

НЕСТАНДАРТНІ ТРУДО-ДОГОВІРНІ ВІДНОСИНИ НА ЦИФРОВИХ ПЛАТФОРМАХ

У статті досліджено сучасні тенденції використання праці на цифрових платформах. Наголошено, що неунормованість цих відносин має низку негативних соціально-економічних наслідків (тіньова зайнятість, відсутність справедливої конкуренції, несплата податків тощо). Тож визначення правової рамки є пріоритетним напрямом удосконалення трудового законодавства. Звернено увагу на те, що національна судова практика тільки починає формуватися у сфері встановлення факту трудо-договірних відносин на цифрових платформах. Існує об'єктивна потреба перегляду архаїчних підходів для розмежування цивільно-правових і трудо-правових договорів. Найбільші надії щодо зміни цієї парадигми варто покласти на Верховний Суд, який своїм квазіпрецедентним рішенням може скорегувати та задати новий тон у встановленні факту трудових відносин.

У науковій розвідці наведено рішення іноземних судів, якими водіїв, які надають послуги з пасажирських перевезень із використанням цифрових платформ, визнано працівниками з відповідними соціально-трудовами гарантіями. Розроблено критерії розмежування цивільно-правових і трудо-правових договорів.

Ключові слова: цифрові платформи, нестандартна зайнятість, факт трудових відносин, розмежування цивільно-правових і трудо-правових договорів, трудові спори.

Вступні зауваги

Цифрові платформи вже давно стали частиною буденного життя, їх використовують як торговельні майданчики, інструменти пошуку інформації, отримання освітніх, консультаційних та інших послуг. Очевидно, що майбутнє без цифрових платформ важко уявити і сфера їх поширення матиме два головні вектори розвитку: створення нових продуктів і модернізація наявних завдяки появі цифрових платформ. Ідеться передусім про послуги доставки та пасажирських перевезень (таксі). Цю наукову розвідку присвячено розкриттю особливостей поширення, функціонування та унормування трудо-договірних відносин у сфері пасажирських перевезень на прикладі цифрової платформи Uber. Автор свідомо не розглядає інші цифрові платформи, які працюють на українському ринку, як-от Uklon, Bolt, оскільки вони мають схожі підходи і суттєво не відрізняються. Крім цього, Uber як транснаціональна компанія вже була суб'єктом низки судових процесів у різних країнах світу, які буде проаналізовано нижче.

Питання зайнятості на цифрових платформах широко обговорюють як закордонні, так і українські науковці. Важливо зазначити, що ця сфера зайнятості як об'єкт дослідження має міждисциплінарний характер: її вивчають не тільки

правники, а й економісти, соціологи, фахівці у сфері трудової міграції та ін.

Серед учених, які в той чи той спосіб торкалися у своїх наукових розвідках праці на цифрових платформах, варто виділити, зокрібно, таких: Н. Азьмук, М. Алексинська, О. Балака, Р. Бутинська, С. Вишновецька, О. Грішнова, Г. Качан, С. Коляденко, А. Магомедова, Г. Назарова, І. Петрова, О. Погорелова, І. Сахарук, Я. Сімутіна, О. Хандій, Л. Червінська, А. Юшко та ін. Загальний огляд наукових досліджень свідчить про те, що здебільшого спостерігаємо констатування наявності цього нового виду зайнятості без відповіді на питання, що і як потрібно унормувати. Очевидно, що єдиного інструменту немає, і законодавець уже кілька разів робив спроби унормувати ці відносини, але вони були марними. Отже, потрібно розробляти не універсальний, а диференційований підхід до кожної сфери застосування цифрової платформи.

Ці базові аспекти дають змогу рухатися в напрямку пошуку відповіді на запитання, як діяти державі, роботодавцям та працівникам, які використовують цифрові платформи. Очевидно, що держава найбільше зацікавлена в тому, щоб ця сфера вийшла з тіні. Будь-яка зайнятість – це сплата податків до державного бюджету, єдиного соціального внеску, який, з одного боку, дає

змогу державі виконувати свої позитивні зобов'язання перед непрацездатними громадянами, а з іншого – це соціально-трудоий захист самих працівників, які, беручи участь у соціальному страхуванні, гарантують собі соціальні виплати у разі соціально-страхових випадків.

Проблема фактичних роботодавців

Ситуація щодо фактичних роботодавців, які сьогодні працюють на українському ринку, на жаль, є невтішною. Передусім, вони, станом на 2023 рік, відмовляються себе такими визнавати з відповідними наслідками.

Проте це не лише українська проблема, а й глобальна, вона виникає в різних краях світу. Деякі з них уже її розв'язали, інші ж перебувають на стадії вирішення. До того ж кожна країна шукає власні шляхи її подолання, власні інструменти.

Щодо аналізу роботи компанії Uber в Україні зауважимо, що, звісно, не йдеться про юридичну особу, яка зареєстрована в Україні і яка займається рекламою, менеджментом тощо, а саме про компанію Uber, яка зареєстрована в Нідерландах та адмініструє цифрову платформу. Інколи бізнес-модель, яку використовує компанія Uber, називають «Uberesopomtu», про її специфіку йтиметься нижче. Під цю ж категорію підпадають також цифрові платформи Uklon (зареєстрована в Україні) та Bolt (зареєстрована в Естонії), але предметно аналізуватимемо саме бізнес-модель компанії Uber.

Наразі в Україні функціонують дві форми залучення водіїв: 1) на власному автомобілі (22 % від замовлення отримує Uber) – прямий зв'язок, 2) на автомобілі автопарку (22 % від замовлення отримує Uber, а те, що залишається, ділиться у відсотковому співвідношенні між автопарком (35 %) та водієм (65 %)) – опосередкований зв'язок (немає прямих контактів водія і Uber, оскільки правовий зв'язок виникає між автопарком та Uber та автопарком і водієм). Наприклад, якщо вартість поїздки 100 грн, то 22 грн (22 %) отримує Uber, 78 грн розподіляється між автопарком – 27,3 грн (35 %) та водієм – 50,7 грн (65 %). У підсумку водій отримує 50,7 грн, що трохи більше за половину замовлення, проте не має жодного соціально-трудоого захисту. Крім цього, у таких водіїв немає жодних обмежень робочого часу, як це, наприклад, запроваджено для водіїв-далекобійників, які здійснюють транспортні перевезення товарів, що призводить до надмірних перепрацювань, виснаження водіїв (особливо в нічний час) і як наслідок – аварій.

Серед численних оголошень на сайтах, які пропонують роботу, можна знайти такі, які за

своєю формою, змістом та місцем розміщення є класичним прикладом пропозиції роботи в розумінні трудо-договірних відносин, а не цивільно-договірних відносин.

Економічна криза, війна, внутрішнє переміщення змушує чоловіків, а подекуди й жінок приставати на такі умови, щоб отримувати відносно легальний заробіток.

Цікаво, що питання страхування у сфері транспортних послуг є кардинально іншим, ніж ситуація з Glovo. Uber, звісно, не планував і не планує страхувати водіїв. Якщо водій використовує своє авто для праці на цифровій платформі, то у разі ДТП він приховує той факт, що ДТП відбулася під час виконання замовлення.

Це зумовлено, зокрема, тим, що страхування авто, яке надає транспортні послуги, є дорожчим (Закон України «Про обов'язкове страхування цивільно-правової відповідальності власників наземних транспортних засобів»), тому водії оформляють стандартне автострахування. Якщо ж у суді буде доведено, що страховка була стандартна, а авто використовується для надання послуг таксі (брендування автомобіля як таксі), зокрема за допомогою цифрової платформи Uber, то страхова компанія може заявити регресний позов до такого водія, що підтверджується рішенням Луцького міськрайонного суду Волинської області від 22 квітня 2021 р. у справі № 161/19655/20¹.

Інша ситуація, коли водій не має власного авто, а бере його в оренду в автопарку (інколи оформляють це договором лізингу). Тоді авто застраховане саме як таке, що надає транспортні послуги. Отже, це опосередковано свідчить про те, що особа працює водієм на постійній основі. Останній аспект потребує окремого розкриття і дає відповідь на питання, які відносини в цій сфері потребують унормування, а які ні. Найкраще розглядати їх крізь призму того, чи водій є власником авто, чи він орендує авто в автопарку.

Критерії розмежування трудо-договірних і цивільно-договірних відносин

Для вироблення критеріїв розмежування такої категорії водіїв та обґрунтування того факту, що це дійсно трудові відносини, потрібно, на нашу думку, використати кілька аспектів одночасно, тобто напрацювати не просто перелік окремих критеріїв, а їх комплекс. Саме комплекс критеріїв дасть змогу розмежувати цивільно-договірні та трудо-договірні відносини. Такими критеріями можуть бути: 1) темпоральний

¹ Луцький міськрайонний суд Волинської області, Рішення, 22 квітня 2021, справа 161/19655/20, <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96570179>.

(кількість часу, який водій витрачає, надаючи послуги таксі), 2) ступінь його залежності від цифрової платформи (умовний роботодавець) та 3) частка доходу, який отримує працівник, у структурі його місячного доходу.

Розкриваючи темпоральний критерій, потрібно зробити застереження, що автор не використовує законодавчого визначення поняття «зайнятість» та його ознак, які містяться в Законі України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. № 5067. Це пов'язано з тим, що для цього дослідження має значення тільки кількість відпрацьованих годин. Отже:

1. Повна зайнятість. Тобто робота від 30 годин на тиждень саме за кермом, надаючи такі послуги. Це легко контролювати, бо кількість, вартість, час поїздок та час активності на цифровій платформі фіксуються. Йдеться про ситуацію, коли це основна зайнятість такого водія і основний його дохід (не беручи до уваги соціальні виплати, якщо такі є), тобто спостерігається переважна фінансова залежність такого працівника.

2. Неповна зайнятість. Йдеться про водіїв, які працюють від 20 до 30 годин, вони можуть надавати транспортні послуги в окремі години чи тільки на вихідних, розглядають цю діяльність як додатковий дохід чи умовну «працю за сумісництвом», але вона не має системного характеру. Фінансова залежність від такої роботи є, але вона не абсолютна і є радше додатковим заробітком.

3. Часткова зайнятість. Водій їде на роботу чи повертається з неї, чи їде у своїх справах і бере замовлення (пасажира), тим самим частково компенсуючи собі витрати на паливо. Така зайнятість не може сумарно тривати понад 20 годин на тиждень.

Обчислення кількості відпрацьованих годин технологічно є можливим, тому що сам додаток це визначає в автоматичному порядку, як і кількість поїздок, які здійснив водій.

Щодо такого критерію, як залежність від цифрової платформи під час пошуку клієнтів, то така залежність абсолютна у всіх випадках, оскільки без доступу до цифрової платформи такий вид зайнятості не можливий.

Викладене не є остаточним розрахунком, а тільки орієнтовним, для подальшого обговорення як ідеї і конкретних економічних розрахунків. Проте запропонований підхід дає змогу підсумувати, що саме перша категорія водіїв підпадає під трудо-договірні відносини. А інших водіїв можна вважати такими, що надають послуги таксі на цивільно-договірних засадах, або взагалі не розглядати, як у випадку з частковою (епізодичною) зайнятістю для додаткового заробітку.

Зовсім інша ситуація, коли водій бере авто в оренду. Через такі посередницькі відносини дуже легко замаскувати трудо-договірні відносини, але опосередковано можна стверджувати, що наявність договору оренди авто для надання транспортних послуг автоматично свідчить про належність такого водія до першої категорії, оскільки особа бере в оренду авто саме з метою повної зайнятості з наданням транспортних послуг на постійній основі, тобто для повної зайнятості.

Попередньо можемо висувати, що не всіх водіїв Uber можна вважати працівниками. У кожній ситуації потрібно застосовувати індивідуальний підхід і розуміти, на яких умовах і скільки часу особа планує витрачати, використовуючи цифрову платформу. Тобто, якщо є певна логіка в застосуванні презумпції на цифрових платформах у сфері доставки, то в ситуації з водіями таксі такий підхід є неприйнятним. Очевидно, що можемо говорити про нову категорію працівників, які мають ознаки традиційної та нестандартної зайнятості, і презумпція можлива лише у разі повної зайнятості водіїв.

Одне з основних питань, які стоять перед науковцями, законодавцями та суддями, полягає в тому, який об'єктивний критерій потрібно застосовувати для розмежування трудо-договірних і цивільно-договірних відносин. Таких критеріїв є декілька (про них ітиметься нижче), проте підставним є рівень автономності особи, яка працює, та компанії, яка надає роботу. Що більший рівень автономії, то менша вірогідність того, що це трудо-договірні відносини.

Водночас важливо наголосити на тому, що законодавцеві необхідно сформулювати певну правову рамку, а особливості в кожній сфері мають відобразитися на локальному рівні, а саме в колективних договорах, які максимально враховуватимуть особливості зайнятості на тих чи тих цифрових платформах. Це можуть бути, зокрема, питання робочого часу, тобто потрібно визначити мінімальну та максимальну тривалість робочого часу, щоб класифікувати такі відносини як трудо-договірні. У межах цього часу може бути встановлено нормування праці. Зрештою, сучасні технології дають змогу встановити попит на послугу кур'єра (години пік), а також ефективність кур'єра. Очевидно, що можна також говорити про преміювання кур'єрів, які перевиконують нормативи, шляхом зменшення відсотка (комісії) компанії за послугу тощо. Умовно можна провести аналогію з відрядною формою оплати праці. Важливим аспектом є робочий час, коли особа окрім встановленого робочого часу могла працювати довше, але з максимальним обмеженням

тривалості, у разі досягнення якої акаунт автоматично буде блокуватися. Офіційне оформлення працівників унеможливить подвійну реєстрацію на кількох мобільних пристроях. Це не тільки трудові правові гарантії, а й гарантії безпеки як самого кур'єра, так і інших учасників дорожнього руху.

Питання справедливої конкуренції

Одним із ключових аспектів, на які варто звернути увагу, є чесна конкуренція. Особливо це стосується компанії Uber. В Україні, як і в інших країнах, надання послуг служби таксі є ліцензованим видом підприємницької діяльності. Тобто учасник ринку надання пасажирських перевезень, який має відповідну ліцензію, а отже несе додаткове адміністративне та фінансове навантаження, перебуває в несправедливих конкурентних умовах з, наприклад, Uber. Натомість сьогодні Uber навіть податки з кожної поїздки не сплачує, оскільки всі трансакції між пасажиром і водієм здійснюються через рахунки нідерландської материнської компанії. Тому їхній тариф (вартість поїздки) буде меншим, ніж у класичних служб таксі, і прибуток більший. Отже, виникає одне із суттєвих питань економічного розвитку – чесна конкуренція. В окремих країнах цим питанням уже опікуються уряди країн або місцевого самоврядування. Зокрема, в Атенах (Афінах), викликаючи Uber, пасажир отримує послугу від ліцензованого таксі, схожа ситуація в Лондоні та Берліні.

Як такий досвід може бути корисним для України під час вибору моделі унормування цієї сфери? Очевидно, що зберегти *status quo* неможливо, застосування таких самих правил, як і для класичних форм зайнятості, теж є контрпродуктивним і призведе до ще більшої «тінізації» цього сектору економіки. Отже, потрібно шукати нові інструменти для унормування цих відносин, і це має бути компромісне рішення. Зокрема, це може бути послаблення ліцензійних вимог для служб таксі, що сприятиме розвитку традиційних служб таксі на локальному рівні, але і стане більш привабливим для водіїв, які на постійній основі надають послуги перевезення пасажирів.

В Україні тільки починає формуватися судово-практика щодо встановлення факту трудових відносин, які виникають між водієм і цифровою платформою Uber (поки що вона є доволі консервативною, а інколи показує неочевидні аспекти важливості унормування зайнятості на цифрових платформах), тоді як міжнародні та національні суди різних держав уже демонструють чітку правову позицію на рівні рішень

касаційних судів, які є показовими і застосовними для України. Частково це питання вже досліджував автор².

Практика іноземних судів

Велика палата Суду справедливості Європейського Союзу 20 грудня 2017 р. ухвалила рішення у справі C-434/15 «Асоціація професійного елітного таксі проти Uber Systems Spain SL» (*Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain SL*)³, яким вказала на те, що послуги, які надає Uber щодо комунікації (з'єднання) фізичних осіб (замовників) із водіями, є транспортними послугами, а не інформаційними.

Верховний Суд Об'єднаного Королівства в рішенні 19 лютого 2021 р. у справі «Uber BV та інші проти Аслама та інших» (*Uber BV and Others v Aslam and Others*)⁴ визнав водіїв таксі, що отримують замовлення через мобільний застосунок Uber, працівниками в розумінні трудового законодавства.

Соціальна палата Касаційного суду⁵ (Франція) 4 березня 2020 р. ухвалила рішення, яким визнала відносини між водіями, які використовують застосунок Uber, і власне самою Uber трудовими.

Суд у своєму рішенні зазначив, що відносини підпорядкування характеризуються виконанням роботи працівником за дорученням роботодавця, який уповноважений не тільки давати завдання, а й контролювати їх виконання та фіксувати порушення працівника (дисциплінарна відповідальність). Ознаки субординації можна спостерігати і в роботі в межах організованої служби, коли роботодавець в односторонньому порядку визначає завдання.

У Німеччині, як і в інших країнах Європи, успішно функціонують транснаціональні компанії, які використовують цифрові платформи, зокрема Uber. Проте надання послуг таксі

² Михайло Шумило, «Праця на онлайн-платформах (Uber, Uklon, Bolt, Glovo, Raketa etc.): трудові vs цивільні відносини», *Юридична газета online*, 26 січня 2022, <https://jur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/pracya-na-onlaynplatformah-uber-uklon-bolt-glovo-raketa-etc-trudovi-vs-civilni-vidnosini.html>; «Трудові відносини на цифрових платформах: складнощі унормування та проблеми правозастосування», у *Соціально-трудові права і виклики цифровізації*, ред. Я. Сімутіна, М. Шумило (Київ: Ніка-Центр, 2023), 217–34.

³ Court of Justice of the European Union, “The service provided by Uber connecting individuals with non-professional drivers is covered by services in the field of transport,” *Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain SL*, Judgment in Case C-434/15, Press Release № 136/17, Luxembourg, December 20, 2017, <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2017-12/cp170136en.pdf>.

⁴ The Supreme Court UK, *Uber BV and Others v Aslam and Others*, [2021] UKSC 5, <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>.

⁵ Cour de cassation, Pourvoi n° 19-13.316, 4 mars 2020, <https://www.courdecassation.fr/decision/5fca56cd0a790c1ec36ddc07>.

(пасажирські перевезення) є чітко регламентованими і підлягають ліцензуванню.

Федеративний Верховний Суд Німеччини 21 квітня 2022 р. відхилив скаргу цифрової платформи Uber на рішення Вищого регіонального суду у Франкфурті-на-Майні. Тепер Uber має подати заявку на отримання ліцензій на послуги водіння до відповідальних органів. Обов'язковою умовою для отримання ліцензії є те, що Uber відкриває місцеві філії в Німеччині і тому повністю підпадає під дію німецького податкового законодавства. Орієнтовний оборот Uber у цій країні становить кілька сотень мільйонів євро на рік.

13 вересня 2021 р. *Окружний суд Амстердаму* постановив, що відносини між Uber та його водіями відповідають усім характеристикам трудового договору⁶. У результаті на водіїв Uber поширюється колективний договір про перевезення таксі, тобто вони мають право на погодинну оплату праці, відпустку, доплату в розмірі 9,7 % за невикористані відпустки та доплату в розмірі 20 % за понаднормовий час. Деякі водії можуть вимагати відшкодування.

Підсумування

1. Дослідження сучасних тенденцій використання праці на цифрових платформах має міждисциплінарний характер. Водночас неунормованість цих відносин має низку негативних соціально-економічних наслідків (тіньова зайнятість, відсутність справедливої конкуренції,

⁶ Jenny Gesley, *Netherlands: Amsterdam District Court Classifies Uber Drivers as Employees*, September 29, 2021, <https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2021-09-29/netherlands-amsterdam-district-court-classifies-uber-drivers-as-employees/>

несплата податків тощо). Тож визначення правової рамки є пріоритетним напрямом удосконалення трудового законодавства.

2. Національна судова практика тільки починає формуватися у сфері встановлення факту трудових відносин на цифрових платформах. Існує об'єктивна необхідність перегляду архаїчних підходів до розмежування цивільно-правових і трудо-правових договорів. Щодо зміни цієї парадигми найбільші надії варто покласти на Верховний Суд, який своїм квазіпрецедентним рішенням може скорегувати та задати новий тон у встановленні факту трудових відносин.

3. У науковій розвідці наведено рішення іноземних судів, якими водіїв, які надають послуги з пасажирських перевезень із використанням цифрових платформ, визнано працівниками з відповідними соціально-трудовами гарантіями. Така практика окреслює вектор розвитку подальших наукових пошуків у цій сфері, а також може бути прикладом для національних судів, особливо щодо виокремлення критеріїв для встановлення факту трудових відносин.

4. Запропоновано критерії для розмежування цивільно-договірних і трудо-договірних відносин. Це може бути: 1) темпоральний критерій (кількість часу, який витрачає водій, надаючи послуги таксі), 2) ступінь залежності від цифрової платформи (умовний роботодавець) та 3) частка доходу, який отримує працівник, у структурі його місячного доходу. Комплексне застосування цих критеріїв до конкретних ситуацій не лише дає змогу виокремити саме трудо-договірні відносини, а й може слугувати їх унормуванню.

Рішення судів

Луцький міськрайонний суд Волинської області. Рішення, 22 квітня 2021, справа 161/19655/20. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96570179>.

Cour de cassation. Pourvoi n° 19-13.316. 4 mars 2020. <https://www.courdecassation.fr/decision/5fca56cd0a790c1ec36ddc07>.

Court of Justice of the European Union. "The service provided by Uber connecting individuals with non-professional drivers is covered by services in the field of transport." *Asociación*

Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain SL, Judgment in Case C-434/15. Press Release № 136/17. Luxembourg, December 20, 2017. <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2017-12/cp170136en.pdf>.

The Supreme Court UK. *Uber BV and Others v Aslam and Others*. [2021] UKSC 5. <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>.

Список використаної літератури

Шумило, Михайло. «Праця на онлайн-платформах (Uber, Uklon, Bolt, Glovo, Raketa etc.): трудові vs цивільні відносини». *Юридична газета online*, 26 січня 2022. <https://jur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/pracya-na-onlaynplatformah-uber-uklon-bolt-glovo-raketa-etc-trudovi-vs-civilni-vidnosini.html>.

Шумило, Михайло. «Трудові відносини на цифрових платформах: складнощі унормування та проблеми правозастосування».

У Соціально-трудові права і виклики цифровізації, ред. Я. Сімутіна, М. Шумило, 217–34. Київ: Ніка-Центр, 2023.

Gesley, Jenny. *Netherlands: Amsterdam District Court Classifies Uber Drivers as Employees*. September 29, 2021. <https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2021-09-29/netherlands-amsterdam-district-court-classifies-uber-drivers-as-employees/>

Court decisions

- Cour de cassation. Pourvoi n° 19-13.316. 4 mars 2020. <https://www.courdecassation.fr/decision/5fca56cd0a790c1ec36ddc07>.
- Court of Justice of the European Union. “The service provided by Uber connecting individuals with non-professional drivers is covered by services in the field of transport.” *Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain SL*, Judgment in Case C-434/15. Press Release № 136/17. Luxembourg, December 20, 2017. <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2017-12/cp170136en.pdf>.
- Lutsk City and District Court of Volyn Oblast. Decision, April 22, 2021. Case 161/19655/20. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96570179> [in Ukrainian].
- The Supreme Court UK. *Uber BV and Others v Aslam and Others*. [2021] UKSC 5. <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>.

Bibliography

- Gesley, Jenny. *Netherlands: Amsterdam District Court Classifies Uber Drivers as Employees*. September 29, 2021. <https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2021-09-29/netherlands-amsterdam-district-court-classifies-uber-drivers-as-employees/>
- Shumylo, Mykhailo. “Pratsia na onlain-plattformakh (Uber, Uklon, Bolt, Glovo, Raketa etc.): trudovi vs tsyvilni vidnosyny” [“Work on online platforms (Uber, Uklon, Bolt, Glovo, Raketa, etc.): labor vs civil relations”]. *Yurydychna hazeta online*, January 26, 2022. <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/pracya-na-onlaynplatformah-uber-uklon-bolt-glovo-raketa-etc-trudovi-vs-civilni-vidnosini.html> [in Ukrainian].
- Shumylo, Mykhailo. “Trudovi vidnosyny na tsyfrovyykh platformakh: skladnoshchi unormuvannia ta problemy pravozastosuvannia” [“Labour Relations on Digital Platforms: Normative Complexities and Enforcement Challenges”]. In *Sotsialno-trudovi prava i vyklyky tsyfrovizatsii* [Social and labor rights and challenges of digitalization], edited by Ya. Simutina, M. Shumylo, 217–34. Kyiv: Nika-Centre, 2023 [in Ukrainian].

Mykhailo Shumylo

NON-STANDARD LABOR CONTRACTUAL RELATIONS ON DIGITAL PLATFORMS

The article examines current trends in labor usage on digital platforms. The author emphasizes that the irregularity of these relations has numerous negative socio-economic consequences, including shadow employment, lack of fair competition, tax evasion, etc. Therefore, determining the legal framework becomes a priority for improving labor legislation. The author emphasizes that the national court practice is just beginning to take shape in the field of establishing the existence of labor contractual relations on digital platforms. There is an objective need to revise archaic approaches that distinguish between civil law and labor law contracts. The highest hopes for changing this paradigm should be placed on the Supreme Court, which, through its quasi-precedent decision, can adjust and set a new tone in the establishment of employment relations.

The article cites the decisions from foreign courts that have recognized drivers providing passenger transportation services using digital platforms as employees with appropriate social and labor guarantees. This practice outlines the vector for the development of further scientific research in this: and can also serve as an example for national courts, especially in terms of identifying the criteria for establishing the fact of an employment relationship.

Proposed criteria for distinguishing between civil contractual and labor contractual relations may include: (1) temporal (the amount of time a driver spends providing taxi services); (2) the degree of his/her dependence on a digital platform (conditional employer); and (3) the share of income received by an employee in the structure of his/her monthly income. The comprehensive application of these criteria to specific situations makes it possible not only to distinguish the labor contractual relationship, but can also serve to regulate it.

Keywords: digital platforms, non-standard employment, fact of labor relations, distinction between civil law and labor law contracts, labor disputes.

Матеріал надійшов 09.05.2023



Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0)