

# ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

DOI: 10.17803/1994-1471.2020.115.6.149-159

Н. Л. Лютов\*,  
И. В. Войтковская\*\*

## Водители такси, выполняющие работу через онлайн-платформы: каковы правовые последствия «уберизации» труда?<sup>1</sup>

**Аннотация.** В статье рассматриваются проблемы определения правового статуса водителей онлайн-платформы «Убер» в государствах Европейского Союза и Соединенных Штатах Америки, где деятельность «Убер» была воспринята лицензированными службами такси и профсоюзами как угроза честной конкуренции и социально-трудовым правам граждан. Анализируются аргументы судебных и административных органов государств Европейского Союза и Соединенных Штатов Америки, рассматривавших обращения и иски водителей, профсоюзов или транспортных компаний. Для сравнения анализируются аргументы российских судов по спорам об определении правового характера отношений между аналогичной «Убер» онлайн-платформой — «Яндекс.Такси» и ее водителями. На основании опросов водителей и анализа рекламной информации онлайн-платформы, направленной на привлечение водителей на работу в службе такси, авторы приходят к выводу о наличии признаков фактического использования труда водителей без оформления трудовых отношений и, соответственно, без предоставления им социально-трудовых гарантий.

**Ключевые слова:** нетипичная занятость; онлайн-платформы; информационные технологии; трансформация труда; «цифровые» работники; право и цифровые технологии; «Убер»; такси; трудовое право; агрегатор заказов.

**Для цитирования:** Лютов Н. Л., Войтковская И. В. Водители такси, выполняющие работу через онлайн-платформы: каковы правовые последствия «уберизации» труда? // Актуальные проблемы российского права. — 2020. — Т. 15. — № 6. — С. 149—159. — DOI: 10.17803/1994-1471.2020.115.6.149-159.

---

<sup>1</sup> Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 18-29-16126.

---

© Лютов Н. Л., Войтковская И. В., 2020

\* Лютов Никита Леонидович, доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), экстраординарный профессор Школы индустриальной психологии и управления человеческими ресурсами Северо-Западного университета (Почефструм, ЮАР)  
Садовая-Кудринская ул., д. 9, г. Москва, Россия, 125993  
nlljutov@msal.ru

\*\* Войтковская Илона Владимировна, судебный юрист по трудовым спорам  
Мосфильмовская ул., д. 15, г. Москва, Россия, 119330  
ilona.voitkovska@gmail.com

### Taxi Drivers Performing Work through Online Platforms: What Are the Legal Consequences of Labor “Uberization”?<sup>2</sup>

**Nikita L. Lyutov**, Dr. of Sci. (Law), Professor, Head of the Department of Labor Law and Social Security Law, Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Extraordinary Professor at the School of Industrial Psychology and Human Resource Management, North-West University (Potchefstroom, South Africa)  
ul. Sadovaya-Kudrinskaya, d. 9, Moscow, Russia, 125993  
nlljutov@msal.ru

**Ilona V. Voytkovskaya**, Labor Litigation Lawyer  
ul. Mosfilmovskaya, d. 15, Moscow, Russia, 119330  
ilona.voitkovska@gmail.com

**Abstract.** The paper discusses the problems of determining the legal status of drivers of the Uber online platform in the European Union states and the United States of America, where the Uber activities have been perceived by licensed taxi services and trade unions as a threat to fair competition and the social and labor rights of citizens. The authors analyze the arguments of the judicial and administrative bodies of the European Union states and the United States of America, which examined the appeals and claims of drivers, trade unions or transport companies. For comparison, the arguments of Russian courts on disputes about determining the legal nature of the relationship between the similar Uber online platform — Yandex.Taxi and its drivers are analyzed. Based on surveys that questioned the drivers and the analysis of online platform advertisements aimed at attracting drivers to work in the taxi service, the authors conclude that there are signs of actual use of drivers labor without formalizing labor relations and, accordingly, without providing them with social and labor guarantees.

**Keywords:** atypical employment; online platforms; Information Technology; labor transformation; “Digital” workers; law and digital technology; Uber Taxi; labor law; aggregator of orders.

**Cite as:** Lyutov NL, Voytkovskaya IV. Voditeli taksi, vypolnyayushchie rabotu cherez onlayn-platformy: kakovy pravovye posledstviya «uberizatsii» truda? [Taxi Drivers Performing Work through Online Platforms: What Are the Legal Consequences of Labor “Uberization”?]. *Aktualnye problemy rossiyskogo prava*. 2020;15(6):149-159. DOI: 10.17803/1994-1471.2020.115.6.149-159. (In Russ., abstract in Eng.).

#### Введение

За последние десятилетия работа в рамках классических трудовых отношений на условиях полного рабочего времени, с заключением трудового договора на неопределенный срок, с предоставлением всех социальных и трудовых гарантий, предусмотренных законодательством,

всё в меньшей степени может быть охарактеризована как типичное трудовое отношение. Эта тенденция характерна как для развитых, так и для развивающихся стран.

Всё большее количество видов трудовой деятельности выполняется в рамках так называемых нетипичных форм занятости<sup>3</sup>, существенная часть из которых относится к неустойчивой за-

---

<sup>2</sup> The reported study was funded by RFBR according to the research project No. 18-29-16126.

<sup>3</sup> Международная организация труда под нетипичными формами занятости понимает работу по срочному трудовому договору, на условиях неполного рабочего времени, так называемое многостороннее трудовое правоотношение, в котором участвует агентство временной занятости, скрытые трудовые отношения и зависимую самозанятость (см.: International Labour Organisation. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. International Labour Office ILO. Geneva, 2016. Pp. 7—46). Эксперты Европейского фонда по улучшению условий труда и жизни (Еврофонд) выделяют десять «новых» форм

нятости<sup>4</sup>, то есть не подразумевает предоставления работающим традиционного объема трудовых прав и гарантий<sup>5</sup>.

Так, в Германии, по данным на 2013 г., доля нестандартно занятых (работающие по срочным трудовым договорам, на условиях неполного рабочего времени, самозанятые, занятые посредством агентств и занятые в период отпуска или обучения) составляла 39 %<sup>6</sup>, во Франции по состоянию на 2015 г. — 20—25 %, в Нидерландах — 40 %<sup>7</sup>, в Великобритании доля только самозанятых и занятых с «нулевым временем» к 2018 г. составила 15 %<sup>8</sup>.

Среди атипичных (нестандартных) форм занятости, пожалуй, самыми яркими и наиболее обсуждаемыми на национальном и международном уровне можно назвать отношения

в сфере труда, реализуемые с помощью онлайн-платформ<sup>9</sup>. При указанной форме занятости онлайн-платформа используется для того, чтобы предоставить юридическим или физическим лицам — клиентам (заказчикам) доступ к неограниченному и неизвестному им кругу других физических или юридических лиц — исполнителей для решения специфических проблем или оказания специализированных услуг на платной основе. Наибольшее воздействие онлайн-платформы оказали на труд, не требующий специальной подготовки и квалификации: работа курьеров, разовые услуги и т.д.<sup>10</sup> Работа через онлайн-платформы, как правило, носит неустойчивый характер, что приводит к росту трудовых протестов прежде всего в связи с уровнем оплаты труда трудящихся в рамках этой формы занятости<sup>11</sup>.

занятости, среди которых одна из важнейших — крауд-эмплоймент (crowd-employment), к которой относится и труд через онлайн-платформы (см.: Eurofound. New forms of employment. Publications Office of the European Union. Luxembourg, 2015. URL: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1461en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf)). См. об этом также: Чесалина О. В. От нестандартных форм занятости до работы на основе интернет-платформ // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 1. С. 22—25.

<sup>4</sup> См. об этом: Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с.; Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения: монография / под ред. В. Н. Бобкова. М.: Кнорус, 2018. 342 с.

<sup>5</sup> О ситуации в отношении неустойчивого характера занятости через онлайн-платформы в Восточной Европе см.: Piasna A., Drahoukoupil J. Digital Labour in Central and Eastern Europe: evidence from the ETUI Internet and Platform Work Survey. European Trade Union Institute Working Paper 2019.12. Brussels: European Trade Union Institute, 2019. Pp. 43—45. URL: <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Digital-labour-in-central-and-eastern-europe-evidence-from-the-ETUI-Internet-and-Platform-Work-Survey>; Aleksynska M. Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes, and Policy Responses. ILO Research Department Working Paper. 2020 (forthcoming).

<sup>6</sup> Eichhorst W., Tobsch V. Has atypical work become typical in Germany? Employment Working Paper No. 145. International Labor Organization, Geneva, 2013. P. 10. URL: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1281&context=intl>.

<sup>7</sup> Hipp L., Bernhardt J., Allmendinger J., Institutions and the prevalence of nonstandard employment // Socio-Economic Review. 2015. Vol. 13. No. 2. Pp. 351—377.

<sup>8</sup> D'Arcy C. & Rahman F. Atypical approaches: Options to support workers with insecure incomes, Resolution Foundation, January 2019. P. 9. URL: <https://www.resolutionfoundation.org/app/uploads/2019/01/Atypical-approaches-report.pdf>.

<sup>9</sup> О глобальном масштабе этого явления и его последствиях для экономики и труда см.: Срничек Н. Капитализм платформ. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. 128 с.; Risak M. Fair working conditions for platform workers. Possible regulatory approaches at the EU level. Friedrich-Ebert-Stiftung: International Policy Analysis, 2018. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/14055.pdf>.

<sup>10</sup> См.: Aleksynska M. Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes, and Policy Responses. 2020.

<sup>11</sup> См.: Joyce S., Neumann D., Trappmann V., Umney Ch. A global struggle: worker protest in the platform economy // ETUI Policy Brief No. 2, 2020. Brussels: European Trade Union Institute, 2020.6 p. URL: <https://>

Широко обсуждаемой в разных странах, включая Россию, стала занятость водителей такси посредством агрегаторов заказов или онлайн-платформ. После того как на рынок такси в России в 2012 г. вышли интернет-агрегаторы, по данным исследователей НИУ ВШЭ<sup>12</sup>, только в Москве число поездок и объем рынка перевозок такси к 2019 г. вырос приблизительно в восемь раз, поездки на такси стали значительно более доступными, а доходы водителей сократились в несколько раз. Падение доходов, а также тяжелые условия труда, связанные прежде всего с вынужденной чрезвычайно длительной продолжительностью работы, привели к тому, что протесты водителей такси, работающих через агрегаторы, резко изменили отраслевую структуру протестов трудящихся в России по итогам 2019 г.<sup>13</sup> Проблемный характер данного вида услуг привел к тому, что в настоящее время на рассмотрении в Государственной Думе ФС РФ находится несколько законопроектов по этому вопросу<sup>14</sup>.

В связи с этим юридический анализ регламентации труда водителей такси через интернет-агрегаторы в зарубежных странах и оценка перспектив модификации соответствующих правовых моделей в России представляются весьма актуальными.

### Зарубежные модели правового регулирования труда через онлайн-платформы

Самой распространенной и наиболее известной онлайн-платформой в мире, связанной с оказанием услуг такси, считается компания «Убер». Влияние формы занятости, реализуемой этой компанией в мире, на сферу труда оказалось столь велико, что в современный оборот на разных языках мира вошел термин «уберизация» применительно к переходу на труд через онлайн-платформы. Практически во всех государствах, где компания «Убер» начинала свою деятельность, рассматривались споры в отношении определения статуса водителей как независимых исполнителей либо как работников.

Так, во Франции статус водителей, занятых в рамках платформенной занятости, был предметом нескольких судебных разбирательств. Еще в 2000 г., до появления платформенной занятости, Кассационный суд Франции принял решение<sup>15</sup>, в котором определил наличие признаков субординации в договоре, заключенном между компанией такси и водителями, опираясь на многочисленные обязанности и инструкции, которые была вправе давать компания.

В январе 2019 г. Апелляционный суд Парижа признал трудовым договором контракт, заключенный между «Убер» и водителем, прорабо-

[www.etui.org/content/download/38132/383523/file/Platform+work+Leeds+Index+Joyce+et+al+Policy+Brief+2020.02.pdf](http://www.etui.org/content/download/38132/383523/file/Platform+work+Leeds+Index+Joyce+et+al+Policy+Brief+2020.02.pdf).

<sup>12</sup> Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». Презентация «Оценка эффектов от внедрения цифровых платформ на рынке такси (г. Москва)» // URL: [https://icf.hse.ru/data/2020/02/26/1562115109/%D0%A6%D0%9F%20%D1%82%D0%B0%D0%BA%D1%81%D0%B8%20%D0%9D%D0%98%D0%A3%20%D0%92%D0%A8%D0%AD%20\(1\).pdf](https://icf.hse.ru/data/2020/02/26/1562115109/%D0%A6%D0%9F%20%D1%82%D0%B0%D0%BA%D1%81%D0%B8%20%D0%9D%D0%98%D0%A3%20%D0%92%D0%A8%D0%AD%20(1).pdf).

<sup>13</sup> См.: Бизюков П. В. Трудовые протесты в России в 2019 г. Часть 2 // Мониторинг трудовых протестов, 21.02.2020. URL: [http://www.trudprotest.org/2020/02/20/трудо-вые-протесты-в-россии-в-2019-г-часть-2/?fbclid=IwAR1Mq2JhwZ5\\_hhOOx5jNoIS391GYWBAHyblkJlayfJbrhYvqCCScqGpdJec](http://www.trudprotest.org/2020/02/20/трудо-вые-протесты-в-россии-в-2019-г-часть-2/?fbclid=IwAR1Mq2JhwZ5_hhOOx5jNoIS391GYWBAHyblkJlayfJbrhYvqCCScqGpdJec).

<sup>14</sup> Государственная Дума ФС РФ. Система обеспечения законодательной деятельности. Законопроект № 219116-7 «О внесении изменений в Федеральный закон “Устав автомобильного транспорта и городского наземного электрического транспорта” и Федеральный закон “О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации” (о регулировании деятельности интернет-агрегаторов)» // URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/219116-7>; Государственная Дума ФС РФ. Система обеспечения законодательной деятельности. Законопроект № 213801-7 «О внесении изменений в Федеральный закон “Устав автомобильного транспорта и городского наземного электрического транспорта” (о регулировании деятельности агрегаторов)» // URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/213801-7>.

<sup>15</sup> Решение Французского Кассационного Суда от 19 декабря 2000, 98-40572.

тавшим для компании 2 года и выполнившим 4 тыс. поездок, но впоследствии отключенным от платформы по решению «Убер». Суд мотивировал решение тем, что работник находился в экономической зависимости и подчинении в отношении компании, не мог самостоятельно выбирать клиентов и устанавливать собственный тариф<sup>16</sup>. «Убер» сообщил о намерении обжаловать указанное решение<sup>17</sup>.

В 2018 г. работа «Убер-Франс» была приостановлена в этой стране по решению правительства, принятому под давлением лицензированных таксистов, обвинивших компанию в недобросовестной конкуренции<sup>18</sup>.

*Швейцарское* Агентство обязательного трудового страхования в связи с запросом о наличии обязанности у «Убер-Швейцария» выплачивать взносы на обязательное страхование от несчастных случаев признало «Убер-Швейцария» работодателем в понимании публичного права<sup>19</sup>.

Аргументы Агентства также сводились к тому, что исходя из положений контракта с водителем «Убер» в процессе предоставления своих услуг осуществляет полный контроль над поездкой. Среди аргументов, свидетельствующих о наличии субординации, было указано, что именно «Убер» решал, какую информацию о поездке получают водитель и пассажир, устанавливал цену за каждую поездку, требования к техническому состоянию автомобиля, отслеживал передвижение водителей с помощью системы геолокации, запрещая им останавливаться или брать дополнительного пассажира,

действовал от своего имени, а не от имени водителя при заказе и оплате услуги и т.д.

В некоторых странах определение правового статуса водителя такси в качестве работника по трудовому договору либо независимого исполнителя зависело от того, признавалась ли компания «Убер» транспортной компанией, нанимающей водителя, либо телекоммуникационной компанией, функция которой сводится к информационному посредничеству между водителем и пассажиром.

Так, в *Бельгии*, несмотря на наличие позиции Государственной службы социального обеспечения о том, что водители «Убер» являются самозанятыми лицами, в 2016 г. Брюссельский коммерческий суд признал «Убер» транспортной компанией<sup>20</sup>. В силу специфики законодательства Бельгии о транспортных услугах указанный статус обязывает именно водителей получать лицензию, в связи с чем водители с лицензией теряют социальные гарантии, предусмотренные законом для работников<sup>21</sup>.

В *Италии*, несмотря на то что вопрос о характере отношений между «Убер» и водителями не был предметом судебных разбирательств, 26 мая 2015 г. деятельность «Убер» была запрещена<sup>22</sup> по итогам судебного разбирательства в Суде Милана, инициированного итальянскими водителями такси со ссылкой на то, что «Убер» нарушает правила добросовестной конкуренции, предоставляя услуги такси с участием водителей без лицензий по заниженной стоимости.

На уровне *Европейского Союза* в целом 20 декабря 2017 г. Европейский Суд справед-

<sup>16</sup> French court reaches 'landmark decision' against Uber over drivers' rights, 2019 // URL: <https://www.thelocal.fr/20190111/french-court-reaches-landmark-decision-against-uber-over-drivers-rights>.

<sup>17</sup> French court backs Uber driver in key gig-economy case (Update), 2019 // URL: <https://phys.org/news/2019-01-french-court-uber-employment-case.html>.

<sup>18</sup> French court fines Uber, execs for illegal taxi service, 2016 // URL: <https://www.reuters.com/article/us-france-ubertech-court-idUSKCN0YV1DQ>.

<sup>19</sup> The Employment Status of Uber Drivers. A Comparative Report Prepared for the Social Law Project, University of the Western Cape. October 2017. Oxford Pro Bono Publico, Pp. 25—27. URL: <http://www.law.ox.ac.uk/opbp>.

<sup>20</sup> Процессуальное постановление Голландской палаты Коммерческого суда Брюсселя от 9 июня 2016 г., A/15/03011 — A/15/03239.

<sup>21</sup> The Employment Status of Uber Drivers. A Comparative Report Prepared for the Social Law Project, University of the Western Cape. October Oxford Pro Bono Publico. 2017. P. 41. URL: <http://www.law.ox.ac.uk/opbp>.

<sup>22</sup> В Италии запретили сервис заказа такси Uber, 2015 // URL: <https://www.interfax.ru/world/443831>.



ливости признал «Убер» компанией, которая является провайдером услуг такси. Следовательно, при анализе правоотношений, возникающих между водителями и «Убер», компетентный орган должен руководствоваться 4 основными и 9 специфическими критериями для определения характера правоотношений<sup>23</sup>. Водители «Убер» отвечают только 2 специфическим критериям: они не имеют влияния на политику закупок компании и работают преимущественно на одного заказчика. Более того, таксисты «Убер», владеющие своим автомобилем и имеющие лицензию такси, не считаются работниками для целей социального обеспечения.

В США ситуация в отношении правового статуса водителей, осуществляющих услуги перевозки в такси через онлайн-платформы, различается в разных штатах и также связана с существенным количеством судебных разбирательств. В штате Нью-Йорк в 2017 г. по итогам судебных разбирательств водители «Убер» были признаны работниками для целей социального обеспечения на случай безработицы, в результате чего на них распространялись соответствующие социальные гарантии<sup>24</sup>. При рассмотрении жалобы «Убер» в Нью-Йоркской апелляционной комиссии по вопросам страхования безработицы статус работников «Убер» был подтвержден. Аргументация этого органа<sup>25</sup> была основана на том, что указание на статус подрядчика в договоре между водителем и «Убер» не соответствует действительности, а «Убер» фактически явля-

ется транспортной компанией, которая обладает существенным контролем над своими работниками, в отличие от влияния «на расстоянии вытянутой руки», характерного для отношений с подрядчиками. В частности, комиссия приняла во внимание те факты, что водитель не знал о пункте назначения пассажира до того момента, пока пассажир не сел в автомобиль; «Убер» предъявлял технические требования к автомобилям; водители были ключевой основой бизнес-модели «Убер», кроме того, «Убер» держал пул водителей на случай, если какой-то водитель отказывался от работы, чтобы такой отказ не отражался негативно на оказании услуг; «Убер» предпринимал шаги к наблюдению за поведением водителей, устанавливал правила поведения и применял санкции вплоть до отключения от платформы и т.д. Указанные обстоятельства привели комиссию к выводу, что водители «Убер» не являются независимыми подрядчиками по смыслу Закона штата Нью-Йорк о равной оплате в производственной промышленности 2010 г.<sup>26</sup>

#### **Подходы к регулированию труда через онлайн-платформы в России**

Как показывают исследования МОТ, Россия занимает пятое место в мире (после США, Индии, Филиппин и Украины) по числу занятых посредством платформ<sup>27</sup>. В то же время в России дис-

<sup>23</sup> Has the Self-Employed Status of Uber-Drivers in Belgium Been Prejudiced by the Recent European Court of Justice Ruling? 2017 // URL: <https://www.altius.com/newsroom/news/320/has-the-self-employed-status-of-uber-drivers-in-belgium-been-prejudiced-by-the-recent-european-court-of-justice-ruling>.

<sup>24</sup> Александян против в Куомо, (Aleksanian v Cuomo), запись No 16-CV-4183, Федеральный суд США Восточного округа Нью-Йорка от 6 июля 2017.

<sup>25</sup> Решение Апелляционной комиссии Службы страхования на случай безработицы Штата Нью-Йорк, ALJ. Дело No. 016-23858.

<sup>26</sup> Статья 25-B (861—861-G) Закона штата Нью-Йорк о добросовестном поведении в строительной отрасли (The New York State Construction Industry Fair Play Act), 2010 N.Y.

<sup>27</sup> Graham M., Hjorth I., Lehdonvirta V. Digital Labour and Development: Impacts of Global Digital Labour Platforms and the Gig Economy on Worker Livelihoods // Transfer. Vol. 23. No. 2. 2017. Pp. 135—162 ; The Growing Freelance Market in Ukraine: A Global Tendency or a Local Phenomenon? By Kateryna Bozhkova. 2015 // URL: <http://forbes.net.ua/opinions/1406741-rastushchij-rynok-frilansa-v-ukraine-globalnaya-tendenciya-ili-mestnyj-fenomen> ; Kassi O., Lehdonvirta V. Online Labour Index: Measuring the Online Gig Economy for Policy and Research. The Internet, Policy and Politics Conferences Proceedings. Oxford Internet Institute, University

куссии о правовом статусе занятых через онлайн-платформы не так заметны<sup>28</sup>, как в странах ЕС или США.

В России большая часть дискуссий в отношении статуса водителей такси, выполняющих работу на основе цифровых платформ, связана с сервисом «Яндекс.Такси». Известно уже о двух исках к ООО «Яндекс.Такси» о признании отношений с водителями в качестве трудовых<sup>29</sup>. В обоих случаях суды отказались признать наличие трудовых отношений, основываясь на том, как стороны задокументировали свои отношения.

Фактические обстоятельства практически не описаны в решениях. Для судов в обоих делах имели значение сведения, касающиеся налогового статуса водителя, указание на гражданско-правовой характер отношений в договоре между платформой и водителем, упоминание в договоре о том, что платформа была посредником между водителем и пассажиром, а также о том, что у водителя есть право отказаться принимать заказы, что свидетельствует, с точки зрения судов, о его свободе в принятии решений. Кроме того, суды аргументировали свой отказ признать наличие трудовых отношений между сторонами в качестве трудовых тем фактом, что

водитель арендовал автомобиль для оказания услуг у третьего лица, а не у платформы.

При этом суды в обоих решениях не описали практическую составляющую отношений между водителем и компанией, несмотря на то что Пленум Верховного Суда РФ в недавнем постановлении, касавшемся малого бизнеса и микропредприятий<sup>30</sup>, разъяснял судам необходимость учета именно фактических обстоятельств, а не формального аспекта отношений, а в Рекомендации МОТ 2006 г. о трудовом правоотношении (№ 198)<sup>31</sup> указывается на принцип приоритета фактов, который необходимо применять в ходе квалификации отношений, связанных с трудом (п. 9).

Суды не исследовали следующие вопросы:

- 1) не связано ли было решение водителя зарегистрироваться в качестве плательщика налога на профессиональный доход или индивидуального предпринимателя с требованиями самой платформы;
- 2) устанавливал ли водитель самостоятельно правила оказания услуг перевозки и тариф или платформа диктовала правила, а водитель обязан был их соблюдать;
- 3) имел ли водитель возможность договариваться с пассажиром о способе оплаты или

of Oxford. 2016. URL: <http://ipp.oii.ox.ac.uk/2016/programme-2016/track-c-markets-and-labour/online-gig-economy/otto-kassi-vili-lehdonvirta-online>.

<sup>28</sup> См., например: *Филипова И. А.* Трансформация правового регулирования труда в цифровом обществе. Искусственный интеллект и трудовое право. Н. Новгород : Нижегородский госуниверситет имени Н. И. Лобачевского, 2019. 89с. ; *Чесалина О. В.* От нестандартных форм занятости до работы на основе интернет-платформ ; *Она же.* Работа посредством интернет-платформ как вызов трудовому правоотношению // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 12—15 ; *Шуралева С. В.* Работники в «облаках»: влияние интернет-платформ на развитие трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 15—18.

<sup>29</sup> Решение Тушинского районного суда г. Москвы от 26 июня 2019 г. по делу № 2-2238/19 по иску Я. И. Щербинина к ООО «Яндекс.Такси» (оставлено без изменения апелляционным определением Московского городского суда от 22 ноября 2019 г. по делу № 33-53437/2019) ; решение Замоскворецкого районного суда г. Москвы от 14 мая 2019 г. по делу № 2-2792/2019 по иску В. Ю. Голованова к ООО «Яндекс.Такси» // Суды общей юрисдикции города Москвы : сайт. URL: <https://www.mos-gorsud.ru>.

<sup>30</sup> Пункт 17 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2018. № 7.

<sup>31</sup> URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r198\\_ru.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r198_ru.htm).

- о форме оплаты, по сути, договаривались пассажир и платформа;
- 4) обязан ли был водитель лично выполнять заказ или мог без уведомления платформы передать заказ третьему лицу, как это характерно для договоров подряда;
  - 5) какие последствия ожидали водителя в случае отказов от принятия заказа в течение длительного времени;
  - 6) какие последствия для водителя были предусмотрены в случае отказа от исполнения заказа в процессе предоставления услуги;
  - 7) предъявляла ли платформа квалификационные требования к водителям или обязывала их получать определенные документы для оказания услуг такси (например, расширенный страховой полис);
  - 8) ограничивала ли платформа количество поездок в сутках или после определенного количества часов поездок;
  - 9) привлекался ли платформой водитель к какой-либо форме ответственности за ненадлежащее оказание услуг пассажиру;
  - 10) решала ли платформа, каким водителям предлагать поездки, или все водители видели предложение и вступали в конкуренцию за пассажира;
  - 11) осуществляла ли платформа контроль за процессом исполнения заказа: отслеживание передвижения автомобиля, отслеживание оценок пассажиров и понижение/повышение рейтинга водителя, применяла ли меры по отключению водителя от платформы, сообщала ли маршрут следования, устанавливала ли правила о запрете брать попутчиков при заказе;
  - 12) предоставляла ли платформа водителю оборудование для исполнения заказа?

Между тем из опросов водителей можно сделать вывод о положительных ответах на большинство из указанных вопросов, которые можно охарактеризовать как аргументы в пользу существования трудовых отношений. При личных опросах водители этой компании дают следующую информацию о своих отношениях с платформой:

- 1) предложение о поездке автоматически направляется онлайн-платформой всегда одно-

- му водителю (а не предлагается нескольким водителям), который соответствует критериям системы «Яндекс» (рейтинг водителя, класс автомобиля, территориальная близость к пассажиру);
  - 2) о цене поездки водитель узнает из приложения, не имея информации о принципах формирования тарифа, а чек на оказанную услугу выписывает «Яндекс»;
  - 3) водитель имеет право отказаться от заказа, однако такие действия снижают его рейтинг, в результате чего платформа реже предлагает водителю заказы либо отключает его от заказов. Для того чтобы сохранять свой рейтинг, водитель должен принимать не менее 90 % заказов;
  - 4) платформа запрещает водителям подвозить пассажиров без фиксации поездки в приложении «Яндекс», передавать автомобиль или доступ к аккаунту третьим лицам (то есть водитель должен лично выполнять поездку);
  - 5) онлайн-платформа фиксирует максимальную продолжительность «смены» — 16 часов (!), после чего платформа «делает перерыв» и не предоставляет водителю заказы;
  - 6) чек за оказание услуг перевозки пассажиров и багажа выдает ООО «Яндекс.Такси», а не водитель;
  - 7) водитель обязан регистрироваться в качестве индивидуального предпринимателя или самозанятого лица в ситуации, когда у него есть собственный автомобиль, либо брать автомобиль в аренду у таксопарка, который обладает лицензией на право осуществления услуг такси и перед каждой поездкой выдает водителю путевой лист с отметками о прохождении технического осмотра автомобиля и медицинского осмотра водителя. Немаловажно также, что таксопарки являются официальными партнерами компании.
- Интересным представляется вопрос о том, каким образом сам «Яндекс» позиционирует себя в тот момент, когда предлагает свои услуги потенциальным «заказчикам» — водителям.
- В приложении «Яндекс.Такси» есть раздел «Стать водителем», в котором указывается, что работа водителем такси удобна и выгодна, например по причине «удобного графика», ко-



торый предполагает «работу несколько часов в день или полную смену», а в разделе «Можно ли выбрать условия работы» платформа указывает, что «можно подрабатывать, выполняя заказы только в часы пик, или провести на линии целый рабочий день», т.е. указываются варианты работы с полным или неполным рабочим временем с согласованием определенного графика. В разделе «Как начать работу» платформа указывает, что водителю необходимо подать заявку, пройти опрос, «оформиться в таксопарке», после чего он может «выходить на линию», чтобы зарабатывать, т.е. речь идет о фактическом допущении к работе. В разделе «Что такое бонусы» говорится о том, что платформа дает бонусы «за отличную работу», но дает их не напрямую водителю, а через «Таксопарк», т.е. идет речь о стимулирующих выплатах. Там же платформа сообщает, что водитель может перейти в повышенный тариф после того, как пройдет «экзамен». В разделе «Я не профессиональный водитель — смогу ли я работать в такси?» платформа предъявляет квалификационные требования к водителям: возраст старше 21 года, стаж вождения от 3 лет, наличие водительского удостоверения, т.е. предполагается оценка квалификации «исполнителя» и качества выполняемой работы, выдвигаются квалификационные, стажевые и возрастные (дискриминационные по критерию возраста) требования к «исполнителям».

Кроме того, платформа до начала совместной работы с водителем проводит анкетирование и иногда «опрос», что оправданно ассоциируется у водителя с собеседованием (учитывая, что по результатам анкетирования и опроса платформа принимает решение о подключении/неподключении водителя к платформе<sup>32</sup>).

## Заключение

Рассмотренный в статье зарубежный опыт правового регулирования труда водителей такси,

работающих через онлайн-платформу «Убер» в экономически и социально развитых странах, показывает, что, во-первых, данные отношения в настоящее время составляют предмет острых дебатов между всеми вовлеченными сторонами. Во-вторых, изученные примеры демонстрируют, что отсутствие четких рамок для правового регулирования данной сферы позволяет онлайн-платформам осуществлять недобросовестную конкуренцию с другими транспортными компаниями и игнорировать фундаментальные трудовые права водителей. В-третьих, имеются серьезные аргументы для признания отношений между водителями такси и онлайн-платформами трудовыми, что уже и осуществлено в ряде национальных правовых систем.

Применительно к ситуации в России в отношении компании «Яндекс» согласиться с ее позицией, озвученной в судах, относительно того, что она лишь оказывает информационные услуги водителям и пассажирам<sup>33</sup>, не представляется возможным. Как показывает наше исследование, такси-агрегаторы обеспечивают оказание пассажирам именно транспортных услуг, используя труд водителей.

Что особенно важно с точки зрения квалификации отношений между платформой и водителями, имеются многочисленные признаки того, что платформа осуществляет координацию процесса оказания транспортных услуг, предписывает водителям, как именно должна выполняться работа.

Современное российское трудовое законодательство в части понятия трудовых отношений фактически не адаптировано к регулированию труда через онлайн-платформы, и в существенном количестве ситуаций нет достаточных оснований для признания трудового статуса лиц, оказывающих услуги посредством онлайн-платформ, особенно если идет речь о выполнении разовых работ, когда функция онлайн-платформы формально описывается как

<sup>32</sup> Пункты 2.4, 2.5 Условий использования сервиса по формированию карточки водителя. 20.01.2020 // URL: [https://yandex.ru/legal/drivers\\_termsofuse](https://yandex.ru/legal/drivers_termsofuse).

<sup>33</sup> Аналогичные условия работы можно найти и у других онлайн-платформ, организующих перевозки на такси в России, включая «Убер» и «Гетт-Тэкси».

информационное посредничество между заказчиком и исполнителем.

Однако в случае с агрегаторами заказов или онлайн-платформами, обеспечивающими предоставление услуг такси, представляется, что и действующее законодательство предоставляет достаточные основания для признания факта уклонения работодателя от оформления отношений в качестве трудовых. Тем не менее суды, к сожалению, игнорируют важнейший принцип квалификации отношений как трудовых — принцип приоритета фактов.

Для решения проблемы установления адекватного баланса прав и законных интересов исполнителей (либо работников), онлайн-платформ и пользователей их услуг представляется

необходимой разработка детальных критериев в отношении признаков наличия трудовых отношений в рамках «платформенного» труда. Ключевые параметры для разграничения трудового либо гражданско-правового статуса работников либо исполнителей, работающих через онлайн-платформы, должны быть связаны со степенью вовлечения платформы в ценообразование и процесс оказания услуг или выполнения трудовой функции. Такие критерии могут быть обобщены и опубликованы в рамках постановления Пленума Верховного Суда РФ, а вопрос о предоставлении водителям социально-трудовых прав и гарантий наравне с работниками должен быть закреплен на уровне трудового законодательства.

## БИБЛИОГРАФИЯ

1. Бизюков П. В. Трудовые протесты в России в 2019 г. Часть 2 // Мониторинг трудовых протестов, 21.02.2020. URL: [http://www.trudprotest.org/2020/02/20/трудовые-протесты-в-россии-в-2019-г-часть-2/?fbclid=IwAR1Mq2JhwZ5\\_hhOOx5jNoIS391GYWBAHybIkJlayfJbrhYvqCCScqGpdJec](http://www.trudprotest.org/2020/02/20/трудовые-протесты-в-россии-в-2019-г-часть-2/?fbclid=IwAR1Mq2JhwZ5_hhOOx5jNoIS391GYWBAHybIkJlayfJbrhYvqCCScqGpdJec).
2. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения : монография / под ред. В. Н. Бобкова. — М. : Кнорус, 2018. — 342 с.
3. Срничек Н. Капитализм платформ. — М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. — 128 с.
4. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. — М. : Ад Маргинем Пресс, 2014. — 328 с.
5. Филипова И. А. Трансформация правового регулирования труда в цифровом обществе. Искусственный интеллект и трудовое право. — Н. Новгород : Нижегородский госуниверситет имени Н. И. Лобачевского, 2019. — 89 с.
6. Чесалина О. В. От нестандартных форм занятости до работы на основе интернет-платформ // Трудовое право в России и за рубежом. — 2018. — № 1. — С. 22—25.
7. Чесалина О. В. Работа посредством интернет-платформ как вызов трудовому правоотношению // Трудовое право в России и за рубежом. — 2019. — № 1. — С. 12—15.
8. Шуралева С. В. Работники в «облаках»: влияние интернет-платформ на развитие трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. — 2019. — № 1. — С. 15—18.
9. Aleksynska M. Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes, and Policy Responses. ILO Research Department Working Paper. — 2020.
10. D'Arcy C., Rahman F., Atypical approaches: Options to support workers with insecure incomes, Resolution Foundation, January 2019. — 38 p.
11. Eichhorst W. & Tobsch V. Has atypical work become typical in Germany? (Employment Working Paper No. 145). — Geneva : International Labor Organization, 2013. — 52 p.
12. Graham M., Hjorth I., Lehdonvirta V. Digital Labour and Development: Impacts of Global Digital Labour Platforms and the Gig Economy on Worker Livelihoods // Transfer. — 2017. — Vol. 23. — No. 2.
13. Hipp L., Bernhardt J., Allmendinger J., Institutions and the prevalence of nonstandard employment // Socio-Economic Review — 2015. — Vol. 13. — No. 2.
14. Joyce S., Neumann D., Trappmann V., Umney Ch. A global struggle: worker protest in the platform economy // ETUI Policy Brief No. 2, 2020. — Brussels : European Trade Union Institute, 2020. — 6 p. — URL: <https://>

[www.etui.org/content/download/38132/383523/file/Platform+work+Leeds+Index+Joyce+et+al+Policy+Brief+2020.02.pdf](http://www.etui.org/content/download/38132/383523/file/Platform+work+Leeds+Index+Joyce+et+al+Policy+Brief+2020.02.pdf).

15. Piasna A., Drahokoupil J. Digital Labour in Central and Eastern Europe: evidence from the ETUI Internet and Platform Work Survey. European Trade Union Institute Working Paper 2019.12. — Brussels : European Trade Union Institute, 2019. — URL: <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Digital-labour-in-central-and-eastern-Europe-evidence-from-the-ETUI-Internet-and-Platform-Work-Survey>.

*Материал поступил в редакцию 10 мая 2020 г.*

## REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Bizyukov P. V. Trudovye protesty v Rossii v 2019 g. Chast' 2 // Monitoring trudovyh protestov, 21.02.2020. URL: [http://www.trudprotest.org/2020/02/20/trudovye-protesty-v-rossii-v-2019-g-chast'-2/?fbclid=IwAR1Mq2JhwZ5\\_hhOOx5jNoIS391GYWBAHybIkJlayfJbrhYvqCCScqGpdJec](http://www.trudprotest.org/2020/02/20/trudovye-protesty-v-rossii-v-2019-g-chast'-2/?fbclid=IwAR1Mq2JhwZ5_hhOOx5jNoIS391GYWBAHybIkJlayfJbrhYvqCCScqGpdJec).
2. Neustojchivaya zanyatost' v Rossijskoj Federacii: teoriya i metodologiya vyavleniya, ocenivanie i vektor sokrashcheniya : monografiya / pod red. V. N. Bobkova. — M. : Knorus, 2018. — 342 s.
3. Srnichek N. Kapitalizm platform. — M. : Izd. dom Vysshej shkoly ekonomiki, 2019. — 128 s.
4. Standing G. Prekariat: novyj opasnyj klass. — M. : Ad Marginem Press, 2014. — 328 s.
5. Filipova I. A. Transformaciya pravovogo regulirovaniya truda v cifrovom obshchestve. Iskusstvennyj intellekt i trudovoe pravo. — N. Novgorod : Nizhegorodskij gosuniversitet imeni N. I. Lobachevskogo, 2019. — 89 s.
6. Chesalina O. V. Ot nestandartnyh form zanyatosti do raboty na osnove internet-platform // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. — 2018. — № 1. — S. 22—25.
7. Chesalina O. V. Rabota posredstvom internet-platform kak vyzov trudovomu pravootnosheniyu // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. — 2019. — № 1. — S. 12—15.
8. Shuraleva S. V. Rabotniki v «oblakah»: vliyanie internet-platform na razvitie trudovyh otnoshenij // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. — 2019. — № 1. — S. 15—18.
9. Aleksynska M. Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes, and Policy Responses. ILO Research Department Working Paper. — 2020.
10. D'Arcy C., Rahman F. Atypical approaches: Options to support workers with insecure incomes, Resolution Foundation, January 2019. — 38 p.
11. Eichhorst W. & Tobsch V. Has atypical work become typical in Germany? (Employment Working Paper No. 145). — Geneva : International Labor Organization, 2013. — 52 p.
12. Graham M., Hjorth I., Lehdonvirta V. Digital Labour and Development: Impacts of Global Digital Labour Platforms and the Gig Economy on Worker Livelihoods // Transfer. — 2017. — Vol. 23. — No. 2.
13. Hipp L., Bernhardt J., Allmendinger J., Institutions and the prevalence of nonstandard employment // Socio-Economic Review — 2015. — Vol. 13. — No. 2.
14. Joyce S., Neumann D., Trappmann V., Umney Ch. A global struggle: worker protest in the platform economy // ETUI Policy Brief No. 2, 2020. — Brussels : European Trade Union Institute, 2020. — 6 p. — URL: <https://www.etui.org/content/download/38132/383523/file/Platform+work+Leeds+Index+Joyce+et+al+Policy+Brief+2020.02.pdf>.
15. Piasna A., Drahokoupil J. Digital Labour in Central and Eastern Europe: evidence from the ETUI Internet and Platform Work Survey. European Trade Union Institute Working Paper 2019.12. — Brussels : European Trade Union Institute, 2019. — URL: <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Digital-labour-in-central-and-eastern-Europe-evidence-from-the-ETUI-Internet-and-Platform-Work-Survey>.