

DOI: 10.33663/1563-3349-2023-34-445-456

УДК 349

М. М. ШУМИЛО,
доктор юридичних наук,
старший науковий співробітник*
ORCID: 0000-0003-4257-3002

ПРЕЗУМПЦІЯ ЗАЙНЯТОСТІ В НЕСТАНДАРТНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ НА ЦИФРОВИХ ПЛАТФОРМАХ

У статті розкриваються проблемні аспекти зайнятості на цифрових платформах. На прикладі кур'єрської служби Glovo аналізується стан правового регулювання цих трудових відносин в Україні та за кордоном. У дослідженні обгрунтовано доведено, що у відносинах доставки можна говорити про існування презумпції зайнятості, а отже, автоматичного визнання відносин, які виникають між кур'єром та цифровою платформою Glovo – трудовими. Цей факт не потребує встановлення в суді. На жаль, український досвід не втішний, ці відносини не тільки законодавчо не унормовані, а й суди відмовляються їх визнавати трудовими.

Ключові слова: трудові відносини, нестандартні форми зайнятості, нестандартні трудові відносини, презумпція зайнятості, встановлення факту трудових відносин.

Shumylo Mykhailo. Presumption of Employment in Non-Standard Labour Relations on Digital Platforms

The article discusses the problematic aspects of employment on digital platforms. Using the example of the Glovo courier service, the author analyzes the legal regulation of these labour relations in Ukraine and abroad. The study reasonably proves that in the delivery relationship, there is a presumption of employment, and therefore automatic recognition of the relationship between the courier and the Glovo digital platform as an employment relationship. This fact does not need to be established in court. Unfortunately, the Ukrainian experience is not encouraging: not only are these relations not regulated by law, but the courts refuse to recognize them as labour relations.

Key words: labour relations, non-standard forms of employment, non-standard labour relations, presumption of employment, establishment of the fact of labour relations.

Актуальність теми. Цифровізація як об'єктивний процес пронизує усі сфери життєдіяльності людини, трудові відносини не є винятком. Цифровізація сфери праці не тільки впливає на трудові відносини, а інколи створює цілі сегменти економіки і трудо-правової зайнятості. Одним із таких

* **Shumylo Mykhailo**, Doctor of Juridical Sciences, Senior Research Officer

сегментів є сфера швидкої доставки (в межах кількох годин). На українському ринку працюють як транснаціональні корпорації, а також локальні гравці ринку. Усі вони в своїй бізнес-моделі використовують цифрові платформи. Для цілей цієї розвідки особливості трудових відносин розглядатимуться на прикладі компанії *Glovo*.

Метою статті є визначити правову природу відносин між кур'єрами (працівниками) та цифровими платформами (роботодавцями). Спростувати доводи представників цифрових платформ про те, що ці відносини не є трудно-договірними, а мають виключно цивілістичний характер. У процесі здійснення наукового пошуку спиратися на досвід іноземних країн, у яких сформульовано презумпцію зайнятості у сфері доставки.

Засновок. Уже звичним для великих міст України стали замовлення послуги доставки через мобільні застосунки *Glovo*. Не можна оминати увагою те, що ринок кур'єрських послуг суттєво зріс під час пандемії *Covid-19*, все частіше кур'єри здійснюють доставку ліків, що також має багато плюсів. Інколи трапляються гібридні форми послуг, наприклад відправлення чого-небудь водієм *Uber*, тобто водій виконує функцію кур'єра, хоча сплату отримує як водій. Після початку повномасштабного російського вторгнення в Україну 24 лютого 2022 р. ринок кур'єрських послуг, як і інші сфери економіки, зупинився, але вже через кілька місяців почав відновлюватися.

Про переваги чи зручності такого способу отримання / надання послуг вже сказано багато, проте правовий аспект питання і досі залишається поза законодавчим регулюванням і висвітлюється в поодиноких наукових публікаціях, які здебільшого діагностують і фіксують наявну ситуацію, погоджуються, що такий стан справ не відповідає міжнародним стандартам, однак не пропонують шляхи виходу із ситуації, що склалась. Сьогодні в Україні можна спостерігати за тим, як кур'єри, які зайняті в цій сфері, об'єднуються у профспілки і, поки що у позасудовий спосіб, намагаються домовитися із представництвами цифрових платформ про визнання цієї зайнятості все ж таки трудо-правовою, а відносини відповідно – трудовими або хоча б підвищення мінімальних гарантій. Наразі все обмежилось акціями протестів у доквідні часи, які залишилися майже безрезультатними. Поряд з цим це питання не тільки активно досліджується в іноземній науковій періодиці, обговорюється на міжнародних наукових конференціях, але вже є низка рішень судів різних рівнів, які формулюють правові висновки і можуть бути корисними для національної судової практики.

Загальний огляд цих наукових досліджень має характер констатування існування цього нового виду зайнятості, проте мало де можна відшукати відповіді на питання, що і як необхідно унормувати. Очевидно, що єдиного інструменту немає і законодавець вже кілька разів робив спроби унормувати ці відносини, але вони були марними. Безумовно, говорити про прості рішення таких нових сегментів економіки не можна та чинний нормативний інструментарій тут не є застосовним. Тому передусім необхідно констатувати, що:

1) зайнятість на цифрових платформах не є стандартною і узвичаєні підходи неприйнятні;

2) чинний стан законодавства не відповідає сучасним викликам економіки загалом і у частині зайнятості на цифрових платформах зокрема, а отже, потребує нових механізмів правового регулювання, яке буде вибудовуватися на засадах врахування особливостей кожного виду зайнятості на платформах. Це зумовлено тим, що не можна застосувати однаковий підхід до тих працівників, які працюють кур'єрами, водіями чи надають послуги у сфері ІТ;

3) не всю зайнятість на цифрових платформах можна віднести до трудових відносин і не потрібно цього робити, а отже, необхідно напрацювати окремі критерії розмежування трудо-договірних від цивільно-договірних відносин.

Ці базові аспекти дають змогу рухатися у напрямі пошуку відповіді на запитання, як діяти державі, роботодавцям і працівникам, які використовують цифрові платформи. Очевидно, що держава є найбільш зацікавленою у тому, щоб ця сфера вийшла з тіні і була оприявлена. Йдеться про те, що будь-яка зайнятість – це сплата податків до державного бюджету, це сплата Єдиного соціального внеску, який, з одного боку, дає можливість державі виконувати свої позитивні зобов'язання перед непрацездатними громадянами, з іншого боку, це соціально-трудоий захист самих працівників, які, беручи участь у соціальному страхуванні, гарантують собі соціальні виплати на випадок соціально-страхових випадків.

Що стосується фактичних роботодавців, які сьогодні працюють на українському ринку, то ситуація, на жаль, невтішна. Передусім вони, станом на початок 2023 р., відмовляються себе такими визнавати із відповідними наслідками. Проте трапляються ситуації, коли компанії намагаються створювати ілюзію піклування про своїх нібито «найманих працівників». Красномовним є приклад діяльності кур'єрської служби *Glovo*, яка, починаючи із 1 вересня 2019 р., почала страхувати своїх кур'єрів, яких інколи називають гловерами. Як повідомила прес-служба компанії *Glovo*, вони застрахували життя та здоров'я понад 10 тисяч кур'єрів, які підключені до платформи в Україні. «Це унікальний випадок, коли компанія страхує не лише співробітників офісу, а й підключених кур'єрів. *Glovo* – це тристороння платформа, яка поєднує користувачів додатку, партнерів та кур'єрів. Тобто кур'єри не є співробітниками *Glovo*, а є контрагентами, які підключаються до платформи»¹, – йдеться у повідомленні. Зазначається, що відтепер кур'єри зможуть отримати грошову допомогу у разі нещасного випадку, якщо він трапився під час виконання доставки. Страхування покриває як незначні травми, так і летальні випадки. Виплати можуть сягати 150 тисяч гривень. Ця новина піарниками компанії була подана як надзвичайний здобуток і перемога соціальної справедливості. Однак не варто відразу зараховувати компанію *Glovo* до представників соціально орієнтованого бізнесу, запровадження страхування стало наслідком акцій протесту кур'єрів *Glovo*, які прокотилися по всій краї-

ні², а також смерть одного із кур'єрів у Харкові після травм, отриманих після ДТП, яка набула широкого розголосу³. Отже, компанія віднайшла для себе доволі оптимальний правовий і фінансовий інструмент, щоб, з одного боку, зменшити протестні настрої серед кур'єрів та убезпечити себе в майбутньому від позовів про відшкодування шкоди як від самих кур'єрів, так і від гіпотетичних учасників ДТП, кількість яких зростає пропорційно зростанню самого ринку надання послуг доставки, який динамічно розвивається.

Поряд з тим привертає до себе увагу те, що Glovo зазначає, що застрахувала понад 10 тисяч кур'єрів. Отже, закономірно напрашується висновок, що 10 тисяч працівників працюють нелегально, не є платниками податків та ЄСВ і все це відкрито, і держава робить вигляд, що нічого не відбувається. Особливо гостро це питання постало після 24 лютого 2022 року, коли громадяни, втративши роботу, просто вимушені йти працювати кур'єрами без будь-яких гарантій, які надає трудове законодавство.

Така самозарадність не може залишатися безкінечно і повинна все ж таки набути правової форми. З цього можна висувати, що чинне законодавство, на жаль, виконує декоративну функцію, а не функцію правового регулювання. Натомість компанія Glovo у кожній країні, де працює, повторює одну і ту ж мантру про те, що особи, які використовують їх додаток, не є працівниками, а є просто користувачами додатку і отримують інформаційні чи консультативні послуги.

Проте не в усіх країнах аргументи *Glovo* враховуються. Показовою є Іспанія, країна, в якій і була створена цифрова платформа та ця бізнес-модель у 2015 р., де законодавці та касаційний суд змусили Glovo все ж таки оформлювати трудові договори зі своїми кур'єрами. Так, у 2021 р. в Іспанії ухвалено «закон про водіїв». Цей закон змусив платформи цифрової доставки додому наймати своїх кур'єрів як співробітників. Однак його схвалення не переконало всіх і спонукало до всього: від судових суперечок до погроз повернутися до бізнес-моделі, несумісної з трудовими правами. З набуттям чинності законом компанії пішли різними шляхами. Деякі, як *Deliveroo* чи пізніше *Gorillas*, вирішили піти з ринку. Інші, як-от *Uber Eats* і *Just Eat*, кожен намагався адаптуватися до нового правового регулювання по-своєму, або через аутсорсинг, або через колективний договір. *Glovo*, компанія, яка вже стикалася з кількома судовими рішеннями, оголосила про зміну бізнес-моделі та найняла майже 2000 працівників, але залишила майже 80% працівників у своєму автопарку як фрилансерів. На думку профспілок, такий підхід порушує закон⁴. Таку вигадливість компанії *Glovo* не оцінила й інспекція праці Іспанії і 21 вересня 2022 р. оштрафувала компанію на майже 79 мільйонів євро. Наразі у компанії працює 10 600 кур'єрів, які належним чином не оформлені. Позиція Міністерства праці Іспанії безкомпромісна, кур'єри – це працівники, а не «фальшиві самозайняті працівники», а відносини – трудо-договірні. *Glovo* заявили, що будуть оскаржувати це рішення⁵.

У цьому контексті цікавою видається наукова розвідка професора Жосепа Морено Жене⁶ (*Josep Moreno Gené*). Передусім науковець звертає увагу на те, що основний вплив нових технологій і змін в організації компаній, що випливають з них на індивідуальні трудові відносини, полягає в тому, що вони рішуче сприяли розмиванню і без того нечітких контурів самих суб'єктів, тобто роботодавців і працівників. Крім цього, навіть після рішення Верховного суду Іспанії щодо визнання гловєрів працівниками, компанія продовжувала його ігнорувати. Наслідком ситуації, що склалася, стало прийняття Королівського законодавчого указу № 9/2021 від 11 травня 2021 р., який змінює консолідований текст Закону про статус працівників, затверджений Королівським законодавчим указом № 2/2015 від 23 жовтня 2015 р., щоб гарантувати трудові права людей, які зайняті у сфері доставки послуг із використанням цифрових платформ. Згідно з цими змінами іспанське законодавство було доповнено новелою, а саме: *«презумпцією зайнятості на цифрових платформах у сфері доставки»*, на підставі якої «передбачається, що в сферу дії Закону про статус працівників, входить діяльність осіб, які надають оплатні послуги, що складаються з доставки будь-якого споживчого продукту чи товарів, за умови, якщо роботодавцями є компанії, які здійснюють повноваження щодо організації, керівництва та контролю прямо, опосередковано чи неявно, через алгоритмічне керування сервісом або умовами роботи, через цифрову платформу». Очевидно, що йдеться про так звану презумпцію *juris tantum*, коли особі немає необхідності встановлювати факт трудових відносин у суді.

На жаль, сьогодні в Україні немає належного правового регулювання, війна унеможливила протести кур'єрів і складна економічна ситуація призводить до погодження працівників з будь-якими умовами праці та умовами врегулювання відносин, а компанії, які працюють з цифровими платформами, поведуться як колонізатори у колоніях, які ставлять собі за мету отримання надприбутків, натомість розвиток локальної інфраструктури чи створення належних умов праці для свої співробітників не є для них пріоритетом. Проте вимагати від новоявленого колонізатора добре ставитись до свої підлеглих справа марна, тож рішучі кроки має зробити держава, а саме надати правової визначеності цим відносинам.

Проте загалом складається враження, що держава вирішила обрати інший вектор вибудовування своєї політики, про це, зокрема, свідчить індивідуальна податкова консультація Державної податкової служби України (далі ДПС – авт.) № 4626/ПК/99-00-07-05-01-06 від 09.11.2020 р.⁷ Зміст листа можна звести до того, що всі кур'єри мають стати ФОПами, і цього достатньо. І якщо частково держава виконує свою функцію в частині збирання податків, то чому і де загубились соціально-трудові права працівників не зрозуміло.

На нашу думку, такі листи-роз'яснення формують хибний вектор розвитку державної політики у сфері праці на цифрових платформах.

У контексті наведеного, окремо хотілося б зазначити, що кур'єрські послуги в Україні здійснюють також інші компанії, зокрема «Укрпошта» та «Нова Пошта». Звісно, що вони здійснюють доставку не у такі стислі строки, як *Glovo*, однак у цих компаніях не викликає жодних сумнівів те, що відносини між компанією і працівником є трудо-договірними. І алгоритм дій є схожим.

1. У питанні встановлення факту трудових відносин окреме, важливе місце займають суди. Але поки що говорити про значний прорив у цьому питанні не варто. Показовим чи навіть симптоматичним є рішення *Шевченківського районного суду м. Києва від 15.09.2021 р. у справі № 761/35866/198*, де суд встановив, що 10.09.2019 р. ОСОБА_1 звернувся до суду з позовом до ТОВ «Гловоапп України» та третіх осіб щодо встановлення факту наявності фактичних трудових відносин між усіма кур'єрами, які виконують доставку замовлень за допомогою мобільного додатку *Glovo* та компанією, яка здійснює управління цією технічною платформою – ТОВ «Гловоапп Україна».

Свої позовні вимоги позивач обґрунтовує тим, що 22.07.2019 р. відбулась ДТП за участю належного позивачу автомобіля та кур'єра компанії *Glovo*, який був на мопеді, і після скоєного ДТП покинув місце пригоди. Внаслідок вказаної ДТП автомобіль позивача отримав механічні пошкодження. Позивач вважає, що фізична особа, з вини якої відбулась ДТП, є працівником відповідача, оскільки ця особа була з характерною сумкою компанії з написом *Glovo*.

Суд зазначив, що трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи. Укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням роботодавця про зарахування працівника на роботу. Трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказу чи розпорядження не було видано, але працівника фактично було допущено до роботи (частини друга – четверта ст. 24 КЗпП).

Таким чином, для встановлення факту трудових відносин між працівником і роботодавцем необхідними умовами є наявність письмового трудового договору або контракту, а у разі їх відсутності – наказу, розпорядження роботодавця про прийняття / зарахування фізичної особи на роботу або фактичне допущення працівника до роботи.

Сторона позивача зазначає, що між відповідачем і фізичними особами, які мають брендові термосумки *Glovo*, наявні фактичні трудові правовідно-

сини, які підтверджуються тим, що фізична особа, приєднавшись до Умов, що регулюють доступ і використання платформи *Glovo*, отримує доступ до додатку *Glovo* та термосумку, після чого має можливість надавати послуги кур'єрської доставки.

Стороною позивача не надано суду належних і допустимих доказів того, що фізична особа, яка стала винуватцем ДТП, перебувала з ТОВ «Гловоапп України» в трудових відносинах у встановленому законом порядку.

Крім того, відповідно до типових Умов, що регулюють доступ і використання платформи *Glovo*, іспанська компанія *Glovoapp 23,S.L.*, яка є власником майнових прав на технологічну платформу *Glovo*, здійснює розробку й підтримку технологічної платформи *Glovo*, що дає змогу за допомогою мобільного та/або вебдодатку деяким місцевим закладам пропонувати або розмішувати свої товари, або послуги для подальшого продажу користувачам, а користувачам можливість здійснювати пошук та замовлення таких товарів або послуг. При цьому кур'єрами *Glovo* є фізичні або юридичні особи, які за встановлений щомісячний платіж мають доступ до додатку та самостійно здійснюють надання кур'єрських послуг усім користувачам додатку *Glovo*.

Отже, можна зробити висновок, що фізичні особи укладають договір, шляхом приєднання до типових Умов, що регулюють доступ і використання платформи *Glovo*, саме з компанією *Glovoapp 23,S.L.*, яка є нерезидентом України, а не ТОВ «Гловоапп України», яка є лише дочірньою компанією цього підприємства, при цьому сторона позивача не заявляла клопотання про залучення компанії *Glovoapp 23,S.L.* в якості співвідповідача у справі, а навпаки, категорично заперечувала щодо залучення останньої, оскільки позивач вважає, що саме ТОВ «Гловоапп України» є відповідальною особою в спірних правовідносинах та належним відповідачем.

Водночас суд, аналізуючи типові Умови, що регулюють доступ і використання платформи *Glovo*, встановив, що при приєднанні до них, між фізичною особою (майбутнім кур'єром) та компанією *Glovoapp 23,S.L.* не виникають трудові правовідносини, оскільки укладений договір є за своєю правовою природою цивільно-правовою угодою, в умовах якої відсутні гарантії трудового законодавства та обов'язок працівника дотримуватись правил трудового розпорядку.

2. Ще одним прикладом судової практики є рішенням *Печерського районного суду міста Києва від 26 серпня 2022 р. у справі № 757/13693/22-ц9* встановлено, що у червні 2022 р. позивач звернувся до суду з позовом до «Глово АПП Україна» щодо порушення чинного законодавства України, порушення трудового договору в частині оплати заробітної плати за виконану роботу, просить визнати дії щодо затримки виплати заборгованості заробітної плати за жовтень-листопад 2021 р. протиправними та незаконними, стягнути 2 574,00 грн заробітної плати, 37 658,85 грн заробітної плати за весь час вимушеного прогулу з жовтня 2021 р. по 01.07.2022 р., визнати дії щодо

поширення персональних даних стосовно нього в розпорядження третіх осіб протиправними та незаконними, стягнути 6 500,00 грн моральної шкоди за розповсюдження персональних даних стосовно нього в розпорядження третіх осіб. Позов обґрунтований тим, що, перебуваючи в жовтні 2021 р. у м. Львові, з 11.10.2021 р. почав працювати кур'єром. «Глово АПП Україна» відзив на позовну заяву не подано.

Так, на підтвердження заявлених позовних вимог про визнання дій протиправними та незаконними, позивач як письмові докази додав копії: скриншотів мобільного додатку, всього 14 арк., претензії від 10.05.2022 р., диску з записом розмов з колекторами компанії «Пристав». Суд дав оцінку таким доказам і зазначив, що за таких обставин убачається, що вимоги позивача в частині визнання дій протиправними та незаконними, стягнення заробітної плати, заробітної плати за весь час вимушеного прогулу не знайшли свого підтвердження, отже, у задоволенні позову до «Глово АПП Україна» щодо порушення діючого законодавства України, порушення трудового договору в частині оплати заробітної плати за виконану роботу слід відмовити.

Враховуючи те, що національні суди та податкова вперто не бачать трудових відносин у сфері доставки, то цінною для нас є практика іноземних судів і найкрасномовнішою є практика Верховного суду Іспанії (*Tribunal Supremo de España*).

25 липня 2019 р. Верховний суд Іспанії став на бік гловера (кур'єр *Glovo*) та визнав його залежним від мобільного додатку *Glovo*¹⁰. Суд розробив низку критеріїв, за якими працю кур'єра можна визнати трудовими відносинами:

- без платформи особа просто не могла б доставляти їжу, тому такий додаток фактично є засобом виробництва. І навпаки, без кур'єрів компанія просто не могла б здійснювати доставку їжі (а саме посередництво під час торгівлі продуктами становить суть діяльності компанії, згідно з офіційними реєстрами);

- кур'єри не мають права змінювати умови договірних відносин з компанією, що додатково вказує на асиметрію влади (відсутня можливість з боку кур'єра доповнювати договір додатковими умовами);

- *Glovo* фактично виступає в ролі роботодавця, адже справляє вирішальний вплив на надання офлайн-послуг і визначає їхню максимальну ціну;

- компанія здійснює опосередкований контроль за виконанням роботи – за допомогою додатку й слідкування за локацією, а саме, *GPS*-геолокація кур'єра під час здійснення його діяльності, запис кілометрів, які він проїхав. Не відіграє ролі те, що деякі повноваження з контролю гловерів компанія делегує самим клієнтам;

- надання інструкцій щодо надання послуги, контроль за їх дотриманням через додаток – максимальний термін надання послуги, як звертатися до клієнта, заборона використання корпоративних емблем, таких як сорочки, головні убори тощо;

- надання кредитної картки кур'єру, щоб він міг придбати продукти для користувача;
- надання кур'єру компанією *Glovo* авансу в розмірі 100 євро, щоб мати можливість розпочати свою діяльність;
- виплата економічної компенсації за час очікування, який кур'єр проводить на пункті прийому в очікуванні замовлення;
- підстави розірвання відносин нагадують дисциплінарні підстави звільнення (неналежне виконання обов'язків). Встановлення до тринадцяти причин, що виправдовують розірвання контракту компанією, що складається з порушень контракту працівником, деякі з них практично ідентичні тим, які є підставою для дисциплінарного звільнення працівника.

У цьому рішенні судді аналізують не стільки норми внутрішніх документів *Glovo*, скільки природу відносин і вказують на їх особливість та багатогранність.

Як зазначає професор Жосеп Морено Жене, у своєму рішенні Верховний суд нагадує еволюцію, яку зазнав бюджет залежно-підпорядкованого характеру з моменту його попереднього рішення від 11 травня 1979 р. до теперішнього часу. З цією метою вказується, що «у постіндустріальному суспільстві запис про залежність став більш гнучким. Технологічні інновації призвели до створення цифрових систем контролю надання послуг. Існування нової продуктивної реальності змушує адаптувати нотки залежності та відчуження до соціальної реальності часу, в якому мають застосовуватися норми». З цією метою Високий суд нагадує, що «на практиці через труднощі, пов'язані з оцінкою наявності визначальних елементів трудових відносин у сумнівних випадках, щоб визначити, чи вони збігаються, використовується метод обставин, що визначає сприятливі ознаки та всупереч наявності трудового договору та вирішуючи питання про наявність чи відсутність трудових відносин у конкретному випадку». У цьому аналізі, як зазначено в рішенні від 20 січня 2015 р., Суд вважає, що в основному слід оцінювати межу автономії, якою користується особа, яка надає послуги.

Вчений наголошує, що варто дуже позитивно оцінити те, що Верховний суд без вагань переглядав, а не змішував критерії, які використовуються для класифікації трудових відносин, створюючи нові ознаки зайнятості, більш адаптовані до цифрової економіки, де, для прикладу, такі критерії, як відчуження, залежність або підпорядкування, можуть здаватися прихованими за найбільш інноваційними формами організації бізнесу¹¹. Спершу рішення Верховного суду було обмежене цією цифровою платформою – *Glovo*, але пізніше ті самі критерії були прийняті щодо інших платформ цифрової доставки, як це було у випадку з платформою *Deliveroo*, через наказ Верховного Суду від 18 травня 2021 р. (постанова № 3350/2020)¹². Різновид рішення касаційного суду покликаний уніфікувати судову практику (*procedimiento recurso de casación para la unificación de doctrina*).

Підсумування. Викладене дає можливість зробити кілька важливих висновків, серед яких:

Відсутність правової визначеності призводить до різноманітних наслідків: несплата податків до державного бюджету та єдиних соціальних внесків, що має вплив сьогодні і також має відкладений ефект у майбутньому. Хоча в Україні поширена практика, коли такі водії або кур'єри оформлені як ФОП, і якщо це частково вирішує питання із сплатою податків і зборів, то питання трудо-правової захищеності залишається актуальним.

Аналіз рішення Верховного суду Іспанії дає додаткові аргументи на користь того, що необхідно в національному трудовому законодавстві закріпити презумпцію трудових відносин у сфері надання кур'єрських послуг, яке здійснюється через цифрову платформу, зокрема Glovo.

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

Збереження status quo матиме короткострокові та довгострокові негативні наслідки, сприятиме ситуації перманентного порушення соціально-трудових прав працівників, що прямо суперечить як нормам Конституції, так і євроатлантичним прагненням інтеграції України.

1. Сервіс Glovo застрахував кур'єрів в Україні URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2019/09/5/651316/>.
2. Кур'єри Glovo вдруге вийшли на протест в Києві. Що йде не так? URL: <https://hmarochos.kiev.ua/2019/07/27/kur-yery-glovo-vdruge-vyijshly-na-protest-v-kyievi-shho-jde-ne-tak/>.
3. У Харкові помер 20-річний кур'єр Glovo, якого збив автомобіль. URL: <https://hmarochos.kiev.ua/2019/07/30/u-harkovi-pomer-20-richnij-kur-yer-glovo-yakogo-zbyv-avtomobil-video/>.
4. Irene Fedriani. La ley Rider cumple un año entre amenazas de incumplimiento y frentes judiciales URL: <https://www.rtve.es/noticias/20220812/ley-rider-cumple-ano/2395641.shtml>.
5. La Inspección de Trabajo multa con 79 millones de euros a Glovo por utilizar falsos autónomos URL: <https://efe.com/economia/inspeccion-trabajo-multa-con-79-millones-uros-glovo-por-falsos-autonomos/>.
6. Josep Moreno Gené. Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto: ¿Y ahora qué? URL: <https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/view/13825/14834>.
7. Індивідуальна податкова консультація ДПС України № 4626/ППК/99-00-07-05-01-06 від 09.11.2020 р. URL: <https://lv.tax.gov.ua/media-ark/news-ark/443714.html>.
8. Рішення Шевченківського районного суду м. Києва від 15.09.2021 у справі № 761/35866/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100718898>.
9. Рішення Печерського районного суду міста Києва від 26 серпня 2022 року у справі № 757/13693/22-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105914085>.
10. La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias. STSJ Asturias 1607/2019, 25 de Julio de 2019. URL: <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/0b968c107b39887d>.
11. Josep Moreno Gené. Op. cit.
12. La Sala de lo Social del Tribunal Supremo. 3350/2020, 18 de Mayo de 2021. URL: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/fdd70355a8904e09/20210628>

References

1. Servis Glovo zastrakhuvav kurieriv v Ukraini URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2019/09/5/651316/> [ukr.].
2. Kuriery Glovo vdruche vyishly na protest v Kyievi. Shcho yde ne tak? URL: <https://hmarochos.kiev.ua/2019/07/27/kur-yery-glovo-vdruche-vyishly-na-protest-v-kyievi-shho-jde-ne-tak/> [ukr.].
3. U Kharkovi pomer 20-richnyi kurier Glovo, yakoho zbyv avtomobil. URL: <https://hmarochos.kiev.ua/2019/07/30/u-harkovi-pomer-20-richnyi-kur-yer-glovo-yakogo-zbyv-avtomobil-video/> [ukr.].
4. Irene Fedriani. La ley Rider cumple un año entre amenazas de incumplimiento y frentes judiciales URL: <https://www.rtve.es/noticias/20220812/ley-rider-cumple-ano/2395641.shtml>.
5. La Inspección de Trabajo multa con 79 millones de euros a Glovo por utilizar falsos autónomos URL: <https://efe.com/economia/inspeccion-trabajo-multa-con-79-millones-uros-glovo-por-falsos-autonomos/>.
6. Josep Moreno Gené. Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto: ¿Y ahora qué? URL: <https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/view/13825/14834>.
7. Indyvidualna podatkovia konsultatsiia DPS Ukrainy №4626/IPK/99-00-07-05-01-06 vid 09.11.2020 r. URL: <https://lv.tax.gov.ua/media-ark/news-ark/443714.html> [ukr.].
8. Rishennia Shevchenkivskoho raionnoho sudu m. Kyieva vid 15.09.2021 u spravi № 761/35866/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100718898> [ukr.].
9. Rishennia Pecherskoho raionnoho sudu mista Kyieva vid 26 serpnia 2022 roku u spravi № 757/13693/22-ts URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105914085> [ukr.].
10. La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias. STSJ Asturias 1607/2019, 25 de Julio de 2019. URL: <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/0b968c107b39887d>.
11. Josep Moreno Gené. Op. cit.
12. La Sala de lo Social del Tribunal Supremo. 3350/2020, 18 de Mayo de 2021. URL: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/fdd70355a8904e09/20210628>

Mykhailo Shumylo. Presumption of Employment in Non-Standard Labour Relations on Digital Platforms

The article discusses the problematic aspects of employment on digital platforms. Using the example of the Glovo courier service, the author analyzes the legal regulation of these labour relations in Ukraine and abroad. The study reasonably proves that in the delivery relationship, there is a presumption of employment, and therefore automatic recognition of the relationship between the courier and the Glovo digital platform as an employment relationship. This fact does not need to be established in court. Unfortunately, the Ukrainian experience is not encouraging: not only are these relations not regulated by law, but the courts refuse to recognize them as labour relations. The article draws the following conclusions.

(1) The lack of legal certainty leads to various consequences: non-payment of taxes to the state budget and unified social contributions, which has an impact today and also has a delayed effect in the future. Although it is common practice in Ukraine for such drivers or couriers to be registered as individual entrepreneurs, and while this partially resolves the issue of paying taxes and fees, the issue of labour and legal protection remains relevant.

(2) The analysis of the decision of the Supreme Court of Spain provides additional arguments in favor of the need to enshrine in the national labour legislation the presumption of an employment relationship in the field of courier services provided through a digital platform, in particular, Glovo.

(3) The national court practice is only beginning to be formed in the area of establishing the fact of labour contractual relations on digital platforms. There is an

objective need to revise archaic approaches to distinguish between civil law and labour law contracts. To change this paradigm, the greatest hopes should be placed on the Supreme Court, which, with its quasi-precedent-setting decision, can adjust and set a new tone in establishing the fact of labour relations.

(4) Maintaining the status quo will have short- and long-term negative consequences, contributing to a situation of permanent violation of social and labour rights of employees, which directly contradicts both the Constitution and Ukraine's Euro-Atlantic integration aspirations.

Key words: *labour relations, non-standard forms of employment, non-standard labour relations, presumption of employment, establishment of the fact of labour relations.*