

Являются ли водители Убера сотрудниками? – проблема юридической квалификации отношений между платформой, исполнителем, заказчиком

Научный руководитель – Ярослав Турлуковски -

Kozak Marta

Студент (магистр)

Варшавский университет, Варшава, Польша

E-mail: martakozakm@gmail.com

Использование новых цифровых технологий и всеобщий доступ к интернету привели к значительным изменениям на рынке труда, т.е. способствовали возникновению и развитию новых форм занятости на основе интернет-платформ. В экономической и социальной сфере это явление называется „уберизация занятости" или crowdwork. Это понимается как обмен по сети, который позволяет пользователям (организациям и физическим лицам) получать доступ к другим пользователям через Интернет для решения конкретных проблем или достижения конкретных целей[5]. В рамках этого различают работу по запросу посредством приложений (work on demand via apps), где традиционные задачи, такие как транспорт, уборка, работа курьером, работа в офисе, поручается посредством мобильных приложений управляемых компаниями, которые обеспечивают минимальное качество обслуживания, вербовку и управление сотрудниками[1].

Примером работы посредством приложений является платформа Убер, которая используется для заказа услуг автомобильного транспорта, связывая пассажиров с водителями, использующими приложение. Общей особенностью работы исполняемой посредством приложений является с одной стороны гибкость рабочего времени и выбора места работы, а с другой стороны отсутствие каких-либо гарантий основных прав и свобод т.е. минимальной заработной платы, охраны труда, оплачиваемого отпуска. Таким образом серьезные сомнения вызывает правовой статус людей, работающих через интернет-платформы и приложения, а также отношения, которые соединяют их с интернет-платформой. На примере Убера можно рассмотреть три возможности и вытекающие из этого последствия:

- 1) Водитель Убера занимается своим собственным бизнесом, который не зависит от Убера, а Убер является только посредником между пользователем заказывающим транспортную услугу и водителем.
- 2) Водитель Убера является сотрудником, а платформа Убер является его работодателем.
- 3) Отношения в рамках онлайн-платформы не могут быть квалифицированы ни одним из способов, упомянутых выше. Это новая форма занятости, которая должна быть охвачена национальным законодательством[2] (например, Джеремиас Прасл и Мартин Рисак предлагают выделить новые трехсторонние или многосторонние трудовые отношения[3]).

Рассмотрение этих трех предложений чрезвычайно важно из-за последствий квалификации этих отношений как трудовых отношений либо как предпринимательских отношений, либо как совершенно новой формы работы, требующей отдельного правового статуса и отдельного регулирования.

Вопрос о юридической квалификации водителей Убера стал предметом судебного разбирательства, в частности в Соединенном Королевстве, Соединенных Штатах, Бразилии

и в Европейском Суде. Генеральный адвокат Матвей Шпунар в разбирательстве *Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain SL* рассматривая применение законодательства ЕС для регулирования деятельности Убера, пришел к выводу, что Убер не является посредником между пассажирами и водителями. По его мнению, между платформой и водителями де-факто выступают отношения подчинения, потому что Убер контролирует все важные с экономической точки зрения аспекты в частности он контролирует цены, требования допущения к предоставлению услуг и даже удаление с платформы[6].

Интересной проблемой является коллективное сознание поставщиков услуг, зарегистрированных на платформах в этих полностью гибких и неуверенных отношениях, которые не имеют реального контакта друг с другом и рассмотрение вопроса обо их коллективных правах[4].

Появление работы на основе интернет-платформ в рамках более широкого феномена, называемого *gig economy* - это вызов для национального трудового законодательства, ставящее под сомнение его актуальность. Проблема в том, что *crowdwork* может привести к прекаризации группы людей, для которых *gig work* является единственным источником дохода, поскольку они часто работают ниже минимальной зарплаты[3], и их называют „цифровыми рабами”[7]. *Crowdword* - еще один пример того, что законодательства не успевают за технологическими изменениями и требуют большей гибкости.

Источники и литература

- 1) Чесалина О. В. Работа на основе интернет-платформ (*crowdwork* и *work on demand via apps*) как вызов трудовому и социальному праву // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. No. 1. С.53.
- 2) Donovan S., Bradley D., Shimabukuro J. What does the Gig Economy Mean for workers? Congressional Research Service. Washington DC. 2016. P. 14.
- 3) Prassl J., Risak M. Uber, TaskRabbit, & Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork // Comparative Labor Law & Policy Journal. 2016.No. 37. P.8
- 4) Surdykowska B. The impact of technological change on the future of work. Will the effect of internet platforms will change the understanding of the concept of employment? // Praca i Zabezpieczenie Społeczne. 2006. No. 6. P. 8.
- 5) Unterschütz J. Employment within the Framework of Digital platforms and applications – challenges for collective labor law, part 1 // Monitor Prawa Pracy. 2017. No. 8. P. 2.
- 6) Opinion of Advocate General Szpunar in *Asociación Profesional Elite Taxi and Uber* (C-434/15; EU:C:2017:364) point 51-56.
- 7) Rosenblum M. The digital Slave –That Would be You // Huffington Post. URL: http://www.huffingtonpost.com/michael-rosenblum/the-digital-slave-that-wo_b_3222785.html