

## **«КОМПАНИИ-АГРЕГАТОРЫ» КАК СУБЪЕКТЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

С 1 января 2019 года вступил в силу Федеральный закон «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О защите прав потребителей». Данный закон ввел на потребительский рынок новую категорию участников: компании - агрегаторы. Закон устанавливает ответственность «владельцев агрегатов информации о товарах и услугах» за недостоверную информацию об услуге, товаре или продавце. С компаний - агрегаторов можно требовать возврата денежных средств, компенсации убытков. Но самое главное, что законодательно определено понятие «владельца агрегатора». Владелец агрегатора - это организация либо индивидуальный предприниматель, являющиеся владельцами сайта или программы, которые предоставляют потребителю в отношении определенного товара возможность одновременно ознакомиться с предложением продавца о заключении договора купли-продажи товара, заключить такой договор, а также произвести предварительную оплату путем перевода денежных средств владельцу агрегатора в рамках применяемых форм безналичных расчетов<sup>1</sup>. Задача таких компаний - предоставление информации для потребителя, они выступают посредниками между продавцом и клиентом. Яндекс.Маркет, Google Merchant, Товары@mail.ru, Яндекс. Такси, Uber, Gett - это лишь несколько ярких примеров компаний - агрегаторов, которые на сегодня являются крупнейшими представителями на рынке. Интернет - платформы являются инструментом, позволяющим соединить потребителей, компаний - агрегаторов и исполнителей услуг.

Наибольшее количество сотрудников привлекается сегодня компаниями, оказывающими на базе использования интернет-платформ, услуги по перевозке легковым такси. В связи с высокой степенью рисков, которым могут быть подвергнуты потребители данных услуг, водители и иные участники дорожного движения, эта сфера

---

<sup>1</sup> Федеральный закон "О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О защите прав потребителей" от 29.07.2018 N 250-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 15.02.2019).

стала объектом пристального внимания нормотворческих и судебных органов, не только в России, но и за рубежом<sup>2</sup>.

Открытым остается вопрос о системе правовых отношений, складывающихся между компанией - агрегатором и непосредственным исполнителем услуги. Для трудоустройства в такие компании на сегодняшний день требуется лишь скачать необходимое приложение и зарегистрироваться<sup>3</sup>. Данная технология реализации потребительских услуг очень распространена в зарубежной практике и получила наименование crowdsourcing (с англ. - использование ресурсов толпы)<sup>4</sup>.

Раньше других организаций и государств проблемой определения такого рода отношений озаботилась Международная Организация Труда (далее - МОТ). В 2016 году был опубликован доклад Генерального секретаря Международной ассоциации социального обеспечения, структурной организации МОТ, в котором было замечено, что занятость граждан в компаниях - агрегаторах приводит к снижению уровня их социальной защищенности<sup>5</sup>. Работодатели, то есть владельцы интернет - платформ, не обязаны соблюдать требования нормативных актов о труде, обеспечивать безопасные условия работы, выплачивать пособие по временной нетрудоспособности в случае болезни<sup>6</sup>. Мировые инструменты социального обеспечения не успевают развиваться вслед за новыми формами занятости, которые даже сами международные организации называют «нетипичными».

---

<sup>2</sup> См, например: Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 26 июня 2018 г. N 26 «О некоторых вопросах применения законодательства о договоре перевозки автомобильным транспортом грузов, пассажиров и багажа и о договоре транспортной экспедиции"»// СПС "КонсультантПлюс" (дата обращения: 04.03.2019), Законопроект № 481004-7 О государственном регулировании отношений в области организации и осуществления деятельности по перевозке легковым такси и деятельности служб заказа легкового такси, внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации от 05.06. 2018 г.- [Электронный ресурс]. URL: <http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/%28Spravka%29?OpenAgent&RN=481004-7> (дата обращения 26.02.2019).

<sup>3</sup> Сайт Яндекс.Такси.-URL: <https://taxi.yandex.ru/rabota/gorod/omsk/#white> (дата обращения: 23.02.2019).

<sup>4</sup> Булавкина Л. Краудсорсинг, или как набрать интеллектуальную толпу // Кадровик. Рекрутинг для кадровика. 2012. № 9. С. 170.

<sup>5</sup> Does Uber signal the end of social security? [Электронный ресурс] URL: <https://iloblog.org/2016/07/28/does-uber-signal-the-end-of-social-security/> (дата обращения : 27.02. 2019).

<sup>6</sup> Харченко В.С. Фриланс, е-ланс, аутстаффинг, аутсорсинг, ко-воркинг – осваивая новый словарь занятости / В.С. Харченко // Вопросы структуризации экономики. № 2 - 2010.

Такие формы занятости влекут за собой появление неустойчивой занятости (англ. - *precarious work*)<sup>7</sup>, подразумевающей под собой краткосрочный характер трудовых отношений и лишение работников ключевых элементов социальной защиты, присущих традиционным отношениям в сфере труда. Такая форма занятости, по мнению С.И. Котовой, способствовала выделению такой социальной группой, как прекариат<sup>8</sup>.

Применительно к интернет - платформам международная организация<sup>9</sup> использует термин «gig-economy» (сдельная - экономика) и выделяет такую форму занятости, как *crowdwork*. *Crowdwork* является результатом новой стратегии менеджмента «краудсорсинг»<sup>10</sup>. Главное отличие этой стратегии от аутсорсинга в том, что организация или определенное лицо предлагают с помощью интернет - платформы выполнить некоторую работу, но не конкретной организации или конкретному лицу, а неопределенному кругу лиц на основе открытого запроса. *Crowdwork* - это работа, которая организуется с помощью онлайн интернет-платформ, которые позволяют установить контакт между неопределенным количеством организаций, фирм и физических лиц вне зависимости от их территориальной удаленности<sup>11</sup>. Такая работа предлагается посредством мобильных приложений и чаще всего относится к таким видам деятельности, как перевозка пассажиров легковым такси, уборка, работа курьером<sup>12</sup>.

Проведя анализ условий сотрудничества с крупнейшими такси-компаниями можно утверждать, что с большинством из них водители заключают гражданско-правовой договор. До недавнего времени такой порядок организации деятельности такси - агрегаторов был общемировой практикой, но в последнее время ранее сформировавшийся подход к природе этих отношений начал коренным образом меняться.

---

<sup>7</sup> Стэндинг, Гай Прекариат: новый опасный класс. — М.: Ад Маргинем Пресс, 2014.

<sup>8</sup> Котова С.И. Трудовое право и защита прекариата на рынке труда // Трудовое право в России и за рубежом №4 – 2017.

<sup>9</sup> De Stefano V. The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". Conditions of work and employment, Series No. 71. Geneva: ILO, 2016. P. 1. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/--protrav/travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/travail/documents/publication/wcms_443267.pdf). (дата обращения : 28.02. 2019).

<sup>10</sup> Wobbe W. Digitalisation of work and the social impact of the platform economy, in: The digital economy and the single market - employment prospects and working conditions in Europe, Brussels: FEPS, 2016. P. 29. [Электронный ресурс] URL: <http://www.feps-europe.eu/assets/4200c007-f19f-4aec-be49-1789d5804674/book-feps-hd-okpdf.pdf>. (дата обращения : 28.02. 2019).

<sup>11</sup> De Stefano V. Op. cit. P. 1.

<sup>12</sup> De Stefano V. Op. cit. P. 4.

Первый случай, послуживший толчком к преобразованию отношений между работниками и компаниями - агрегаторами, произошел в 2016 году. Суд Великобритании рассмотрел жалобу 19 таксистов и признал их работниками компании Uber. Основные претензии водителей сводились к тому, что на них не распространялись требования трудового законодательства. По словам работников такси, им приходится работать по 80-90 часов в неделю, спать в машинах, подолгу не видеть свои семьи. При этом у них не получается заработать даже минимальную заработную плату<sup>13</sup>. Согласно решению, вынесенному в пользу работников, компания должна применять к отношениям с работниками требования нормативных актов в сфере труда. Апелляционная инстанция отклонила жалобу компании Uber<sup>14</sup>. По мнению суда, в формулировке стандартного соглашения между компанией Uber и её водителями, которая устанавливала, что таксист является независимым подрядчиком, была «высокая доля фикции», фактически водители работали по найму, при этом имели достаточно мало прав.

Возникает вопрос, насколько работа по запросу посредством приложений «вписывается» в современную концепцию регулирования трудовых отношений в нашей стране? Признаками, объединяющими такие отношения с отношениями наемного труда, регулируемого нормами отечественного трудового права, на наш взгляд, являются:

- привязанность водителя такси к рабочему месту, а именно к транспортному средству; если водитель такси находится вне автомобиля - услуга не может быть оказана;
- возмездный характер труда, система материального и нематериального стимулирования работников;
- подконтрольность водителя компании, необходимость следовать должностным инструкциям, применять установленные тарифы, предоставлять отчет о выполненной работе;
- выполнение трудовой функции лично работником без возможности ее передачи третьим лицам;
- постоянная электронная переписка между работником и работодателем. В отношении микропредприятий Пленум Верховного Суда РФ в своем недавнем постановлении от 28 мая 2018 г. прямо указал на электронную переписку, как доказательство существования

---

<sup>13</sup> Business Insider UK. [Электронный ресурс] URL: <https://www.businessinsider.com/lawyer-fighting-for-uber-drivers-uber-cant-call-itself-an-agent-2017-9?r=UK>. (дата обращения : 25.02.2019).

<sup>14</sup> Employment Appeal Tribunal -URL: [https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a046b06e5274a0ee5a1f171/Uber\\_B.V.\\_and\\_Others\\_v\\_Mr\\_Y\\_Aslam\\_and\\_Others\\_UKEAT\\_0056\\_17\\_DA.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a046b06e5274a0ee5a1f171/Uber_B.V._and_Others_v_Mr_Y_Aslam_and_Others_UKEAT_0056_17_DA.pdf) (дата обращения: 25.02.2019).

трудовых отношений<sup>15</sup>. Данная норма, мы считаем применима ко всем трудовым отношениям независимо от размера работодателя.

В рекомендациях МОТ подчеркивается, что существование трудовых отношений должно, в первую очередь, определяться на основе фактов, подтверждающих выполнение работы и выплату вознаграждения работнику<sup>16</sup>. Национальная судебная практика выдвигает аналогичные критерии признания отношений трудовыми, относя к их числу личностный характер труда, включение работника в производственную деятельность предприятия, соблюдение работником норм внутреннего трудового распорядка, выполнение работ определенного рода, возможность применения к работнику мер дисциплинарной ответственности<sup>17</sup>. В большинстве случаев судебная практика квалифицирует договорные правоотношения, складывающиеся между агрегатором, потребителем и исполнителем услуг, как агентские<sup>18</sup>. Такая позиция обосновывается стремлением государства придать этим отношениям какую-то форму. Т.В. Дерюгина полагает, что такие решения судов имеют ярко выраженную практическую направленность, позволяющую не дожидаться изменений законодательства, а регулировать возникающие правоотношения в соответствии с существующими нормами права<sup>19</sup>.

В настоящее время российскими судами рассматриваются несколько споров, связанных с возмещением вреда жизни и здоровью пассажиров при заказе ими такси с помощью интернет - платформ. Одним из самых громких дел является иск Е. Гращенковой к ООО «Яндекс.Такси» о возмещении вреда, причинённого здоровью и компенсации морального вреда, при рассмотрении которого ответчик ссылается на то, что «Яндекс.Такси» - это только программное обеспечение, которое связывает пользователей

---

<sup>15</sup> Пункт 18 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2018. № 7.

<sup>16</sup> Рекомендация Международной Организации Труда №198 О трудовом правоотношении от 31 мая 2006 г. - [Электронный ресурс] URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r198\\_ru.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/normes/documents/normativeinstrument/wcms_r198_ru.htm) (дата обращения : 27.02.2019).

<sup>17</sup> Постановление Федерального арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 1 ноября 2006 по делу г. N А33-4217/2006-Ф02-5620/06-С1 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 27.02.2019).

<sup>18</sup> Определение Верховного Суда РФ от 9 января 2018 г. N 5-КГ17-220 // URL: <http://www.vsrif.ru> (дата обращения: 23.03.2019).

<sup>19</sup> Дерюгина Т.В. Правовая природа договора, опосредующего возникновение правоотношений с участием агрегатора // Гражданское право. – 2018. – № 6.

с таксопарками и диспетчерскими службами. По мнению агрегатора, он занимается исключительно оказанием безвозмездных информационных услуг населению, при этом ответственность за качество и безопасность перевозки несёт непосредственно водитель.

В 2018 году Высший суд Европейского союза принял решение, которым признал крупнейшего международного агрегатора такси транспортной компанией<sup>20</sup>. Согласно данному решению, организация соединяет пассажиров с водителями для обслуживания на коммерческой основе с помощью мобильного приложения. Теперь переложить вину на водителей стало невозможно, компания - агрегатор самостоятельно несет ответственность за качество оказываемых услуг и безопасность пассажирских перевозок. Решение суда Европейского союза не повлияло на статус компаний - агрегаторов, занимающихся перевозкой в Российской Федерации. На сайте компании Uber в пользовательском соглашении сказано: «компания Uber не обеспечивает осуществление перевозок или логистических услуг и не функционирует как транспортная компания, и что такие перевозки или логистические услуги предоставляются сторонними подрядчиками, которые не являются сотрудниками компании Uber»<sup>21</sup>. Общепризнанной считается точка зрения О.В. Чесалиной, согласно которой лица, выполняющие работы через интернет - платформы, не имеют статус работника (они фрилансеры), т.к. считается, что они не находятся в личной зависимости от провайдера платформы, они могут отказаться от выполнения такой работы, им оплачивается только результат<sup>22</sup>. Работодателем является не интернет - платформа, а компания - агрегатор, создавшая определенный сайт или приложение.

Как верно был поставлен вопрос О.В. Чесалиной: можно ли модернизировать и применить к данным формам труда нормы о надомном труде, о дистанционных работниках? И самое главное, кто является работодателем лиц, работающих посредством использования интернет - платформ<sup>23</sup>?

---

<sup>20</sup> Только без рук. Посредника между пассажиром и такси признали транспортной компанией [Электронный ресурс]. URL: <https://rg.ru/2018/01/22/agregatora-taksi-priznali-transportnoj-kompaniej.html> (дата обращения: 28.03.2019).

<sup>21</sup> Сайт Uber. - URL: <https://support-uber.com/legal/tos?lang=ru> (дата обращения 22.03.2019).

<sup>22</sup> Чесалина О.В. От нестандартных форм занятости до работы на основе интернет - платформ // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 1.

<sup>23</sup> Чесалина О.В. Работа на основе интернет-платформ (crowdwork и work on demand via apps) как вызов трудовому и социальному праву / О.В. Чесалина // Трудовое право в России и за рубежом. – 2017. – № 1. – С. 52 - 55.

Проанализировав основные черты взаимодействия работника и компании – агрегатора, можно прийти к выводу о наличии в них признаков несамостоятельного труда с рядом нетипичных для классических трудовых отношений черт, в числе которых: выполнение работы без определенного графика, не систематически; оказание услуг удаленно; преобладание самодисциплины работника при минимальном контроле со стороны работодателя. Последние два признака характерны и для таких форм организации труда как надомный или дистанционный труд. «Надомники», дистанционные работники, а также лица, привлеченные с помощью интернет - платформ выполняют работу вне места расположения работодателя и могут делать это с помощью своих средств. По мнению В.И. Шкатулы, работник должен максимально реализовать свои трудовые обязанности при минимальном контроле со стороны работодателя, в том числе при его отсутствии<sup>24</sup>. Вместе с тем, для работ, выполняемых по заданию компании интернет - агрегатора, характерен более высокий уровень организации деятельности со стороны работодателя. Признание компаний - агрегаторов самостоятельными участниками рынка оказания услуг с возложением на них ответственности за качество оказываемых услуг с течением времени приведет лишь к расширению их функций по организации деятельности непосредственных исполнителей.

По словам Е.Б. Хохлова, общество должно быть готово к сегодняшнему уровню технического развития, речь, в том числе идёт и о психологической готовности<sup>25</sup>. Все вышеизложенное требует вовлечения в круг субъектов трудового права все большего числа участников не вполне типичных форм организации трудовых отношений, более гибких подходов к регулированию отношений в области использования наемного труда, возможному расширению в перспективе сферы действия данной отрасли.

В контексте изложенного вызывают опасения высказываемые сегодня предложения об исключении из сферы действия трудового права отдельных категорий работников, которые могут быть причислены к самозанятым гражданам<sup>26</sup>. Категория самозанятых работников постепенно отдаляется от трудового права, переходя в рамки гражданского

---

<sup>24</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под общ. ред. В.И. Шкатулы . 5- е издание., перераб. М., 2007.

<sup>25</sup> Хохлов Е.Б. История труда и трудовое право: в 3 т.: История труда в контексте хозяйственных, политических и ментальных систем. Т. 1; Под ред.: Козлихин И.Ю. - С.-Пб.: Изд. Дом С.-Петербург. гос. ун-та, 2013. - 1022 с.

<sup>26</sup> Проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части совершенствования правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников)» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 12.03.2019).

права. Неоправданное отнесение работников, имеющих более низкий уровень организационной связи с работодателем, к числу самозанятых лиц, неизбежно приведет к снижению уровня их социальной защищенности, переносу на них центра тяжести в области распределения социальной ответственности.

Законодателю стоит задуматься о расширении границ трудового права, поскольку непонимание сложившейся ситуации со стороны государства может в самом ближайшем времени привести к социальному кризису в стране. Закрепление организационной связи работника с работодателем играет ключевую роль в регулировании этих отношений. При наличии такой связи компании - агрегаторы будут вынуждены применять трудовое законодательство в отношениях с работниками. Для достижения результата в этой сфере государству в лице представительных органов необходимо найти социальный компромисс с работодателем. Формой выражения такого правового регулирования может стать специальный федеральный закон, учитывающий всю специфику данных отношений и их динамичность. Представляется, что вектор развития «интернет - занятости» в России должен быть ориентирован на сближение статуса занятых в этой сфере лиц со статусом наемных работников.

#### **Список использованной литературы:**

1. Федеральный закон "О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О защите прав потребителей" от 29.07.2018 N 250-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс » (дата обращения: 15.02.2019).
2. Законопроект № 481004-7 О государственном регулировании отношений в области организации и осуществления деятельности по перевозке легковым такси и деятельности служб заказа легкового такси, внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации от 05.06. 2018 г.- [Электронный ресурс]. URL: <http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/%28Spravka%29?OpenAgent&RN=481004-7> (дата обращения 26.02.2019).
3. Проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части совершенствования правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников) » // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 12.03.2019).
4. Рекомендация Международной Организации Труда №198 О трудовом правоотношении от 31 мая 2006 г.- [Электронный ресурс] URL:

- [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r198\\_ru.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/normes/documents/normativeinstrument/wcms_r198_ru.htm) (дата обращения : 27.02.2019).
5. Определение Верховного Суда РФ от 9 января 2018 г. N 5-КГ17-220 // URL: <http://www.vsrfr.ru> (дата обращения: 23.03.2019).
  6. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 26 июня 2018 г. N 26 «О некоторых вопросах применения законодательства о договоре перевозки автомобильным транспортом грузов, пассажиров и багажа и о договоре транспортной экспедиции"»// СПС "КонсультантПлюс" (дата обращения: 04.03.2019).
  7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2018. № 7.
  8. Постановление Федерального арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 1 ноября 2006 по делу г. N А33-4217/2006-Ф02-5620/06-С1 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 27.02.2019).
  9. Employment Appeal Tribunal -URL: [https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a046b06e5274a0ee5a1f171/Uber\\_V.V.\\_and\\_Others\\_v\\_Mr\\_Y\\_Aslam\\_and\\_Others\\_UKEAT\\_0056\\_17\\_DA.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a046b06e5274a0ee5a1f171/Uber_V.V._and_Others_v_Mr_Y_Aslam_and_Others_UKEAT_0056_17_DA.pdf) (дата обращения: 25.02.2019).
  10. Булавкина Л. Краудсорсинг, или как набрать интеллектуальную толпу // Кадровик. Рекрутинг для кадровика. 2012. № 9. С. 170.
  11. Дерюгина Т.В. Правовая природа договора, опосредующего возникновение правоотношений с участием агрегатора // Гражданское право. – 2018. – № 6.
  12. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под общ. ред. В.И. Шкатуллы . 5-е издание., перераб. М., 2007.
  13. Котова С.И. Трудовое право и защита прекариата на рынке труда // Трудовое право в России и за рубежом №4 – 2017.
  14. Стэндинг, Гай Прекариат: новый опасный класс. — М.: Ад Маргинем Пресс, 2014.
  15. Харченко В.С. Фриланс, е-ланс, аутстаффинг, аутсорсинг, ко-воркинг – осваивая новый словарь занятости / В.С. Харченко // Вопросы структуризации экономики. № 2 - 2010.
  16. Чесалина О.В. От нестандартных форм занятости до работы на основе интернет - платформ // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 1.

17. Чесалина О.В. Работа на основе интернет-платформ (crowdwork и work on demand via apps) как вызов трудовому и социальному праву / О.В. Чесалина // Трудовое право в России и за рубежом. – 2017. – № 1. – С. 52 - 55.
18. Хохлов Е.Б. История труда и трудовое право: в 3 т.: История труда в контексте хозяйственных, политических и ментальных систем. Т. 1; Под ред.: Козлихин И.Ю. - С.-Пб.: Изд. Дом С.-Петербур. гос. ун-та, 2013. - 1022 с.
19. Business Insider UK. [Электронный ресурс] URL: <https://www.businessinsider.com/lawyer-fighting-for-uber-drivers-uber-cant-call-itself-an-agent-2017-9?r=UK>. (дата обращения : 25.02.2019).
20. De Stefano V. The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". Conditions of work and employment, Series No. 71. Geneva: ILO, 2016. P. 1. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/--protrav/travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/travail/documents/publication/wcms_443267.pdf). (дата обращения : 28.02. 2019).
21. Does Uber signal the end of social security? [Электронный ресурс] URL: <https://iloblog.org/2016/07/28/does-uber-signal-the-end-of-social-security/> (дата обращения : 27.02. 2019).
22. Wobbe W. Digitalisation of work and the social impact of the platform economy, in: The digital economy and the single market - employment prospects and working conditions in Europe, Brussels: FEPS, 2016. P. 29. [Электронный ресурс] URL: <http://www.feps-europe.eu/assets/4200c007-f19f-4aec-be49-1789d5804674/book-feps-hd-okpdf.pdf>. (дата обращения : 28.02. 2019).
23. Сайт Uber. - URL: <https://support-uber.com/legal/tos?lang=ru> (дата обращения 22.03.2019).
24. Сайт Яндекс.Такси.-URL: <https://taxi.yandex.ru/rabota/gorod/omsk/#white> (дата обращения: 23.02.2019).
25. Только без рук. Посредника между пассажиром и такси признали транспортной компанией [Электронный ресурс]. URL: <https://rg.ru/2018/01/22/agregatora-taksi-priznali-transportnoj-kompaniej.html> (дата обращения: 28.03.2019).