

Секция «Правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения»

Квалификация отношений на спотовом рынке труда: сравнительно-правовой аспект

Научный руководитель – Костян Ирина Александровна

Потапов Андрей Владимирович

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Москва, Россия
E-mail: potapov_a.v@inbox.ru

Вопрос о правовом статусе лиц, осуществляющих выполнение работ через интернет-платформы, приобретает все большую актуальность во всем мире, в том числе и в России. Появляются все новые публикации по указанной тематике [2, 8, 9], в том числе монографические исследования [10], формируется судебная практика применения законодательства по данному вопросу [4, 5], включая решения высших судебных инстанций иностранных государств [11]. Наряду с этим следует отметить новые злоупотребления, получившие широкое распространение в указанном секторе экономики (неоплата платформами оказанных услуг, блокировка учетных записей профсоюзных лидеров и т.д.), которые негативно отражаются на положении трудящихся. Снижение уровня жизни работающего населения служит одной из причин проведения недовольными работниками забастовок. Примерами тому являются забастовки в апреле 2020 г. водителей «Яндекс.Такси» и «Ситимобил» в Новосибирске [3], а также курьеров компании Delivery Club в Москве 9 марта 2020 г.

Нельзя не вспомнить, что в свое время Н.Г. Александров обращал внимание на важные отличительные признаки трудового правоотношения. По его мнению, «труд как элемент трудового правоотношения есть именно труд, подчиненный дисциплине», поэтому **«дисциплина труда является основным отличительным признаком трудового правоотношения вообще»** [1].

Анализируя природу отношений, возникающих в ходе выполнения физическими лицами работы с использованием интернет платформ, прежде всего целесообразно рассмотреть с позиции наличия/отсутствия этого признака.

Следует отметить, что Верховный суд Великобритании при рассмотрении спора о признании отношений между водителями и оператором платформы Uber трудовыми встал на сторону водителей и решением от 19 февраля 2021 года признал отношения с оператором платформы трудовыми [11].

Среди доводов в пользу признания отношений трудовыми были отмечены следующие:

- именно Uber в одностороннем порядке определяет ставку оплаты труда;
- условия договора, по которому водители «оказывают услуги», навязывает Uber, водители лишены реальной возможности повлиять на указанные условия;
- платформа существенно контролирует процесс оказания услуг, в том числе использует рейтинги и санкции за низкие показатели;
- Uber максимально ограничивает коммуникацию водителя с клиентом до выполнения лишь конкретной поездки;
- Uber резко ограничивает возможность отказа от выполнения заданий, в том числе с применением санкций.

Все вышеперечисленные признаки, взятые в совокупности, позволили Верховному суду Великобритании признать отношения трудовыми. Суд, таким образом, выявил признаки личной зависимости (характерной для трудовых отношений) при осуществлении трудовой деятельности (выполнении трудовой функции).

Следует отметить, что решение Верховного суда Великобритании соответствует подходу Международной организации труда, изложенному в Рекомендации от 15.06.2006 г. «О трудовом правоотношении».

Судебная практика, формируемая российскими органами судебной власти по указанному вопросу не является единообразной. Тем не менее, имеются решения, которые свидетельствуют о признании отношений, возникающих в ходе применения труда с использованием интернет платформ, трудовыми.

Следует при этом отметить определенные, недостатки в оценке субъектного состава данных отношений. Судебные органы, анализируя сущность возникающих отношений, приходят к выводу, что одним из субъектов отношений, возникающих в ходе применения труда физических лиц, выступает посредник, содействующий платформе в организации труда исполнителя (предоставление в аренду автотранспорта и др.), а не собственник платформы, что представляется ошибочным [6, 7]. Так, определяя свою роль в этих отношениях в качестве посредника, собственник платформы приобретает реальную возможность использовать действующее законодательство в своих интересах, «обходя» установленные правовые пределы и требования.

Согласно ст. 1225 ГК РФ, платформа является объектом интеллектуальной собственности. В этом смысле собственник платформы в отдельных случаях может выступать работодателем в отношениях, возникающих с физическими лицами, осуществляющими труд с явными признаками личной зависимости при его выполнении. Это обусловлено тем, что будучи собственником платформы, он имеет реальную возможность организовывать и управлять процессом труда. Понятно, что данный вопрос нуждается во всестороннем анализе и не может быть решен на примере отдельно взятой ситуации, что свидетельствует о необходимости проведения в этой области дальнейших исследований, сопряженных с дискуссиями, позволяющими прийти к единственно правильному выводу.

Источники и литература

- 1) Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 125.
- 2) Лютов Н.Л., Войтковская И.В. Водители такси, выполняющие работу через онлайн-платформы: каковы правовые последствия "уберизации" труда? / журнал "Актуальные проблемы российского права", № 6, июнь 2020 г
- 3) Результаты мониторинга протестной активности во втором квартале 2020 года, подготовленного Центром социально-трудовых прав (http://trudprava.ru/images/2020_2_Quart_Monitoring.pdf). С. 17.
- 4) Решение Замоскворецкого районного суда г. Москвы от 14 мая 2019 г. по делу N 2-2792/2019
- 5) Решение Тушинского районного суда г. Москвы от 26 июня 2019 г. по делу N 2-2238/19
- 6) Постановление Калининского районного суда г. Тюмени от 12.02.2020 г. № 5 14 2020
- 7) Постановление Чебоксарского районного суда Чувашской Республики от 22.01.2018 г по делу № 5 2/2018 (5 547/17).
- 8) Филипова И.А. Трансформация правового регулирования труда в цифровом обществе. Искусственный интеллект и трудовое право. Н. Новгород: Нижегородский госуниверситет имени Н.И. Лобачевского, 2019
- 9) Чесалина О.В. Занятый или самозанятый в условиях цифровой экономики: процесс по установлению статуса в отношениях по социальному страхованию в Германии / Российский юридический журнал, 2019, N 6

- 10) Prassl J. Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy. First Edition. Oxford University Press. 2018. P. 130.
- 11) Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) / <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>
- 12) https://www.kommersant.ru/doc/4414816?from=other_foto