

Трудовые отношения с интернет-агрегатором: завтрашняя реальность?

А. В. Гребеничиков, Н. И. Дивеева, А. В. Кузьменко

Санкт-Петербургский государственный университет,
Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9

В статье проанализирована возможность распространения трудового законодательства на отношения по применению труда с использованием интернет-платформ на примере сервисов заказа такси. Цифровые технологии вносят существенные изменения в систему управления трудом, модифицируя тем самым работодательскую власть и ее проявление в трудовых отношениях. Интернет-платформы устраняют посреднические звенья и сводят производителя товаров, работ, услуг с конечным потребителем. Это становится возможным прежде всего в силу индивидуализации труда, результаты которого предлагаются конечному потребителю. Идеальная модель отношений на базе интернет-платформы между производителем товаров, работ, услуг и конечным потребителем имеет исключительно частноправовой характер и на первый взгляд не оставляет места работодательской власти как инструменту организации и управления трудом. Однако практика работы сервисов по заказу такси ставит под сомнение это утверждение. Возникают также серьезные проблемы фактического и правового характера, которые требуют вмешательства государства. Водители оказываются не в состоянии эффективно участвовать в отношениях по ответственности и в отношениях с компанией-агрегатором. Эти причины обуславливают необходимость правового урегулирования в целях установления минимального уровня прав и гарантий для участников этих отношений. Оценивая возможность распространения трудового законодательства на отношения по применению труда на базе интернет-платформ, авторы приходят к неоднозначным выводам. Анализ практики трудового регулирования показывает отсутствие объективных препятствий принципиального характера для распространения трудового законодательства на эти отношения. Однако создание эффективного и действенного механизма регулирования указанных отношений потребует серьезного теоретического осмысления и нормативной проработки ввиду явной специфики этих отношений.

Ключевые слова: интернет-платформа, агрегатор, трудовое право, трудовые отношения, работодательская власть, управление трудом.

Введение

Одной из популярных тем научных обсуждений в последнее время стала деятельность интернет-платформ (агрегаторов, интернет-агрегаторов, бизнес-агрегаторов и т. п.). Возникающие в связи с этой деятельностью проблемы правового регулирования весьма разнообразны и затрагивают сферы налоговых, социальных отношений, отношений коммерческого оборота и др. (Иванов, 2017). Одно из направлений ведущихся дискуссий касается правовой природы отношений лиц, трудовая деятельность которых опосредуется интернет-платформами. И если в литературе преобладает взгляд на эти отношения как на отношения исключительно гражданско-правовые (Дерюгина, 2018; Кирпичев, 2018), то судами и законодателя-

ми ряда стран эти отношения в некоторых случаях трактуются уже не столь однозначно.

Что же является причиной различных оценок характера возникающих отношений при работе на основе интернет-платформ и, соответственно, их правового регулирования? Ответ, на наш взгляд, следует искать в двух направлениях: в специфическом характере отношений сторон и в социальной политике государства.

Основное исследование

Трудовое право в современном формате, как известно, является правовым инструментом регулирования прежде всего отношений, возникающих при совместном, кооперированном труде наемного характера. Сама история зарождения и формирования трудового права как самостоятельной отрасли права определялась потребностью цивилизованного урегулирования именно коллективного труда подчиненного, управляемого характера. Труд индивидуальный такого же подчиненного, управляемого характера (например, домашние работники) оставался фактически на периферии внимания законодателя. Эта особенность была характерна и для советского трудового права, а по прошествии многих лет отчетливо видна и в ныне действующем Трудовом кодексе, в котором вся модель правоотношений (трудовых и иных, тесно связанных с ними) строится именно на презумпции коллективного управляемого труда. Немногочисленные нормы, посвященные, например, труду лиц, работающих у физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями; трудовой деятельности профессиональных спортсменов являются фактически диспозитивными, «освобождающими» стороны от императивного давления многих базовых норм трудового права в пользу договорного регулирования отношений. При этом необходимо заметить, что деятельность профессиональных спортсменов в командных видах спорта также имеет коллективный характер, нуждается в управлении и вроде бы должна в общем порядке регулироваться нормами трудового права.

Что же лежит в основе этой «неполноты» императивного регулирования трудовым правом указанных отношений — нежелание законодателя выстраивать особую подробную модель трудовых правоотношений для каждой такой категории работников, отсутствие объективной потребности в этом или же наличие неких объективных препятствий для подобного урегулирования? Чтобы в этом разобраться, необходимо внимательно посмотреть на особенности труда подобных категорий работников и вспомнить такое понятие, как работодательская власть.

Работодательская власть, как известно, включает в себя три компонента: власть нормативную, власть распорядительную и власть дисциплинарную. Первые два элемента необходимы для того, чтобы должным образом организовать труд работников, управлять им в соответствии с возникающими и изменяющимися потребностями работодателя. Власть дисциплинарная выполняет охранительную функцию, поддерживая процесс управления трудом. Любой совместный кооперированный труд, находящийся в сфере трудового регулирования, является вполне определенной целенаправленной деятельностью, результаты которой заранее определяет работодатель и к достижению которых он стремится, управляя трудом подвластных ему работников. При этом многочисленные работники, например

крупного завода, могут выполнять абсолютно разные трудовые функции (производственный персонал, бухгалтеры, юристы, охранники, работники складов, маркетологи, специалисты логистической службы и т.п.), однако конечной целью их совместной деятельности является в итоге выпуск работодателем определенной продукции в соответствии с потребностями рынка. При этом работодатель выступает фактическим посредником между каждым работником, вносящим свою часть труда в конечный результат, и потребителем этого результата на рынке. Таким образом, работодательская власть, будучи средством управления кооперированным трудом, является одновременно необходимым инструментом посредничества между каждым работником и потребителем произведенной продукции, между работником и рынком. Причем доминирующим элементом в этой цепочке, оказывающим непосредственное влияние на работодателя и тем самым на конкретные проявления работодательской власти в отношении конкретных работников, является потребитель произведенной продукции. Аналогичным образом можно рассматривать деятельность других организаций, учреждений, не производящих продукцию, но выполняющих работы или оказывающих услуги.

Иная ситуация наблюдается в тех случаях, когда конечный потребитель результатов труда непосредственно взаимодействует с лицом, осуществляющим этот труд, по поводу создания и потребления результатов его труда, т.е. конечный потребитель фактически совпадает с работодателем. Что должно происходить в этом случае с работодательской властью?

Прежде всего, конечно же, необходимо отметить, что у работодательской власти исчезает функция посредничества, поскольку работодатель совпадает с конечным потребителем результатов труда лица и именно в качестве конечного потребителя определяет необходимые параметры процесса труда, результата труда и т.п.

Вследствие такого совпадения встает вопрос, насколько правильным будет регулирование таких отношений общими нормами трудового права, одной из главных целей которых является ограничение власти работодателя. В данной ситуации это будет являться фактическим ограничением интересов конечного потребителя, т.е. в конечном счете ограничением рыночного, потребительского спроса. Как представляется, именно по этой причине трудовое законодательство не распространяется во всей полноте на эти отношения, оставляя многие вопросы на взаимное согласование сторон.

При достижении согласия сторон их дальнейшее взаимодействие получает правовое оформление в договоре. При этом возникающие отношения имеют в подобных случаях с формальной точки зрения исключительно частный характер, что предопределяет, опять-таки с формальной точки зрения, вроде бы исключительно частноправовой характер регулирования этих отношений. К числу описанных выше случаев можно как раз отнести труд лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями; отношения профессиональных спортсменов со спортивной организацией. Однако действующее законодательство совсем иначе трактует указанные отношения, не оставляя их в сфере частноправового (гражданско-правового) регулирования, а распространяя на них действие трудового права.

Очевидно, что в данной ситуации имеет место стремление государства в лице законодателя реализовать свою социальную функцию, распространив систему общих минимальных прав и гарантий в сфере труда на данные категории работников.

Таким образом, можно сделать вполне определенный вывод о том, что объективно возможная свобода правового регулирования отношений сферы труда ограничивается государством, в том числе и с учетом текущего видения необходимости и возможности социальной защиты работающих лиц. При этом объективная потребность свободы правового регулирования неизбежно возникает вследствие фактического совпадения фигур работодателя и конечного потребителя результатов труда.

С учетом приведенных рассуждений и сделанных выводов можно более внимательно взглянуть на особенности работы интернет-платформ и возникающих отношений у лиц, взаимодействующих с ними.

Бурно развивающиеся цифровые технологии вносят существенные изменения в систему управления трудом. IT-технологии упрощают или даже полностью автоматизируют сбор необходимой для принятия управленческих решений информации, берут на себя функции принятия отдельных управленческих решений, подсказывая работникам дальнейшие действия, координируют вместо непосредственного руководителя рабочие процессы и т. п. Цифровые технологии позволяют внедрять современные методы управления производственными процессами, предполагающими в числе прочего максимальное приближение производителя к потребителю продукции, работ, услуг за счет исключения промежуточных звеньев (складов готовой продукции, торговых площадей и пр.). В целом подобное внедрение цифровых технологий в случае успеха приводит к упрощению не только системы управления трудом, но и самих производственных процессов за счет передачи части производственных функций автоматизированным (роботизированным) системам. Наглядный пример эффективного использования цифровых технологий можно наблюдать в одной известной и широко распространенной сети быстрого питания, когда составление собственного меню питания осуществляется с помощью больших интерактивных дисплеев и после электронной оплаты выбранных блюд остается только дождаться готового подноса на стойке заведения.

Интернет-платформы фактически работают по тем же принципам, полностью устраняя посреднические звенья и сводя производителя товаров, работ, услуг с конечным потребителем. Это становится возможным прежде всего в силу индивидуализации труда, результаты которого предлагаются конечному потребителю. Идеальная модель отношений на базе интернет-платформы между производителем товаров, работ, услуг и конечным потребителем, на первый взгляд, не оставляет места работодательской власти как инструменту организации и управления трудом в силу двух обстоятельств. Во-первых, характер труда производителя сугубо индивидуален и не нуждается в координации с трудовыми действиями других лиц для достижения требуемого результата. Во-вторых, в данной ситуации конечный потребитель напрямую сведен с производителем и может самостоятельно решать задачу получения нужного ему результата труда. Таким образом, налицо частно-правовая модель отношений, предполагающая использование исключительно гражданско-правового договора как юридического средства оформления взаимоотношений сторон. Именно поэтому, на наш взгляд, в литературе данные отношения рассматриваются как гражданско-правовые. Однако на практике эта идеальная модель гражданско-правовых отношений дает серьезные сбои. Как, например,

отмечают Л. А. Чиканова и Л. В. Серегина, «учитывая, что выполнение работы на интернет-платформе не предусматривает какого-либо письменного оформления прав и обязанностей заказчика и исполнителя работ, работник лишается возможности защитить свои права. Он полностью зависит от того, кто дает и оценивает работу. Заказчик, посчитавший, что работа выполнена ненадлежащим образом, может не оплатить ее и поручить эту работу другому исполнителю. Исполнитель же не может потребовать от заказчика произвести оплату выполненной работы» (Чиканова, Серегина, 2018, с. 149). Не углубляясь во все разнообразие существующих на рынке интернет-платформ и в возникающие при работе на них проблемы, остановимся на наиболее массовых и хорошо знакомых каждому сервисах по таксомоторным перевозкам.

Вместе с бесспорными удобствами и выгодами использования сервисов для водителей такси и пассажиров на практике возникает целый ряд проблем фактического и правового характера. К проблемам фактического характера можно отнести полное отсутствие у пассажира информации о состоянии транспортного средства, профессиональной подготовке водителя такси, состоянии его здоровья и др. К проблемам правового характера в первую очередь необходимо отнести абсолютную неясность вопросов ответственности как водителя, так и организаций — владельцев интернет-программ (интернет-агрегаторов). Речь в данном случае идет об ответственности водителя не за нарушение Правил дорожного движения, а за причинение вреда как жизни и здоровью пассажиров, так и предметам их багажа. Проблемы правового регулирования в определенной степени обусловливаются составом участников возникших правоотношений на стороне перевозчика и недостаточной разработанностью их правового положения.

Анализ состава участников складывающихся отношений и их правового статуса позволяет прийти к выводам об их существенном разнообразии. Во-первых, это организации — владельцы программ-агрегаторов; во-вторых, юридические лица и индивидуальные предприниматели, использующие программы в своей коммерческой деятельности в сфере пассажирских перевозок (так называемые партнеры), которые, по сути, могут являться посредниками между агрегаторами и водителями; в-третьих, собственно водители — физические лица или индивидуальные предприниматели. Водители — физические лица могут состоять в трудовых отношениях с организацией — владельцем программы-агрегатора или его партнерами либо работать на основании гражданско-правовых договоров с ними. Однако самым распространенным случаем является положение, когда водитель фактически не состоит в правоотношениях по поводу использования своих способностей к труду ни с кем, т.е. занимается самостоятельным трудом, используя при этом в качестве инструмента не только автомобиль, но и интернет-программу — агрегатор. По сути, это частный извоз с использованием программы-агрегатора, которая позволяет оптимальным образом находить клиентов. Отношения между интернет-агрегатором и водителями возникают на основании публичной оферты интернет-агрегатора и ее акцептом со стороны водителя на предлагаемых условиях. Заключить дистанционно такой договор может любое физическое лицо в любой момент. Основным предметом договора является возможность пользоваться программой-приложением и осуществление соответствующих отчислений (платежей) в пользу организации-агрегатора. Приложение-агрегатор также позво-

ляет пассажирам осуществлять безналичные платежи на банковский счет организации — интернет-агрегатора, который в режиме реального времени перечисляет их часть на карточный счет водителя. В своей совокупности организационные возможности, предоставляемые современными информационно-коммуникативными технологиями, являются предпосылкой для возникновения общественных отношений, в значительной степени отличающихся от ранее существовавших в сфере пассажирских перевозок. А фактическое и правовое положение водителя как раз удачно вписывается в концепцию «гиганомики» и фриланса. Водитель сам выбирает режим работы и отдыха, определяет продолжительность работы, имеет возможность в любой момент начать работу и закончить ее.

Транспортные средства могут как находиться в собственности водителей, так и принадлежать другим лицам и использоваться на праве аренды или лизинга. Водители, даже состоящие в оформленных надлежащим образом трудовых или гражданско-правовых отношениях, могут пользоваться автомобилями работодателя или нанимателя на праве аренды. При этом, надо отметить, предоставление автомобиля в аренду дает основной доход как владельцу программы-агрегатора, так и его партнерам. Об этом говорит достаточно сложная и гибкая система взаиморасчетов между водителями и организациями-владельцами программ-агрегаторов. При определенных обстоятельствах эти организации отказываются от отчислений водителей и, наоборот, доплачивают им определенные суммы.

Наблюдаемое разнообразие возникающих общественных отношений и правового положения их участников влечет за собой как положительные, так и отрицательные последствия. К положительным в первую очередь можно отнести существенное увеличение предложений на рынке пассажирских перевозок, что влечет их значительное удешевление, а также сокращение времени ожидания такси. При этом очевидно отрицательными моментами являются размытость правового статуса и возможные злоупотребления со стороны никем не контролируемых водителей при их полной безответственности перед пассажирами.

В сентябре 2017 г. транспортным ведомством Лондона (Transport for London, TfL) было отказано в продлении лицензии на оказание услуг онлайн-службе такси Uber. В числе причин были названы участвовавшие случаи насилия водителей над пассажирами. По свидетельству издания «Гардиан», в управлении транспорта Лондона поясняли, что Uber не отвечает требованиям, которые предъявляются к таксомоторным службам, в частности плохо проявляет себя по части предупреждения криминальных происшествий, осуществляет непрозрачное оформление медицинских сертификатов и получение справок об отсутствии судимости у своих водителей (Enhanced Disclosure and Barring Service check), а также использует в своей работе систему Greyball, которая позволяет обманывать городские власти или сотрудников правоохранительных органов в странах, где услуги компании запрещены или ограничены¹.

Компания-агрегатор в ходе многочисленных судебных разбирательств придерживалась той позиции, что она лишь владеет компьютерной интернет-программой, позволяющей потенциальным пассажирам и потенциальным перевозчикам

¹ Власти Лондона лишили Uber лицензии на перевозку пассажиров // РосБизнесКонсалтинг. URL: <https://www.rbc.ru/business/22/09/2017/59c4e8409a79471f42e6df8d> (дата обращения: 19.12.2019).

оптимальным образом находить друг друга и поэтому не может нести ответственность за действия водителей. То есть является неким организационно-техническим посредником, а отношения по оказанию услуг возникают исключительно между пассажиром и водителем такси. Но суды всех уровней пришли к выводу, что компания, предоставляющая возможность работы физическим лицам для извлечения доходов и получающая от этого прибыль, должна нести ответственность за неправомерное поведение этих лиц. В декабре 2017 г. Европейский суд (European court of justice (ECJ)) после обращения властей Барселоны (Испания) также признал, что Uber не является компьютерным сервисом. Отныне он становится таксомоторной компанией, которая должна вместе со всеми придерживаться общих правил для транспортных фирм². И такое решение уже нельзя обжаловать. В постановлении суда говорится, что служба, целью которой обозначена «связь с помощью телефонных приложений и за соответствующее вознаграждение водителей-непрофессионалов, использующих свое собственное транспортное средство с людьми, желающими совершить поездку в пределах города», должна быть в соответствии с законами ЕС квалифицирована как «услуга в сфере транспорта».

Вопрос о правовой природе отношений водителей такси и интернет-агрегаторов начинает интересовать и законодателей. По сообщениям печати, в Калифорнии близок к завершению процесс принятия законопроекта, приравнивающего водителей Uber и Lyft к наемным работникам таксопарков. В соответствии с законопроектом интернет-агрегаторы должны будут заключать с водителями трудовые договоры с указанием минимального уровня зарплаты, режима работы и социальных гарантий. Предусматривается оплата сверхурочных, предоставление фиксированных обеденных перерывов, отпусков, больничных, выплата медицинской страховки и пособия по безработице. Водители также получают право на создание профсоюзной организации³.

Таким образом, мы видим, что исключительность гражданско-правовой модели регулирования отношений между водителями такси и компаниями-агрегаторами ставится под сомнение как в судебной, так и в законодательной практике. Что же является причиной этого?

Идеальная модель работы интернет-агрегатора в сфере таксомоторных перевозок предполагает, что конечный потребитель результатов труда (пассажир) непосредственно взаимодействует с лицом, осуществляющим этот труд (водителем), по поводу создания и потребления результатов его труда. При этом водители, сотрудничающие с агрегаторами, самостоятельно регулируют вопросы своего надлежащего правового статуса (индивидуальный предприниматель с лицензией на осуществление автомобильных перевозок, работник таксопарка — партнера компании-агрегатора и т.п.), а сами агрегаторы ответственности за действия водителей не несут, поскольку они лишь создают условия для работы. Однако на практике эта идеальная модель, как было показано выше, работает некорректно — водители оказываются не настолько «сильными» субъектами, чтобы эффективно участво-

² Uber to face stricter EU regulation after ECJ rules it is transport firm. The Guardian. URL: <https://www.theguardian.com/technology/2017/dec/20/uber-european-court-of-justice-ruling-barcelona-taxi-drivers-ecj-eu> (дата обращения: 19.12.2019).

³ Волохова П. Пора заводить трудовую. Солидарность. URL: <https://www.solidarnost.org/articles/pora-zavodit-trudovuyu.html> (дата обращения: 19.12.2019).

вать в отношениях по ответственности. Поэтому необходимость решения проблемы ответственности водителей заставляет государство вмешиваться в эту вроде бы исключительно частноправовую модель отношений.

Кроме того, фактическая слабость водителей как субъектов проявляется также и в отношениях с компанией-агрегатором. Водители работают по устанавливаемым агрегатором расценкам, не могут самостоятельно выбирать поступающие заказы и отказываться от невыгодных с их точки зрения заказов, принудительно включены в систему накопительного оценивания качества их работы с возможностью негативных санкций вплоть до прекращения их допуска к работе в системе агрегатора и т. п. Рассуждая о правовой природе отношений интернет-платформ и исполнителей, можно, конечно, не замечать этого фактического неравенства субъектов, можно рассматривать это как особенности построения бизнес-процессов в столь специфическом сегменте рынка, но можно усмотреть в этом и проявление скрытой работодательской власти интернет-агрегаторов. Власть нормативная проявляется, например, в установлении агрегатором правил взаимодействия водителя с компанией и пассажиром, тарифов за поездки, системы оценивания работы водителя. Власть распорядительная — в обязывании водителя, приступившего к работе, выполнять поступающие заказы под угрозой применения санкций. Власть дисциплинарная — в применении к водителю по результатам оценивания его работы определенных санкций вплоть до лишения возможности дальнейшего сотрудничества с агрегатором.

Очевидно, что применение технических средств при организации и управлении трудовой деятельностью (искусственного интеллекта, автоматизированных систем управления и т. п.) не может само по себе характеризовать наличие или отсутствие работодательской власти. Как уже отмечалось выше, цифровые технологии могут брать на себя многие функции человека в сфере организации и управления трудом, в сфере принятия решений и т. п., скрывая в некоторых случаях видимое и привычное всем проявление работодательской власти. Но также совершенно очевидно, что цифровые технологии с успехом могут организовывать процессы и управлять деятельностью и вне рамок трудовых отношений. Поэтому определение наличия или отсутствия работодательской власти в конкретных отношениях в сфере труда следует осуществлять с позиции устоявшихся положений теории трудового права.

Приведенные выше примеры административных, судебных и законодательных решений в отношении интернет-агрегаторов в сфере таксомоторных перевозок как раз и иллюстрируют отклик государств на различные проявления отмеченной «слабости» водителей как субъектов отношений с компанией-агрегатором и пассажирами. При этом фактическая частноправовая модель отношений не может служить препятствием для вмешательства государства в эти отношения и установления для более слабых участников этих отношений минимального уровня прав и гарантий. Примеры этого, как было показано выше, можно найти в сфере регулирования трудового законодательства. Поэтому степень вмешательства государства в регулирование подобных отношений зависит исключительно от проводимой государством социальной политики и определяется уровнем понимания законодателем проблемы социальной защищенности той или иной категории лиц и готовностью к решению этой проблемы.

Строго говоря, поиски «сильной» работодательской власти в отношении в сфере труда с целью распространения на эти отношения трудового законодательства являются далеко не всегда столь уж необходимыми с точки зрения правовых реалий.

В качестве «исторического» примера, подтверждающего этот тезис, можно привести труд надомников. Фактически это лица, самостоятельно организующие свой труд «на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет. Надомник может выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием членов его семьи. При этом трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают» (ст. 310 ТК РФ). Таким образом, наличие работодателя практически никакого влияния на организацию и управление трудом надомников не оказывает, работодательская власть в сфере управления трудом надомников никак себя не проявляет. Более того, в исключении из общего принципа о личном характере трудовых отношений надомник может использовать труд других лиц (членов семьи). Очевидно, что данный труд с равным успехом мог быть урегулирован и в рамках договора подряда, в число условий которого могли войти и условия трудового договора, предписываемые ст. 310 ТК РФ (выплата компенсации за использование надомником своих инструментов и механизмов, возмещение иных расходов, связанных с выполнением работ на дому, порядок и сроки обеспечения надомников сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещение стоимости материалов, принадлежащих надомникам, порядок и сроки вывоза готовой продукции). Тем не менее на надомников в России, в отличие от некоторых зарубежных стран, распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Если же проанализировать современные тенденции рынка труда, то можно заметить, что увеличивающееся разнообразие форм занятости и растущая дифференциация правового регулирования этих форм также существенно размывают постулат о необходимости наличия «сильной» работодательской власти в отношении для распространения на эти отношения трудового законодательства. Так называемые фрилансеры могут осуществлять свою трудовую деятельность как в рамках гражданско-правовых отношений, так и в рамках трудовых отношений в качестве дистанционных работников. При этом трудовое регулирование отношений дает фрилансерам минимальный объем прав и гарантий, фактически ограничивая вмешательство работодателя в управление и организацию труда дистанционного работника рамками соглашения сторон, зафиксированного в трудовом договоре.

Таким образом, действующее российское законодательство дает нам основание утверждать, что распространение трудового законодательства на отношения в сфере труда в исключительных случаях (которые имеют тенденцию к увеличению) может происходить и в условиях «слабой» работодательской власти, т.е. в условиях минимального вмешательства работодателя в процесс организации и управления трудом работника.

Более того, как отмечает О. В. Чесалина применительно к тенденциям правового регулирования в зарубежных странах, «...и нормальное трудовое правоот-

ношение не остается чем-то незыблемым. Оно приближается к нестандартным трудовым правоотношениям посредством законодательных норм, упрощающих увольнение, обеспечивающих гибкость в регулировании рабочего времени и места выполнения работы. Такая гибкость не в последнюю очередь стала возможной благодаря современным информационным технологиям» (Чесалина, 2018, с. 22).

Отмеченные тенденции рынка труда размывают еще один признак трудового регулирования — постоянство и устойчивость трудового отношения. Трудовое законодательство возникло и развивалось, ориентируясь прежде всего на классическую модель трудового отношения — устойчивого и долговременного, опосредуемого трудовым договором с неопределенным сроком действия. Однако уже ныне действующий Трудовой кодекс существенно расширил перечень оснований для заключения срочного трудового договора по сравнению с КЗоТ РФ, и только сдержанность законодателя в настоящее время (учитывающего, безусловно, позицию профсоюзов) препятствует удовлетворению растущих запросов работодателей в этом направлении.

Одной из тенденций современного рынка труда является мобильность, которая проявляется не только в необходимости перемещения трудовых ресурсов между регионами, но и в менее продолжительных трудовых отношениях работника с одним работодателем. Последнее связано как с уменьшением «времени жизни» самого работодателя (в основном в сфере малого и среднего бизнеса) или с его частыми структурными и организационными изменениями, так и с поиском самими работниками более выгодных мест работы, а также с поиском различных подработок, как правило, временного характера. Работа с использованием различных интернет-платформ является во многих случаях именно такой подработкой, имеющей непостоянный и непродолжительный характер. Вместе с тем с точки зрения принципов трудового права непостоянный и непродолжительный характер трудовых отношений не может являться самостоятельным основанием для отказа в признании этих отношений трудовыми.

Таким образом, возвращаясь к отношениям между интернет-агрегатором в сфере таксомоторных перевозок и водителями, необходимо сделать два вывода.

С одной стороны, можно сделать общий вывод о принципиальной допустимости распространения на эти отношения трудового законодательства. Ни отсутствие проявлений «сильной» работодательской власти в этих отношениях, ни зачастую кратковременный и непостоянный характер отношений не могут рассматриваться как объективные препятствия для этого.

С другой стороны, несмотря на отмеченную принципиальную допустимость распространения на эти отношения трудового законодательства, а также на приведенные примеры судебного и законодательного решений этого вопроса в других странах, следует тем не менее крайне осторожно и взвешенно подходить к практическому разрешению этой проблемы в отечественных правовых реалиях.

Несмотря на достаточно конкретные определения, содержащиеся в приведенных выше судебных актах и комментариях к ним, следует признать, что пока применительно к отмеченным случаям термин «работодатель» необходимо понимать не в узком смысле, как это определено в Трудовом кодексе РФ (ст. 20), а в более широком. Организация — интернет-агрегатор является субъектом, предоставляющим физическим лицам возможность работать и получать доход в самых

различных организационно-правовых формах. В частности, как уже отмечалось, физическое лицо может акцептовать публичную оферту онлайн-службы такси и без заключения какого-либо письменного договора приступить к работе с целью получения дохода. Если предположить, что правоотношения в этом случае могут быть трудовыми, нам придется переосмыслить основные постулаты трудового права (в частности, нормы о порядке заключения трудового договора, о регулировании продолжительности рабочего времени и времени отдыха, предоставлении и использовании ежегодных отпусков, о порядке выплаты заработной платы, о привлечении к ответственности и, наконец, о порядке прекращения трудового договора).

Например, у агрегатора «Яндекс-такси» в условиях сотрудничества предусмотрена возможность лишения конкретного физического лица права на пользование приложением-агрегатором. На языке пользователей это определяется как «бан». Более того, в связи с множественными жалобами пассажиров возможен «вечный бан», т. е. этот конкретный пользователь раз и навсегда потеряет возможность сотрудничать с организацией онлайн-такси, использовать программу-агрегатор. Как это можно соотнести с действующим законодательством о труде? В условиях действующего трудового законодательства невозможно отказать в приеме на работу лицу по мотиву свершившегося когда-то увольнения за нарушение трудовой дисциплины.

В случае состоявшихся решений европейских судебных и несудебных органов представляется, что мы имеем дело со своеобразным правоприменительным прецедентом, реализация которого в будущем законодательстве потребует переосмысления теории и практики регулирования отношений в сфере труда.

В настоящее время в Государственной Думе РФ находится на рассмотрении проект закона, который призван урегулировать отношения в области оказания услуг такси⁴.

Проект среди прочего вводит в оборот термин «служба заказа легкового такси», предусматривая при этом возможность использования ею «любых сетей связи и средств связи» (п. 1 ст. 13), включая сюда, надо полагать, и Интернет. Кроме того, положения законопроекта устанавливают ответственность службы заказа такси перед пассажирами («фрагтователями» — по терминологии проекта закона) «за передачу заказа легкового такси (обеспечение доступа к информации о заказе легкового такси) лицу, не владеющему разрешением на осуществление деятельности по перевозке легковым такси, в соответствии с законодательством о защите прав потребителей» (п. 4 ст. 18).

В законопроекте также включены некоторые положения о правовом статусе водителей автомобилей службы такси. В одном случае говорится, что они могут состоять в трудовых или гражданско-правовых отношениях с организацией — «фрагтовщиком» (п. 4 ст. 13), в другом — устанавливается, что водитель легкового такси должен иметь общий водительский стаж не менее трех лет (п. 4 ст. 7). Таким образом, можно сделать вывод, что, если лицо в порядке фриланса захочет ока-

⁴ Законопроект № 69583-7 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в части совершенствования государственного регулирования деятельности по перевозке пассажиров и багажа легковым такси в РФ». URL: [http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/\(Spravka\)?OpenAgent&RN=69583-7](http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/(Spravka)?OpenAgent&RN=69583-7) (дата обращения: 19.12.2019).

зывать услуги такси с использованием онлайн-служб, ему придется приобретать статус индивидуального предпринимателя и получать разрешение в установленном порядке. Такой подход законодателя, несомненно, во многом решит ряд существующих проблем, о которых говорилось выше, в том числе об ответственности перевозчика. Вместе с тем приобретение статуса индивидуального предпринимателя с постановкой на учет в фондах только для того, чтобы два-три вечера в неделю, и то не всегда, использовать свой автомобиль для получения дополнительного дохода, представляется необоснованным. Более оправданным было бы обязать таких лиц приобретать лицензию на пассажирские перевозки, сформулировав при этом необходимые условия ее получения (в том числе требования к стажу и состоянию здоровья водителя, сроку эксплуатации и техническому состоянию используемого автомобиля и т. п.).

Данный законопроект, устанавливая возможность трудовых отношений водителей автомобилей службы такси с организацией-«фрахтовщиком», вместе с тем не предполагает внесения каких-либо изменений в трудовое законодательство. Как представляется, данная проблема при возникновении у законодателя желания решить ее потребует серьезного теоретического осмысления и нормативной проработки для создания эффективного и действенного механизма регулирования этих отношений с учетом отмеченной в данной статье специфики. При этом надо сознавать, что возможное грядущее совершенствование правового регулирования указанных отношений обусловит снижение конкуренции в этой сфере и, несомненно, повлечет за собой повышение тарифов.

Выводы

Идеальная модель отношений на базе интернет-платформы между производителем товаров, работ, услуг и конечным потребителем является исключительно частноправовой. Однако на практике эта идеальная модель зачастую работает некорректно, с нарушением прав участников этих отношений, что потенциально создает объективную необходимость вмешательства государства с целью создания минимального уровня прав и гарантий для участников этих отношений как в сфере ответственности, так и в сфере труда.

Оценивая возможность распространения трудового законодательства на отношения по применению труда на базе интернет-платформ, можно сделать двоякий вывод. С одной стороны, объективных препятствий принципиального характера для этого не усматривается. С другой стороны, создание эффективного и действенного механизма регулирования указанных отношений потребует серьезного теоретического осмысления и нормативной проработки ввиду явной специфики этих отношений.

Библиография

- Дерюгина, Татьяна В. 2018. «Правовая природа договора, опосредующего возникновение правоотношений с участием агрегатора». *Гражданское право* 6: 3–6.
- Иванов, Антон А. 2017. «Бизнес-агрегаторы и право». *Закон* 5: 145–156.

- Кирпичев, Александр Е. 2018. «Агрегаторы товаров и услуг как новые субъекты коммерческого права». *Актуальные проблемы российского права* 2 (87): 55–59.
- Чесалина, Ольга В. 2018. «От нестандартных форм занятости до работы на основе интернет-платформ». *Трудовое право в России и за рубежом* 1: 22–25.
- Чиканова, Людмила А., Лариса В. Серегина, 2018. «Правовая защита граждан от безработицы в условиях информационных технологических новаций в сфере труда и занятости». *Право. Журнал Высшей школы экономики* 3: 149–171.

Контактная информация:

Гребенищikov Анатолий Владимирович — канд. юрид. наук, доц.; a.grebenshikov@spbu.ru
Дивеева Нелли Ивановна — д-р юрид. наук, проф.; n.diveeva@spbu.ru
Кузьменко Александр Валентинович — канд. юрид. наук, доц.; a.kuzmenko@spbu.ru

Labor relations with Internet aggregator: tomorrow's reality?

N. I. Diveeva, A. V. Grebenshikov, A. V. Kuzmenko

St. Petersburg State University,
7–9, Universitetskaya nab., St. Petersburg 199034, Russian Federation

The article analyzes the possibility of extending labor legislation to work relations using Internet platforms (for example, taxi ordering services). Digital technologies make significant changes to the labor management system, modify the employer power and its manifestation in labor relations. Internet platforms eliminate intermediary links and bring the manufacturer of goods, works, services with the end consumer. This is due to the individualization of labor, the results of which are offered to the end user. The ideal model of relations on the basis of the Internet platform between the manufacturer of goods, works, services and the end consumer is exclusively private in nature. At first glance, this circumstance excludes employer power as a tool for organizing and managing labor. However, the practice of taxi services calls into question this statement. Serious problems of a factual and legal nature also arise that require state regulation. Drivers are weak subjects in relations of responsibility and in relations with the aggregator company. These reasons necessitate a legal settlement in order to establish a minimum level of rights and guarantees for participants in these relations. Assessing the possibility of extending labor legislation to relations on the use of labor on Internet platforms, the authors come to ambiguous conclusions. The analysis of the practice of labor law regulation shows the absence of objective obstacles for the extension of labor legislation to these relations. However, the creation of an effective and efficient mechanism for regulating these relations will require serious theoretical understanding and normative elaboration in view of the explicit specificity of these relations.

Keywords: Internet platform, aggregator, labor law, labor relations, employer power, labor management.

References

- Chesalina, Olga V. 2018. "From non-standard occupational forms to work based on Internet platforms". *Трудовое право в России и за рубежом* 1: 22. (In Russian)
- Chikanova, Lyudmila A., Larisa V. SerEGINA, 2018. "Legal protection of citizens from unemployment in the context of information technology innovations in the field of labor and employment". *Pravo. Zhurnal Vysshei shkoly ekonomiki* 3: 149. (In Russian)

- Deriugina, Tatyana V. 2018. "The legal nature of the contract mediating the emergence of legal relations with the participation of an aggregator". *Grazhdanskoe pravo* 6: 3–6. (In Russian)
- Ivanov, Anton A. 2017. "Business Aggregators and Law". *Zakon* 5: 145–156. (In Russian)
- Kirpichev, Alexandr Ye. 2018. "Aggregators of goods and services as new subjects of commercial law". *Aktual'nye problemy rossiiskogo prava* 2 (87): 55–59. (In Russian)

Authors' information:

Anatoliy V. Grebenshikov — PhD in Law, Professor; a.grebenshikov@spbu.ru

Nelly I. Diveeva — Dr. Sci. in Law, Professor; n.diveeva@spbu.ru

Alexander V. Kuzmenko — PhD in Law, Professor; a.kuzmenko@spbu.ru