Ерік
КУЧЕРЕНКО,
Наталія
ПАВЛОВИЧ,
Даниїл
КВАШУК,
Андрій
КРОШКО,
Євген
ЧЕРНЯК,
Валентина
ГОРОБЕЦЬ

Розвиток міжнародно-правових і національних підходів до врегулювання нетипових відносин на ринку праці на прикладі кур'єрів «Glovo» та компаній із подібною бізнес-моделлю

У статті проаналізовано міжнародні універсальні, європейські та національні стандарти щодо визначення природи правовідносин між кур'єрами «Glovo» та відповідною компанією. У статті зазначається, що позиція МОП та ЄС полягає у визнанні за «гіг-працівниками» хоча б мінімальних трудових прав. Порівнюючи судову практику різних юрисдикцій, автори відзначають розбіжності в позиції судів щодо того, чи є «гіг-працівники» працівниками або незалежними підприємцями. Насамкінець автори аналізують становище кур'єрів «Glovo» в Україні та аргументують, чому варто визнати за «гіг-працівниками» щонайменше певний обсяг трудових прав та гарантій.

Ключові слова: кур'єри, МОП, ЄС, трудові відносини, гіг-економіка.

The article analyses international universal, European and national standards on the nature of the legal relationship between the Glovo and its delivery agents. As stated in the article, the ILO and the EU recognise that gig workers have at least some labour rights. By comparing the judicial decisions of different states, the authors indicate differences in the courts' positions on the question of whether gig-workers are employees or independent contractors. In conclusion, the authors provide an analysis of the position of the delivery agents in Ukraine and explain why one should ensure delivery agents enjoy at least some labour rights and guarantees.

Keywords: delivery agents, ILO, EU, employment relationship, gig economy.

Із розвитком світової економіки та локальних економік нові форми ведення господарської діяльності привели до появи нових трудових відносин, раніше не врегульованих законодавством різних держав світу. За останні 20 років набули поширення інформаційні технології та мережа Інтернет. Згадані фактори сприяли появі феномену «on-demand economy», «гіг-економіки» – такої сфери економіки, де послуги надаються «під замовлення». Існування цього виду господарчої діяльності та поява нетипових відносин між працівниками та роботодавцями у цій сфері зумовлюються наявністю електронних платформ, що є доступними в мережі Інтернет і виступають простором для взаємодії покупця та продавця. У зв'язку з цим працівники, що виконують роботу такого роду, називаються «гіг-працівниками» [1, с. 7] або «platform workers» [1, с. 3].

Визначення де-факто трудових відносин наразі є актуальною проблемою регулювання національних законодавств багатьох країн світу, їхньої судової практики, а тому є дискусійною й необхідною для детального дослідження та аналізу. Цю проблему вивчали К. Ленартс, М. Беблаві, З. Кілхоффер, Ф. Розенбаум, В. де Стефано, Е. Пухоль, Е. Рохо. Однак стрімкий розвиток «гіг-економіки» та запровадження новел у регулюванні цього типу правовідносин обумовлює потребу в подальшому дослідженні їхньої природи та сутності. Окрім того, варто наголосити на важливості міжнародно-правового регулювання цього питання, адже міжнародні стандарти сприяють ефективному вирішенню проблеми на національному рівні.

УДК: 341

<https://doi.org/10.36952/uail.2020.4.80-88>

© Е. Кучеренко,
Н. Павлович, Д. Квашук,
А. Крошко, Є. Черняк,
В. Горобець

КУЧЕРЕНКО Ерік, ПАВЛОВИЧ Наталія, КВАШУК Даниїл,
КРОШКО Андрій, ЧЕРНЯК Євген, ГОРОБЕЦЬ Валентина
Студенти 2 курсу відділення «Міжнародне право» Інституту міжнародних
відносин Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Метою цієї статті є вивчення правового регулювання трудових відносин кур'єрів Glovo та компаній зі схожими бізнес-моделями із роботодавцями на міжнародному та регіональному рівнях, а також на національному рівні на прикладі Іспанії, Великобританії, Німеччини, Австралії, США.

Було вивчено рекомендаційні матеріали та конвенції МОП, трудові законодавства Німеччини, Італії, Франції, України, інших держав, законодавство ЄС, судова практика.

Заснування компанії і принципи її функціонування

Найбільшу кількість судових справ, пов'язаних з компанією «Glovo», можна спостерігати саме в іспанській юрисдикції. Очевидно, це пояснюється тим, що саме в Іспанії, у Барселоні, цей перспективний стартап було засновано в 2015 році. Хоча сьогодні компанія діє в більше ніж 20 країнах світу, іспанський ринок залишається для неї одним із ключових.

Процес долучення до спільноти «гловерів» не є складним і потребує виконання лише декількох простих кроків: заповнення форми на сайті, реєстрації наживо в офісі та проходження тренінгу [2]. Всі «гловери» працюють як самозайняті підприємці. При реєстрації в базі кур'єрів майбутні кур'єри вказують свої персональні дані та номер банківського рахунку, на який зараховуватимуться зароблені кошти. Після реєстрації в базі кур'єрів і додатку «Glover» кур'єри отримують фірмовий рюкзак для транспортування товарів, портативний акумулятор.

Відповідно до внутрішньої політики компанії, мінімального часу роботи немає, оскільки вважається, що кур'єр самостійно обирає час роботи та кількість відпрацьованих годин. Утім, варто зазначити, що за відмови працювати в найбільш затребувані години оцінка кур'єра знижується, що призводить до зменшення кількості замовлень загалом. Кошти за свою роботу кур'єри отримують щомісячно, на свій банківський рахунок.

Тарифікація роботи на перший погляд видається невідгадкою, що базується на певній фіксованій сумі за прийняте замовлення та кожен пройдений/проїханий кілометр. Утім, також застосовується система бонусів. Тобто, якщо кур'єр виконав 10 замовлень за тиждень, він отримує невелику грошову винагороду, яка збільшується із кількістю доставлених замовлень за тиждень. Важливу роль відіграє рейтинг: у разі порушення «гловером» етичних норм компанії або допущення будь-якої іншої неприйнятної дії його рейтинг буде знижуватися. Якщо порушення накопичилися у великій кількості, кур'єра можуть виключити з бази та припинити його доступ до системи. Також за «гловерами» постійно слідкують логісти [3]. Разом з тим, високий рейтинг допомагає «гловерам» набутися статусу «ексклюзивного». Це означає, що кур'єр доставлятиме товари з однієї точки, матиме більшу винагороду та пріоритет на бронювання робочих годин [4].

Принципи функціонування компанії, описані вище, роблять дуже складним встановлення наявності чи відсутності трудових відносин між нею та кур'єрами. Водночас це визначення має вирішальне значення для надання кур'єрам захисту як за національним трудовим законодавством, так і за міжнародними та регіональними стандартами. Надалі, проаналізувавши підходи до визначення характеру відносин за різноманітними ознаками, встановимо, чи можна вважати кур'єрів «Glovo» найманими працівниками.

Міжнародні та регіональні підходи

Міжнародне врегулювання питання характеру відносин між кур'єрами та їхніми роботодавцями є вкрай важливим, адже воно дозволяє встановити стандарт, на який будуть орієнтуватися національні законодавці. Ключову роль у такому врегулюванні відіграватиме Міжнародна організація праці, адже за роки свого існування вона успішно вирішувала поставлені перед нею завдання, розробляючи та ухвалюючи рекомендації й конвенції, що встановлюють міжнародні трудові норми [5, с. 21].

Щодо нормативного регулювання проблеми наявності чи відсутності трудових відносин між платформами на кшталт «Glovo» та виконавцями робіт, яке міститься у документах МОП, релевантною є Рекомендація МОП про трудове правовідношення № 198 (2006) [6], прийнята більшістю країн-членів МОП і, зокрема, Україною. Частина II («Визначення існування індивідуального трудового правовідношення») згаданої Рекомендації направлена на сприяння імплементації в національне законодавство чітких критеріїв й умов, за яких правовідносини між суб'єктами мають визнаватися державою трудовими. Відповідно до неї, держави-члени із метою визначення існування трудових правовідносин мають у рамках своєї національної політики:

- 1) визначити широкий набір ознак для виявлення таких правовідносин (пп. а, п. 11);
- 2) встановити правові презумпції існування трудових правовідносин у випадку наявності одного чи декількох таких ознак (пп. б, п. 11).

У п. 13 зазначено невичерпний перелік таких ознак, серед яких:

- а) факти виконання роботи: у відповідності до вказівок і під контролем іншої сторони; особисто працівником; у відповідності до визначеного графіку; що передбачає надання інструментів, матеріалів і механізмів стороною, яка замовляє виконання роботи;

б) періодична виплата винагороди робітнику; той факт, що ця винагорода є єдиним або основним джерелом доходів робітника; визнання роботодавцем таких прав, як щотижневі вихідні та щорічна відпустка.

Окрім того, під егідою МОП проводяться дослідження, що передбачають збір та аналіз наявних статистичних даних щодо феномену функціонування компаній, які використовують працю так званих «гіг-працівників». Зокрема, у доповіді «Цифрові платформи праці та майбутнє праці. На шляху до гідної праці у світі мереж» 2018 року зазначається, що, незважаючи на виконання такими працівниками «цінної» роботи для багатьох успішних компаній, компенсація за таку роботу часто виявляється меншою за мінімальну заробітну плату, а гарантії за трудовим правом не поширюються на таких працівників [7, с. xviii]. Доповідь рекомендує адаптацію соціальних стандартів для захисту всіх типів працівників незалежно від типу їхнього контракту або погоджених умов роботи [7, с. xx].

Отже, наявні стандарти МОП заохочують держав-членів Організації до активної законотворчості на засадах бодай часткового визнання трудових прав працівників гіг-сегменту сучасної економіки. Наразі міжнародні стандарти не є деталізованими та містять лише орієнтовний і невичерпний перелік факторів, які впливають на визначення наявності відносин. Утім, детальне регулювання цього питання залишається в рамках дискреції окремих держав. Можна констатувати, що розмаїття підходів національних держав становить суттєву перепону для уніфікації стандартів на міжнародному рівні.

Окрім того, вартою уваги є регіональна практика, зокрема підходи Європейського Союзу до вирішення цього складного питання. Фундаментальним положенням, що визначає вектор зусиль із вирішення питання визначення відносин між кур'єрами та роботодавцями, є стаття 31 Хартії основних прав Європейського союзу, яка гарантує робітникам право на належні робочі умови, а також на обмеження максимуму робочих годин і відпочинок [8].

Загальні принципи визначення наявності трудових відносин є усталеними в практиці Суду Європейського Союзу. Згідно з ними, працівником є особа, яка протягом певного часу надає послуги для та під керівництвом іншої особи в обмін на винагороду, причому визначення цих відносин за національним правом не є вирішальною для визначення за правом ЄС [9] [10].

У 2019 року в ЄС було ухвалено Директиву 2019/1152/ЄС щодо прозорих і передбачуваних умов праці в Європейському Союзі. Ця Директива поширюється на осіб, що працювали щонайменше 3 години на тиждень протягом чотирьох тижнів. Під цю категорію підпадатимуть й кур'єри «Glovo». Директива гарантує мінімальний захист таким працівникам, включно з правом на безкоштовне навчання, наданням повної інформації роботодавцем щодо ключових аспектів роботи протягом тижня, правом отримати компенсацію у випадку пізнього скасування завдання роботодавцем [11]. Утім, все ще важливим залишається питання визначення саме трудового характеру таких відносин, адже Директива 2019/1152 надає «гіг-працівникам» лише мінімальні права. Розширення їхнього обсягу залежить від класифікації відносин саме як трудових.

Для встановлення підходу ЄС звернімося до практики Суду ЄС. 22 квітня 2020 року було винесено рішення у справі C-692/19 щодо «Yodel Delivery Network Ltd», що була передана йому Вотфордським трудовим трибуналом (Watford Employment Tribunal (United Kingdom)) [12]. У цій справі позивач-кур'єр просив встановити факт існування між ним і мережею доставки «Yodel» трудових правовідносин, незважаючи на визначення його в контракті як приватного підприємця. Вотфордський трудовий трибунал просив надати Суд ЄС відповідь у рамках преюдиціальної процедури щодо того, чи відповідають положення британського законодавства, згідно з якими ці відносини не вважалися трудовими, положенням Директиви робочого часу 2003/88/ЄС [13], прийнятої Європейською Комісією.

Суд ЄС постановив, що європейське законодавство не відносить до працівників тих, кому надана свобода:

- а) призначати собі заміну для виконання роботи;
- б) обирати, чи приймати поставлені робочі задачі, чи відмовлятися від них;
- в) встановлювати максимальну кількість таких задач;
- г) надавати послуги третім сторонам, у т.ч. прямим конкурентам;
- г) визначати самостійно свої робочі години. Було окремо встановлено, що така свобода повинна бути дійсною, а не фіктивною чи формальною.

У висновку Суд зазначив, що рішення про наявність трудових правовідносин є винятковим правом національного суду, оскільки потребує належного врахування всіх обставин, але у цій справі англійським Трибуналом було прийнято правильне рішення щодо того, що особа є samozайнятою за наявністю викладених вище обставин.

Утім, вищезгаданий перелік факторів не є вичерпним. Доречно згадати, що в справі *Asociación Profesional Elite Taxi v. Uber Systems Spain* генеральний адвокат Мацей Шпунар наголошував на ін-

ших критеріях, зосереджуючи увагу на природі відносин і ролі контрагентів у бізнес-моделі [14]. Він виділив такі фактори, які свідчили про трудовий характер відносин:

- 1) умови користування сервісом платформи для отримання замовлень є обов'язковими для таксистів при реєстрації;
- 2) «Uber» не просто відповідає на попит клієнтів і таксистів, а створює попит для таксистів, чим ставить їх у залежність;
- 3) «Uber» сплачує таксистам за великі обсяги роботи і надає таксистам інформацію про місця, де є попит на їхню роботу, чим впливає на обсяги роботи і стимулює таксистів;
- 4) «Uber» встановлює ціни поїздки.

Таким чином, генеральний адвокат робить висновок, що таксист є повністю залежним від «Uber», а тому не можуть називатися незалежними підприємцями.

Утім, навіть попри ці кроки до уніфікації стандартів щодо визначення характеру подібних відносин між кур'єрами та роботодавцями, все ж варто констатувати відсутність деталізованих стандартів на міжнародному та регіональному рівні, у той час як у національних юрисдикціях все більше уваги приділяються детальному врегулюванню цього питання.

Підходи до регулювання діяльності «Glovo» в різних національних юрисдикціях

До останнього часу судова практика Іспанії, в якій «Glovo» було засновано, виявлялася далеко не однозначною. З дев'яти рішень, винесених іспанськими судами нижчих інстанцій, п'ять було винесено проти компанії, а от чотири рішення якраз підтримували позицію «Glovo» про підприємницький характер відносин між кур'єрами та компанією.

Доречно навести аргументацію одного з таких рішень на користь компанії, винесеного суддею соціального суду № 24 Барселони Марією Піа Касахуан Палет 29 травня 2019 року:

«Кур'єри самі обирають маршрут, використовуючи транспортний засіб на їхній розсуд, покриваючи за свій рахунок супутні витрати; вони не мають визначеної зони роботи, власноруч обирають дні та часові рамки, у які надають послуги, можуть вільно відмовлятися від замовлень, перебувати у відпустці, не повідомляючи про це компанію, отримують компенсацію за виконані замовлення, хоча й за тарифами, встановленими підприємством» [15].

Подібна неузгодженість підходів різних судів до характеру правовідносин між кур'єрами та «Glovo» призводила до суттєвих практичних складнощів у забезпеченні працівникам гарантій, передбачених трудовим законодавством. Як відомо, вирішувати подібні конфлікти та підтримувати єдність правозастосування в Іспанії, як і в низці інших країн, покликаний Верховний суд. Саме він 25 вересня 2020 року виніс рішення, врешті-решт авторитетно підтвердивши, що відносини між «Glovo» та кур'єрами є трудовими. Відповідно, кур'єри є робітниками «Glovo» та мають право на повноцінні трудові гарантії.

У згаданому вище рішенні судді Верховного суду відкинули твердження компанії щодо того, що вона лише посередник у наданні послуг між бізнесами та кур'єрами. Натомість простежуються ключові характеристики трудового договору. Рішення містить таку аргументацію: ««Glovo» – це підприємство, яке надає послуги доставки, встановлюючи істотні умови для надання цієї послуги. Окрім того, «Glovo» є власником активів, необхідних для здійснення діяльності. Для цього вона послуговується кур'єрами, які не мають власної автономної підприємницької організації та надають послуги в рамках трудової організації роботодавця» [16].

Верховний суд вважає, що свобода вибору годин роботи, на яку посиляється «Glovo» для доведення автономності кур'єрів, є «теоретичною». На практиці ж система оцінки кур'єрів, створена «Glovo», обмежує їхню свободу вибору, адже якщо він не доступний для надання послуг у найбільш затребувані часові проміжки, то його оцінка зменшується разом із ймовірністю, що в майбутньому він отримуватиме більше замовлень. Врешті-решт, відмовлятися від замовлень або не доставляти товари в певні проміжки часу фактично дорівнюють «втрата робочого місця».

Верховний суд також послався на низку попередніх судових рішень. Зокрема, було згадано рішення Суду від 2000 року, де Суд зазначив, що, навіть попри можливість підміняти себе кимось іншим, «свобода часових рамок не означає можливість підпорядкування волі роботодавця при виконанні роботи».

Таке рішення Верховного суду означатиме глобальну зміну правил гри для «Glovo». Успіх компанії базувався на можливості не витрачати кошти на трудові гарантії своїм працівникам, економлячи в середньому, згідно з підрахунками однієї з найстаріших профспілок Іспанії, Загального союзу трудящих, 7.600 євро на рік лише на одному працівнику [17]. Реагуючи на рішення Верховного суду, представники «Glovo» зазначили, що «поважають» його та чекають на визначення належної регуляторної політики як із боку уряду Іспанії, так і з боку Європейського Союзу. Міністерство праці та соціальної економіки Іспанії вже анонсувало план реформи, яка б на законодавчому рівні однозначно врегулювала б подібні ситуації та однозначно віднесла їх до сфери регулювання трудових відносин.

Багатий досвід і різноманітна судова практика іспанської юрисдикції дозволяє їй не тільки встановлювати найкращі стандарти в національному праві, а й здійснювати значний вплив на регулювання подібних питань в інших країнах. На нашу думку, вереснєве рішення Верховного суду матиме далекосяжні наслідки за межами Іспанії й зробить вагомий внесок у захист прав працівників по всьому світі.

Утім, іспанська юрисдикція не єдина, де суди вже виносили рішення на користь працівників. Зокрема, у **Великобританії** у 2017 році Апеляційний трибунал із трудових справ встановив, що водії «Uber» є працівниками, а не самозайнятими особами, за відсутності в них свободи передавати свої завдання на виконання третім особам та наявності інших обмежень з боку «Uber» [18]; того ж року Апеляційний суд Англії та Вельсу виніс рішення щодо визнання робітниками водіїв компанії «Pimlico Plumbers», які за контрактом були приватними підприємцями, перш за все через вимогу виконання роботи особисто [19]; Лондонський центральний трибунал із трудових спорів встановив, що «CitySprint» зобов'язаний надавати оплачувану відпустку та гарантовану мінімальну заробітну платню працівникам, адже вони є робітниками за британським законодавством [20].

Попри ці позитивні для працівників рішення, в інших європейських країнах практика не є такою однозначною. **Цікавим є й німецький підхід.** У рішенні The LAG Munich (Case No. 8 Sa 146/19) суд відмовив у задоволенні позову і зазначив, що відносини не можуть вважатися трудовими [21]. Використовуючи концепцію субординації та особистої залежності між робітником та роботодавцем, суд постановив, що така залежність відсутня у випадку «гіг-працівників». Навіть факт того, що основний заробіток позивача може бути саме робота кур'єром, і тому він відчуває необхідність брати замовлення, на думку Суду, є недостатньою причиною для того, щоб класифікувати такі відносини як трудові.

В Італії, у свою чергу, у 2018 році суд Турина також розглянув справу проти компанії «Foodora» [22]. Суд постановив, що кур'єри «Foodora» не є працівниками за трудовим правом. Суд звернув увагу на такі аргументи:

- кур'єри не були зобов'язані працювати, у них не було нормованого робочого дня, як у працівників за трудовим правом;
- немає жодних доказів, що «Foodora» здійснювала реальні дисциплінарні функції над кур'єрами.

Італійський суд визначив, що відносини між кур'єрами та «Foodora» можна розглядати з точки зору координації, а не підпорядкування, що суд вважав за необхідний елемент у відносинах між роботодавцем та працівником. У 2019 році Апеляційний суд підтвердив, що кур'єрів не можна вважати працівниками за трудовим правом, однак вони й не є фрілансерами в класичному розумінні. Апеляційний Суд вирішив виділити кур'єрів в окрему категорію «third status workers». Апеляційний суд постановив, що певні економічні гарантії, які є у працівників повинні бути гарантовані і для кур'єрів.

Отже, можна зробити висновок, що практика держав також не є однорідною. Звичайно, у різних країнах суди стикаються з подібними аргументами та розглядають схожі фактори, проте надають їм різної ваги та приходять до різних результатів. Утім, попри ці розбіжності, все ж не можна не виокремити тенденцію до надання більших гарантій «гіг-працівникам» або шляхом визнання їхніх відносин із роботодавцями трудовими, або їх виокремлення в третій, окремий тип відносин.

Окрім Європи, розвинута практика щодо цього питання є й в низці інших юрисдикцій. У рішенні Matter of Vega (Postmates Inc. – Commissioner of Labor 26 березня 2020 року **американський суд** визнав, що кур'єри компанії Postmates є працівниками та захищені трудовим законодавством. Суд переконали такі аргументи:

- хоча кур'єри самостійно вирішують, коли їм приймати замовлення, компанія усе ж здійснює достатній рівень контролю, визначаючи, хто саме з кур'єрів отримає замовлення;
- «Postmates» за допомогою додатку може відслідковувати маршрут кур'єрів;
- оплата за послуги кур'єра здійснюється компанією «Postmates»;
- кур'єри отримують спеціальну картку PEX, за допомогою якої вони розплачуються за замовлення покупця.

Тому суд встановив, що компанія «Postmates» здійснює більше, ніж супутній контроль («incidental control») над кур'єрами, і тому між ними встановилися трудові відносини [23].

Також перемогою для «гіг-працівників» завершилася довга боротьба проти роботодавців у Каліфорнії, де в листопаді 2020 року на референдумі було ухвалено правку 22 до закону про гіг-економіку. Правка значно розширює захист «гіг-робітників» і скасовує попередню норму, більш вигідну роботодавцям [24].

Утім, за трохи інших обставин інший американський суд дійшов протилежного висновку. У справі Raef Lawson, v. Grubhub (2018) Суд постановив, що працівники «GrubHub» є незалежними підрядниками і не мають статусу працівника за трудовим законодавством [25]. Основним критерієм, який

взяв до уваги суд, був ступінь контролю, який здійснюється роботодавцем над працівником. Наступні критерії переконали суд, що позивач не є працівником:

- «GrubHub» не контролював, яким чином працівники відправляють замовлення;
- «GrubHub» не вимагав від працівників носити спеціальний одяг;
- кур'єри можуть самостійно визначати, коли приймати замовлення і чи приймати взагалі;
- робітники могли відмовитися від замовлення без реальних негативних наслідків.

Цікаво, що суд встановив, що були й інші фактори, які вказують на можливість встановлення трудових відносин. Однак, на думку суду, це були вторинні чинники, і вони не можуть визначати природу відносин. Зокрема, кур'єрам платили погодинно, а не за доставку замовлення, віднесення їжі було невід'ємною частиною бізнесу «GrubHub».

Натомість в **Австралії** в рішенні *Klooger v Foodora Australia Pty Ltd* суд у 2018 році задовольнив позов, вважаючи, що кур'єри «Foodora» можуть бути кваліфіковані як працівники, захищені трудовим правом з таких причин [26]:

- «Foodora» могла визначати кількість хвилин, які потрібно витратити на кожне замовлення;
- «Foodora» використовувала «batching system», через що, для збереження високого рейтингу, потрібно було багато працювати;
- компанія надавала певний інвентар для виконання робочих функцій.

Таким чином, національна практика різних країн світу не дає однозначної відповіді на запитання про те, які фактори є визначальними при встановленні наявності трудових відносин. Утім, можна зазначити, що фактори, оцінювані судами, зводяться переважно до двох категорій – роль роботодавця у функціонуванні бізнес-моделі та обсяг прав і обов'язків кур'єрів.

«Glovo» в Україні

З початку жовтня 2018 року міжнародний сервіс доставки «Glovo» офіційно працює в Києві та ще 16 інших міст України, яка стала двадцять першою країною, де з'явився цей іспанський сервіс [27].

Співпраця кур'єрів з «Glovo» в Україні за останній рік не раз опинялася в центрі уваги через акції протесту [27]. Крім системи оплати послуг, кур'єри незадоволені відсутністю соціальних гарантій, зокрема лікарняних і страхування у випадках ДТП і вимагали укладення офіційних трудових договорів.

У компанії неодноразово підкреслювали той факт, що «Glovo» – це тристороння платформа, яка поєднує користувачів додатку, партнерів та кур'єрів. Зокрема, «гловери» не вважаються співробітниками компанії, вони скоріше контрагенти, які підключаються до платформи. Генеральний менеджер «Glovo» в Україні Дмитро Расновський підкреслював відсутність будь-яких трудових відносин, адже кожен охочий стати кур'єром погоджується в електронному вигляді з так званими «Особливими умовами», а не підписує трудовий договір [27].

Відповідно до визначення, що міститься в ст. 21 Кодексу законів про працю України, трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Таке визначення не враховує специфіки нетипових відносин на ринку праці, що з'явилися відносно нещодавно. Дефініція, що є більш придатною для регулювання таких відносин, міститься в проекті змін до трудового законодавства, який був підготовлений Міністерством соціальної політики 2019 року. Відповідно до цього проекту, пропонується виділити такі критерії того, що особа, зареєстрована як фізична особа підприємця (ФОП), насправді є працівником:

1. Періодичність (два рази і більше) оплати ФОП.
2. Особисте виконання особою роботи за дорученням і під контролем особи, в інтересах якої вона виконується.
3. Винагорода за виконану роботу є єдиним джерелом або становить 75 і більше відсотків доходу ФОП за шість місяців.
4. Робота виконується на визначеному роботодавцем робочому місці та згідно з правилами внутрішнього трудового розпорядку.
5. ФОП виконує роботу, подібну до виконуваної штатними співробітниками.
6. Організація умов праці (надання обладнання, матеріалів, робочого місця) забезпечується особою, в інтересах якої виконується робота.
7. Тривалість робочого часу і часу відпочинку встановлюється особою, в інтересах якої виконується робота.

Згідно з цим проектом, який відповідає міжнародній практиці, те що кур'єри не укладають трудовий договір, не означає, що характер відносин між ними й компанією не містить низки ознак саме трудових відносин: кур'єри підпорядковуються правилам, які встановлені компанією, мають спеціальний одяг та спорядження для виконання покладених обов'язків.

Деякі положення розроблених компанією правил свідчать про наявність внутрішнього трудового розпорядку: 1) компанія «Glovo» визначає важливі чинники діяльності для незалежних підрядників; 2) послуги надаються без порушень технічних інструкцій компанії; 3) заборона вживання алкоголю та наркотиків до чи під час «робочих годин»; 4) встановлено максимальний час доставки — 60 хвилин.

В українських судах наразі відкрито 3 справи із предметом позову „визнання наявності трудових відносин” між ТОВ „Гловоапп Україна” (українською дочірньою компанією «Glovo») та кур'єрами. Усі справи знаходяться на розгляді судів першої інстанції (справи № 953/6084/20, № 953/4980/20, № 761/35866/19). Отож, яким чином українські суди інтерпретують правовідносини між «Glovo» та кур'єрами, ще лише належить дізнатися.

Основна проблематика полягає у відповідності укладених між роботодавцем і працівником угод ознакам трудових чи цивільно-правових правовідносин, як-от підряд, поставка, надання послуг і тд. І тут практика української судової системи залишає для робітників привід для оптимізму: було прийнято чимало судових рішень щодо визнання трудовими правовідносин між суб'єктами за схожих обставин.

Зокрема, Верховний суд у Постанові від 08.05.2018 у справі № 127/21595/16-ц, вирішуючи справу про визнання відносин трудовими, зазначив таке:

«Основною ознакою, що відрізняє підрядні відносини від трудових, є те, що трудовим законодавством регулюється процес організації трудової діяльності. За цивільно-правовим договором процес організації трудової діяльності залишається за його межами, метою договору є отримання певного матеріального результату. (...)

Предметом трудового договору є, власне, праця працівника в процесі виробництва, тоді як предметом договору цивільно-правового характеру є виконання його стороною певного визначеного обсягу робіт.

Відсутність визначеності обсягів робіт (або послуг), які виконуються за цивільно-правовим договором, і матеріального результату цих дій, виходячи із практики, слугує для судів певним сигналом: перед нами приховані трудові відносини.

Ще одним зрушенням, яке може позитивно вплинути на вирішення судами подібних справ, є оприлюднений 28 жовтня 2020 року Федерацією професійних спілок України за підтримки Мінекономіки законопроект «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості». Ним пропонується запровадити нову особливу форму договору – трудовий договір з нефіксованим робочим часом. За ним обов'язок працівника виконувати роботу виникатиме виключно за умови надання власником або уповноваженим ним органом такої роботи, без гарантій того, що ця робота буде надаватися постійно. Окрім того, згідно з проектом Закону № 4303 про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні, в українське правове поле вводиться термін “гіг-працівника” та регулювання їхньої праці.

Наявність такого законодавчо закріпленого виду трудових договорів відкриє нові шляхи захисту прав тим, хто працює за цивільно-правовими договорами, де-факто виконуючи трудові обов'язки. У судів з'являться підстави для нових тлумачень у цій сфері, які б розширювали рамки розуміння ними трудової діяльності.

Висновки

Аналіз судової практики демонструє, що держави застосовують різні підходи до регулювання вищезазначених відносин. Безумовно, така неоднозначність проблеми пояснюється тим, що феномен «гіг-економіки» є достатньо новим, принаймні справді актуальним він став відносно нещодавно. Судова та законодавча практика України та інших держав лише напрацьовує оптимальні моделі врегулювання статусу працівників «Glovo» та схожих компаній.

Утім, цілком очевидно, що традиційна позиція компанії, що її кур'єри є незалежними підприємцями, не може адекватно відобразити реальну суть відносин і надати належний захист кур'єрам. Алгоритми, які змушують працівників працювати більше та в певні часові проміжки, узалежнюють працівників від компанії.

Безумовно, практика й надалі деталізуватиме регулювання цього гострого питання, що створюватиме простір для подальших наукових досліджень. Як було зазначено, наразі іспанський уряд готує зміни до трудового законодавства, які узгодять нормативно-правову базу з рішенням Верховного суду. Зміст нового законодавства, а також його вплив на право Європейського Союзу та інші іноземні юрисдикції становитиме великий науковий і, з точки зору української законотворчості та судової практики, практичний інтерес.

Отже, ми вважаємо, що відносини між «Glovo» та його працівниками точно не є підприємницькими за своєю природою. На нашу думку, поки не існує єдиного правильного способу врегулювати ці відносини, адже конкретна модель залежатиме від загального підходу до трудового законодавства в країні, проте щонайменше певний захист як учасники третього, особливого типу трудових відносин, працівники «Glovo» все ж мають отримати.

1. Об'єднаний дослідницький центр Європейської Комісії, доповідь ««Platform workers» у Європі» – Доступно за посиланням: <https://knowledge.leglobal.org/italy-new-ruling-on-the-gig-economy-foodoras-riders-cannot-be-qualified-as-independent-contractors/>.
2. Аплікаційна форма – Доступно за посиланням: <https://glovoapp.com/uk/glovers>.
3. Досвід роботи «гловера» – Доступно за посиланням: <https://bzh.life/gorod/kurery-glovo-i-ubereats-o-tom-kak-ustroena-ih-rabota>
4. Власний досвід «гловера» – Доступно за посиланням: <https://www.epravda.com.ua/rus/publications/2019/07/4/649202/>.
5. Величко Д. М., «Міжнародна організація праці та Організація Об'єднаних Націй як основні суб'єкти міжнародно-правового регулювання праці (історія та сучасність)», Науковий вісник Ужгородського національного університету, 2014 р., с. 18-21.
6. Міжнародна організація праці, Рекомендація МОП про трудове правовідношення № 198 – Доступно за посиланням: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:P12100_INSTRUMENT_ID:312535.
7. Міжнародна організація праці, доповідь «Цифрові платформи праці та майбутнє праці. На шляху до гідної праці у світі мереж», 2018 р. – Доступно за посиланням: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf.
8. Хартія основних прав Європейського Союзу.
9. Суд Європейського Союзу, *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674 – Доступно за посиланням: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=78560&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=22521340>.
10. Суд Європейського Союзу, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH v Ruhrlandklinik gGmbH*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883 – Доступно за посиланням: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=094CF4B9174A30AA3BA12EAC5D9DC914?text=&docid=185444&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=22517015>.
11. Директива Європейського парламенту та Ради ЄС 2019/1152, 2019.
12. Суд Європейського Союзу, *B v Yodel Delivery Network Ltd.*, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288, доступно за посиланням – <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62019CO0692>.
13. Директива Європейської Комісії щодо робочого часу 2003/88/EC – доступно за посиланням: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=205>.
14. Генеральний адвокат Шпунар, думка в справі *Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain SL*, C-434/15, ECLI:EU:C:2017:981 – доступно за посиланням: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62015CJ0434>.
15. Іспанія, Соціальний суд № 24 Барселони, справа ES:JSO:2019:2931 – Доступно за посиланням: <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/f2d577bd010c88d9/20190708>.
16. Іспанія, Палата з соціальних питань Верховного суду, справа № 4746/201, 2020 – Доступно за посиланням: <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/05986cd385feff03/20201001>.
17. Загальний союз трудящих (Іспанія), дослідження, 2019 – Доступно за посиланням: <https://loentiendo.com/ahorro-al-contratar-un-falso-autonomo/>.
18. Великобританія, Апеляційний трибунал із трудових спорів, справа № UK EAT/0056/17/DA, 2017 – Доступно за посиланням: https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a046b06e5274a0ee5a1f171/Uber_B_V_and_Others_v_Mr_Y_Aslam_and_Others_UKEAT_0056_17_DA.pdf.
19. Великобританія, Апеляційний суд Англії та Вельсу, *Pimlico Plumbers Ltd & Anor v Smith*, 2017 – Доступно за посиланням: <http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2017/51.html>.
20. The Guardian, кур'єр отримує право на оплачувану відпустку згідно з важливим рішенням суду щодо «гіг-економіки» – Доступно за посиланням: <https://www.theguardian.com/business/2017/jan/06/courier-wins-holiday-pay-in-latest-key-tribunal-ruling-for-gig-economy>.
21. Юридична фірма Raue, *Працівники в цифровому світі – рішення Мюнхенського суду щодо класифікації так званих «crowdworkers»* – Доступно за посиланням: <https://raue.com/en/practices/labour-and-employment-law/day-labourers-in-a-digital-world-munich-higher-labour-court-on-the-labour-law-classification-of-so-called-crowdworkers/>.

22. L&E Global, *Italy: New ruling on the "Gig Economy" – Foodora's "riders" cannot be qualified as independent contractors* – Доступно за посиланням: <https://knowledge.leglobal.org/italy-new-ruling-on-the-gig-economy-foodoras-riders-cannot-be-qualified-as-independent-contractors/>.

23. США, Нью-Йоркський апеляційний суд, *In re Vega*, 2020. – Доступно за посиланням: <https://casetext.com/case/in-re-vega-52>.

24. Brookings, *On Proposition 22, a big California victory for the gig economy* – Доступно за посиланням: <https://www.brookings.edu/blog/techtank/2020/11/04/on-proposition-22-a-big-california-victory-for-the-gig-economy/>.

25. США, суд Північного округу, Каліфорнія, *Lawson v. GrubHub, Inc.*, справа № 15-cv-05128-JSC, 2017 – Доступно за посиланням: <https://casetext.com/case/lawson-v-grubhub-inc>.

26. Rllawyers.au, *The Employment Status of Delivery Riders in Joshua Klooger v. Foodora Australia Pty Ltd in the Context of Employee-Creditor Prioritisation* – Доступно за посиланням: <https://www.rllawyers.com.au/wp-content/uploads/2019/01/Foodoras-Delivery-Riders-Employees-or-Contractors.pdf>.

27. BBC News Україна, «Нова пошта», *Glovo, Raketa: як служби доставки використовують свій зоряний час* – Доступно за посиланням – <https://www.bbc.com/ukrainian/features-52208958>.

Summary

There is currently a legal debate on whether gig workers can be considered as employees or independent contractors. To date, no uniform approach has been adopted. This raises the question of whether delivery agents have certain labour rights and if so, how these rights can be effectively protected.

This article emphasises that at present there are differences in determining the nature of the relationship between the delivery companies and their agents, Glovo being a vivid example of such a relationship. According to international standards, established by the ILO, gig workers must enjoy certain labour rights. The EU supports the ILO's approach. As it follows from its Directive 2019/1152, a minimum set of labour rights for gig workers is guaranteed. However, international and European standards remain rather general and lack detailed regulation.

As stated in the article, some States consider delivery agents to be independent contractors, while others assign them the status of employees. As judicial opinions show, the courts give different weight to some of the criteria to determine the status of the delivery agent. The Supreme Court of Spain has ruled that Glovo's delivery agents are employees as the company owns crucial assets for delivery services and the freedom of the delivery agent is phantom because their performance depends heavily on their availability to the company. The position of the Spanish court is also upheld by courts in the United Kingdom and Australia. However, Germany follows a different approach. German judges identify the relationship of subordination and personal dependence as the main criteria for determining the status of employees, which, following judicial decisions, are absent in the relationship between delivery companies and its agents, since the company does not control the wide range of agents' delivery activities. While the US jurisdiction has different outcomes based on slightly different circumstances, its courts did take into account the level of control a company exercises over its employer. Italian courts adopted a unique approach by defining gig-workers as «third status workers», who should enjoy certain labour rights.

The article analyzes the legal status of Glovo's agents in Ukraine. The company's position is that delivery agents act as intermediaries, not as employees. Although current definition of 'labour contract' is of little help in determining the nature of this relationship, proposals to amend the labour legislation could help delivery agents assert their rights. There are currently three pending cases in Ukraine relating to disputes between delivery agents and Glovo. Therefore, the legal position of the courts is yet to be known.

The authors came to the conclusion that «Glovo» delivery agents cannot be considered as independent contractors. The authors recognise the margin of states' discretion in regulating the status of gig-workers, while stressing that certain minimum labour rights must be guaranteed to delivery agents.