

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Roberto Maliušickio,
V kurso, darbo ir socialinės teisės
studijų šakos studento

Magistro darbas

**Skaitmeninėse darbo platformose dirbančių asmenų teisinio
statuso problemos**
**Problems of the legal status of persons working on digital work
platforms**

Vadovas: Doc. Dr. Tomas Bagdanskis
Recenzentas: Doc. Dr. Justinas Usonis

Vilnius

2023

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame darbe nagrinėjamos skaitmeninėse darbo platformose dirbančių asmenų teisinio statuso problemos, kylančios dėl teisinio statuso nustatymo neapibrėžtumo. Analizuojant šias problemas, darbe pateikiamas jų kilimo šaltinis ir įtaka paslaugas per skaitmenines darbo platformas teikiantiems asmenims. Taip pat, darbe aptariamas esamas teisinio statuso reguliavimas bei atskleidžiamos reglamentavimo tendencijos.

Pagrindiniai žodžiai: skaitmeninės darbo platformos, teisinis statusas, savarankiškai dirbantys asmenys, teisinis reguliavimas.

This paper examines the legal status of people working on digital work platforms, which is the result of the uncertainty regarding the identification of legal status. By analysing these problems, the paper outlines the source of their origin and their impact on those providing services through digital work platforms. It also discusses the current regulation of legal status and reveals trends in regulation.

Keywords: digital work platforms, legal status, self-employed, legal regulation.

TURINYS

IŽANGA	2
1. Skaitmeninių platformų samprata ir tipai	4
1.1. Skaitmeninių platformų samprata	4
1.2. Skaitmeninių platformų tipai	7
2. Paslaugas per skaitmenines darbo platformas teikiančių asmenų teisinio statuso problematika	11
2.1. Paslaugas per skaitmenines darbo platformas teikiančių asmenų teisinis statusas	11
2.2. Teisinio statuso nustatymo problematika.....	16
2.2.1. Teisingų ir skaidrių darbo sąlygų užtikrinimo problema.....	22
2.2.2. Sveikos ir saugios darbo aplinkos užtikrinimo problema.....	26
2.2.3. Tinkamos socialinės apsaugos užtikrinimo problema	29
2.2.4. Atstovavimo ir kolektyvinių derybų teisės užtikrinimo problema	31
3. Paslaugas per skaitmenines darbo platformas teikiančių asmenų teisinio statuso reglamentavimas	34
3.1. Esama reglamentavimo situacija.....	34
3.2. Reglamentavimo tendencijos	36
IŠVADOS	39
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	41
SANTRAUKA	47
SUMMARY	48

IŽANGA

Darbo aktualumas. Skaitmeninės darbo platformos tapo svarbia šiuolaikinės ekonomikos dalimi, o COVID-19 pandemija tik labiau paspartino pokyčius darbo rinkoje, susijusius su skaitmenine transformacija ir ketvirtąja pramonės revoliucija. Skaitmeninių darbo platformų dinamiškas augimas sukėlė daug teisinių dilemų, susijusių su užimtumo modeliais ir darbo organizavimu per jas (Europos Komisija, Užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties generalinis direktoratas, 2021, p. 26-30). Priešingai nuo įprasto tradicinės ekonomikos verslo modelio, skaitmeninės darbo platformos veikia dalijimosi ekonomikoje. Šio verslo modelio ypatumai lemia unikaliais bruožais pasižyminčią darbo aplinką, kurioje veikia paslaugas per skaitmenines platformas teikiantys asmenys.

Dėl didelės skaitmeninių platformų tipų ir jų organizacinių modelių įvairovės bei vis didėjančio asmenų, teikiančių paslaugas per šias platformas, skaičiaus, tampa sudėtinga nustatyti platformų ir šių asmenų teisinį santykį. Europos Parlamentas pažymi, kad dabartiniai tiek nacionaliniai, tiek Europos teisės aktai neatitinka vykstančios skaitmeninės transformacijos, o nepakankamas naujų įdarbinimo formų reglamentavimas kelia neuztikrintumą asmenims, teikiantiems paslaugas per skaitmenines darbo platformas, dėl jų teisių ir socialinių garantijų (Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (...), 2019).

Darbo tikslas. Šio darbo tikslas – išsamiai išnagrinėjus ir nustačius per skaitmenines darbo platformas paslaugas teikiančių asmenų teisinio statuso problemas, atskleisti galimus reglamentavimo pokyčius.

Darbo uždaviniai. Siekiant šio darbo tikslo yra svarbu:

1. Atskleisti skaitmeninių platformų sampratą bei išanalizuoti jų tipus.
2. Nustatyti ir išnagrinėti per skaitmenines darbo platformas paslaugas teikiančių asmenų teisinį statusą bei iš jo kylančias problemas.
3. Identifikuoti esamo paslaugas per skaitmenines darbo platformas teikiančių asmenų teisinio statuso reglamentavimo ypatumus bei atskleisti reglamentavimo tendencijas.

Darbo objektas. Šio darbo objektas yra per skaitmenines darbo platformas dirbančių asmenų teisinio statuso reglamentavimas.

Tyrimo metodai. Darbo tema yra analizuojama pasitelkiant sisteminių, analizės ir lyginamąjį metodus. Sisteminis metodas yra naudojamas skaitmeninių platformų sampratos apibrėžimui bei paslaugas per skaitmenines platformas teikiančių asmenų teisinio statuso

atskleidimui. Aptariant iš teisinio statuso kylančias problemas, naudojamas analizės metodas, tiriami norminiai teisės aktai, specialioji literatūra bei elektroniniai leidiniai. Siekiant palyginti tradicinį ir dalijimosi ekonomikos verslo modelius bei savarankiškai dirbančių asmenų ir pagal darbo sutartį dirbančių asmenų požymius, pasitelkiamas lyginamasis metodas.

Darbo originalumas. Paslaugas per skaitmenines platformas teikiančių asmenų teisinio statuso neapibrėžtumo problema yra vis dažniau iškeliamą ne tik žiniasklaidoje, bet ir Europos Sąjungos mastu. Teisinio statuso problematika nėra nuodugniai analizuojama moksliniuose straipsniuose. Daugiau dėmesio mokslininkai, kaip antai, Rita Remeikienė, Ligita Gasparėnienė, Romas Lazutka, Rasa Miežienė, Inga Blažienė ir Boguslavas Gruževskis, skiria paslaugas per skaitmenines platformas teikiančių asmenų darbo aplinkai, sąlygoms bei šio darbo pasirinkimo motyvams analizuoti. Per pastaruosius penkerius metus su skaitmeninėmis darbo platformomis bei per jas paslaugas teikiančiais asmenimis Vilniaus universiteto teisės fakultete parašyti du magistro darbai 2020 metais. Vienas iš darbų, parengtas R. Klingerio tema: „Dalijimosi ekonomikos teisiniai iššūkiai“, atskleidžia dalijimosi ekonomikos sampratą. Tuo tarpu, kitas darbas, parengtas R. Kuprio tema: „Paslaugas per platformas teikiančių asmenų socialinės padėties problemos“, aptaria per skaitmenines platformas paslaugas teikiančių asmenų socialinę padėtį. Vertinant tai, kad skaitmeninės platformos nuolat transformuojasi, o paslaugas per platformas teikiančių asmenų skaičius didėja, galima teigti, kad praėjus trejiems metams ši tema tapo dar aktualesnė. Iš pateiktos informacijos, galima daryti išvadą, kad teisinio statuso problemos bei jų reglamentavimo tendencijos nebuvo detalios nagrinėjamos esamos situacijos kontekste.

Svarbiausi šaltiniai. Rengiant šį magistro darbą, remiamasi teisės norminiais aktais, įvairiais moksliniais straipsniais bei teismų praktika. Svarbiausiais teisės aktais yra Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos kelių transporto kodeksas bei pasiūlymas Europos Sąjungos Tarybai dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos dėl darbo skaitmeninėse platformose sąlygų gerinimo. Darbe taip pat remiamasi Europos šalių teismų praktika, o reikšmingiausia byla tai Jungtinės Karalystės Aukščiausiojo teismo byla, kuri įgavo didžiausią atgarsį Europoje ir paskatino kitose Europos šalyse per skaitmenines darbo platformas dirbančius asmenis kelti teisinio statuso problemą. Kiekvienas analizuotas mokslinis darbas buvo vienodai svarbus šiam darbui, todėl išskirti vieną svarbiausią mokslinį darbą sudėtinga.

1. Skaitmeninių platformų samprata ir tipai

1.1. Skaitmeninių platformų samprata

Besivystančios technologijos, naudojami skaitmeniniai prietaisai, tobulėjantys informaciniai ryšiai bei besitransformuojanti visuomenė suteikia galimybę skaitmeninėms platformoms sparčiai plėstis. Veiklų tipų, pramonės šakų, verslo modelių ir internetinių platformų dydžių įvairovė stebina. Platformos yra labai įvairios – nuo mažų vietinių svetainių iki pasaulinių kompanijų, kurių pajamos siekia milijardus dolerių. Jų siūlomos paslaugos taip pat apima platų paslaugų sektorių. Skaitmeninės platformos gali veikti kaip interneto paieškos sistemos, pavyzdžiui, „Google“ ir „Yahoo“ bei kaip muzikos ar vaizdo įrašų dalijimosi platformos, tokios kaip „Youtube“ ir „Spotify“. Pasaulinio masto žinomi socialiniai tinklai „Facebook“, „Instagram“, „Twitter“, prekyb vietės „eBay“ ir „Amazon“ irgi yra priskiriamos prie skaitmeninių platformų. Verta paminėti ir bendradarbiavimo ekonomikos skaitmenines platformas tokias, kaip „Booking“, „Uber“ ar „Fiverr“.

Kaip matoma skaitmeninių platformų yra aibė, todėl bendrai jas visas apibrėžti yra sudėtinga. Dėl to toliau darbe analizuojamos skaitmeninių platformų sąvokos skirtinguose mokslo šaltiniuose bei teisės norminiuose aktuose.

Mokslinėje literatūroje sutinkama nemažai skaitmeninių platformų apibrėžimų, kurie yra skirtingai pateikiami priklausomai nuo jų tyrimo konteksto. Skaitmeninių platformų apibrėžimą plačiąja prasme pateikia Evans ir Gawer (2016), kurie traktuoja skaitmenines platformas kaip technologiškai tarpininkaujančią sąveiką tarp vartotojų grupių. Šis faktas parodo, jog sąveika tarp subjektų skaitmeninėse platformose gali įgyti įvairias formas – nuo integracijos ir naujovių diegimo iki sandorių kūrimo ir konkretaus tikslinio klientų aptarnavimo. Svarbus akcentas, jog vartotojų grupės sąveikauja pasitelkdamos interneto tinklus ir išmaniąsias technologijas. Fernandez-Macias (2018) įvardija skaitmenines platformas kaip sistemą, kuri leidžia paskirstyti užduotis skirtingiems ekonomikos subjektams, kurie bendradarbiauja ekonominiame procese. Tokiais atvejais skaitmeninės platformos funkcionuoja kaip įrankis, kuris suderina įvairių subjektų pastangas siekiant efektyvaus rezultato. Saberian et al. (2020) akcentuoja, kad skaitmeninės platformos suteikia didesnę rinkos vertę produktams (paslaugoms), o ne tiesioginį produktyvumo padidėjimą. Kenney ir Zysman (2016) pabrėžia skaitmeninių platformų savybę perskirstyti vertę, sukuriama naujose ekosistemose. Sugebėjimas kurti vertę ir ją dalintis turi didėjančią poveikį skaitmeninių platformų naudojimui, siekiant teikti produktus ir paslaugas klientams, bei kurti teigiamą kliento patirtį. Dėl šios priežasties, skaitmeninės platformos įsitvirtina rinkoje bei kuria nauja darbo užimtumo galimybes.

Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija internetines platformas apibrėžia kaip subjektus, kurie „sujungia arba palengvina sandorius tarp trečiųjų šalių internete. Jie suteikia prieigą prie trečiųjų šalių internete sukurtu turinio, produktų ir paslaugų, juos talpina, perduoda ir indeksuoja arba teikia internetu grindžiamas paslaugas trečiosioms šalims“ (Perset, 2010, p. 9). Verta pabrėžti, kad Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos tekste skaitmeninių platformų apibrėžimui naudojama sąvoka *intermediary*, kas iš anglų kalbos reiškia „tarpininkas“. Šiuolaikiniuose šaltiniuose „tarpininko“ sąvoką vis dažniau keičia priimtinesnė „platformos“ sąvoka, kuri ne tik primena pasiuntinio ar jungiamosios grandies vaidmenį, bet ir apibūdina taikomųjų programų apibrėžtą viešą erdvę, kurioje naudotojai gali veikti ir kurti vertę. (Belli, Zingales, 2017, p. 26-27).

Apibendrinant galim teigti, kad minėtos sąvokos nustato skaitmenines platformas kaip tarpininką, trečiąjį asmenį tarp paslaugos užsakovo bei paslaugos teikėjo. Skaitmeninės platformos ne tik sąveikauja tarp vartotojų grupių, bet ir gali perskirstyti sukurtą vertę naujose ekosistemose.

Analizuojant teisės norminius aktus pastebima, kad Europos Komisija komunikate „Interneto platformos ir bendroji skaitmeninė rinka Europos galimybės ir uždaviniai“ nusprendžia neapibrėžti internetinių platformų tikslios sąvokos, o išvardyti bendrus tokių platformų bruožus. Taigi, pagal Europos Komisijos komunikatą visoms interneto platformoms būdingos kelios svarbios specifinės savybės:

- jos padeda kurti ir formuoti naujas rinkas, kelia iššūkių tradicinėms rinkoms ir padeda kurti naujas dalyvavimo formas arba naujas didelių duomenų kiekių rinkimu, apdorojimu ir redagavimu pagrįsto verslo vykdymo formas;
- jos veikia daugialypėse rinkose, tačiau jų operatoriai taiko nevienodo lygio kontrolę tiesioginiams naudotojų grupių ryšiams;
- joms naudingas tinklo poveikis, kurio esmė, bendrai tariant, yra ta, kad paslaugos vertė didėja augant naudotojų skaičiui;
- jų operatoriai dažnai naudojami informacinėmis ir ryšių technologijomis, kad galėtų akimirksniu lengvai pasiekti savo naudotojus;
- jos atlieka pagrindinį vaidmenį kuriant skaitmeninę vertę, visų pirma dėl to, kad sukuria didelę vertę (pavyzdžiui, padėdamos kaupti duomenis), sudaro sąlygas naujai verslo veiklai ir formuoja naujus strateginės priklausomybės ryšius (Europos Komisijos komunikatas Europos Parlamentui (...), 2016).

2000 m. Europos Parlamentas ir Taryba priėmė direktyvą 2000/31/EB dėl kai kurių informacinės visuomenės paslaugų, ypač elektroninės komercijos, teisinių aspektų vidaus

rinkoje (toliau – Elektroninės komercijos direktyva). Šios direktyvos tikslas – suderinti valstybių narių įstatymus ir reikalavimus, kad būtų sukurta bendra skaitmeninė rinka, kurioje gali veikti skaitmeninės platformos. Viena iš Elektroninės komercijos direktyvos ypatybių yra ta, kad skaitmeninės platformos yra apibrėžiamos kaip informacinės visuomenės paslaugas teikiančios įmonės, kurios yra registruotos valstybėje narėje ir atitinka tos valstybės narės teisinius reikalavimus, gali laisvai teikti šias paslaugas kitose valstybėse narėse (nepaisant keleto išimčių) (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (...), 2000).

Lietuvoje Elektroninės komercijos direktyvos nuostatos perkeltos į Lietuvos Respublikos informacinės visuomenės paslaugų įstatymą (toliau – Informacinės visuomenės paslaugų įstatymas). Informacinės visuomenės paslaugų įstatymo 2 straipsnio 10 dalyje informacinės visuomenės paslaugos yra apibūdinamos kaip „paprastai už atlyginimą elektroninėmis priemonėmis ir per atstumą individualiu informacinės visuomenės paslaugos gavėjo prašymu teikiamos paslaugos“. Tai reiškia, kad pagal įstatymą skaitmeninės platformos veikia kaip tarpininkas tarp paslaugas teikiančių įmonių ir paslaugų gavėjo (Lietuvos Respublikos informacinės visuomenės paslaugų (...), 2006). Taigi, galima būtų teigti, kad skaitmeninių platformų prilyginimas informacinės visuomenės paslaugas teikiančioms įmonėms, suteikia galimybę skaitmeninėms platformoms vadovautis Elektroninės komercijos direktyvos nuostatomis.

Tačiau vien iš pateikto informacinės paslaugų apibrėžimo negalima spręsti, kad platformos vaidmuo yra prilygintas paprastam tarpininkavimui. 2019 m. birželio 20 d. buvo priimtas Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas 2019/1150 dėl verslo klientams teikiamų internetinių tarpininkavimo paslaugų sąžiningumo ir skaidrumo didinimo. Šio reglamento 2 straipsnio 2 punkte apibrėžiamos internetinės tarpininkavimo paslaugos - tai paslaugos, kurios atitinka visus toliau nurodytus reikalavimus: a) jos yra informacinės visuomenės paslaugos, kaip apibrėžta Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos (ES) 2015/1535 1 straipsnio 1 dalies b punkte; b) jos leidžia verslo naudotojams siūlyti prekes ar paslaugas vartotojams, siekiant palengvinti tiesioginių sandorių tarp tų verslo naudotojų ir vartotojų inicijavimą, neatsižvelgiant į tai, kur tie sandoriai galiausiai sudaromi; (c) jos teikiamos verslo naudotojams remiantis sutartiniais santykiais tarp, viena vertus, tų paslaugų teikėjo ir, kita vertus, tiek tų verslo naudotojų, tiek vartotojų, kuriems tie verslo naudotojai siūlo prekes ar paslaugas (Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (...), 2019).

Taigi, atlikus teisės aktų analizę, galima daryti išvadą, kad skaitmeninės platformos gali būti apibrėžiamos ne tik sąvoka, bet ir jas apibūdinančiais požymiais bei reikalavimais, kuriuos jos turi atitikti.

Be kita ko, kai kuriuose šaltiniuose pateikiama ir darbo skaitmeninėse platformose sąvoka. Šio sąvokos apibrėžimas yra taip pat svarbus, nes besivystančios skaitmeninės platformos sudaro sąlygas kurtis naujoms verslo ir darbo formoms. Remiantis Eurofound pateikiamu apibrėžimu, darbas platformoje reiškia "apmokamo darbo pasiūlos ir paklausos derinimą per interneto platformą" (Eurofound, 2018, p. 3). Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija apibrėžia platforminį darbą kaip "sandorius, kuriuos tarpininkauja programėlė (t. y. specialios paskirties programinė įranga, dažnai skirta naudoti mobiliajame įrenginyje) arba interneto svetainė, kuri pagal algoritmą suderina klientus ir užsakovus su darbuotojais, teikiančiais paslaugas už pinigus" (OECD, 2019, p. 14). Taigi, užimtumo kontekste skaitmeninė darbo platforma, tai interneto svetainė, infrastruktūra ar aplinka, leidžianti organizuoti darbuotojų ar savarankiškai dirbančių asmenų teikiamą paslaugą platformos naudotojams, koordinuoti darbo sandorius ir paskirstyti užduotis skirtingiems ūkio subjektams (darbuotojams, savarankiškai dirbantiems asmenims) dalyvaujantiems skaitmeninių platformų ekonominiame procese.

Apibendrinant, galima teigti, kad nesant nustatytai skaitmeninių platformų sąvokai, jos apibrėžimas priklauso nuo konteksto, kuriame tiriamos skaitmeninės platformos. Tačiau apskritai, skaitmeninės platformos apibrėžiamos kaip technologinė sąsaja arba tarpininkas, kuris suteikia naudotojų grupei galimybę kartu veikti siekiant vieningo tikslo. Svarbu pabrėžti, kad vadovaujantis teisės aktais, skaitmeninės platformos turi atitikti tam tikrus reikalavimus, kad galėtų išlaikyti skaitmeninės platformos statusą. Skaitmeninės darbo platformos kuria naujas darbo galimybes, leidžiančias gilinti darbo pasidalijimą ir derinti papildomas užduotis. Tačiau tuo pat metu darbas naudojant skaitmenines platformas turi gana didelę ekonominio ir socialinio pažeidžiamumo riziką dirbantiems per platformas asmenims, dėl jų naujumo bei neapibrėžtumo.

1.2. Skaitmeninių platformų tipai

Vertinant atliktą skaitmeninių platformų sampratos analizę bei vieningo skaitmeninių platformų apibūdinimo stoką, verta pažvelgti į skaitmenines platformas iš kitos perspektyvos bei apibūdinti ką skaitmeninės platformos daro. Dėl to, siekiant geriau suvokti skaitmeninių platformų sampratą, analizuojami skaitmeninių platformų tipai.

Vieną pirmųjų ir išsamesnių interneto platformų klasifikacijų pasiūlė Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija, kuri naudoja šešias kategorijas pagal tai, kokiomis paslaugomis vartotojai gali naudotis naudodamiesi interneto platformomis: i) interneto prieigos tarpininkai, ii) prieglobos ir duomenų apdorojimo paslaugų teikėjai; iii) internetinės e. prekybos tarpininkai; iv) paieškos sistemos, v) portalai ir vi) dalyvaujamosios tinklinės platformos (Perset, 2010, p. 9). Šios klasifikacijos logika ir poreikis patvirtintas ir Europos skaitmeninių teisių (EDRi) atsakyme į Europos Komisijos 2015 m. birželio mėn. viešąsias konsultacijas dėl interneto platformų. Tačiau konsultacijų metu teigiama, kad skirtingų skaitmeninių platformų, pavyzdžiui: „Airbnb“, „Google News“ ir „Youtube“ klasifikavimas tos pačios rūšies verslui nėra naudingas (EDRi, n.d.). Dėl šios priežasties pasiūlyta klasifikacija neišplito.

Apibrėžtas keletas skaitmeninių platformų klasifikacijų. Pirmą klasifikaciją, atsižvelgiant į skaitmeninių platformų pagrindinę funkciją, įvardijama kaip inovacijų ir sandorių skaitmeninės platformos. Inovacijų platformas sudaro bendri technologiniai blokai, kuriais savininkas ir ekosistemos partneriai gali dalytis, kad sukurtų naujus papildomus produktus ir paslaugas, pavyzdžiui, išmaniojo telefono programėles arba skaitmeninį turinį, pavyzdžiui, iš „Apple Music“. Kita vertus, sandorių platformos daugiausia yra tarpininkai arba internetinės rinkos, suteikiančios galimybę žmonėms ir organizacijoms dalytis informacija arba pirkti, parduoti ar naudotis įvairiomis prekėmis ir paslaugomis. Kuo daugiau dalyvių, funkcijų ir skaitmeninio turinio ar paslaugų galima gauti per sandorių platformą, tuo ji tampa naudingesnė (Cusumano et al., 2019, p. 55-57.)

Antroji klasifikacija, yra pagrįsta santykiais su vartotojais arba įmonėmis ir remiasi sandorių pobūdžiu, t. y.: a) sandoriais pagrįstos platformos nukreiptos į vartotoją, pavyzdžiui, „Netflix“ arba „Spotify“. Šios platformos naudoja turinį, kurio licencijas platformoms suteikia teisių turėtojai. Sandoriai (prenumerata) vyksta įvairiose platformos pusėse, t. y. tarp platformos ir teisių turėtojų bei tarp platformos ir jos naudotojų; b) ne sandoriais grindžiamos platformos, pavyzdžiui, „Google“ naujienos ir kiti naujienų agregatoriai arba apžvalgų paslaugos, pavyzdžiui, „Yelp“. Šiose platformose turinys yra laisvai prieinamas internete, vartotojams nesudarant sandorių. Vadinasi, sandorio nėra nė vienoje platformos pusėje, o reklama yra pagrindinis verslo modelis; c) Nulinės vertės vartotojui paslaugos, pavyzdžiui, reklamuojamas turinys socialinės žiniasklaidos bendrovėse, tokiose kaip „Twitter“. Čia sandoris vyksta verslo subjekto ir platformos pusėje; d) Sandoriais pagrįstos vartotojų arba verslo vartotojams platformos. Šio tipo platformų pavyzdžiai – tokios bendrovės kaip „Ebay“, „Airbnb“ ir „Uber“. Čia sandoriai (mokestis) vyksta tarp įmonių ir platformos bei tarp vartotojų ir įmonių; e) sandoriais

nepagrįstos vartotojo ir vartotojo platformos. Joms priklauso vartotojų sukurtas turinys, tinklaraščiai, mikrotinklaraščiai (McNamee, Fernandez Perez, 2017, p. 100). Atsižvelgiant į tai, paaiškėja, kad interneto platformos veikia įvairiausiose rinkos veiklose.

Trečioji skaitmeninių platformų klasifikacija yra pagrįsta išteklių, prie kurių platformos suteikia prieigą. Galima išskirti tokius platformų suteikiamų išteklių tipus: a) Prieiga prie informacijos ar turinio, pavyzdžiui, „Google“, „TripAdvisor“. b) Prieiga prie asmeninių duomenų, pavyzdžiui, socialiniai tinklai, t. y. „Facebook“. c) Prieiga prie trečiųjų šalių siūlomų prekių ir (arba) paslaugų, pavyzdžiui, internetinių prekyviečių, t. y. „Amazon“, „Booking“. d) Prieiga prie darbo jėgos arba prie žmonių ekspertinių gebėjimų bei žinių, pavyzdžiui, „Upwork“, „Fiver“. e) Prieiga prie pinigų arba kapitalo, pavyzdžiui, sutelktinio finansavimo svetainių arba mokėjimo sistemų, t. y. „Paypal“ (Strowel, Vergote, 2019, p. 10-11).

Ketvirtoji klasifikacija yra pagrįsta platformų tinklo poveikiu. Trumpai tariant, platformos suteikia prieigą prie informacijos, asmens duomenų, prekių, paslaugų, darbo jėgos, intelektinių gebėjimų, pinigų ar kapitalo. Skaitmeninių rinkų kontekste, priklausomai nuo platformos verslo modelio, naudotojai gali būti produktų ar paslaugų pirkėjai, pardavėjai, reklamuotojai, programinės įrangos kūrėjai (Batura et al., 2015, p. 3)..

Vertinant skaitmeninių platformų tipus bei kategorijas iš darbo teisės perspektyvos svarbu pabrėžti, kad skaitmeninės platformos taip pat gali būti suskirstytos ir pagal per skaitmenines platformas veikiančių asmenų atliekamą darbą. Galima išskirti dvi platforminio darbo rūšis: darbas per platformas atliekamas internetu (t.y. mikro užduotis, duomenų įvedimas, kūrybinių darbų atlikimas ir t.t.) ir darbas per platformas atliekamas vietoje (t.y. maisto pristatymas, pavėžėjimas, namų tvarkymas ir t.t.). Pasak autoriaus Pesole et al. (2018) pagrindinis skirtumas tarp šių dviejų tipų yra tai, kaip atliekamas darbas. Darbas internetinėse platformose - tai paslaugos, teikiamos „per internetines platformas, kai jūs ir klientas suderinami skaitmeniniu būdu, mokėjimas atliekamas skaitmeniniu būdu per platformą, o darbas nepriklauso nuo vietos, atliekamas internetu“. Vieta grindžiamas platforminis darbas pasireiškia tuo, jog paslaugos teikiamos „per internetines platformas, kai jūs ir klientas sutinkami skaitmeniniu būdu, mokėjimas vykdomas skaitmeniniu būdu per platformą, tačiau darbas atliekamas vietoje“ (Pesole et al., 2018, p. 35).

Apibendrinant, galima daryti išvadą, kad skaitmeninių platformų tipai kaip ir sąvoka priklauso nuo analizuojamo konteksto ir dėl to nėra vienos nusistovėjusios skaitmeninių platformų tipų klasifikacijos. Skaitmeninės platformos gali būti klasifikuojamos pagal jų pagrindinę funkciją, pagal santykį su vartotojais arba įmonėmis ir sandorio pobūdį, pagal

ištekliai, prie kurių platformos suteikia prieigą, pagal platformų tinklo poveikį bei pagal per skaitmenines platformas veikiančių asmenų atliekamą darbą. Suprantant į kurią kategoriją patenka viena ar kita skaitmeninė platforma jos ištyrimas ar apibrėžimas tampa mažiau komplikuoatas.

Analizuojant skaitmeninėse darbo platformose dirbančių asmenų teisinį statusą, kritiškai svarbus būtent vietoje atliekamo platforminio darbo tipas, kadangi dėl šio tipo darbo kyla daugiausiai ginčų bei pastebima, jog asmenys teikiantys paslaugas per vietos tipo skaitmenines platformas yra labiausiai pažeidžiami teisine prasme. Taigi, toliau darbe labiausiai susitelkiama į šio tipo skaitmenines platformas teikiančias pavėžėjimo ir maisto bei maisto prekių pristatymo paslaugas, tokias kaip: „Uber“, „Bolt“, „Wolt“, „Cabify“, „Glovo“, „Deliveroo“, „LeCab“ ir kitas.

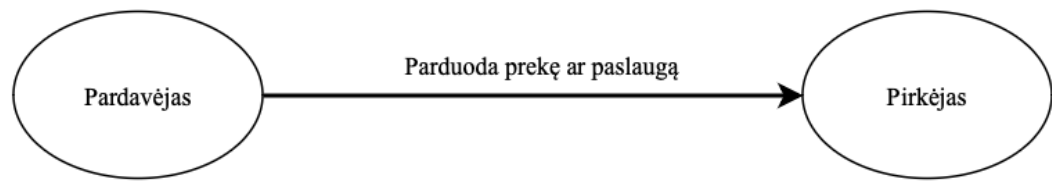
2. Paslaugas per skaitmenines darbo platformas teikiančių asmenų teisinio statuso problematika

2.1. Paslaugas per skaitmenines darbo platformas teikiančių asmenų teisinis statusas

Siekiant suvokti per platformas paslaugas teikiančių asmenų teisinį statusą, verta išanalizuoti aplinką, kurioje šie asmenys veikia. Skaitmeninių platformų įmonės (pavėžėjimo, pristatymo, techninės priežiūros ir teikiančios kitas paslaugas) veikia dalijimosi ekonomikos pagrindu. Mokslininkas Miller pateikia tokį dalijimosi ekonomikos apibrėžimą – „Dalijimosi ekonomika yra ekonomikos modelis, kur žmonės ir verslas kuria ir dalijasi prekėmis, paslaugomis, vieta ar pinigais vieni su kitais“ (Miller, 2016). Iš esmės dalijimosi ekonomikos apibrėžimas yra artimas skaitmeninių platformų bei darbo skaitmeninėse platformose apibrėžimui. Nuo savo pradžios skaitmeninės platformos nuolat veikė su tikslu būti tarsi jungiamuoju elementu, kuris suvienija tiek paslaugų teikėjus, naudojančius šias platformas, tiek tuos, kurie ieško šių paslaugų (naudotojus).

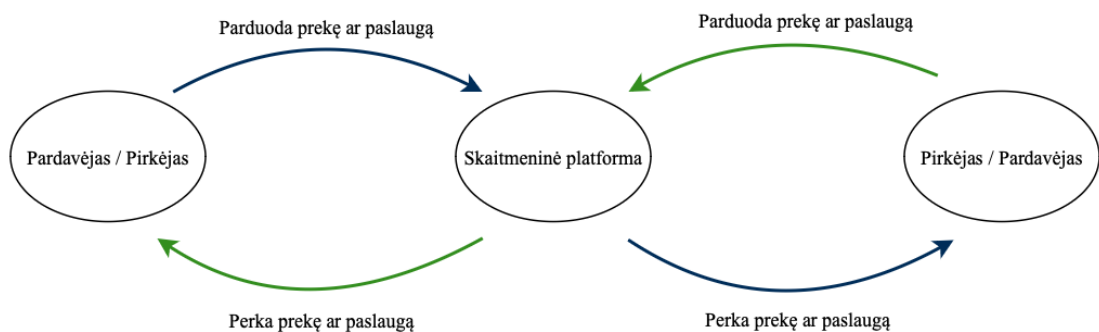
Dredge ir Gyimóthy (2017) nurodo, jog ekonomika, grindžiama dalijimusi, susideda iš trijų skirtingų subjektų kategorijų: pasiūlos, paklausos ir tarpininkų. Pasiūlos pusėje yra paslaugų ar prekių teikėjai, kurie dalijasi turtu, ištekliais, laiku arba įgūdžiais. Pavyzdžiui, tai gali būti privatūs asmenys, siūlantys paslaugas arba paslaugų teikėjai, veikiantys pagal savo profesines galimybes. Paklausos pusėje yra vartotojai, kurie vartoja pateiktą turtą ar prekes. Tarpininkai atlieka svarbų vaidmenį, nes jie jungia teikėjus su vartotojais per dalijimosi platformas, kurie taip pat palengvina vartotojų mokėjimus paslaugų teikėjams ir kitas operacijas (Dredge, Gyimóthy, 2017, p. 16). Tradicinėje ekonomikoje vartotojai ir paslaugų teikėjai yra pateikiami kaip nuoseklūs dalyviai, kurių santykių struktūra lieka nepakitusi. Šiame modelyje dalyvauja tik pirkėjai ir prekių bei paslaugų teikėjai, o pagrindinis tikslas yra prekių ar paslaugų mainai. Toks veikimo principas patenkina tik dvi šalis bei yra pagrįstas masto ekonomika, kuri paremta vieno subjekto gamyba ir to subjekto parduodamų prekių ar teikiamų paslaugų vertė, vertinama kaip asmeninės nuosavybės arba privataus kapitalo ekvivalentas (Katz, 2017, p. 1070).

1 paveikslas. Tradicinės ekonomikos verslo modelio subjektai



Šaltinis: Sudaryta autoriaus

2 paveikslas. Dalijimosi ekonomikos verslo modelio subjektai



Šaltinis: Sudaryta autoriaus

Iš pateiktų paveikslų galima matyti, kaip susiję pardavėjas, pirkėjas ir skaitmeninė platforma, kaip atrodo šių subjektų ryšiai bei veikimo principai. Pirmajame brėžinyje atvaizduotas tradicinis verslo modelis, kuriame pardavėjas siūlo prekes ar paslaugas pirkėjui, tačiau pirkėjas neturi atviro ryšio su pardavėju dėl atvirkštinio pasiūlymo. Antrajame paveikslėlyje tiek pirkėjas, tiek pardavėjas gali dinamiškai keisti vaidmenis, teikdami vienas kitam prekes ar paslaugas, o skaitmeninė platforma veikia kaip tarpininkas, kuris leidžia keisti vaidmenimis, kad būtų įgyvendintos pardavėjo ir pirkėjo funkcijos jų sandoriuose.

Skaitmeninės platformos veikiančios dalijimosi ekonomikos pagrindu išvengia nereikalingų išlaidų, pavyzdžiui, sandėliavimo (jei prekės yra pardavinėjamos), būsto kasdienės priežiūros išlaidų (jei nuomojamas būstas) ar automobilio priežiūros (jei siūlomos automobilių paslaugos). Tradicinės mums žinomos įmonės, pavyzdžiui, prekybos tinklai, turi patys tvarkyti parduodamas prekes, kurias reikia saugoti sandėlyje, ar trumpalaikio apgyvendinimo įmonės, kurių užduotis yra palaikyti kambarių švarą po kiekvieno svečio apsilankymo, arba įmonės susijusios su transporto paslaugomis, kurios yra pačios atsakingos už transporto priemonių priežiūrą bei aptarnavimą. Tokios išlaidos

nėra patiriamos dalijimosi ekonomikoje veikiančių skaitmeninių platformų, nes jos veikia išimtinai tik kaip tarpininkai.

Tradiciniu verslo modeliu besiremiančių verslų bendrasis pelnas skaičiuojamas nuo parduotų prekių arba suteiktų paslaugų pajamų, atskaitant tų prekių arba paslaugų savikainą. Dalijimosi ekonomikoje veikiančios skaitmeninės platformos uždirba iš tarpininkavimo, taikydamos procentinį mokestį nuo prekės pardavimo ar suteiktos paslaugos sumos (Shankar, 2016). Taip pat, tradicinėje ekonomikoje subjektai dalyvauja valdant turtą pagal nuosavybės arba valdymo teises, tuo tarpu dalijimosi ekonomikoje veikiantys verslai veikia neturėdami tiesioginio turto, kuris būtų susijęs su siūlomomis prekėmis ar paslaugomis (Mleczo, 2017). Tradicinėje ekonomikoje veikiančios įmonės turi aiškiai apibrėžtą valdymo struktūrą, kuriai paprastai vadovauja keli asmenys, tuo tarpu, dalijimosi ekonomikoje yra atvirkščiai: a) nėra aiškos hierarchinės struktūros; b) remiamasi inovacijų teikiama nauda; c) siekiama sukurti bendruomenę (Torregrossa, 2013). Reikšmingas skirtumas tarp dalijimosi ekonomikos ir tradicinės ekonomikos, kuris yra svarbus šiam darbui, tai specifinis dalyvaujančių subjektų pobūdis. Skirtumas tarp minėtų tradicinių verslų ir platformų yra tas, kad tradicinėse įmonėse daugiausia dirba darbuotojai, sudarę darbo sutartis, o skaitmeninėse platformose dirba asmenys, kurie teikia paslaugas, kaip savarankiškai dirbantys asmenys.

Išvardyti tradicinio verslo modelio bei dalijimosi ekonomikos modelio skirtumai leidžia sudaryti pagrindinių skirtumų lentelę, kuri yra pateikiama žemiau:

1 lentelė. **Tradacinės ekonomikos ir dalijimosi ekonomikos verslo modelių palyginimas**

Tradacinė ekonomika	Dalijimosi ekonomika
Susideda iš dviejų subjektų: pirkėjo ir pardavėjo	Susideda iš trijų subjektų: pirkėjo, pardavėjo ir tarpininko
Nuoseklūs dalyviai	Dinamiški dalyviai
Išlaidos patiriamos tiesiogiai	Išlaidos perkeliamos ekonomikos dalyviams
Turtas valdomas pagal nuosavybės arba valdymo teises	Veikiama neturint tiesioginio turto
Aiškiai apibrėžta valdymo struktūra	Nėra aiškos hierarchinės struktūros
Vyrauja darbas pagal darbo sutartį	Veikia savarankiškai dirbantys asmenys

Šaltinis: Sudaryta autoriaus

Dalijimosi ekonomikos modelis atskleidžia, kad per skaitmenines platformas dirba asmenys, teikiantys paslaugas, kaip savarankiškai dirbantys asmenys. Savarankiškai dirbantis asmuo yra apibrėžiamas Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo 5 straipsnyje kaip „fizinis asmuo, kuris užsiima šia pagal savo pobūdį ir turinį neturinčia darbo santykiams ar darbo santykiams prilyginamiems teisiniams santykiams būdingo darbu atliekančio asmens pavaldumo asmeniui, kurio naudai yra atliekamas darbas, požymio veikla, kuriai būdingas tęstinumas ir (ar) kartotinumai bei galimybė tokią veiklą vykdyti ateityje”. Tame pačiame straipsnyje yra nurodoma, kokia veikla gali verstis savarankiškai dirbantis asmuo, tai: 1) individuali veikla; 2) veikla įsteigus juridinį asmenį ar kitą organizacinę struktūrą arba vykdant veiklą, kitaip susijusią su veikla juridiniame asmenyje; 3) veikla pagal paslaugų kvitus teikiant žemės ūkio ir miškininkystės paslaugas Lietuvos Respublikos žemės ūkio ir miškininkystės paslaugų teikimo pagal paslaugų kvitą įstatymo nustatyta tvarka (Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, 2016). Nagrinėjant šio darbo temą daugiausiai dėmesio bus sutelkta į savarankiškai dirbantį asmenį pagal individualią veiklą, nes darbui skaitmeninėse platformose asmenys turi rinktis šią užimtumo formą.

Individualios veiklos sąvoka įstatymo leidėjo yra apibrėžta Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo 2 straipsnio 7 dalyje, kaip savarankiška veikla „kuria versdamasis gyventojas siekia gauti pajamų ar kitokios ekonominės naudos per tęstinį laikotarpį:

- 1) savarankiška bet kokio pobūdžio komercinė arba gamybinė veikla, išskyrus nekilnojamojų pagal prigimtį daiktų pardavimo ir (ar) nuomos veiklą, taip pat finansinių priemonių sandorius;
- 2) savarankiška kūryba, mokslinė, profesinė ir kita panašaus pobūdžio savarankiška veikla;
- 3) savarankiška sporto veikla;
- 4) savarankiška atlikėjo veikla.” (Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio (...), 2002).

Labai svarbu pabrėžti, jog nustatant ar asmens vykdoma veikla atitinka individualią veiklą būtina įvertinti visas aplinkybes susijusias su vykdoma veikla, t. y.: veiklos tęstinumas, ekonominės naudos siekimas bei vykdančio veiklą asmens savarankiškumas (Valstybinė mokesčių inspekcija, 2022, p. 2-3).

Prof. habil. dr. Valentinas Mikelėnas, tiriantis individualios veiklos reguliavimą teigia, jog „tinkamas individualaus verslo teisinis reglamentavimas skatina visuomenės verslumą, jos konkurencingumą, visuomenės vidurinio sluoksnio susiformavimą ir stiprėjimą” (Mikelėnas, 2016, p. 7). Tai pastebima ir nagrinėjant individualios veiklos

įregistravimo tvarką. Asmuo prašymą dėl individualios veiklos įregistravimo bei pažymos išdavimo gali pateikti internetu, išsiųsdamas prašymą paštu arba tiesiogiai atvykęs į Valstybinės mokesčių inspekcijos klientų aptarnavimo padalinį (Valstybinė mokesčių inspekcija, 2022, p. 4). Individualios veiklos įregistravimas yra nemokamas, visi žingsniai yra išaiškinti, o registravimo procedūra neužtrunka ilgai. Valstybė ne tik skatina asmenis kurti sau darbą ir pridėtinę vertę valstybei, pasireiškiančia per mokesčių mokėjimą, bet ir nepalieka nuošalėje žmonių, kurie nenori rinktis darbo pagal darbo sutartį arba kurių veiklos pobūdį būtų sunku apibrėžti darbo sutarties požymiais.

Tiriant darbo per skaitmenines platformas temą, prie individualios veiklos svarbu paminėti ir Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6 knygos 716 straipsnio 1 ir 2 dalis. Minėto straipsnio 1 dalyje teigiama, kad „Paslaugų sutartimi viena šalis (paslaugų teikėjas) įsipareigoja pagal kitos šalies (kliento) užsakymą suteikti klientui tam tikras nematerialaus pobūdžio (intelektines) ar kitokias paslaugas, nesusijusias su materialaus objekto sukūrimu (atlikti tam tikrus veiksmus arba vykdyti tam tikrą veiklą), o klientas įsipareigoja už suteiktas paslaugas sumokėti“. Nemažiau svarbi ir to paties straipsnio 2 dalis, kurioje pabrėžiamas darbo sutarties ir savarankiškai dirbančio asmens skirtumas atliekant paslaugą per subordinacijos požymį, kas yra pagrindas dalijimosi ekonomikoje savarankiškai ir nepriklausomai teikiančioms paslaugas per skaitmenines platformas (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (...), 2000).

Tačiau, kaip toliau analizuojama darbe, ne visose skaitmeninėse platformose paslaugų teikimas atitinka individualios veiklos požymius, o labiau yra artimas darbo teisiniams santykiams.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) 32 straipsnio 1 dalyje darbo sutartis apibrėžiama kaip „darbuotojo ir darbdavio susitarimas, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja būdamas pavaldus darbdaviui ir jo naudai atlikti darbo funkciją, o darbdavys įsipareigoja už tai mokėti darbo užmokestį“. Pavaldumas – svarbus darbo santykių pagal darbo sutartį požymis, kuris yra minimas to paties straipsnio 2 dalyje ir reiškia tai, jog darbdavys gali teisėtai kontroliuoti bei valdyti visą darbo procesą ar tam tikrą jo dalį, tuo tarpu, darbuotojas turi paklusti darbdavio instrukcijoms bei darbo vietos nustatytai tvarkai. Tai yra vienas iš pagrindinių požymių siekiant nustatyti, ar šalių siejami santykiai yra kvalifikuojami kaip darbo santykiai (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016).

Tačiau, analizuojant tam tikras darbo sutartis, galima pastebėti, kad jų požymiai tam tikra apimtimi prilygsta savarankiškai dirbančių asmenų požymiams. 2017 metais įsigaliojusiam Darbo kodekse atsirado projektinio darbo sutartis, kuri savo požymiais iš

esmės turi panašumų į individualią veiklą. Darbo kodekso 89 straipsnyje yra nurodoma, kad projektinio darbo sutartis tai terminuota darbo sutartis, kurios trukmė yra 2 metai (kai sutartis sudaroma su naujai priimamu asmeniu arba galioja papildomai kito tipo darbo sutartis) arba 5 metai (kai projektinio darbo sutartimi pakeičiama galiojanti kito tipo darbo sutartis). Pagal projektinio darbo sutartį darbuotojas įsipareigoja atlikti pavestas darbo funkcijas konkrečiam projektui. Šios sutarties ypatumas – darbuotojas gali dirbti savo nustatytu darbo laiko režimu darbovietėje arba už jos ribų. Kita nemažiau svarbi paminėjimui darbo sutartis tai nuotolinio darbo sutartis. Ši darbo sutartis yra įtvirtinta Darbo kodekso 52 straipsnyje ir pasireiškia tuo, kad darbuotojas savo darbo funkcijas visą ar dalį darbo laiko atlieka nuotoliniu būdu. Darbuotojas darbo laiką gali skirstyti savo nuožiūra, nepažeisdamas maksimalių ir minimalių poilsio laiko reikalavimų. Dėl minėtų darbo sutarčių, kurios turi civilinių sutarčių požymių, neįsigilinus į darbo santykių esmę tampa sunku nustatyti ar tai yra darbo santykiai, ar civiliniai santykiai. Tai kyla dėl to, kad darbuotojas turi laisvę nuspręsti, kada ir kokį darbą atliks, taip pat pats gali nustatyti darbo laiko režimą. Darbuotojas gali atlikti pavestas darbo funkcijas iš bet kurios vietos, o darbdavys tik domisi galutiniu darbo rezultatu. Todėl tokiomis darbo sutartimis sukuriama situacija, kuriose darbo santykiai beveik nesiskiria nuo civilinės sutarties, nes subordinacijos laipsnis tampa minimalus, o svarbiausias yra darbo rezultatas bei darbo rezultato kokybė.

Apibendrinant, galima teigti, kad dalijimosi ekonomikos modelis, kuris ženkliai skiriasi nuo tradicinės ekonomikos modelio, suteikia galimybę skaitmeninėms platformoms sparčiai plėstis. Taip įvyksta dėl to, kad dalijimosi ekonomikos modelio ypatumai yra palankūs skaitmeninėms platformoms santykiuose su paslaugų teikėjais ir vartotojais veikti tarpininko vaidmenyje. Taip pat, šie ypatumai leidžia asmenims teikiantiems paslaugas per skaitmenines platformas veikti kaip savarankiškai dirbantys asmenys. Visgi, kartu su skaitmeninėmis inovacijomis atsirandant naujoms darbo rūšims kyla sunkumų atskiriant pagal darbo sutartį ir savarankiškai dirbančių asmenų teisinį statusą neįvertinus visų darbo santykių požymių.

2.2. Teisinio statuso nustatymo problematika

Kaip ir buvo anksčiau minima darbe, skaitmeninės platformos siekia būti vadinamos informacinių visuomeninių paslaugų platformomis. Toks skaitmeninių platformų klasifikavimas leidžia platformoms išvengti papildomos atsakomybės, didesnių kaštų bei didesnio apmokestinimo. Tuo tarpu asmenys renkasi teikti paslaugas per skaitmenines

platformas, siekdami turėti pilną savo darbo laiko planavimo laisvę, nenori būti priklausomi ar kontroliuojami darbdavio. Tačiau toks asmenų teikiančių paslaugas per skaitmenines platformas siekis būti savarankiškais bei nepriklausomais ne visada yra patenkinamas. Nors ir pagal pirminę skaitmeninių platformų viziją, jos buvo laikomos visuomeninių informacinių paslaugų tiekėjais, vis dažniau sutinkami atvejai, kai skaitmeninės platformos yra prilyginamos darbdaviui.

Daugiausiai ginčų dėl asmens teikiančio paslaugas per skaitmenines darbo platformas teisinio statuso kyla skaitmeninėse pavėžėjimo paslaugų platformose, tokiose kaip: „Uber“ ar „Cabify“. Jungtinės Karalystės Aukščiausiojo Teismo byloje Uber BV v Aslam [2021] UKSC 5, kuri yra sulaukusi daugiausiai žiniasklaidos dėmesio, buvo nuspręsta, kad asmenys teikiantys pavėžėjimo paslaugą per „Uber“ mobilią aplikaciją turi būti klasifikuojami kaip turintys dirbančio (angl. *worker*) asmens teisinį statusą.

Šis statusas buvo pristatytas Europos Komisijos 2016 m. birželio 2 d. komunikate „Europos bendro vartojimo ekonomikos darbotvarkė“. Pagal Europos Komisijos komunikatą, nustatant dirbančio asmens statusą reikia įvertinti konkretų atvejį, atsižvelgti į faktus ir nustatyti, ar tarp asmens ir platformos susiklostė trys kriterijai: pavaldumo ryšio būvimas, darbo pobūdis ir atlygio mokėjimas. Šios darbuotojų kategorijos nereikėtų painioti su darbuotojais, kurie dirba pagal darbo sutartį. Dirbantis asmuo nėra apsaugotas teisės aktų taip kaip asmuo, dirbantis pagal darbo sutartį. Tačiau tokiam dirbančiam asmeniui yra suteikiama tam tikra apsauga pagal Europos Sąjungos teisės aktus, kas jau leidžia dirbantiems asmenims jaustis labiau apsaugotiems socialine prasme (Europos Komisijos komunikatas Europos Parlamentui (...), 2016).

Teismas savo išvadą dėl dirbančio asmens teisinio statuso suteikimo teikiantiems paslaugas per „Uber“ platformą asmenims, pagrindė šiais argumentais:

- 1) Teikiantis paslaugą asmuo yra įpareigotas atlikti pareigą asmeniškai, tai reiškia, kad negali savo užduoties perleisti kitam asmeniui;
- 2) „Uber“ nustato visus paslaugos teikimo bei vairuotojų darbo užmokesčio aspektus;
- 3) Egzistuoja derybinių galių nelygybė;
- 4) „Uber“ teikiančiam pavėžėjimo paslaugą asmeniui duoda nurodymus ir vykdo paslaugos atlikimo kontrolę. Nurodymai yra susiję su naudojama transporto priemone paslaugos atlikimui, su vairuotojo bendravimu su klientais, su kuriais vairuotojas negali sudaryti atskirų susitarimų dėl bendradarbiavimo ateityje;
- 5) „Uber“ taiko sankcijų sistemą, pagrįstą klientų vertinimu, kuri pasireiškia per išpėjimus ir galiausiai galimą vairuotojo pašalinimą iš programėlės;

6) Asmenys teikiantys pavėžėjimo paslaugą per „Uber“ programėlę yra visiškai priklausomi nuo jos – neturi informacijos nei apie keleivį, nei apie kelionės tikslą.

Pagrindinis teismo pripažintas savarankiško darbo rodiklis, tai kad vairuotojas nėra įpareigojamas dirbti bei laisvai gali pasirinkti savo darbo valandas. Tačiau, vertinant „Uber“ vykdomos vairuotojų užsakymų priėmimų bei atšaukimo stebėsenos, pagal kurią už pakartotinį atsisakymą priimti užsakymą baudžiama laikinu atjungimu nuo programėlės, teismas sprendžia, kad toks savarankiškumo požymis yra smarkiai apribojamas. Todėl Aukščiausiasis Teismas teigia, jog asmenys nuo to momento, kai prisijungia prie Uber programėlės turi būti kvalifikuojami kaip dirbantys asmenys ir tokie asmenys turi būti apsaugoti, kaip tai nustatyta darbo teisės aktuose.

Šveicarijos Aukščiausiasis Teismas byloje 9C_70/2022 priėjo prie identiškos išvados, kaip ir Jungtinės Karalystės bylos atveju. Teismas nusprendė, kad per „Uber“ programėlę paslaugas teikiantys vairuotojai vykduos savarankišką veiklą, turi būti perkvalifikuoti į darbuotojus dirbančius pagal darbo sutartį. Šveicarijos Aukščiausiasis Teismas atlikęs išsamų tyrimą, nustatė požymius pagrindžiančius darbo santykius. Šie požymiai yra panašūs į požymius, kurie buvo nustatyti Jungtinės Karalystės „Uber“ bylos atveju. Galima būtų paminėti keletą šioje byloje pateiktų požymių, kurie papildė minėtą Jungtinės Karalystės bylą:

- 1) „Uber“ kontroliuoja vairuotoją pasitelkdamas GPS sekimo sistemą;
- 2) Nukrypimai nuo maršruto siūlomo programėlėje yra galimi, tačiau sankcionuojami mažesniu atlygiu už kelionę, jei laikomi neefektyviais.

Taip pat, teismas teigė, kad vairuotojo savarankiško darbo apsisprendimas yra labai ribotas, nes vairuotojas negauna jokio užmokesčio už laukimą ir paėmimo laiką, turi kelių sekundžių laiko tarpą, per kurį gali priimti važiuoti, iš anksto neturi informacijos apie kliento kelionės tikslą, o pakartotinai atsisakęs važiuoti, vairuotojas gali būti atjungtas nuo programėlės. Visą tai įvertinęs Ciuricho socialinės apsaugos teismas kvalifikavo „Uber“ įmonę kaip darbdavį ir pripažino atsakinga už socialinio draudimo įmokų mokėjimą atgaline data už savo veiklą nuo 2013 iki 2021 metų.

Nyderlanduose ir Ispanijoje asmenys teikiantys pavėžėjimo paslaugas per skaitmenines platformas taip pat yra pripažinti turintys dirbti pagal darbo sutartį. Tačiau minėtose šalyse paskutinės instancijos teismų praktikos vis dar trūksta, o Ispanijos sprendimai iki šiol buvo nagrinėjami tik administraciniame teisme. Daugiau neaiškumų yra Prancūzijoje, kur vairuotojai ne kartą buvo pripažinti savarankiškai dirbančiais asmenimis ir net Aukščiausiojo Teismo poziciją šiuo klausimu sunku nustatyti (Hiebl 2022, p. 43).

Prancūzijos Aukščiausiasis Teismas, 2022 m. balandį priėmęs sprendimą dėl „LeCab“, panaikino 2020 m. sausio mėn. Paryžiaus apeliacinio teismo sprendimą, kuriame daug dėmesio buvo skiriama visų darbo požymių skaitmeninėje platformoje nustatymui, t. y. būtent tiems kriterijams, kurie „Uber“ aptartose bylose buvo pripažinti itin svarbiais. Naujesniame sprendime Aukščiausiasis Teismas pabrėžia, kad siekiant nustatyti darbuotojo statusą būtina išnagrinėti tariamo darbdavio įgaliojimus duoti konkrečius nurodymus dėl darbo atlikimo būdo, kontroliuoti jų vykdymą ir taikyti sankcijas už jų nevykdymą. Teismas teigė, kad galima būtų atsižvelgti į vienašališką darbo sąlygų nustatymą, tačiau savaime to nepakanka, ypač atsižvelgiant į tokias priešingas aplinkybes kaip vairuotojo laisvė pasirinkti ar dirbti, kada dirbti ir koku maršrutu važiuoti, taip pat į teisės aktuose įtvirtintą savarankiško darbo prezumpciją. Šis sprendimas atrodo stulbinantis, atsižvelgiant į tai, kad „LeCab“ verslo modelis, kuris išsamiai aprašytas antrosios instancijos teismo motyvuojamojoje dalyje, atrodo, apima visus elementus, kurie buvo pripažinti lemiamais laikant „Uber“ darbdaviu. Be to, „LeCab“ platformoje vairuotojai buvo verčiami naudotis konkretaus tipo transporto priemone, kurią vairuotojas faktiškai turėjo išsinuomoti iš bendrovės (kartu su leidimu stovėti oro uoste, išmaniuoju telefonu vairuotojui ir planšetiniu kompiuteriu klientui), kad būtų išlaikytos mažos išlaidos, o nuomos sutarties nutraukimas buvo naudojamas kaip drausminio atleidimo iš darbo forma. Šiuo atžvilgiu Prancūzijos Aukščiausiasis Teismas nustatė, kad tokie požymiai kaip: galimybė išsinuomoti įrangą, klientų reitingų naudojimas ir nuolatinis GPS sekimas – yra privalomi veiksmingam paslaugos teikimui, todėl patys savaime nėra lemiami darbdavio statusui nustatyti. 2022 m. sausį Prancūzijos Aukščiausiasis Teismas panaikino kitą 2019 m. lapkričio mėn. priimtą Paryžiaus apeliacinio teismo sprendimą, kuriuo vairuotojai buvo laikomi savarankiškai dirbančiais asmenimis, kas dar labiau komplikavo situaciją. Šiame sprendime Aukščiausiasis Teismas priekaištauja antrosios instancijos teismui, kad jis neatsižvelgė į vairuotojui taikomus suvaržymus, tokias priemones kaip: GPS sekimas ir sankcijų taikymas. Teismas pabrėžia, kad savarankiškos veiklos prezumpcija yra paneigiama, nes nebuvo nurodymų dėl darbo rezultatų, informacijos apie važiavimo užsakymus, dėl kurios stokos vairuotojai negalėjo planuoti savo grafiko. Taip pat, buvo nustatytas minimalus važiavimų skaičius ir buvo skatinama ilginti darbo valandas, dėl ko faktiškai užkirstas kelias dirbti vairuotojui kitą darbą papildomai. Vertinant šiuos Prancūzijos Aukščiausiojo Teismo sprendimus, sunku daryti išvadas, kurie kriterijai iš tikrųjų turėtų būti lemiami. Apskritai atrodo, kad Teismas primygtinai reikalauja nuodugniai apsvastyti visus kriterijus, todėl rinkoje yra erdvė pavėžėjimo paslaugų modeliams, kurie remiasi tikrai savarankiškai dirbančiais vairuotojais, nepaisant to, kad

naudojami tokie tipiniai elementai kaip GPS sekimas ir sankcijos, grindžiamos klientų vertinimais. Tokių modelių raudonosios linijos gali apimti visus elementus, kuriais tikslingai ribojamos vairuotojų laisvės, siekiant optimizuoti jų panaudojimą įmonės reikmėms, pavyzdžiui, nustatant darbo valandas (net ir skatinimo priemonėmis), slepiant informaciją arba nurodant tam tikrą elgesį darbo metu (Hießl, 2022, p. 12-15).

Daugelyje šalių, kuriose egzistuoja teismų praktika dėl maisto ir maisto produktų išvežiotųjų veikiančių per platformas, situacija atrodo dviprasmiškai. Maisto pristatymo platformos „Dominos“ atveju 2022 m. gegužės mėn. Airijos Apeliacinio teismo sprendimu, priimtu 2:1 balsų dauguma, buvo panaikintas 2019 m. gruodžio mėn. Airijos Aukštojo teismo sprendimas, kuriuo maisto pristatymo vairuotojai mokesčių teisės tikslais buvo perkvalifikuoti kaip darbuotojai. Daugumos nuomonėje iš esmės pabrėžiama, kad prievolių abipusiškumas negali egzistuoti be nuolatinės pareigos priimti pavedimus, o nesant konkrečių priešingų įrodymų, sutarties sąlygos išlieka lemiamos. Praktika, kai iš anksto nustatomos vairuotojų pamainos, ir nukrypimų nuo sutartų pamainų nebuvimas praktikoje laikomi nepakankamais, kad būtų galima suabejoti vairuotojų teise apsispręsti, ar dirbti ir kada dirbti. Kai priešingai, žemesnės instancijos teismai buvo įsitikinę, kad abipusiai įsipareigojimai egzistuoja, kai vairuotojai įsipareigoja atlikti konkretų pristatymą pagal „Dominos“ sudarytą grafiką. Patvirtinus šį aspektą, kiti darbuotojo statuso elementai taip pat buvo laikomi įvykdytais remiantis tuo, kad pavadavimo galimybė nėra reali, nes vairuotojai turi paskirti pavaduojantį asmenį, kurį „Dominos“ turi patvirtinti, be to, asmenys teikiantys paslaugas per „Dominos“ platformą integruojasi į „Dominos“ verslą, nes vairuotojai privalo dėvėti uniformas ir priimti tik skiriamus „Dominos“, o ne klientų užsakymus (Hießl, 2022, p. 20).

Maisto išvežiotųjų situacija atrodo visiškai kitaip Ispanijoje, kur Ispanijos Aukščiausiasis Teismas 2020 m. rugsėjo mėn. sprendimu asmenis veikiančius per maisto pristatymo platformą „Glovo“ perkvalifikavo į darbuotojus. Šis vertinimas iš esmės grindžiamas argumentais, jog „Glovo“ vienašališkai nustato visas paslaugų teikimo sąlygas, įskaitant kainas, asmenys kurie pristato maistą yra integruoti į „Glovo“ verslo modelį, be to, „Glovo“ vykdo kontrolę naudodamasi GPS sekimo sistema, maisto išvežiotųjų veiklos stebėseną ir reitingavimo sistema, duoda nurodymus, pavyzdžiui dėl pristatymo terminų ir elgesio pristatant. Teismas nepastebėjo jokios tikros maisto išvežiotųjų verslininkystės veiklos požymio, kas yra svarbiu elementu savarankiškos veiklos atveju. Taip pat, „Glovo“ platforma taiko sankcijas už pažeidimus ar nepageidaujamą elgesį (įskaitant asmens pašalinimą iš programėlės už pakartotinių užsakymų atmetimą). Nustatant „Glovo“ kurjerio teisinį statusą Ispanijos teismas rėmėsi

Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2020 m. balandžio 22 d. sprendimu byloje C-692/19 Yodel, kurioje buvo pažymėta, kad sutarties sąlygos, nurodančios nepriklausomą darbą, nėra lemiamos, jei faktinis įgyvendinimas rodo, kad darbuotojo laisvė yra tik fiktyvi. Todėl Ispanijos teismas teigė, kad pripažįsta svarbių savarankiško darbo požymių buvimą, būtent – pareigos dirbti nebuvimą ir laisvą darbo laiko pasirinkimą (įskaitant teisę atšaukti net ir jau priimtus užsakymus) bei laisvę pasirinkti maršrutą. Tačiau, teisėjų nuomone, būtina šiuos savarankiškumo požymius vertinti pagal naują socialinę tikrovę, kurią įvedė greitas socialinių platformų plitimas, kad būtų galima konstatuoti, jog šie elementai negali nusverti minėtų darbuotojo statuso požymių (Hiebl, 2022, p. 30-31).

Vertinant apžvelgtas bylas skirtingose Europos šalyse galima teigti, kad asmenų teikiančių paslaugas per skaitmenines platformas teisinis statusas nėra iki galo aiškus. Skirtingose šalyse, atsižvelgiant į šalies teisinę sistemą, teismų praktikoje sutinkami prieštaringi teismų sprendimai dėl asmenų teikiančių paslaugas per skaitmenines platformas užimtumo statuso. Pastebima tendencija, kad daugiausiai ginčų kyla dėl anksčiau darbe minėtos skaitmeninių platformų kategorijos, kur asmenys teikia vietos tipo paslaugas, kas reiškia, kad asmuo turi fiziškai atlikti jam paskirtą platformos darbą. Daug mažiau pasitaiko ginčų dėl skaitmeninių platformų tipo, susijusio su grafinio dizaino, programavimo, duomenų įvedimo ir kitomis per internetą atliekamomis paslaugomis, tokiomis kaip „Fiverr“, „Upwork“, „Freelancer“. Asmenų, veikiančių tokio tipo platformose, teikiamos paslaugos turi daug daugiau savarankiškai veiklai būdingų požymių. Tokie paslaugas teikiantys asmenys gali laisvai bei pagal savo nuožiūrą nustatyti kainą už savo atliekamas paslaugas, nėra sankcionuojami platformų dėl užduočių atsisakymo, gali palaikyti ryšį su klientų už platformos ribų, taip pat, paslaugas atliekančių asmenų lokacija nėra svarbi bei kontroliuojama platformų.

Verta pabrėžti, kad ginčai kyla ne tik dėl per skaitmenines darbo platformas paslaugas teikiančių asmenų teisinio statuso neapibrėžtumo, bet ir dėl šių asmenų darbo sąlygų ir garantijų. 2021 m. rugsėjo 16 d. Europos Parlamentas pateikė rezoliuciją dėl sąžiningų darbo sąlygų, teisių ir socialinės apsaugos skaitmeninių platformų darbuotojams – Naujos užimtumo formos, susijusios su skaitmenine plėtra, kurioje pabrėžė skaitmeninių platformų darbuotojų teikiamų paslaugų svarbą bei pateikė keletą problemų, su kuriomis susiduria šie darbuotojai: „per COVID-19 krizę paaiškėjo, kokį svarbų vaidmenį atlieka skaitmeninių platformų darbuotojai užtikrindami tūkstančių mažų ir vidutinių įmonių (MVI) veiklos tęstinumą visoje ES, palaikydami labai reikalingą sąsają tarp pagrindinių sektorių, pvz., maitinimo ir transporto paslaugų sektorių, ir vartotojų, o platformų modelis kai kuriems platformų darbuotojams padėjo išlaikyti nuolatinės pajamas; (...); kadangi pagal

nestandartinius susitarimus dirbančių asmenų sveikatai kyla didesnis pavojus nei dirbančių standartinį darbą, o ypač platformų darbuotojams dėl jų atliekamo darbo ypatybių dažnai kyla pavojus sveikatai ir saugai, pvz., dviratininkams, kurie yra pažeidžiami eismo dalyviai ir dažnai dirba nepalankiomis ir sudėtingomis oro sąlygomis bei patiria spaudimą greitai ir efektyviai dirbti; kadangi skaitmeninių platformų darbas neturėtų lemti nepatikimų darbo sąlygų, nesaugumo ar pavojaus sveikatai ir saugai; kadangi skaitmeninių platformų darbuotojai, kurių pajamos dėl pandemijos sumažėjo, dažnai negalėjo pasinaudoti pajamų rėmimo priemonėmis, o tai tik parodo jų socialinės apsaugos galimybių trūkumą; kadangi vietoje dirbantys platformų darbuotojai patiria didesnę užsikrėtimo COVID-19 riziką” (Europos Parlamento rezoliucija dėl sąžiningų (...), 2021). Vertinant tai, Europos Parlamentas ragino Europos Komisiją imtis veiksmų siekiant užtikrinti asmenų veikiančių per skaitmenines platformas teisingas ir skaidrias darbo sąlygas, sveiką ir saugią darbo aplinką, tinkamą socialinę apsaugą, atstovavimą ir kolektyvinių derybų teisę.

Apibendrinant pateiktą skirtingų šalių teismų praktiką galima teigti, kad dirbančio asmens per skaitmenines platformas teisinio statuso pagrindinė problema pasireiškia per sudėtingumą nustatyti teisinį statusą dėl savarankiškai dirbančio bei pagal darbo sutartį dirbančio darbuotojo požymių persipynimą darbo per skaitmenines platformas kontekste. Prieinama išvada, kad dėl šios priežasties skirtingose Europos šalyse įteisinamas skirtingas per skaitmenines platformas dirbančių asmenų teisinis statusas. Verta paminėti, kad paslaugas per skaitmenines platformas teikiantys asmenys dėl to, kad šiuo metu Lietuvoje yra apibrėžiami kaip savarankiškai dirbantys, susiduria su eile problemų, kurios toliau detalizuojamos darbe, analizuojant Lietuvoje veikiančias pavėžėjimo bei maisto ir maisto prekių pristatymo skaitmenines platformas.

2.2.1. Teisingų ir skaidrių darbo sąlygų užtikrinimo problema

Vertinant problemas, iškylančias dirbantiems per skaitmenines platformas asmenims, galima būtų paminėti atlyginimo bei atlyginimo nustatymo problemą. Šiuo atveju vertėtų prisiminti teisingo apmokėjimo už darbą principą, kuris yra įtvirtintas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalyje. Minėtas principas yra siejamas su formalioju bei neformalioju kriterijumi. Formalusis kriterijus pasireiškia per darbo užmokesčio sistemos nustatymą, kai tuo tarpu neformalusis pasireiškia per atlyginimą už faktiškai atliekama darbą, ekonominio rezultato pasiekimą. Tarptautinė darbo organizacija (toliau – TDO) 2006 m. gegužės 31 d. rekomendacijoje Nr. 198 „Dėl darbo santykių“ pareiškė, kad nustatant, ar darbo santykiai egzistuoja, pirmiausia turėtų būti vadovaujama

faktais, susijusiais su darbo atlikimu ir darbuotojo atlyginimu, neatsižvelgiant į tai, kaip šie santykiai apibūdinami priešinguose sutartiniuose ar kituose susitarimuose, dėl kurių šalys galėjo susitarti (Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija (...), 2006). Šiuo klausimu nemažiau svarbus yra ir Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo (toliau – Konstitucinis Teismas) 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas, kuriame Konstitucinis Teismas konstatavo, kad pagal Konstituciją, asmeniui, kuris atliko pavestą darbą, atsiranda teisė reikalauti jam viso priklausančio atlyginimo pagal teisės aktus. Tai yra nuosavybės teisė, kuri turi būti saugoma ir ginama. Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo byloje Nr. 3K-3-143/2007 buvo nustatyta, kad ieškovai faktiškai atliko jiems pavestą užduotį kas reiškia kad dirbo, tad pagal įstatymą ieškovams įmonė, kurioje jie dirbo, turi atlyginti už darbą, nevertinant fakto, kad ieškovų darbo sutartys buvo pripažintos negaliojančiomis.

Taigi, vertinant išdėstytą informaciją bei TDO 2006 m. gegužės 31 d. rekomendacijos Nr. 198, 13 straipsnio a punktą, galima teigti, kad teisės į teisingą apmokėjimą už darbą pagrindas yra faktiškai atliekamas darbas, kuris „atliekamas pagal kitos šalies nurodymus ir jos kontroliuojamas; susijęs su darbuotojo įtraukimu į įmonės organizavimą; atliekamas tik arba daugiausia kito asmens naudai; turi būti atliekamas asmeniškai darbuotojo; atliekamas konkrečiomis darbo valandomis arba darbo vietoje, kurią nurodo arba dėl kurios susitaria darbą atlikti prašanti šalis; yra tam tikros trukmės ir tam tikro tęstinumo; reikalauja, kad darbuotojas būtų pasiekiamas; arba reikalauja, kad darbą atlikti prašanti šalis suteiktų įrankius, medžiagas ir mechanizmus“. Kaip matoma, iš anksčiau išdėstytų darbe pavyzdžių, kai kuriose šalyse jau yra siekiama sureguliuoti skaitmenines platformas bei suteikti asmenims dirbantiems skaitmeninėse platformose tinkamą užimtumo statusą. Tokie asmenys įgauna daugiau teisių bei garantijų, kas liečia ir garantijas dėl minimalaus darbo užmokesčio.

Iki šiol bandymų sureguliuoti skaitmeninių darbuotojų veiklą Lietuvos lygmeniu nebuvo, todėl ir asmenys dirbantys skaitmeninėse platformose veikia kaip savarankiškai dirbantys asmenys pagal individualią veiklą. Žmonių pasirinkimą veikti būtent pagal individualią veiklą, motyvuoja savarankiškumo požymis, tačiau nemažiau svarbus yra ir versliškumo požymis, kuris, kaip nurodė Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas 2006 m. birželio 16 d. sprendime administracinėje byloje Nr. A5-902/2006, reiškia, jog asmuo vykdamas individualią veiklą, nuo pat pradžių privalo turėti tikslą gauti pajamų ar kitos ekonominės naudos. Vertinant tai, kad aptariamoms pavėžėjimo ar maisto pristatymo skaitmeninės platformos vienašališkai nustato atlygį, kurį gauna asmuo už įvykdytą kelionę ar pristatytą maistą, o tartis dėl individualaus atlygio dydžio remiantis asmens profesiniais ar profesionaliais įgūdžiais yra neįmanoma, tai paneigia individualios veiklos versliškumo

požymį. Asmuo patenka į situaciją, kurioje negali remtis dirbančio asmens teisėmis numatytomis Darbo kodekse bei negali pasinaudoti individualios veiklos privalumais.

Skaitmeninėse darbo platformose dirbantys asmenys su skaitmeninės platformos operatoriumi yra susiję civiline sutartimi, kas suteikia skaitmeninei platformai platesnę veiksmų diskreciją. Tai pasireiškia tuo, kad skaitmeninės platformos yra linkusios dažnai keisti sutarties sąlygas. Kaip pažymi asmenys dirbantys skaitmeninėse platformose, jie dažnai net nėra supažindinami su naujomis sąlygomis, kas kartais sukelia nemažai nepasitenkinimų. Paslaugas per skaitmenines platformas teikiantys asmenys nurodo, kad ne visada gali sulaukti pagalbos ar atsakymo iš skaitmeninės platformos operatoriaus, todėl renkasi savo nusiskundimus pateikti skaitmeninės platformos įmonės rekvizituose, kaip pavyzdžiui: asmuo dirbantis „Bolt“ pavėžėjimo platformoje pažymi, kad „Bolt“ pakeitė sąlygas ir savo sistemoje įvedė pokytį, kad vairuotojas nemato koks bus mokėjimo būdas pabaigus kelionę. Dėl to, padaugėjo atvejų, kai klientai piktnaudžiauja sistemos ypatumais ir teigia, kad turi nueiti namo pasiimti grynujų pinigų susimokėti už kelionę, tačiau taip ir nebegrižta. „Bolt“ vairuotojai teigia, kad kompensacijų už tokias keliones sulaukia retai, be to, suma, kurią kompensuoja „Bolt“ platforma yra žymiai mažesnė už sumą, kurią turėjo gauti vairuotojas įvykdęs kelionę (Atsiliepimai apie Bolt Services..., n.d.). Darbo teisės aktų prasme darbuotojas yra daug geriau apsaugotas darbo sąlygų keitimo atveju. Be to, vertinant įvedamas platformomis naujoves į jų sistemas, dėl kurių paslaugas teikiantys asmenys net nenutuokia, kol nesusiduria su tuo dirbdami. Kyla klausimas, ar asmuo priimtų tokias sąlygas ir riziką, kaip antai, galimybė negauti apmokėjimo už suteiktą paslaugą. Kurjerio patvirtinimo laiške, pasirašomame tarp „Bolt“ platformos ir pasirengusio dirbti „Bolt“ platformoje asmens yra tokia nuostata: „Jūs suprantate ir patvirtinate, kad pristatymo paslaugas klientams Jūs teikiate kaip nepriklausomas rangovas, o „Bolt“ nėra Jūsų darbdavys ir nesudaro su Jumis jokios paslaugų sutarties dėl pristatymo paslaugų teikimo. Kiekvieną kartą Jums iš kliento priėmus pristatymo prašymą „Bolt Food“ platformoje, tarp Jūsų ir kliento yra sudaroma pristatymo sutartis, dėl kurios „Bolt“ tarpininkauja kaip atstovas per „Bolt Food“ platformą“ (Bolt Food, n.d.). Taip pat kurjerio patvirtinimo laiške yra nurodoma, kad nuo sutarties pasirašymo momento, išsamios pristatymo sutarties bei programėlės naudojimo sąlygos su visais sekančiais pakeitimais tampa sutarties dalimi. (Bolt Food, n.d.). Tačiau informacijos apie pasikeitimų periodiškumą, informavimą apie tokius pasikeitimus trūksta. Autoriaus nuomone, jeigu skaitmeninės platformos įvestų skaidresnę, paslaugos atlikimo sąlygų ar programėlės naudojimo, politiką ir iš anksto informuotų paslaugų tiekėjus apie jos planuojamus pakeitimus, tai padėtų išlaikyti tikrus civilinius santykius bei sumažintų per skaitmenines

platformas dirbančių asmenų pasipiktinimą dėl platformos pateikiamų sąlygų, suteikiant jiems galimybę pasiruošti planuojamam pokyčiui arba atsisakyti paslaugų tiekimo naujomis sąlygomis.

Aptariant teisingų ir skaidrių sąlygų problemas, su kuriomis susiduria paslaugas per skaitmenines platformas teikiantys asmenys, svarbu paminėti veiklos apribojimų, sustabdymo ar nutraukimo atvejus. Aptariant skirtingų šalių teismų praktiką atskleidžiama, kad skaitmeninės platformos vadovaujantis reitingavimo sistema, vairuotojo užduočių atsisakymu, kito maršruto pasirinkimu, nei nurodyta programėlėje, taiko sankcijas, kurios pasireiškia per vairuotojo deaktyvavimą programėlėje tam tikram laikui ar visiško apribojimo naudotis programėle. Tuo tarpu, kai asmuo dirbantis pagal darbo sutartį yra apsaugotas Darbo Kodekso V skyriaus straipsnių nuostatomis, kurios įtvirtina atleidimo iš darbo pagrindus bei terminus, asmuo dirbantis skaitmeninėse platformose nesulaukia jokio perspėjimo ar termino, kada gali tikėtis, jog jam bus apribota prieiga prie programėlės.

Verta paminėti ir prastovos institutą, kuris nėra taikomas asmenims dirbantiems skaitmeninėse platformose. Ši problema ypač išryškėjo koronaviruso (COVID-19) ligos plitimo metu, kurią Pasaulio sveikatos organizacija pripažino pandemija. Tai infekcinė liga, kuri dažniausia plinta oro lašeline būdu, todėl užsikrėtimo rizika yra labai aukšta. (World Health Organization, 2023). Koronaviruso pandemijos metu buvo paskelbtas karantinas ir žmonės buvo raginami likti namuose. Tai paveikė daugelį verslų, taip pat ir asmenis dirbančius per skaitmenines platformas. Pavėžėjimo platformose dirbantys asmenys sulaukė mažiau užsakymų, nes žmonėms buvo rekomenduojama kuo mažiau keliauti, o maisto pristatymo platformų darbuotojai turėjo itin didelę užsikrėtimo riziką dėl dažno kontakto su klientais bei restoranų personalu, iš kurio turėjo atsiimti užsakymus. Visgi, skaitmeninėse platformose dirbantys asmenys negalėjo nutraukti savo veiklos, nes kitaip negalėjo užtikrinti sau pragyvenimo šaltinio, tuo tarpu, kai darbuotojai dirbantys pagal darbo sutartį tokioje situacijoje atveju buvo saugomi įstatymo. Pagal Darbo Kodekso 47 straipsnio 1 dalį yra skelbiama prastova, jeigu darbdavys „negali suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo dėl objektyvių priežasčių ne dėl darbuotojo kaltės ir darbuotojas nesutinka dirbti kito jam pasiūlyto darbo“ arba „darbdavys negali suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės paskelbtos ekstremaliosios situacijos ir (ar) karantino laikotarpiu nustatytų veiklos ribojimų ir dėl darbo organizavimo ypatumų nėra galimybės sulygto darbo dirbti nuotoliniu būdu arba kai darbuotojas nesutinka dirbti kito jam pasiūlyto darbo“, o už prastovos laikotarpį darbuotojui yra užtikrinamas darbo užmokestis, kurio dydį nustato to paties straipsnio 2 dalis.

Apibendrinant, asmenys, teikiantys paslaugas per skaitmenines darbo platformas, susiduria su įvairiomis problemomis, dėl kurių paslaugų teikimo sąlygų negalima laikyti skaidriomis bei teisingomis šių asmenų atžvilgiu. Problemos pasireiškia per vienašališką platformos atlyginimo nustatymą, sutarties sąlygų keitimą, veiklos apribojimą arba visišką veiklos sustabdymą. Pabrėžiama, kad didžioji dalis šių problemų kyla dėl to, kad asmenys teikiantys paslaugas per skaitmenines platformas veikia kaip savarankiškai dirbantys asmenys ir negali remtis Darbo Kodekso įstatymais. Tai nulemia situaciją, kad savarankiškai dirbantys asmenys yra suvaržyti savo teisinio statuso atžvilgiu bei nėra taip apsaugoti lyginant juos su pagal darbo sutartį dirbančiais asmenimis.

2.2.2. Sveikos ir saugios darbo aplinkos užtikrinimo problema

Siekiant užtikrinti darbo našumą bei apsaugoti darbuotojų sveikatą yra priimta eilė teisės aktų ne tik Lietuvos, bet ir Europos lygiu. Maksimalaus darbo ir minimalaus poilsio laiko nustatymas yra neatsiejamas sveikos ir saugios darbo aplinkos požymis. Europos Parlamento ir Tarybos 2003 m. lapkričio 4 d. direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų nurodo, kad valstybės narės turi imtis priemonių užtikrinti, kad visi darbuotojai turėtų pakankamai poilsio laiko ir taip pat, nebūtų viršijamas maksimalus darbo laikas (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (...), 2003). Darbo kodekso VII skyriuje, suderinant su minėta Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB, yra detalizuojamos taisyklės dėl darbo ir poilsio laiko.

Nagrinėjant asmenų paslaugų per skaitmenines platformas teikimą, tokių taisyklių nėra įžvelgiama. „Bolt“ ir „Wolt“ platformų puslapiuose į klausimą ar užsakymus reikės pristatinti pagal grafiką ar pasirinktomis valandomis, yra pateikiamas atsakymas, kad „Veiklą vykdote individualiai, todėl patys pasirenkate, kada prisijungti ir kada atsijungti. Pristatykite kada norite ir kiek norite – nėra nustatyto jokio mažiausio ar didžiausio užsakymų, kuriuos galite ar turėtumėte pristatyti per dieną ar savaitę, skaičiaus“ (Bolt, n.d.). Taigi, skaitmeninės platformos darbo laiko taisyklių nebuvimą pateisina tuo, kad asmenys skaitmeninėse platformose dirba pagal individualios veiklos pažymą, kas reiškia, kad yra visiškai savarankiški ir gali patys planuoti savo darbo laiko valandas arba kaip yra nurodoma „Wolt“ platformos puslapyje „būti savo paties bosu“ (Wolt, n.d.). Savarankiškai dirbantiems pagal individualią veiklą asmenims savarankiškumo požymis yra vienas iš pagrindinių renkantis dirbti būtent pagal tokią užimtumo formą. Nors tokie asmenys neturi pagal teisės aktus garantuojamų apmokamų šventinių ar kasmetinių atostogų, jie patys

nusprenžia kada nori pailsėti arba atvirksčiai dirbti ilgesnes valandas, siekiant uždirbti daugiau pajamų.

Savarankiškai dirbantys asmenys ne tik patys organizuoja savo darbo laiką, bet ir valdo savo biudžetą. Turi patys planuoti biudžetą atostogoms, mokėti mokesčius. Tokiu būdu yra nesaistomi nustatyto darbdavio darbo užmokesčio, o pasitelkę savo versliškumo įgūdį, taip pat vieną iš esminių savarankiško darbo požymių, gali patys nustatyti kainą už atliekamas paslaugas ar parduodamas prekes, rinktis ar imtis tam tikrų užduočių, darbų, arba jų atsisakyti, jeigu jie finansiškai netenkina. Vertinant tai, savarankiškai dirbantis asmuo ne visada galvoja ar skaičiuoja išdirbtas valandas ar viršvalandžius. Tokie asmenys yra labiau orientuoti į rezultatą, nei į išdirbtų valandų skaičių.

Tačiau, nors maisto pristatymo ar pavėžėjimo platformose asmenys veikia kaip savarankiškai dirbantys pagal individualią veiklą, situacija dėl darbo laiko susiklosto kitaip. Dirbantys asmenys „Wolt“ platformoje nurodo, kad „Wolt“ platformos reklamos dėl vidutinio valandinio darbo užmokesčio yra klaidinančios. Teigiama, kad kurjerio pajamos per valandą yra 10 Eurų, o dirbantis „Wolt“ platformoje asmuo nurodo, kad už užsakymą gauna vidutiniškai 2 Eurų, tai per valandą turėtų atlikti 5 maisto pristatymus, kas kurjerio teigimu yra neįmanoma, vertinant oro sąlygas, kamščius arba tai, kad tenka palaukti kol maistas yra ruošiamas (Atsiliepimai apie Wolt LT..., n.d.). Kitas asmuo teikiantis pavėžėjimo paslaugas „Bolt“ platformoje teigia, kad mažai to, kad reklamuojamas uždarbis neatitinka realybės, bet kartais užsakymo tenka laukti daugiau nei valandą (Atsiliepimai apie Bolt Services..., n.d.).

Analizuojant platformų darbuotojų atsiliepimus apie jų darbą, matoma, kad užmokestis už įvykdyta kelionę ar maisto pristatymą yra nedidelis, kas verčia platformos darbuotojus dirbti ilgas valandas. Dėl šios priežasties iškyla problema dėl skaitmeninių platformų darbuotojų poilsio laiko užtikrinimo. Tai yra ypač svarbi problema vietos paslaugų skaitmeninėse platformose, tokiose kaip maisto pristatymo ar pavėžėjimo platformos. Asmeniui dirbančiam ilgas darbo valandas be tinkamo poilsio ar atostogų, gresia pavojus ne tik fizinei, bet ir psichologinei būsenai. Be to, toks paslaugas teikiantis asmuo kelia riziką ne tik savo sveikatai, bet ir platformos naudotojams ar aplinkiniams asmenims.

Darbo kodekso 117 straipsnis nurodo darbo laiko režimo ypatumus dirbant nakties metu, kas būdinga dirbantiems asmenims pavėžėjimo platformose, dėl didesnio uždarbio bei didesnio kiekio užsakymų savaitgaliais. Minėto straipsnio 3 dalis nurodo, kad „Dirbančio naktį darbuotojo darbo laikas vidutiniškai negali viršyti aštuonių valandų per darbo dieną (pamainą) per apskaitinį trijų mėnesių laikotarpį, jeigu aukštesnio negu

darbdavio lygmens kolektyvinėse sutartyse nesusitarta kitaip” (Darbo kodekso 117 straipsnio 3 dalis). Tai apsaugo darbuotojus nuo per ilgo darbo laiko, kuris yra ypač varginantis nakties metu. Tačiau, asmenims dirbantiems skaitmeninėse platformose toks reikalavimas nėra taikomas.

Apibendrinant galima teigti, kad savarankiškai dirbantys skaitmeninių platformų viliojami aukštu atlyginimu už teikiamas paslaugas ir kitais darbo privalumais renkasi dirbti skaitmeninėse darbo platformose. Tačiau realybėje, siekiant uždirbti bent panašų į žadamą atlyginimą, asmenims tenka dirbti ilgas valandas be poilsio, įskaitant ir nakties laiką bei savaitgalius. Toks darbo pobūdis sukelia grėsmę asmenų, teikiančių paslaugas per skaitmenines platformas, sveikatai.

Nemažiau svarbi problema išplaukianti iš skaitmeninėse platformose nereguliuojamo maksimalaus darbo ir minimalaus poilsio laiko, tai dirbančių asmenų skaitmeninėse platformose apsaugos nelaimingo atsitikimo atveju nebuvimas. Kaip buvo minėta, dirbant ilgas valandas, ypač nakties metu ar sunkiomis oro sąlygomis, maistą pristatantis ar pavėžėjimo paslaugą teikiantis asmuo, gali ne tik pats susižaloti, padaręs eismo įvykį, bet ir sužaloti klientą ar aplinkinius asmenis. Be to, dažnu atveju asmuo, teikiantis paslaugas per skaitmenines maisto pristatymo ar pavėžėjimo platformas, naudoja padidinto pavojaus šaltinį – automobilį, todėl saugią bei sveiką darbo aplinką užtikrinti tampa dar sudėtingiau. Darbuotojai dirbantys pagal darbo sutartį yra saugomi Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo (toliau - Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas), kurio 3 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad „kiekvienam darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbuotojų skaičių, įmonės rentabilumą, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo dienos ar darbo pamainos trukmę, darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, lytį, seksualinę orientaciją, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus“ (Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos (...), 2003).

Taip pat minėtame įstatyme nurodoma, kad darbdavys yra atsakingas už saugią ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymą darbuotojams. Todėl darbuotojai turi teisę reikalauti iš darbdavio sveikatai padarytos žalos atlyginimo dėl nesaugių darbo sąlygų (Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 34 straipsnio 6 punktas). Tuo tarpu, asmenys dirbantys skaitmeninėse platformose nėra saistomi su platforma darbo teisės santykių ir atsitikus nelaimingam atsitikimui, negali kreiptis dėl ligos išmokos dėl nelaimingo atsitikimo darbe, pakeliui į darbą ar iš darbo arba profesinės ligos pašalpos.

Minėta ligos išmoka yra nustatoma Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatyme, kuriame nurodomos išmokos skyrimo

sąlygos. Išmoka skiriama darbuotojui, jeigu darbuotojas yra draudžiamas nelaimingų atsitikimų darbe socialiniu draudimu, nelaimingas atsitikimas darbe, pakeliui į (iš) darbą(-o) pripažįstamas draudžiamuoju įvykiu, nelaimingas atsitikimas įvyko darbo metu, pakeliui į darbą ar iš darbo, darbuotojui buvo išduotas nedarbingumo pažymėjimas, laikinojo nedarbingumo metu darbuotojas neteko pajamų (Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų (...) 2016). Šiuo klausimu Italijos teisės leidėjas pasirinko visiškai kitą sprendimo būdą, kitaip nei kitos šalys, kurios bando per teismų praktiką apibrėžti skaitmeninėse platformose dirbančio asmens teisinį statusą, 2019 m. balandžio 12 d. Pjemonto ir Lacijos regione buvo priimti regioniniai teisės aktai, kuriais siekiama pagerinti platformų darbuotojų darbo ir socialines teises. Lacijos regiono teisės aktu siekiama pagerinti visų skaitmeninių darbo platformų darbuotojų darbo ir socialines teises, nepriklausomai nuo jų užimtumo statuso. Teisės aktas apima minimalią visų skaitmeninių platformų darbuotojų apsaugą, įskaitant apsaugą nelaimingų atsitikimų darbe atveju, saugos mokymus, civilinės atsakomybės ir nelaimingų atsitikimų draudimą bei tam tikrą socialinę apsaugą (European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, 2020).

Taigi, per skaitmenines platformas dirbančių asmenų apsaugos problema yra perkeliama šiems asmenis, nors iš tikrųjų vertinant jų per skaitmenines platformas atliekamo darbo pobūdį, galima būtų teigti, kad jų teisinis statusas yra fiktyvus. Tai reiškia, kad per skaitmenines platformas dirbantys asmenys turėtų būti labiau apsaugoti nelaimingo atsitikimo atveju bei jiems turėtų būti suteikta maksimalaus darbo laiko ir minimalaus poilsio laiko garantija, siekiant apsaugoti jų sveikatą.

2.2.3. Tinkamos socialinės apsaugos užtikrinimo problema

Kiekvienas asmuo, neatsižvelgiant į jo veiklą ar darbo pobūdį, nori būti užtikrintas pajamų ar darbo tęstinumo atžvilgiu. Vertinant paminėtas problemas, asmenys, teikiantys paslaugas per skaitmenines darbo platformas, ne visais atvejais gali būti užtikrinti dėl savo ateities. Asmuo, kurio pragyvenimo šaltinis nėra stabilus, o darbo netekimo momentas yra nenuspėjamas, yra socialiai pažeidžiamas. Siekiant suteikti asmeniui tinkamą socialinę apsaugą yra sukurta socialinio draudimo sistema.

Lietuvos darbo ir socialinės apsaugos mokslininkai pabrėžia socialinės apsaugos svarbą teigdami, jog Lietuvos Respublikos Konstitucijoje yra įtvirtinamos pagrindinės ekonominės ir socialinės žmogaus teisės: kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą

apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju, dirbančioms motinoms įstatymas numato mokamas atostogas iki gimdymo ir po jo, palankias darbo sąlygas ir kitas lengvatas. Mokslininkės pabrėžia, kad Valstybė saugo ir globoja šeimą, motinystę, tėvystę ir vaikystę, įstatymo nustatyta tvarka ir užtikrina piliečių teisę gauti senatvės ir invalidumo pensijas, socialinę nedarbo, ligos, našlystės, maitinimo netekimo ir kitas įstatymo numatytas paramas (Petrylaitė, D., Petrylaitė, V., 2015, p. 163-164).

Skaitmeninės darbo platformos nuolat teigia, jog teikia išimtinai visuomenės informacines paslaugas, kas reiškia, kad yra tik tarpininkais tarp kliento ir asmens teikiančio paslaugą per skaitmenines platformas. Tokiu būdu skaitmeninės platformos siekia eliminuoti bet kokius sutartinių darbo santykių požymius. Tai yra naudinga skaitmeninių platformų atžvilgiu, nes dalis mokestinės naštos yra perkeliama paslaugas per tokias platformas teikiančiam asmeniui, o tuo tarpu, skaitmeninės platformos gali veiksmingiau konkuruoti rinkoje, suteikdamos pigesnes paslaugas. Kaip buvo anksčiau minėta darbe, savarankiškai dirbantis asmuo yra pats už save atsakingas ir neturi tikėtis, kad kažkas kitas, jei ne jis pats užtikrins sau finansinę apsaugą. Savarankiškai dirbantis asmenys neturi darbdavio, su kuriuo juos sieja subordinacijos ryšiai, jų paslaugų teikimas skaitmeninėse darbo platformose yra paremtas civilinėmis paslaugų sutartimis, pagal kurias šalys laikomos lygiomis. Tačiau, iš darbe pateiktų ginčų įvairiose šalyse dėl per skaitmenines platformas veikiančių asmenų teisinio statuso nustatymo, matoma, kad paslaugas teikiančių asmenų kontrolė iš skaitmeninės platformos pusės yra nemaža civilinių santykių prasme, todėl nyksta esminiai savarankiškos veiklos požymiai. Tokiam asmeniui tampa sunkiau kontroliuoti savo darbo procesą bei jis jaučia riziką bet kuriuo metu prarasti galimybę teikti paslaugas per skaitmeninę platformą. Reikšminga kontrolė iš skaitmeninės platformos pusės bei paslaugų teikimas civilinės sutarties pagrindu kelia asmeniui dirbančiam platformose daugiau problemų bei rizikų nei darbuotojui pagal darbo sutartį, kuris yra labiau apsaugotas ir darbo netekimo atveju turi teisę kreiptis į Užimtumo tarnybą dėl nedarbo išmokos gavimo. Pažymėtina, kad asmenys, dirbantys pagal individualios veiklos pažymą, draudžiami tik motinystės, tėvystės ir motinystės (tėvystės) išmokoms gauti, tačiau nedraudžiami ligos pašalpai gauti, t.y., susirgus ligos pašalpa nemokama (Sodra, 2016), tuo tarpu, kai dirbantis pagal darbo sutartį asmuo yra draudžiamas pensijų, ligos, motinystės, nedarbo, nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų bei privalomuoju sveikatos socialiniu draudimu, kaip tai nurodo Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 3 straipsnis (Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo (...), 1991).

Vertinant darbo tęstinumo bei nuolatinumo požymius, skaitmeninės darbo platformos neužtikrina pakankamo stabilumo principo savarankiškai dirbantiems šiose platformose asmenims. Kaip teigia Mačiulaitis (2012): „Darbas pats savaime yra vertybė, užtikrinanti dirbančiojo socialinį statusą. Iš darbo santykių gaunamos pajamos dažniausiai yra pagrindinis pragyvenimo šaltinis. Dėl to svarbu, kad darbuotojų teisės nebūtų pažeidžiamos, kai dėl vienu ar kitu priežasčių darbo santykiai turi pasibaigti.” (Mačiulaitis, 2012, p. 559-560). Todėl vertinant asmenų dirbančių skaitmeninėse platformose faktinį, o ne fiktyvųjį darbo statusą, socialinės apsaugos klausimas turėtų būti įvertintas kitaip nei savarankiškai dirbančių.

2.2.4. Atstovavimo ir kolektyvinių derybų teisės užtikrinimo problema

Kolektyvinės derybos bei streikas tai viena iš pagrindinių darbuotojų teisių. Darbdavys darbo santykių prasme visada pripažįstamas pranašesne šalimi, todėl vienas darbuotojas nėra pajėgus vesti derybas su darbdaviu. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijose Nr. 87 ir Nr. 98 yra įtvirtinama darbuotojų teisė jungtis į organizacijas bei vesti kolektyvines derybas (Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 (...), 1996), (Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 (...), 1996). Kilus intereso konfliktui tarp šalių, darbuotojai siekiant apginti savo interesus, turi teisę į streiką, kuri yra įtvirtinama ir ginama kaip pagrindinė žmogaus teisė Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 28 straipsnyje (Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, 2016) bei Europos socialinės chartijos (pataisytos) 6 straipsnio 4 dalyje (Europos socialinė chartija (pataisyta), 1996). Streikas yra apibrėžiamas Darbo kodekso 244 straipsnio 1 dalimi, kur nurodoma, kad “Streikas yra profesinės sąjungos ar jų organizacijos organizuotas darbuotojų darbo nutraukimas, siekiant išspręsti kolektyvinį darbo ginčą dėl interesų arba užtikrinti nagrinėjant tokį ginčą pasiekto sprendimo įvykdymą”, kas reiškia, kad streikas tai kolektyvinio poveikio priemonė, kuria siekiama tam tikro bendro tikslo darbuotojų grupei. Svarbu pabrėžti, kad streikas tai paskutinė priemonė (lot. *ultima ratio*), kurią skelbia darbuotojų profesinės sąjungos. Taip pat, prieš skelbiant streiką, turi būti įvykdytos sekančios procedūros, kaip jas nurodo Darbo kodeksas: raštu pateikti motyvuoti reikalavimai (Darbo kodekso 235 straipsnis), kurie turi būti išnagrinėti bent vienoje iš nurodytų specialiųjų institucijų (kolektyvinio ginčo komisijoje, tarpininkavimo būdu, darbo arbitraže) (Darbo kodekso 236-242 straipsniai), darbdavys turi būti išpėtas dėl streiko prieš atitinkamą dienų skaičių (Darbo kodekso 246 straipsnis). Įžvelgiama, kad streikui yra keliami nemažai griežtų reikalavimų, todėl paprastas viešas darbuotojų susibūrimas negali būti laikomas streiku.

2020 m. liepos 15 d. buvo surengta „Bolt“ platformos kurjerių viešoji akcija, kuri žiniasklaidos buvo pavadinta streiku (Jakučionis, 2020). Kurjeriai buvo nepatenkinti dėl „Bolt“ platformos vienašališkai, be įspėjimo, keičiamų apmokėjimo įkainių už pristatymą. „Bolt“ platformos darbuotojų viešoji akcija nesulaukė daug dėmesio, o kurjerių situacija nepagerėjo. To priežastimi galėjo būti streiko neteisėtumas. Kaip ne jau nekartą buvo minima darbe, skaitmeninėse platformose dirbantys asmenys su skaitmeninės platformos įmone yra susiję civiline sutartimi, kuri iš esmės eliminuoja bet kokius darbo santykių požymius, kaip antai ir teisę į kolektyvines derybas ar streiką. Tačiau, Darbo kodekso 186 straipsnyje pateikiama nuostata, jog kolektyvines derybas ir kolektyvines sutartis reglamentuojančios teisės normos yra taikomos darbuotojams bei asmenims, dirbantiems Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais. To pačio straipsnio 2 dalis nurodo, kad „asmenys, dirbantys Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais, laikomi darbuotojais, o kitas santykių dalyvis (įmonė, įstaiga, organizacija) laikomas darbdaviu“. Be to, Darbo kodekso 234 straipsnis „Kolektyvinius darbo ginčus dėl interesų reglamentuojančių teisės normų taikymas“, kuris reguliuoja teisių į streiką bei lokautą realizavimą nustato, kad tokių normų taikymas apima ne tik darbuotojus pagal darbo sutartį, bet ir asmenis, dirbančius Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais. Kas reiškia, kad kolektyvinės darbo santykių teisės normos nėra taikomos išimtinai darbuotojams pagal darbo sutartį, bet ir kitiems dirbantiems asmenims. Vertinant teismų praktiką atskirose Europos šalyse, asmenys, teikiantys paslaugas per skaitmenines platformas, yra laikomi dirbančiais asmenimis, kas suteikia tokiems asmenims galimybę jungtis į asociacijas. Tai reiškia, kad Užimtumo įstatymo minimi dirbantys asmenys gali per savo asociacijas dalyvauti kolektyvinėse derybose bei spręsti kolektyvinius ginčus per streikus. Vertinant tai, jeigu Lietuvoje asmenys teikiantys paslaugas per skaitmenines platformas įgautų darbuotojo teisinį statusą, galėtų pasinaudoti daug platesnėmis atstovavimo ir kolektyvinių derybų teisėmis, kurios padėtų jiems ginti savo interesus bei spręsti kylančias problemas.

Apibendrinant, pastebima, kad asmenų, teikiančių paslaugas per skaitmenines platformas, teisinis statusas yra vertinamas nevienodai. Tam tikrose šalyse šie asmenys yra pripažįstami dirbančiais asmenimis, kitose dirbančiais pagal darbo sutartį, o kai kuriose šalyse šie asmenys vis dar įvardijami kaip savarankiškai dirbantys, nors skaitmeninė platforma, per kurią teikiamos šių asmenų paslaugos, gali būti ta pati. Verta pabrėžti, kad plintant skaitmeninėms platformoms bei darbui jose, paslaugas per skaitmenines

platformas teikiančių asmenų teisinio statuso teisingas nustatymas, tampa dar svarbesne problema, kurią reikia spręsti. Ją išsprendus, autoriaus nuomone, būtų eliminuotos kitos problemos, su kuriomis susiduria asmenys, teikiantys paslaugas per skaitmenines platformas, kaip antai, problemos dėl darbo sąlygų teisingumo ir skaidrumo, sveikos ir saugios darbo aplinkos, socialinių garantijų užtikrinimo bei teisės į atstovavimą ir kolektyvines derybas. Visgi, vertinant dabartinę situaciją, skaitmeninės platformos bei paslaugas per jas teikiančio asmens teisiniai santykiai teisme galėtų būti pripažinti darbo santykiais, nustačius pavaldumo, priklausomumo, nurodinėjimo bei sankcionavimo požymius.

3. Paslaugas per skaitmenines darbo platformas teikiančių asmenų teisinio statuso reglamentavimas

3.1. Esama reglamentavimo situacija

Įstatymo leidėjas matydamas, kad Lietuvoje kyla problemos dėl skaitmeninių platformų reguliavimo priėmė sprendimą, jog turi būti suvienodinti reikalavimai visoms tokias pat paslaugas teikiančioms platformoms, kad būtų išvengiama konkurencijos pažeidimų bei būtų užtikrintas keleivių saugumas. Tam tikslui buvo pradėtas Lietuvos Respublikos Kelių transporto kodekso (toliau – Kelių transporto kodeksas) pakeitimų svarstymas. Lietuvos Respublikos Seimo ekonomikos komitetas pateikė išvadą dėl įstatymo projekto pakeitimo, kurioje buvo išsakyti argumentai dėl pavėžėjimo paslaugų reguliavimo.

Visų pirma, pasiūlymu siekiama nustatyti papildomus reikalavimus automobiliui, kuris naudojamas teikti pavėžėjimo paslaugas. Priėmus siūlomus pakeitimus, pavėžėjimą atliekantį automobilį būtų galima identifikuoti, išskirti iš bendro automobilių srauto.

Antra, kadangi Lietuvoje išlieka didelis šešėlinės ekonomikos mastas (skirtingų skaičiavimų duomenimis, jis gali siekti nuo 15 iki 30 proc.), o vienas prioritetinių Lietuvos Respublikos Vyriausybės programinių tikslų – kova su šešėline ekonomika, pasiūlymu siekiama numatyti papildomas saugumo priemones keleivių vežimo už atlygį lengvaisiais automobiliais pagal užsakymą paslaugas teikiantiems ūkio subjektams, kurios apribotų galimybes šešėliui, visos ar dalies kelionės atstumo ir kainos nuo kontroliuojančių institucijų nuslėpimui, kai už paslaugas priimami atsiskaitymai grynaisiais.

Trečia, pavėžėjimo sektorius pasižymi dideliu jame veikiančių asmenų skaičiumi, mobilumu ir sunkiu identifikavimu, todėl kontroliuojančioms institucijoms gali būti sunku atidžiai prižiūrėti pavėžėjimo sektorių. Pastebėtina, kad jau šiuo metu kai kurios pavėžėjimo paslaugas teikiančios įmonės naudoja specialias priemones (švieslentes, magnetinius lipdukus ir pan.), kuriomis išskiriami paslaugas teikiantys automobiliai (Lietuvos Respublikos Seimo pagrindinio komiteto (...), 2019).

Todėl būtų tikslinga nustatyti bendrus, visiems vienodus ir privalomus reikalavimus. Siūloma, kad keleivių vežimo už atlygį lengvaisiais automobiliais veiklą galėtų vykdyti tik fiziniai asmenys, naudodamiesi keleivių vežimo organizatoriaus paslaugomis.

Naujoji Kelių transporto kodekso redakcija įsigaliojo nuo 2020 m. sausio 1 d. Pagal naujo kodekso redakcijos 7 straipsnio 3 dalį, kelių vežimo organizatoriumi gali būti fizinis, juridinis asmuo bei kita organizacija sudaranti technines sąlygas vežėjui ir keleiviui elektroninių ryšių priemonėmis susitarti dėl keleivių vežimo už atlygį lengvaisiais automobiliais (Lietuvos Respublikos kelių transporto kodeksas, 1996). Taip pat, Lietuvos

Respublikos susisiekimo ministerija pažymi, kad „Vežant keleivius už atlygį lengvaisiais automobiliais pagal užsakymą prieš kelionę sutarta kaina negalės kisti kelionės metu. Taip siekiama atskirti keleivių vežimo lengvaisiais automobiliais taksi paslaugas nuo keleivių vežimo lengvaisiais automobiliais pagal užsakymą paslaugų ir išvengti galimų sukčiavimo atvejų, kai norima pasinaudoti taksi paslaugomis, tačiau atvyksta pavėžėjas“ (Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerija, 2019). Vežėjams bus išduodami leidimai, kurie leis vykdyti veiklą su atitinkama transporto priemone, pažymima, kad su viena transporto priemone bus galima vykdyti tik vienos rūšies veiklą. Siekiant apsaugoti keleivių saugumą bei užtikrinti tinkamą vežimo paslaugų kokybę, lengvaisiais automobiliais teikti vežimo paslaugas už atlygį galės asmenys turintys ne mažesnę kaip 2 metų vairavimo stažą (Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerija, 2019).

Vertinant pakeitimus, matoma, kad atsiranda didesnė kontrolė pavėžėjimo sektoriuje, tačiau pastebėtina, kad pakeitimai yra nukreipti į paslaugos teikimo reguliavimą, bet ne į asmenų teikiančių paslaugas per skaitmenines platformas teisinio statuso sureguliuavimą ar socialinės padėties pagerinimą. Atvirksčiai, tam tikros nuostatos, kaip antai galimybė su viena transporto priemone teikti vienos rūšies paslaugą, gali tik apsunkinti paslaugas per platformas teikiančių asmenų padėtį.

Europos atžvilgiu situacija atrodo kitaip. 2019 m. balandžio 16 d. buvo pritarta siūlymams stiprinti dirbančiųjų dalijimosi ekonomikos platformose, sudariusiųjų laikinąsias, projektinio darbo, pameistrystės ir panašias darbo sutartis, taip pat laisvai samdomų darbuotojų ir praktikantų teises. Nurodoma, jog naujosios taisyklės bus taikomos dirbantiems daugiau kaip 12 valandų per mėnesį, įskaitant dirbančius pagal netipines darbo sutartis, pavyzdžiui, dalijimosi platformų darbuotojus ar dirbančius pagal nenustatytos apimties darbo sutartis (Dalijimosi ekonomika: stiprinamos dirbančiųjų..., 2019). Europos Parlamentas pabrėžė, jog „šios taisyklės galios ir pagal poreikį iškviečiamiems, trumpalaikes nereguliarus darbo sutartis turintiems darbuotojams, taip pat dirbantiesiems pagal paslaugų kvitus ir interneto platformas, tokias kaip „Uber“ ar „Deliveroo“. Jos bus taikomos ir apmokamiems stažuotojams bei besimokantiems amato, kurie dirba bent tris valandas per savaitę ir vidutiniškai bent dvylika valandų per mėnesį. Dirbantiesiems savarankiškai šios taisyklės negalios“ (EP suteikė daugiau teisių..., 2019). Komentuojant Europos Parlamento priimtą teisės aktą Europos Parlamento pranešėjas Enrique Calvet Chambon pareiškė, jog „Tai pirmasis esminis žingsnis įgyvendinant Europos socialinių teisių ramstį, kuris turi įtakos visiems ES darbuotojams. Tiems, kurie buvo užmiršti, ši direktyva ir ES Teisingumo Teismo nutarimai dabar suteiks minimalias teises. Nuo šiol nė

viena darbdavys negalės piktnaudžiauti lankstumu darbo rinkoje“ (EP suteikė daugiau teisių..., 2019) .

Dėl demografinių tendencijų bei rinkos skaitmenizacijos, darbo rinka sulaukė didelių pokyčių, dėl kurių atsiranda vis daugiau nestandartinių darbo santykių. Todėl buvo nuspręsta, jog Direktyva 91/533/EEB, kurioje yra reglamentuojama darbdavio pareiga informuoti darbuotojus apie jų sutartims taikomas sąlygas, turi būti peržiūrėta. Europos Komisijos pateikė pasiūlymą dėl direktyvos, kuria siekiama atnaujinti ir išplėsti informaciją apie su užimtumu susijusias pareigas ir darbo sąlygas, taip pat sukurti naujus būtiniausius standartus visiems dirbantiems darbuotojams, įskaitant dirbančius pagal netipines sutartis. Nauja Direktyva 2019/1152 buvo pasirašyta 2019 m. birželio 20 d. ir paskelbta 2019 m. liepos 11 d. Naujosios Direktyvos pagrindiniai tikslai: 1) gerinti darbuotojų galimybes gauti informaciją apie jų darbo sąlygas; 2) gerinti visų darbuotojų, ypač dirbančių naujose ir nestandartinėse darbo vietose, darbo sąlygas ir nestandartiniuose darbuose, kartu užtikrinant galimybes prisitaikyti ir diegti naujoves darbo rinkoje; 3) gerinti darbo sąlygų standartų laikymąsi, stiprinant įgyvendinimo užtikrinimą; 4) didinti darbo rinkos skaidrumą, nesukeliant pernelyg didelės naštos bet kokio dydžio įmonėms (Kiss, 2019). Direktyvos preambulėje pabrėžiama, kad ji gali būti taikoma ir paslaugas per skaitmenines platformas teikiantiems darbuotojams.

Taigi, galima teigti, kad skaitmeninių platformų reglamentavimas Lietuvoje apsiriboja tik reikalavimų pavėžėjamas nustatymu. Tuo tarpu Europos lygmeniu per skaitmenines platformas paslaugas teikiančių asmenų problemos yra pastebimos bei siekiama jas spręsti.

3.2. Reglamentavimo tendencijos

Europos Komisijos buvo pastebėta, kad platformų ekonomika 2016–2020 metais sparčiai augo. Skaitmeninių platformų pajamos padidėjo nuo apytikriai 3 mlrd. Eurų iki maždaug 14 mlrd. Eurų, o platformų darbuotojų skaičius iki 2025 m. turėtų pasiekti 43 mln. Taip pat, Europos Komisija pažymėjo, jog nors skaitmeninių platformų augimas buvo naudingas įmonėms bei jų naudotojams, daugelis platformų darbuotojų atsidūrė nepalankioje situacijoje, susijusioje su jų užimtumo statusu. Pasak Komisijos, apie 5,5 mln. Darbuotojų, kurie šiuo metu priskiriami savarankiškai dirbantiems asmenims, faktiškai yra susiję darbo santykiais su skaitmeninėmis platformomis, todėl jiems turėtų būti suteiktos tokios pačios darbuotojų ir socialinės teisės, kurios pagal ES teisę yra suteiktos samdomiesiems darbuotojams (Platformų darbuotojų teisės: Taryba susitarė..., 2023).

2021 m. gruodžio 9 d. Europos Komisija pateikė pasiūlymą dėl Direktyvos dėl darbo skaitmeninėse platformose sąlygų gerinimo. Pasiūlymu siekiama:

„1) gerinti skaitmeninių platformų darbuotojų darbo sąlygas, sudarant palankesnes sąlygas tinkamai nustatyti jų užimtumo statusą taikant nuginčijamąją teisinę prezumpciją,

2) gerinti skaitmeninėse platformose dirbančių asmenų asmens duomenų apsaugą gerinant automatizuotą stebėsenos ar sprendimų priėmimo sistemų naudojimo skaidrumą, sąžiningumą ir atskaitomybę,

3) gerinti darbo skaitmeninėse platformose skaidrumą ir nustatyti tam tikras teisių gynimo priemones ir vykdymo užtikrinimo priemones“.

Šia direktyva siūloma palengvinti galimybes skaitmeninėse platformose dirbantiems asmenims įgyti jų faktinį teisinį statusą. Kaip buvo minėta anksčiau, direktyva įtvirtina, kad asmuo turi būti laikomas darbuotoju, jeigu nustatoma, kad skaitmeninė platforma tenkina bent tris kriterijus iš septynių. Skaitmeninė darbo platforma:

1. nustato viršutines atlygio dydžio ribas;
2. reikalauja, kad asmuo laikytųsi konkrečių taisyklių dėl išvaizdos, elgesio su paslaugos gavėju arba darbo atlikimo;
3. prižiūri, kaip atliekamas darbas, be kita ko, elektroninėmis priemonėmis;
4. riboja laisvę pasirinkti darbo valandas ar nebuvimo darbe laikotarpius;
5. riboja laisvę priimti ar atsisakyti atlikti užduotis;
6. riboja laisvę pasitelkti subrangovus ar pakaitinius darbuotojus;
7. riboja galimybę kurti klientų bazę arba atlikti darbą bet kuriai trečiajai šaliai (Nuolatinių atstovų komiteto pasiūlymas (...), 2023).

Be to, skaitmeninei platformai yra perkeliama pareiga teismo procese įrodyti, kad su asmeniu dirbančiu skaitmeninėje platformoje nėra darbo santykių. Toks reglamentavimas, kuriuo nustatomas skaitmeninėse platformose paslaugas teikiančių asmenų darbuotojo užimtumo statusas, turėtų praplėsti tokio asmens darbo ir socialines teises, kurios apima:

- minimalųjį darbo užmokestį,
- kolektyvines derybas,
- darbo laiką ir sveikatos apsaugą,
- mokamas atostogas,
- geresnes apsaugos nuo nelaimingų atsitikimų darbe galimybes,
- bedarbio pašalpas ir ligos išmokas,
- įmokomis grindžiamą senatvės pensiją (ES taisyklės dėl darbo..., 2023).

Europos Komisija Direktyvoje dėl darbo skaitmeninėse platformose sąlygų gerinimo daug dėmesio skyrė algoritminiam valdymui. Komisija išaiškina, jog algoritminis

žmogiškųjų išteklių valdymas yra naudojamas darbui skaitmeninėse platformose organizuoti bei dirbančių skaitmeninėje platformoje asmenų valdymui pasitelkiant programėlę arba svetainę. Todėl yra siekiama didinti algoritmų naudojimo skaidrumą, užtikrinti, kad darbo sąlygų priežiūrą vykdytų žmonės, o ne programos, suteikti teisę dirbantiems asmenims užginčyti automatizuotus algoritmų sprendimus (ES taisyklės dėl darbo..., 2023).

2023 m. birželio 12 d. Europos Taryba įvertino Europos Komisijos siūlomą direktyvą ir pradėjo derybas su Europos Parlamentu dėl naujos teisės akto (Platformų darbuotojų teisės: Taryba susitarė..., 2023). Naujos direktyvos įsigaliojimo atveju Valstybės narės ne vėliau kaip per 2 metus po direktyvos įsigaliojimo turės ją perkelti į nacionalinę teisę (Nuolatinis atstovų komiteto pasiūlymas (...), 2023).

Taigi, paslaugas per skaitmenines darbo platformas teikiančių asmenų teisinio statuso reglamentavimo tendencija – Europos Komisijos direktyvos įsigaliojimas ir jos perkėlimas į nacionalinę teisę. Tikimasi, kad šios direktyvos dėka Europoje bus sureguliuota skaitmeninėse darbo platformose dirbančių asmenų teisinio statuso problematika. Nustačius bent tris iš septynių direktyvoje nurodomų požymių, skaitmeninė platforma bus pripažinta darbdaviu, o skaitmeninėje platformoje teikiančiam paslaugas asmeniui bus suteiktas darbuotojo statusas, kuris padės jam įgyti faktiškai priklausančias darbo teises.

Autoriaus nuomone, vienašališkas asmenų teikiančių paslaugas per skaitmenines darbo platformas pripažinimas darbuotojais bei specialių darbo teisės normų dėl jų atliekamos netipinės darbo rūšies suteikimas tokiems asmenims, gali būti netikslingas. Tai paneigtų pačių skaitmeninių platformų, kaip tarpininko tarp paslaugų teikėjo bei vartotojų, esmę. Taip pat, toks teisinio statuso nustatymas atimtų asmenų dirbančių skaitmeninėse platformose teisę rinktis norimą veiklos modelį, kaip antai skaitmeninėse darbo platformose savarankiškai dirbančio asmens statusą, kurį šie asmenys renkasi dėl lankstaus darbo grafiko, uždarbimo galimybės bei lankstumo dirbant keliose vietose. Be to, pripažinus asmenis dirbančius skaitmeninėse platformose darbuotojais, išaugtų paslaugų kainos, dėl ko galėtų nukentėti ir skaitmeninių platformų vartotojai. Todėl, autoriaus nuomone, tiksliau būtų eiti teisės aktų kūrimo keliu, nustatant platesnes socialines garantijas asmenims dirbantiems skaitmeninėse darbo platformose bei išlaikant jų dabartinį teisinį statusą.

IŠVADOS

1. Vertinant moksliniuose šaltiniuose pateikiamas skaitmeninių platformų sąvokas, prieinama išvada, kad vieningos nusistovėjusios sąvokos nėra. Tačiau, analizuojant skirtingas sampratas, pastebimi tam tikri sąvokų panašumai. Todėl, skaitmenines platformas galima apibūdinti kaip technologinę sąsają arba tarpininką, kuris jungia paslaugų teikėją ir platformos naudotoją. Skaitmenines platformas lengviau suvokti bei iširti analizuojant skaitmeninių platformų tipus. Atsižvelgiant į tai, skaitmeninės platformos gali būti klasifikuojamos pagal pagrindinę funkciją, santykį su vartotojais arba įmonėmis ir sandorio pobūdį, išteklius, prie kurių platformos suteikia prieigą, platformų tinklo poveikį bei per skaitmenines platformas veikiančių asmenų atliekamą darbą
2. Skaitmeninių platformų spartų plitimą lemia palankūs dalijimosi ekonomikos verslo modelio ypatumai, kurie skiriasi nuo tradicinės ekonomikos modelio, pavyzdžiui: aiškios hierarchinės struktūros nebuvimas, modelio subjektų dinamiškumas. Todėl skaitmeninės platformos gali veikti kaip tarpininkas, o asmenų teikiančių paslaugas per skaitmenines platformas teisinis statusas apibrėžiamas kaip savarankiškai dirbančių asmenų. Analizuojant skaitmenines platformas bei darbo per jas aplinką, pastebima, kad toks teisinio statuso nustatymas gali būti fiktyvus bei dėl to kyla teisiniai ginčai. Skirtingose šalyse per skaitmenines platformas paslaugas teikiančių asmenų teisinis statusas yra vertinamas nevienodai. Lietuvoje šių asmenų teisinio statuso nustatymo problema nebuvo sprendžiama. Tokie asmenys susiduria su problemomis dėl:
 - 2.1. Teisingų ir skaidrių darbo sąlygų užtikrinimo – skaitmeninės platformos vienašališkai nustato atlygį, keičia sutarties sąlygas, apriboja veikiančių per platformas asmenų veiklą arba visiškai ją sustabdo;
 - 2.2. Sveikos ir saugios darbo aplinkos užtikrinimo – per skaitmenines platformas veikiančias asmenys nėra tinkamai apsaugoti saugaus darbo aspektu bei kas liečia darbo ir poilsio režimą;
 - 2.3. Tinkamo socialinės apsaugos užtikrinimo – paslaugas per skaitmenines platformas teikiantiems asmenims trūksta finansinio stabilumo bei apsaugos darbo netekimo ar ligos atveju;
 - 2.4. Atstovavimo ir kolektyvinių derybų teisės užtikrinimo – per skaitmenines platformas veikiančias asmenys negali efektyviai ginti savo interesų kolektyviai.

3. Vertinant esamą per skaitmenines platformas paslaugas teikiančių asmenų reglamentavimo situaciją, galima teigti, kad Lietuvos atžvilgiu, skaitmeninių platformų reglamentavimas pasireiškia per pačių skaitmeninių platformų, o ne asmenų veikiančių jose reguliavimą ir teisinio statuso nustatymą. Europos Sąjungos mastu per skaitmenines platformas paslaugas teikiančių asmenų teisinio statuso problematika yra labiau pastebima, dėl to priimtas naujas Europos Parlamento teisės aktas bei paskelbta Europos Komisijos direktyva, kurių reguliavimas yra nukreiptas į šių asmenų teisinės padėties gerinimą. Analizuojant paslaugas per skaitmenines darbo platformas teikiančių asmenų teisinio statuso reglamentavimo tendencijas, išvelgiama, kad Europos Sąjungoje svarstoma dėl direktyvos dėl darbo per skaitmenines platformas sąlygų gerinimo priėmimo. Taigi, šios direktyvos priėmimas pagerintų paslaugas per skaitmenines darbo platformas teikiančių asmenų teisinio statuso padėtį taip pat ir nacionaliniu mastu.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai:

1. Europos Komisijos 2016 m. gegužės 25 d. komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui COM/2016/0288 Interneto platformos ir bendroji skaitmeninė rinka Europos galimybės ir uždaviniai.
2. Europos Komisijos 2016 m. Birželio 2 d. komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui COM/2016/0356 Europos bendro vartojimo ekonomikos darbotvarkė.
3. Europos Parlamento 2021 m. rugsėjo 16 d. rezoliucija 2019/2186(INI) dėl sąžiningų darbo sąlygų, teisių ir socialinės apsaugos skaitmeninių platformų darbuotojams. Naujos užimtumo formos, susijusios su skaitmenine plėtra. OJ C 117, p. 53-66.
4. Europos Parlamento ir Tarybos 2000 m. birželio 8 d. direktyva 2000/31/EB dėl kai kurių informacinės visuomenės paslaugų, ypač elektroninės komercijos, teisinių aspektų vidaus rinkoje. OJ L 178, p. 1-16.
5. Europos Parlamento ir Tarybos 2003 m. lapkričio 4 d. direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OJ L 299, p. 9-19.
6. Europos Parlamento ir Tarybos 2019 m. birželio 20 d. reglamentas 2019/1150 dėl verslo klientams teikiamų internetinių tarpininkavimo paslaugų sąžiningumo ir skaidrumo didinimo. OJ L 186, p. 57-79.
7. Europos Sąjungos 2016 m. birželio 7 d. pagrindinių teisių chartija. OJ C 202, p. 389-405.
8. Europos socialinė chartija (pataisyta) (1996). *Valstybės žinios*, 2001, 49-1704.
9. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (2000). *Valstybės žinios*, 74-2262.
10. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). TAR, 23709.
11. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (2003). *Valstybės žinios*, 70-3170.
12. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas (2002). *Valstybės žinios*, 73-3085.
13. Lietuvos Respublikos informacinės visuomenės paslaugų įstatymas (2006). *Valstybės žinios*, 65-2380.
14. Lietuvos Respublikos kelių transporto kodeksas (1996). *Valstybės žinios*, 119-2772.
15. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 181-6708.

16. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas (2016). TAR, 18827.
17. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas (1991). *Lietuvos aidas*, 107-0.
18. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas (2016). TAR, 18825.
19. Lietuvos Respublikos Seimo pagrindinio komiteto 2019 m. rugsėjo 25 d. papildoma išvada Nr. 108-P-26 „Dėl Kelių transporto kodekso pakeitimo įstatymo projekto“.
20. Nuolatinųjų atstovų komiteto (COREPER I) 2023 m. birželio 7 d. pasiūlymas Europos Sąjungos Tarybai Nr. 10107/23 dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos dėl darbo skaitmeninėse platformose sąlygų gerinimo – Bendras požiūris.
21. Tarptautinės darbo organizacijos 2006 m. gegužės 31 d. rekomendacija Nr. 198 „Dėl darbo santykių“.
22. Tarptautinės darbo organizacijos 1948 m. liepos 9 d. konvencija Nr. 87. „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“. *Valstybės žinios*, 1996, 27-653.
23. Tarptautinės darbo organizacijos 1949 m. liepos 1 d. konvencija Nr. 98. „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“. *Valstybės žinios*, 1996, 28-674.

Specialioji literatūra:

1. Batura, O., van Gorp, N. and Larouche, P. (2015). Online platforms and the EU digital single market. A response to the call for evidence by the House of Lord's internal market sub-committee. *E-Conomics*, [online]. Available at: https://ec.europa.eu/information_society/newsroom/image/document/2016-7/nikolai_van_gorp_-_response_e-conomics_to_the_uk_house_of_lords_call_for_evidence_14020.pdf [Accessed 5 November 2023].
2. Belli, L. and Zingales, N. (2017). Online Platforms' Roles and Responsibilities: a Call for Action. In: Belli, L. et al. (2017). *Platform regulations: how platforms are regulated and how they regulate us*. Rio de Janeiro: FGV Direito Rio, 25 – 38.
3. Cusumano, M. A., Gawer, A. and Yoffie, D. B. (2019). *The business of platforms : strategy in the age of digital competition, innovation, and power*. New York: Harper Business.
4. Dredge, D. and Gyimóthy, S. (2017). *Collaborative Economy and Tourism*. New York: Cham Springer International Publishing.

5. Eurofund (2018). Employment and working conditions of selected types of platform work. *Publications Office*, <https://data.europa.eu/doi/10.2806/929950>
6. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2020). Study to gather evidence on the working conditions of platform workers – Final Report. *Publications Office*, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/26582>
7. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2021). Digital labour platforms in the EU : mapping and business models : final report. *Publications Office*, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/224624>
8. Evans, P. and Gawer, A. (2016). The Rise of the Platform Enterprise: A Global Survey. *The center for Global Enterprise*, <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.35887.05280>
9. Fernandez-Macias, E. (2018). Automation, digitization and platforms: Implications for work and employment. Euro found Working Paper, [online]. Available at: eurofound.link/ef18002 [Accessed 22 October 2023].
10. Hiebl, C. (2022). Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions. *Forthcoming, Comparative Labour Law & Policy Journal*, <https://doi.org/10.2139/ssrn.3839603>
11. Katz, V. (2015). Regulating the sharing economy. *Berkeley Technology Law Journal*, 30(4), p. 1067-1126, <https://doi.org/10.15779/Z38HG45>
12. Kenney, M. and Zysman, J. (2016). The Rise of the Platform Economy. *Issues in Science and Technology*, 32(3), 61-69.
13. Kiss, M. (2019). Ensuring more transparent and predictable working conditions. *European Parliamentary Research Service*, 1-8.
14. Mačiulaitis, V. (2012). Darbo santykių stabilumo principo užtikrinimas perduodant įmonę, verslą ar jų dalis. *Socialinių mokslų studijos*, 4(2), 559-579.
15. McNamee, N. and Fernandez Perez, M. (2017). Fundamental Rights and Digital Platforms in the European Union: a Suggested way forward. In: Belli, L. et al. (2017). *Platform regulations: how platforms are regulated and how they regulate us*. Rio de Janeiro: FGV Direito Rio, p. 99 -123.
16. Mikelėnas, V. (2016). Individualaus verslo teisinis reglamentavimas Lietuvoje: praeitis, dabartis, perspektyvos. *Teisė*, 100, 7-19.
17. Miller, S. R. (2016). First Principles for Regulating the Sharing Economy. *Harvard Journal on Legislation*, 53(147), p. 147-202, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2568016>

18. OECD. (2019). OECD employment outlook 2019: The future of work. *OECD Publishing*, <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>
19. Perset, K. (2010). The Economic and Social Role of Internet Intermediaries. *OECD Digital Economy Papers*, 171, <https://doi.org/10.1787/5kmh79zszs8vb-en>
20. Pesole, A. et al. (2018). Platform Workers in Europe – Evidence from the COLLEEM Survey. *Publications Office*, <https://data.europa.eu/doi/10.2760/742789>
21. Petrylaitė, D. ir Petrylaitė, V. (2015) . Socialinės apsaugos garantijų mažinimas krizės laikotarpiu: sprendimai ir teisinis vertinimas. *Teisė*, 94, 163–175.
22. Saberian, F. et al. (2020). Linking Digital Platforms’ Service Dimensions to Customers’ Purchase. *The Bottom Line*, 33 (4), 315–335.
23. Strowel, A. and Vergote, W. (2019). Digital platforms: to regulate or not to regulate? In: Deveolder, B. (ed) (2019). *The Platform economy unravelling the legal status of online intermediaries*. Chicago: Intersentia, 10-11.

Teismų praktika:

1. *B v Yodel Delivery Network Ltd* [CJEU], No. C-692/19, [2020-04-22]. ECLI:EU:C:2020:288.
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. balandžio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-143/2007.
3. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2006 m. birželio 16 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. A5-902/2006.
4. The ruling of the Federal Supreme Court of Switzerland of 16 February 2023, Civil case No. 9C_70/2022.
5. The ruling of the Supreme Court of United Kingdom of 19 February 2021, Civil case No. [2021] UKSC 5.

Kiti šaltiniai:

1. Bolt. *Dažniausiai užduodami klausimai*. [interaktyvus] (n.d.). Prieiga per internetą: <https://bolt.eu/lt-lt/food/courier/#faq> [žiūrėta 2023 m. spalio 16 d.].
2. Bolt Food. *Bolt Food kurjerio registracija*. Kurjerio patvirtinimo laiškas. [interaktyvus] (n.d.). Prieiga per internetą: https://courier.bolt.eu/lithuania-lithuanian-form?country=Lithuania&personal_unique_token=d1bc4068-b1ff-43c2-a82d-b98653b038ff&language_lithuania=Lithuanian [žiūrėta 2023 m. spalio 16 d.].
3. EDRI. *Platforms consultation*. [online] (n.d.). Available at: <https://edri.org/files/platforms.html> [Accessed 5 November 2023].

4. Europos Parlamentas. *Dalijimosi ekonomika: stiprinamos dirbančiųjų teisės (infografikas)*. [interaktyvus] (modifikuota 2019-07-31). Prieiga per internetą: <https://www.europarl.europa.eu/news/lt/headlines/society/20190404STO35070/dalijimosi-ekonomika-stiprinamos-dirbanciuju-teises-infografikas> [žiūrėta 2023 m. spalio 16 d.].
5. Europos Parlamentas. *EP suteikė daugiau teisių dalijimosi rinkos darbuotojams*. [interaktyvus] (modifikuota 2019-04-16). Prieiga per internetą: <https://www.europarl.europa.eu/news/lt/press-room/20190410IPR37562/ep-suteike-daugiau-teisiu-dalijimosi-rinkos-darbuotojams> [žiūrėta 2023 m. spalio 16 d.].
6. Europos Sąjungos Taryba. *ES taisyklės dėl darbo skaitmeninėse platformose*. [interaktyvus] (modifikuota 2023-06-30). Prieiga per internetą: <https://www.consilium.europa.eu/lt/policies/platform-work-eu/> [žiūrėta 2023 m. spalio 17 d.].
7. Europos Sąjungos Taryba. *Platformų darbuotojų teisės: Taryba susitarė dėl pozicijos*. [interaktyvus] (modifikuota 2023-06-12). Prieiga per internetą: <https://www.consilium.europa.eu/lt/press/press-releases/2023/06/12/rights-for-platform-workers-council-agrees-its-position/> [žiūrėta 2023 m. spalio 17 d.].
8. Jakučionis, S. *3000 uždirbantis „Bolt Food“ streiko organizatorius pakeitus tarifus praras 200 eurų per mėnesį*. [interaktyvus] (modifikuota 2020-07-15). Prieiga per internetą: <https://www.15min.lt/verslas/naujiena/bendroves/3000-uzdirbantis-bolt-food-streiko-organizatorius-pakeitus-tarifus-praras-200-euru-per-menesi-663-1347244> [žiūrėta 2023 m. spalio 19 d.].
9. Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerija. *Taksi ir pavėžėjamas – palankesnės sąlygos konkurencijai*. [interaktyvus] (modifikuota 2019-04-03). Prieiga per internetą: <https://sumin.lrv.lt/lt/naujienos/taksi-ir-pavezejams-palankesnes-salygos-konkurencijai> [žiūrėta 2023 m. spalio 19 d.].
10. Mleczko, M. (2017). *Sharing and traditional economy: a matter of substitutability... between cats and dogs?* Kluwer Competition Law Blog, [blog] 24 March. Available at: <https://competitionlawblog.kluwercompetitionlaw.com/2017/03/24/sharing-traditional-economy-matter-substitutability-cats-dogs/> [Accessed 26 September 2023].
11. Rekvizitai.lt. *Atsiliepimai apie Bolt Services LT, UAB*. [interaktyvus] (n.d.). Prieiga per internetą: https://rekvizitai.vz.lt/imone/taxify_lithuania/atsiliepipimai/ [žiūrėta 2023 m. spalio 15 d.].

12. Rekvizitai.lt. *Atsiliepimai apie Wolt LT, UAB*. [interaktyvus] (n.d.). Prieiga per internetą: https://rekvizitai.vz.lt/imone/wolt_lt/atsiliepimai/ [žiūrėta 2023 m. spalio 15 d.].
13. Sodra. *Konsultuoja specialistai: PSD ir VSD įmokos dirbantiems pagal individualios veiklos pažymą*. [interaktyvus] (modifikuota 2016-05-24). Prieiga per internetą: <https://www.sodra.lt/naujienos/konsultuoja-specialistai-psd-ir-vsd-imokos-dirbantiems-pagal-individualios-veiklos-pazyma> [žiūrėta 2023 m. spalio 22 d.].
14. Shankar, S. *Sharing economy shaking up traditional business models*. [online] (modified 2016-09-12). Available at: <https://medium.com/global-intersection/sharing-economy-shaking-up-traditional-business-models-dce017c6b90> [Accessed 8 September 2023].
15. Torregrossa, M. *The sharing economy*. [online] (modified 2013-04-16). Available at: <https://www.slideshare.net/speed101/the-rise-of-the-sharing-economy> [Accessed 8 September 2023].
16. Valstybinė mokesčių inspekcija. *Individualios veiklos, vykdomos pagal pažymą, ypatumai*. [interaktyvus] (modifikuota 2022-11-25). Prieiga per internetą: <https://www.vmi.lt/evmi/documents/20142/391098/KD-0001778+leidinys+individualios+veiklos+pagal+pažymą+ypatumai.pdf/968b944a-689a-ff44-bec0-625574837d52?t=1545036644454> [žiūrėta 2023 m. spalio 3 d.].
17. Wolt. *Wolt kurjerių-partnerių dažniausiai užduodami klausimai*. [interaktyvus] (n.d.). Prieiga per internetą: <https://explore.wolt.com/lt/ltu/couriers/faq> [žiūrėta 2023 m. spalio 16 d.].
18. World Health Organization. *Coronavirus disease (COVID-19)*. [online] (modified 2023-08-09). Available at: [https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/coronavirus-disease-\(covid-19\)](https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/coronavirus-disease-(covid-19)) [Accessed 15 October 2023].

SANTRAUKA

Skaitmeninėse darbo platformose dirbančių asmenų teisinio statuso problemos

Robert Maliušicki

Magistro darbe analizuojamos skaitmeninėse darbo platformose dirbančių asmenų teisinio statuso problemos, nagrinėjant nacionalinius ir Europos Sąjungos teisės aktus, aktualią šiai temai teismų praktiką bei mokslinę literatūrą. Nagrinėjant šią temą pastebima, kad paslaugas per skaitmenines darbo platformas teikiančių asmenų teisinio statuso nustatymas tampa sudėtingas dėl didėjančio skaitmeninių platformų tipų ir jų organizacinių modelių bei didėjančio asmenų, veikiančių per jas, skaičiaus. Pažymima, kad nepakankamas paslaugas per skaitmenines platformas teikiančių asmenų teisinio statuso reglamentavimas kelia neuztikrintumą per šias platformas veikiantiems asmenims dėl jų socialinių garantijų ir teisių.

Darbe aptariama skaitmeninių platformų samprata bei analizuojami skaitmeninių platformų tipai. Taip pat nagrinėjama skaitmeninių platformų aplinka bei šioje aplinkoje veikiančių asmenų teisinis statusas ir jo nustatymo pagrindas. Darbe atskleidžiama, kad pagrindinė skaitmeninėse darbo platformose veikiančių asmenų teisinio statuso problema - kyla iš fiktyvaus teisinio statuso nustatymo. Išskiriama, kad dėl to asmenys, teikiantys paslaugas per skaitmenines darbo platformas susiduria su problemomis dėl: teisingų ir skaidrių darbo sąlygų, sveikos ir saugios darbo aplinkos, tinkamos socialinės apsaugos bei atstovavimo ir kolektyvinių derybų teisės užtikrinimo. Prieinama išvada, kad Lietuvoje esamo reglamentavimo nepakanka, siekiant išspręsti minėtas problemas. Analizuojant Europos Sąjungoje svarstomą direktyvą dėl darbo per skaitmenines platformas sąlygų gerinimo, pabrėžiama, kad šios direktyvos priėmimas leistų pilnai arba iš dalies išspręsti skaitmeninėse darbo platformose dirbančių asmenų teisinio statuso problemas.

SUMMARY

Problems of the legal status of persons working on digital work platforms

Robert Maliušicki

The master's thesis analyses the problems of the legal status of persons working on digital work platforms by examining national and European Union legislation, relevant case law and scientific literature. In this context, it is noted that the determination of the legal status of persons providing services through digital work platforms is becoming complicated due to the increasing number of types of digital platforms and their organisational models, as well as the increasing number of persons operating through them. It is noted that the lack of regulation of the legal status of persons providing services through digital platforms creates insecurity for persons operating through these platforms in terms of their social guarantees and rights.

The paper discusses the concept of digital platforms and analyses the types of digital platforms. It also examines the environment of digital platforms and the legal status of persons operating in this environment and the basis for determining it. The paper reveals that the main problem of the legal status of persons operating on digital work platforms arises from the fictitious determination of legal status. It highlights that this poses problems for those providing services through digital work platforms in terms of fair and transparent working conditions, a healthy and safe working environment, adequate social protection and representation and collective bargaining rights. The conclusion is that existing regulation in Lithuania is insufficient to address these problems. The analysis of the Directive on improving working conditions in platform work, which is under discussion in the European Union, points out that the adoption of this Directive would fully or partially resolve the problems of the legal status of persons working on digital platforms.