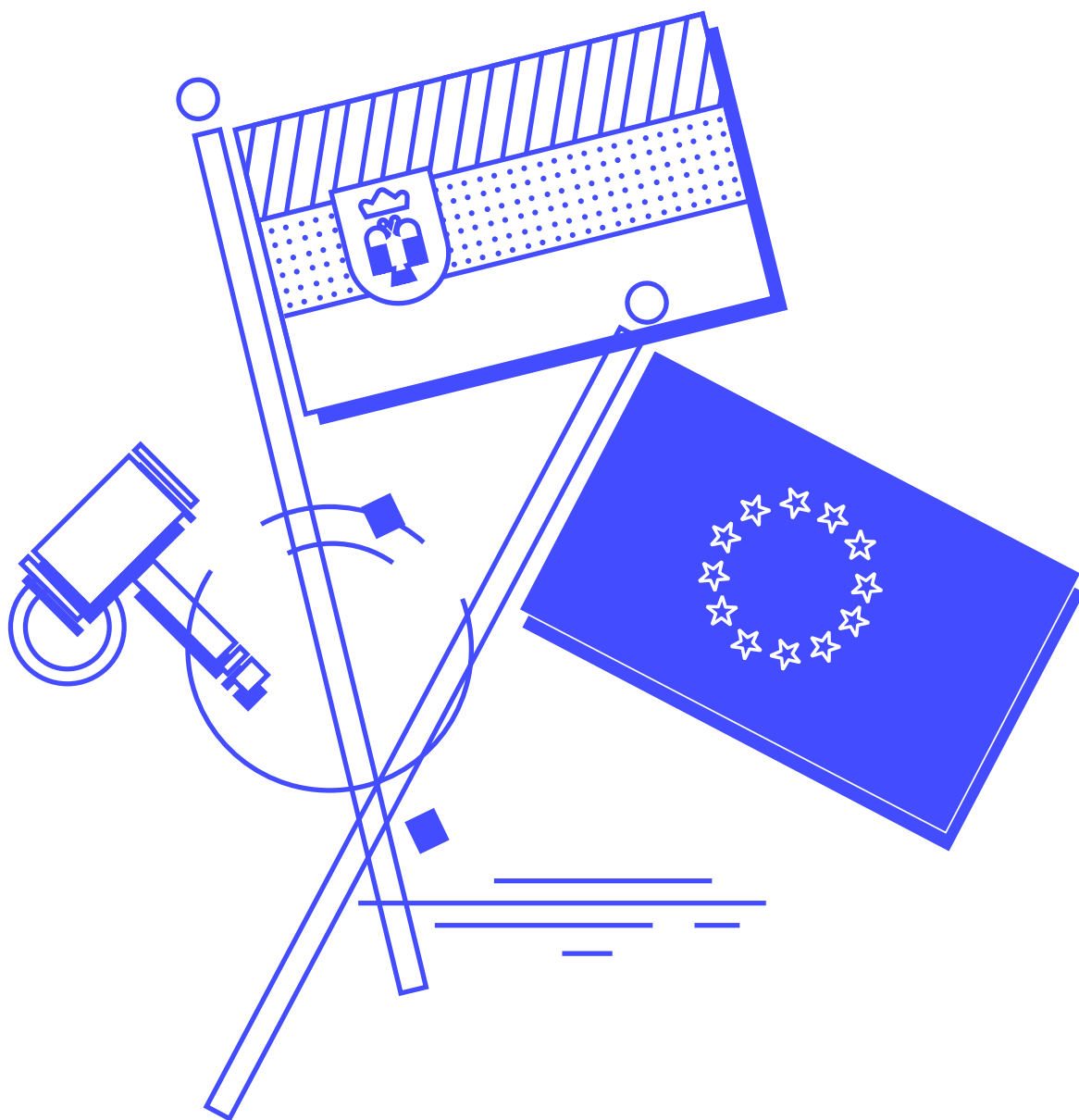


Priznavanje statusa zaposlenih lica platformskima radnicima uz osvrt na uporednu i lokalnu sudsku praksu

Boris Radojčić



Priznavanje statusa zaposlenih lica platformskima radnicima uz osvrt na uporednu i lokalnu sudsku praksu

Broj onih koji se odlučuju za platformski rad kontinuirano raste, te je od socijalne i ekonomske važnosti značajno da ovakva vrsta rada bude adekvatno pravno uređena. Zato su u ovom radu ponuđeni prikaz aktuelnih tendencija u zemljama Evrope u pogledu priznavanja statusa zaposlenih platformskim radnicima i rešenja u pogledu specifičnosti i ograničenja koja postoje u lokalnoj praksi i propisima u vezi sa ovim problemom.

Iako se pozicije zemalja Evrope po ovom pitanju donekle razlikuju, ipak se može primetiti potreba da se ovom pitanju posveti veći značaj i pažnja u pogledu propisa i praksi sudova. Ovakve težnje rezultirale su donošenjem EU Direktive o poboljšavanju radnih uslova u radu preko platformi u novembru 2024. godine. Time se na nivou članica EU uređuju brojna pitanja vezano za ovu grupaciju radnika. Između ostalog, pomenutom Direktivom zemlje članice EU se obavezuju da u nacionalnim okvirima implementiraju kriterijume za priznavanje statusa zaposlenih platformskim radnicima, uz poštovanje visokog stepena autonomije pri preciziranju ovih principa. Takođe, obavezna je primena i pretpostavljenog radnog odnosa za platformske radnike kod kojih su ispunjeni određeni kriterijumi (prema nacionalno propisanim okvirima) koji ukazuju na postojanje radnog odnosa.

S druge strane, postojeći propisi i aktuelna sudska praksa u Srbiji ovom pitanju skoro da ne pridaju bilo kakav značaj, što se može jasno videti iz činjenice da u našoj državi ne postoje odredbe kojima se posebno uređuje pravni status platformskih radnika. Dodatno, sudska praksa po pitanju zahteva za utvrđenje radnog odnosa postavljena je na takav način da pojedine kategorije platformskih radnika uopšte ne bi mogle da postave zahteve za utvrđenje postojanja radnog odnosa. Najeklatantniji primer za to su platformski radnici koji poslove obavljaju u pravnoj formi preduzetnika, a za koje, prema znanju ovog autora, ne postoji nijedan zabeležen slučaj da je priznat status zaposlenog lica u pravnoj praksi. To znači da bi se prema aktuelnoj sudskoj praksi, smatralo da ne postoji prostor da se za njih zahteva utvrđenje radnog odnosa, budući da između platformskog radnika i platforme (ili posrednika platforme) postoji zaključen ugovor o poslovnoj saradnji. Dalje iz toga proizlazi da je platformski radnik organizovan u pravnoj formi preduzetnika.

Idejno, ovaj rad u krajnjoj instanci ima za cilj da u skladu sa pomenutom metrikom ukaže na to da se Srbija nalazi na prilično konzervativnoj strani spektra u pogledu zakonskih rešenja i trenutnih mogućnosti za priznavanje statusa zaposlenih pojedinim kategorijama platformskih radnika. To pokazuje da ovdašnje radno pravo ne ide u korak sa uporednom praksom i lokalnom situacijom, imajući u vidu, s jedne strane, sve veći značaj koji ova vrsta rada ima u Srbiji, a sa druge -nizak stepen pravne zaštite koju ova vrsta radnika uživa.

Uvod

S obzirom na sve veći udeo koji platformski rad zauzima na tržištu rada kako u Srbiji tako i inostranim zemljama¹, intencija ovog rada je dodatni prikaz stanja uz osvrt na već postojeću stručnu literaturu koja je dostupna na ovu temu. Konkretno, fokus je stavljen na koncept priznavanja statusa zaposlenih osoba platformskim radnicima koji je prisutan u inostranoj i domaćoj sudskoj praksi, kao i na zakonska rešenja i politike koja bi se u ovom pogledu mogle razviti.

Pod platformskim radnicima podrazumevamo osobe koje su angažovane za obavljanje poslova po osnovu ugovornog odnosa sa poslodavcem – digitalnom platformom koja radnike povezuje sa krajnjim korisnicima. Za ovakvu vrstu angažmana je karakteristično da radniku pruža fleksibilnost u pogledu dinamike rada, budući da radnici po pravilu sami biraju kada će i na koji način raditi teda je ovakav oblik rada prisutan u najraznovrsnijim industrijama i oblastima kao što su transport, dostava hrane, grafički dizajn, razvoj softvera i drugo².

Čini se da u stručnim radovima na ovu temu postoji konsenzus da je položaj platformskih radnika u pogledu stepena zaštite značajno nepovoljniji od stepena zaštite i prava koja uživaju zaposleni odnosno lica koja poslove obavljaju iz radnog odnosa³.

S druge strane, postoje brojni primeri u praksi gde se sa pravom može postaviti pitanje da li je angažovanje određenog lica kao platformskog radnika opravdano ili predstavlja vid nelegitimne pravne evazije, odnosno nedozvoljenog izbegavanja zasnivanja radnog odnosa sa licem koja obavlja platformski rad, iako sve okolnosti ukazuju da takav rad po svojoj suštini predstavlja radni odnos.

Iz ovog razloga, u razni evropskim zemljama pokretani su sudski postupci u najraznovrsnijim slučajevima platformskog rada, sa zahtevima da se inicijatorima takvih postupaka prizna status zaposlenog, odnosno da im se priznaju prava koja proističu iz radnog odnosa.

U tom smislu, prvo ćemo se osvrnuti na nekoliko primera ovakvih slučajeva u inostranoj praksi, a zatim kratko i na Direktivu koja je povodom platformskog rada doneta na nivou Evropske Unije i rešenja koja su predviđena po ovom pitanju.

¹ dr Senad Jašarević, dr Bojan Urdarević, Mila Petrović i Darko Božičić, *Normativno regulisanje platformskog rada u Srbiji*

² Bojan Urdarević, Platformski rad i stvaranje „treće kategorije“ radnika (2024); Senad Jašarević, Bojan Urdarević, Mila Petrović i Darko Božičić, *Normativno regulisanje platformskog rada u Srbiji*

³ U zemljama engleskog govornog područja, za lica koja obavljaju poslove u formi radnog odnosa koristi se generički termin „employee“ koji bi doslovnim prevođenjem na srpski jezik značio 'zaposleni'. Međutim, smatramo da korišćenje ovog izraza na našem jeziku može dovesti do zabune, budući da se izraz zaposleni često koristi da označi širi krug oblika angažovanja od lica u radnom odnosu. Za potrebe ovog rada, izraz zaposleni će se koristiti da označi isključivo lica koja su angažovana po osnovu radnog odnosa, izuzev ako nije drugačije naznačeno.

Sudska praksa u evropskim zemljama

Imajuću u vidu izuzetno bogatu i raznovrsnu inostranu sudsku praksu, osvrnućemo se na samo nekoliko primera za koje smatramo da ukazuju na tendencije koje u pojedinim jurisdikcijama postoje po pitanju prava platformskih radnika⁴.

U Ujedinjenom Kraljevstvu postoji ujednačen pristup sudova kada je reč o utvrđivanju statusa platformskih radnika u oblasti poručivanja usluga gradskog prevoza, gde su sudovi jednoglasno priznavali status zaposlenih lica ovakvim platformskim radnicima. Sličan je stav sudova i tribunala u Švajcarskoj, Španiji i Holandiji, dok je u Francuskoj po ovom pitanju stav nešto nijansiraniiji⁵.

Kod platformskih radnika koji pružaju uslugu raznošenja hrane i drugih proizvoda koje korisnici naručuju, stavovi sudova su raznovrsniji, pogotovo kada se uporede sudovi nižih i viših instanci u pojedinim jurisdikcijama. Najkonzistentniji stav postoji u Španiji koja tradicionalno priznaje status zaposlenih platformskim radnicima koji se bave ovom delatnošću⁶. U Francuskoj, sa druge strane, sudovi nižih instanci najčešće su odbijali priznavanje statusa zaposlenog platformskim radnicima u ovoj oblasti, dok je francuski Vrhovni sud odlučio suprotno⁷. Sudovi Ujedinjenog Kraljevstva su pretežno stava da platformskim radnicima u ovoj industriji ne priznaju status zaposlenih lica, već ih klasifikuju kao samozaposlene (eng. self-employed).

Iako smo prethodno predstavili samo najopštiji i pojednostavljen pregled ovog pitanja koji zavređuje daleko dublju analizu, cilj je bio da se ukratko ukaže na bogatstvo različite prakse i situacija do kojih se dolazilo pred sudovima različitih evropskih zemalja i da se situacija uporedi sa praksom u Srbiji, koja je po ovom pitanju praktično nepostojeća.

Pre osvrtnja na lokalnu praksu i propise, osvrnućemo se u najkraćim crtama na najnoviji propis koji je povodom ovog pitanja usvojen na nivou Evropske unije.

EU Direktiva broj 2024 / 2831

Usled prepoznavanja važnosti pitanja uređivanja pravnog statusa platformskih radnika, Evropska unija je 23. oktobra 2024. godine usvojila direktivu o pobošljavanju radnih uslova u radu preko platformi („**Direktiva o platformskim radnicima**“) kojom

⁴ Opširnije na ovu temu: dr Božičić Darko, *Radnopravni status platformskih radnika iz ugla sudske prakse* (2022)

⁵ C. Hiebl, *Case law on the classification of platform workers: Cross-European comparative analysis and tentative conclusions*, Report prepared for the European Commission, Directorate DG Employment, Social Affairs and Inclusion, Unit B.2 – Working Conditions, within the framework of the European Centre of Expertise in the Field of Labour Law, Employment and Labour Market Policies (ECE), 2021.

⁶ C. Hiebl, *Ibidem*

⁷ C. Hiebl, *Ibidem*

uređuje status platformskih radnika na nivou država članica. Iako su Direktivom uređena raznovrsna pitanja vezana za platformske radnike, za potrebe ovog rada osvrnućemo se na činjenicu da je Direktivom naloženo svim državama članicama da predvide pravila za utvrđivanje statusa zaposlenog lica koje je angažovano kao platformski radnik ukoliko adekvatni preduslovi za takvo utvrđenje budu ispunjeni. Takođe treba spomenuti da je Direktivom uvedena pretpostavka postojanja zaposlenja u slučaju kada između dve strane postoji odnos „kontrole i usmeravanja“⁸.

Iako Direktiva o platformskim radnicima daje načelne smernice vezano za preduslove koji moraju biti ispunjeni kako bi se smatralo da postoji odnos zaposlenja, ostavlja se dovoljno slobode državama članicama da ove kriterijume primenjuju u skladu sa nacionalnim zakonima, kolektivnim ugovorima i praksom država članica, uz obavezu uzimanja u obzir prakse Evropskog suda pravde.

Posebno podvlačimo da Direktiva o platformskim radnicima predviđa da za postojanje odnosa zaposlenja između platforme i platformskog radnika *nije od značaja koja vrsta ugovora je zaključena između ugovornih strana ili kako je navedeni odnos između strana osmišljen*. Kao što ćemo videti u daljem tekstu, pomenuti princip se suštinski ne primenjuje u lokalnoj praksi sudova u Srbiji.

Šta bi za platformske radnike donelo utvrđenje radnog odnosa

Kako bismo predočili značaj koji pitanje prava na utvrđenje radnog odnosa nosi sa sobom, važno je ukazati na korpus prava koja platformski radnici ne ostvaruju budući da su angažovani van radnog odnosa. U najbitnija prava zaposlenih koja ne pripadaju platformskim radnicima spadaju:

- 1** pravo na naknadu zarade tokom privremene sprečenosti za rad (tzv. plaćeno bolovanje);
- 2** pravo na plaćeni godišnji odmor uz pravo na minimalan broj dana godišnjeg odmora koji se zaposlenima priznaje u kalendarskoj godini;
- 3** pravo na plaćeno odsustvo po osnovu porodijskog bolovanja i nege deteta kao i drugih vrsta plaćenih odsustva koje Zakona o radu prepoznaje;
- 4** posebna prava zaposlenih u slučaju nezakonitog prestanka radnog odnosa;

⁸ Eng. Direction and control

Pored navedenih postoji ceo dijapazon prava koja se priznaju zaposlenim licima u radnom odnosu (npr. plaćeni prekovremeni rad, brojna prava vezana za maksimalno trajanje radnog odnosa i radnog vremena) koje domaći Zakon o radu priznaje isključivo licima koja su angažovana po osnovu ugovora o radu.

Iako bi detaljna analiza ovih razlika zahtevala zaseban rad na tu temu, za naše potrebe dovoljno je da ukažemo da su razlike između navedenih modaliteta rada značajne i veoma primetne.

Naravno ne treba zanemariti i činjenicu da upravo sužen korpus prava koji pripada platformskim radnicima najverovatnije omogućava da oni efektivno primaju veću nadoknadu za svoj rad u odnosu na zaradu koji bi mogli da očekuju za istu vrstu rada kada bi bili angažovani kao zaposleni po osnovu ugovora o radu.

Lokalna pravna regulativa i sudska praksa po pitanju utvrđenja radnog odnosa

Poređenjem prethodno analizirane sudske prakse kao i Direktive o platformskim radnicima u odnosu na lokalne propise i praksu u Republici Srbiji, pokazuje značajna odstupanja po suštinskom pitanju prava koja platformski radnici mogu ostvariti.

Najpre, treba imati u vidu da u trenutku pisanja ovog rada ne postoji zakon koji uređuje status platformskih radnika u Srbiji, iako je nesporno da je platformski rad uzeo maha i zavređivao pažnju lokalnih institucija i javnosti⁹.

Ako se ima u vidu da ne postoji propis kojim se detaljnije uređuje pitanje platformskog rada u Srbiji, ne bi trebalo da čudi činjenica da ni praksa sudova nije u koraku sa nekim od izazova koje donosi ovakva nova fleksibilna forma rada.

Možda se ovo i najbolje vidi u pogledu pravnih sredstava koja stoje na raspolaganju platformskim radnicima kojima bi zatražili utvrđenje postojanja zaposlenja, preciznije radnog odnosa u odnosu na platformu ili lokalnog partnera kog platforma koristi kao posrednika.

Iako sudska praksa u vezi sa utvrđenjem radnog odnosa postoji u Republici Srbiji, ovaj institut je prema trenutnom stanju stvari ograničen na dva slučaja:

- 1** obavljanje faktičkog rada fizičkog lica, dakle obavljanje rada za potrebe poslodavca bez zaključenja bilo kakvog ugovora, i
- 2** obavljanje rada fizičkog lica po osnovu ugovora kojim se ne zasniva radni odnos (npr. ugovor o privremenim i povremenim

⁹ „Izveštaj o sektorskoj analizi stanja konkurencije na tržištu digitalnih platformi za posredovanje u prodaji i isporuci pretežno restoranske hrane i ostalih proizvoda 2020-2021, 2022. godina“, Komisija za zaštitu konkurencije.

poslovima ili ugovor delu) koji je zaključen mimo ograničenja koje zakon predviđa za ovu vrstu ugovora.

Primeru radi, postoji izdašna sudska praksa koja potvrđuje pravo lica koja su angažovana bez zaključenog ugovora, da zahtevaju utvrđenje radnog odnosa, kao i praksa prema kojoj *fizička lica* angažovana po nekom od ugovora kojim se ne zasniva radni odnos mogu zahtevati utvrđenje radnog odnosa ako poslodavac prekorači zakonska ograničenja za zaključenje ovog ugovora¹⁰.

Za svu navedenu praksu zajedničko je da se utvrđenje radnog odnosa priznavalo samo u situaciji kada se na strani radnika u formalnopravnom smislu javlja fizičko lice, što ukazuje da bi sudovi najverovatnije po automatizmu odbili pravo platformskih radnika koji su organizovani u formi preduzetnika da sudskim putem zahtevaju utvrđenje radnog odnosa. Naime, autoru ovog rada nije poznat niti jedan slučaj gde je sud odlučio pozitivno u pogledu tužbe za utvrđenje radnog odnosa koja je podneta od lica koje je organizovano u pravnoj formi preduzetnika, niti da su takve tužbe uopšte podnošene pred domaćim sudovima.

Već u ovom pogledu možemo videti izrazito odstupanje domaćih sudova u odnosu na praksu i propise koji postoje u prethodno analiziranim stranim zemljama. Podsetimo, Direktiva o platformskim radnicima izričito predviđa da „*nije od značaja koja vrsta ugovora je zaključena između ugovornih strana ili kako je navedeni odnos između strana osmišljen*“¹¹.

Takođe, pri daljoj analizi sudske prakse primetili smo određene pravne argumente koje su sudovi primenjivali u postupcima za utvrđenje radnog odnosa za koje smatramo da u materijalnom smislu isto tako ukazuju da platformski radnici najverovatnije ne bi mogli da ostvare pravo na utvrđenje radnog odnosa.

U takvim postupcima, u slučaju postojanja takozvanog faktičkog rada, Vrhovni Sud Srbije je zauzimao stav da je neophodan uslov za utvrđenje radnog odnosa taj da u odnosu između zaposlenog i poslodavca „*moraju postojati sve karakteristike radnog odnosa kako u pogledu kvaliteta rada, tako i u pogledu prava i odgovornosti koje proizlaze iz radnog odnosa, kao što su radno vreme, zarada, naknada zarade i druga primanja iz radnog odnosa. Pre svega, potrebno je da postoji radno angažovanje, da angažovano lice ostvaruje neki rad. Taj rad mora biti konstantan, kao i potreba za njime*“¹². Citiranjem presudom takođe je konstatovano da „*prema evidenciji samog tužioca proizlazi da nije svakodnevno radio kod tuženog, a danima kada je radio broj radnih sati nije bio jednak, nego je zavisio od obima posla, što ukazuje da tužilac nije imao propisano radno vreme kao ostali zaposleni kod tuženog, (...) što jeste jedan od bitnih elemenata radnog odnosa, odnosno jedna od osnovnih obaveza iz radnog odnosa*“.

Iz citirane presude naglasili bismo insistiranje na kontinuitetu rada kao jednom od aspekata koji mora postojati da bi se zaposlenima priznalo pravo na utvrđenje

¹⁰ Videti Presudu Vrhovnog kasacionog suda od 30.5.2022. godine Rev2 1272-22 3.5.17.1.

¹¹ Videti član 4 EU Direktive o poboljšanju radnih uslova u radu preko platformi

radnog odnosa. U skladu sa navedenim stavom, teško bi se moglo zamisliti da bi lokalni sudovi bili spremni da priznaju status zaposlenih lica platformskim radnicima koji po pravilu rade po potrebi ili koji sami imaju kontrolu nad sopstvenim rasporedom rada, budući da je ova fleksibilnost jedna od glavnih karakteristika platformskog rada.

Iako je tačno da Zakon o radu¹³ postavlja dosta rigidne uslove u pogledu radnog vremena zaposlenih, treba primetiti da svakako predviđa brojne izuzetke od principa po kom zaposleni moraju isključivo raditi u kontinuitetu prema unapred predviđenom rasporedu koji im unapred zadaje poslodavac¹⁴.

Shodno tome bi se moglo zaključiti da se sudovi uopšte nisu izjašnjavali o utvrđivanju radnog odnosa platformskih radnika jer je izostala inicijativa zaposlenih da podnesu takve zahteve. Ipak, imajući u vidu konzervativan stav lokalne sudske prakse u srodnim postupcima, proizlazi razumna bojazan potencijalnih tužilaca da bi sudovi jednoglasno odbili zahteve za utvrđenje radnog odnosa podnete od platformskih radnika koji su u formi preduzetnika angažovani po osnovu ugovora o poslovnoj saradnji. Na osnovu postojeće prakse, stiče se utisak da sudovi ne bi ni ulazili u dublju analizu odnosa koji je uspostavljen ugovorom o poslovnoj saradnji, već bi se priklonili postojećoj doktrini prema kojoj u oblasti ugovornih odnosa između dva privredna subjekta (npr. preduzetnik i privredno društvo) ne postoji prostor za utvrđenje radnog odnosa.

Upravo iz ovog razloga čini se da je Srbija pogodno tlo za rad platformi, imajući u vidu da je ova oblast (za razliku od većine evropskih zemalja) i dalje neregulisana. Uz to, treba istaći i rigidan pa čak i konzervativan stav sudova u pogledu priznavanja radnog odnosa licima koja su angažovana po osnovu ugovora, bez obzira na to kakvi elementi takve saradnje ukazuju na odnos subordinacije i kontrole koji je dovoljan da se utvrdi postojanje radnog odnosa i da se pruži adekvatna pravna zaštita.

Mogući pravci zakonodavnih izmena i prilagođavanja sudske prakse

Budući da je u stručnoj javnosti i radovima koji su se bavili temom platformskog rada već ustaljen stav da bi trebalo sprovesti izmene vezano za pojam „zaposlenog“ iz Zakona o radu i da bi ovaj pojam trebalo proširiti ili zameniti daleko širim pojmom radnik¹⁵, autor ovog teksta zastupa stav da je status platformskih radnika moguće poboljšati i sa manje opsežnom zakonodavnom promenom.

12 Presuda Vrhovnog suda od 6.12.2023. godine Rev2 3173/2022

13 Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje)

14 Videti članove 55. i 56. Zakona o radu

15 Videti Senad Jašarević, Bojan Urdarević, Mila Petrović i Darko Božičić, *Normativno regulisanje platformskog rada u Srbiji*; Stefan Todić, Slađana Kiković, Aleksandra Vitorović, Miloš Miljković, *Osnova za strategiju UGS Nezavisnost o sindikalnom organizovanju i zaštiti radnih prava platformskih radnika*

Najpre, bilo bi dovoljno da Zakon o radu izričito predvidi da svako lice bez obzira na formu ili vrstu angažovanja može sudskim putem tražiti utvrđenje radnog odnosa ukoliko to po svojoj suštini predstavlja odnos subordinacije koji odgovara radnom odnosu. U idealnom scenariju zakon bi dao bliže odrednice u pogledu elemenata koji karakterišu radni odnos. Osnove za utvrđivanje ovih elemenata bi se mogli uzeti iz postojeće sudske prakse (uz potrebne izmene i dopune iste), iz pravne teorije i po ugledu na propise koji su u ovoj materiji doneti u drugim jurisdikcijama.

Na kraju, treba skrenuti pažnju da u skladu sa važećim zakonodavnim okvirom sudovi imaju prostora da prilagode svoju praksu i potencijalno prošire polje primene tužbi za utvrđenje radnih odnosa, budući da iz ugla važećih propisa ne postoje prepreke da se dosadašnja praksa u ovom pogledu preinači.

Uostalom, postojeće prakse u vezi sa postupcima za utvrđenje radnog odnosa i nemaju izričito jezičko i normativno uporište u konkretnoj odredbi Zakona o radu, već su rezultat kreativne primene prava od sudova i doslednog sprovođenja principa zakonitosti.

U skladu sa time, smatramo da ne postoji načelna prepreka da sudovi prošire polje primene pravnih zahteva za utvrđenje radnog odnosa, za šta bi po prirodi stvari pravni osnov mogao da se nađe u članu 66. Zakona o obligacionim odnosima koji predviđa nevažnost prividnih ugovora i propisuje da će između ugovornih strana važiti ugovor koji se pokušava prikriti takozvanim simulovanim ugovorom. Ipak, treba se podsetiti da su sudovi, na čelu sa Vrhovnim sudom, ne tako davno usvojili stav kojim su se ogradili od primene instituta obligacionog prava u oblasti radnog zakonodavstva¹⁶, što je na principijelnom nivou u najmanju ruku upitan stav imajući u vidu značaj i svrhu odredaba Zakona o obligacionim odnosima u srpskom pravnom poretku.

Naravno, podrazumeva se da je za razvoj nove sudske prakse neophodno da najpre dođe do inicijative od podnosioca zahteva, odnosno lica koja će podnositi tužbe radi zaštite svojih prava pred sudovima u situacijama za koje prethodno nije tražena sudska zaštita. U ovom pogledu važnu ulogu mogu imati raznovrsni akteri koji mogu poslužiti kao katalizator novih pravaca ponašanja, kao što su nevladine organizacije koje su aktivne u sferi vladavine prava, sindikalne organizacije, pa i lica koja se bave pružanjem pravne zaštite koja moraju da imaju u vidu da trenutni status quo u pogledu sudske prakse uvek treba kritički preispitivati i testirati, a naročito u kontekstu ubrzanog tempa kojim se društvo i forme rada menjaju u skorije vreme.

Konačno, ideja ovog rada i jeste bila da donekle ukaže na nedostatke u pogledu tempa kojim lokalni zakonodavac a i sudovi prate društvene i ekonomske promene koje se već uveliko odigravaju u sferi platformskog rada u srpskom društvu, uprkos tome što većina zemalja u okruženju pridaje veliki značaj ovoj novoj formi rada.

¹⁶ Videti presude Vrhovnog kasacionog suda Rev2 2350/2019 od 11. marta 2020. godine i Rev 15982/2022 od 01.11.2023.

