

Научная статья
УДК 349.2; 349.3
doi: 10.17223/15617793/477/30

В поисках концепции правового регулирования платформенной занятости

Алена Вадимовна Серова¹

¹Уральский государственный юридический университет имени В.Ф. Яковлева, Екатеринбург, Россия,
a.v.serova@icloud.com

Аннотация. Сформулированы и научно обоснованы основные положения, необходимые для разработки комплексной и системной нормативной регламентации труда, осуществляемого посредством использования цифровых трудовых платформ. Сделан вывод о необходимости закрепления в российском законодательстве о занятости населения таких понятий и их определений, как «платформенная занятость», «платформенные трудящиеся», «цифровые трудовые платформы». Предложена классификация платформенных трудящихся и цифровых трудовых платформ по степени трудовой автономии. Определены оптимальные модели правового регулирования труда, осуществляемого посредством использования цифровых трудовых платформ.

Ключевые слова: платформенная занятость, платформенные трудящиеся, платформенные самозанятые, платформенные работники, цифровая трудовая платформа по типу «маркетплейс», цифровая трудовая платформа по типу «цифровой работодатель», трудовой договор с нулевым рабочим временем

Для цитирования: Серова А.В. В поисках концепции правового регулирования платформенной занятости // Вестник Томского государственного университета. 2022. № 477. С. 260–268. doi: 10.17223/15617793/477/30

Original article
doi: 10.17223/15617793/477/30

Legal regulation of platform employment: In search of a concept

Alena V. Serova¹

¹ Ural State Law University named after V.F. Yakovlev, Yekaterinburg, Russian Federation,
a.v.serova@icloud.com

Abstract. The aim of the article is to form an optimal model of legal regulation of labour carried out through the use of digital labour platforms. It is achieved by reaching the following objectives: to study concepts formulated in legal and economic sciences in the field of labour activity on digital labour platforms and to supplement existing developments in this area with new scientific knowledge; to clarify their names; to classify subjects of labour relations through the use of digital labour platforms; to identify and analyse problems in the current Russian legislation regarding platform employment; to propose and justify ways to solve the identified problems. The research methodology is generally traditional for legal research. Its basis is formed by the general scientific dialectical method of cognizing objective reality. The collection, processing, analysis and interpretation of the information necessary for the research and the formulation of conclusions were carried out using various general scientific logical methods (analysis and synthesis, induction and deduction, ascent from the abstract to the concrete, and others). Also, the study used various specific scientific methods of cognition: formal legal and the method of systems analysis. The main results of the study are as follows. Firstly, the author has substantiated that the conceptual apparatus of legal regulation of platform employment should be based on such key concepts as “platform employment”, “platform workers” and “digital labour platforms”. Secondly, the author has supported the view from the economic literature that it is advisable to divide digital labour platforms into two categories depending on the degree of work autonomy of persons carrying out their activities there: digital labour platforms of the “market-place” type and digital labour platforms of the “digital employer” type. Accordingly, platform workers should include platform self-employed people and platform workers. Thirdly, the author has determined that the legal regulation of the legal status of platform workers should be carried out at three levels: general, which is inherent in all platform workers; specific, for the self-employed and for workers in general; particular, which establishes unique provisions for platform self-employed people and platform workers. Fourthly, with regard to platform self-employed people, the author has supported the idea that they retain the status of subjects of civil law and that it is expedient to development the Russian legislation regarding the self-employed, provided they have social and labour protection in an amount corresponding to the specificity of their legal status. As for platform workers, a zero-hours employment contract model should be chosen to regulate the specifics of their work.

Keywords: platform employment, platform workers, platform self-employed, digital labour platform of “market-place” type, digital labor platform of “digital employer” type, zero-hours employment contract

For citation: Serova, A.V. (2022) Legal regulation of platform employment: In search of a concept. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta – Tomsk State University Journal*. 477. pp. 260–268. (In Russian). doi: 10.17223/15617793/477/30

Введение

Построение концепции регулирования платформенной занятости должно последовательно включать в себя следующие этапы: выработка понятийного аппарата, классификация платформенных трудящихся и цифровых трудовых платформ, опосредующих осуществление ими трудовой деятельности, подбор подходящей для каждой из выделенных классификационных групп оптимальной и эффективной модели правового регулирования.

Формирование понятийного аппарата правового регулирования платформенной занятости

Обзор экономической и юридической литературы относительно рассматриваемого предмета исследования позволяет выделить и проанализировать ряд терминов, которые используются в научно-исследовательских целях учеными для обозначения явлений, существующих в рамках осуществления трудовой деятельности посредством использования цифровых платформ.

Изучение данного вопроса следует начать прежде всего с выбора и обоснования терминологии, подходящей для наименования данного специфического вида занятости. Относительно этого стоит отметить, что в экономической и юридической литературе используются такие термины, как «платформенная занятость» [1, 2], «фрилансинг», «краудсорсинг» [3] и др. Однако не совсем корректно рассматривать их в качестве синонимических ввиду нескольких причин. Во-первых, термины «фрилансинг» и «краудсорсинг» не показывают специфичность рассматриваемого вида занятости. Во-вторых, по своему объему они пересекаются с понятием «платформенная занятость». Таким образом, следует признать, что термин «платформенная занятость» является наиболее предпочтительным. Тем более что в научной литературе в целом он считается устоявшимся. Его использование является наиболее корректным также по причине того, что российское законодательство о занятости населения оперирует терминами «занятость» и «самозанятость», а значит, термин «платформенная занятость» будет соответствовать логическим правилам деления понятия «занятость» как общего понятия на разные виды.

Что же представляет собой платформенная занятость? В литературе предлагаются различные варианты определения данного понятия. В качестве примера можно привести следующее: платформенная занятость – это такая форма занятости, которая обеспечивает реализацию различных направлений трудовой деятельности и базирующаяся на использовании инфраструктуры и сервисов цифровых платформ [2. С. 471]. Представляется, что данное определение не в полной мере отражает специфику данного вида занятости. Общее определение занятости подразумевает

под собой осуществление видов деятельности, не только приносящих доход, но и иных (например, обучение в образовательной организации по очной форме обучения) [4. С. 89]. Если говорить об индивидуальных предпринимателях, то к числу лиц, занятых на цифровой трудовой платформе, относятся только те из них, которые осуществляют трудовую деятельность лично, без помощи третьих лиц. Не совсем понятен подход автора к обозначению платформенной занятости в качестве формы, а не вида занятости. Указание на разнообразие видов трудовой деятельности перегружает определение понятия, поскольку не показывает специфику платформенной занятости.

Думается, что под платформенной занятостью следует понимать трудовую деятельность физических лиц, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащую законодательству, приносящую трудовой доход, осуществляемую посредством использования цифровых трудовых платформ и при соблюдении установленных правил пользования ею.

Поскольку платформенная занятость является одним из видов занятости¹, постольку обозначим ее специальные признаки:

- она предполагает реализацию человеком его способностей трудиться, ввиду чего к ней не могут быть отнесены такие виды деятельности, как, например, последующая перепродажа товаров, сдача помещений в аренду и пр.;
- личный характер трудовой деятельности;
- трудовая деятельность осуществляется в отношении третьих лиц;
- всегда возмездный характер в виде трудового дохода (заработной платы, вознаграждения по гражданско-правовому договору);
- организация трудовой деятельности происходит с использованием цифровой трудовой платформы и при соблюдении установленных правил пользования ею.

Ведя речь о выборе терминологии, подходящей для обозначения лиц, реализующих свою свободу труда посредством использования цифровых трудовых платформ, следует отметить, что исследователи, занимающиеся проблемами платформенной занятости, оперируют такими терминами, как «платформенные работники» [1. С. 13], «лица, занятые посредством онлайн-платформ» [5], и др. Однако дефиниция их не приводится. Следовательно, не определены признаки, с помощью которых могла бы осуществляться идентификация лица в качестве лица, трудящегося посредством цифровых трудовых платформ. Кроме того, в российском законодательстве употребление термина «работник» пригодно только в отношении лиц, с которыми у юридического или физического лица возникли трудовые отношения. В этой связи наиболее корректным представляется именовать всех лиц, осуществляющих трудовую деятельность посредством цифровых трудовых платформ, платфор-

менными трудящимися. Такой вариант согласуется не только с отечественным законодательством, но и с терминологией, используемой Международной организацией труда (МОТ) [6. С. 78]. Понятие «платформенные трудящиеся» является собирательным, оно объединяет такие категории лиц, как самозанятые и работники. Более подробно данная классификация и их правовой статус будут раскрыты далее.

Еще одним проблемным вопросом является выбор подходящего термина для наименования самих платформ, посредством которых граждане реализуют свою свободу труда, и определение их конститутивных признаков. Так, В.Н. Бобков, Е.А. Черных в своей работе называют их «цифровые платформы труда», «цифровые платформы занятости», «онлайн-платформы» [1. С. 1], но не исследуют их признаки. М. Ричерри выделяет два вида рабочих платформ: микроработа (очень плохо оплачиваемая работа по заданию, требующая незначительной квалификации) и онлайн-фриланс (когда квалифицированные самозанятые могут находить новых клиентов и устанавливать свои условия и тарифы) [7. С. 49]. Не представляется возможным согласиться с мнением данного автора ввиду отсутствия единого критерия, на основании которого осуществляется им классификация рабочих платформ. В то же время А.В. Шевчук, занимаясь в большей степени вопросами социологии труда, называет их «цифровые трудовые платформы» и формулирует следующее определение: «...это информационная система (веб-сайт или мобильное приложение), основная функция которой состоит в технологической и институциональной организации взаимодействия между самозанятыми работниками и заказчиками (индивидами или фирмами) по поводу купли-продажи разовых услуг, отдельных трудовых заданий и краткосрочных проектов» [8. С. 37]. Кстати, МОТ в своих публикациях тоже использует термин «цифровые трудовые платформы» (digital labour platforms) [9]. Проведенное автором исследование позволило в достаточной степени раскрыть признаки таких платформ, описать особенности власти платформ в отношениях с платформенными трудящимися (определение правил «игры» и тарифов, одностороннее их изменение, применение рейтингов, асимметрию информации между платформой и ее работником, их деактивацию, т.е. «увольнение»), выделить два типа цифровых трудовых платформ с точки зрения трудовой автономии, т.е. тех границ, в пределах которых платформенный трудящийся может самостоятельно определять содержание, процесс и условия своего труда (маркетплейс и теневые корпорации).

Так, под маркетплейсом понимается площадка, на которой по заранее установленным правилам происходит выбор исполнителей и заказчиков, контакт между ними, они могут договариваться о цене, при этом у площадки нет стремления контролировать прямо качество исполнения предмета договора, платформенные трудящиеся действуют от своего имени, самостоятельно осуществляют поиск заказов. Теневые корпорации – платформы, в рамках которых выбор контрагентов и ценообразование осуществляется

самой платформой, платформенные трудящиеся действуют от ее имени, основная цель таких платформ – организация бесперебойного потока стандартизированных услуг, качество которых задается и гарантируется платформой [8. С. 35–41]. Данные научные разработки следует признать наиболее оптимальными для построения понятийного аппарата правового регулирования платформенной занятости, что позволяет положить их в основу для построения концепции регулирования правового статуса платформенных трудящихся.

Таким образом, цифровая трудовая платформа – это информационная система, доступ к которой обеспечивается посредством информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (сайт в сети «Интернет» или приложение) и с помощью которой осуществляется организация трудовой деятельности платформенных трудящихся.

Нормативно следует закрепить следующую классификацию цифровых трудовых платформ: маркетплейсы и «цифровые работодатели». Итак, цифровая трудовая платформа по типу «маркетплейс» – информационная система по предоставлению информации о предлагаемых товарах, работах и услугах, их характеристиках, обеспечению взаимодействия между контрагентами и обработке онлайн-платежей. По своей сути она является «цифровым посредником» между платформенными трудящимися и их контрагентами. При этом оператор данной информационной системы² вправе установить правила пользования маркетплейсом, которые, однако, не посягают на свободу договора во всех ее проявлениях: в выборе контрагента, определении его условий, в том числе относительно вида договора, предмета договора и его характеристики, цены договора, времени и места осуществляемой ими деятельности и пр. Платформенные трудящиеся и оператор маркетплейса находятся друг с другом в отношениях юридического равенства, в отношении них либо не производится алгоритмический контроль, либо он производится, но не посягает на автономию трудящегося. Они осуществляют на маркетплейсе трудовую деятельность от своего имени и самостоятельно несут ответственность перед своими контрагентами. По указанным причинам платформенные трудящиеся, чей труд организуется посредством маркетплейса, следует отнести к категории самозанятых (платформенные самозанятые), поскольку их автономия не подвергается ограничению.

Цифровая трудовая платформа по типу «цифровой работодатель» – информационная система с функцией алгоритмического контроля по предоставлению информации о предлагаемых товарах, работах и услугах, их характеристиках, обеспечению взаимодействия между работниками, работодателями, являющимися операторами данной информационной системы, и контрагентами данных работодателей, обработке онлайн-платежей. Это тот вариант, который именуется в литературе «теневая корпорация». Надо понимать, что сама платформа не обладает самостоятельной правосубъектностью, поскольку это информационная система. Работодателем по отношению к платфор-

менному трудящемуся-работнику (платформенный работник) является ее оператор.

Особенности правового статуса платформенных трудящихся и цифровых трудовых платформ: общие положения

Предложенные в предыдущем разделе термины, определения понятий и их классификации следует закрепить в российском законодательстве о занятости населения с целью формирования полноценного и системного правового регулирования отношений, возникающих между платформенными трудящимися и цифровыми трудовыми платформами.

Кроме того, отдельно нужно предусмотреть общие положения для всех платформенных трудящихся, вне зависимости от того, являются они самозанятыми или работниками. Например, их следует наделить правом на доступ к информации, которая обрабатывается на цифровой трудовой платформе и касается их личности, осуществляемой ими деятельности, правом на внесение в нее исправлений, если она является неточной или недостоверной, правом на ознакомление с полной и достоверной информацией о правилах пользования цифровой трудовой платформой, правом на свободный вход и выход из аккаунта в любое удобное для платформенного трудящегося время, правом на деактивацию своего аккаунта в любое время по инициативе платформенного трудящегося, правом на оплату труда в части гарантирования величины минимального часового размера оплаты труда.

Дополнительно стоит отметить, что для определения того, является ли цифровая трудовая платформа маркетплейсом или «цифровым работодателем», потребуется предусмотреть специальный порядок ее идентификации в качестве одной из них. Данная проблема может быть решена за счет создания и ведения специального реестра цифровых трудовых платформ, формирование и ведение которого в России целесообразно возложить на Федеральную службу по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор). Критерии, основания и порядок определения вида цифровой трудовой платформы могут быть утверждены Правительством РФ.

Самозанятость как модель правового регулирования труда на цифровых трудовых платформах по типу «маркетплейс»

Обозначенные ранее признаки цифровых трудовых платформ по типу «маркетплейс» и особенности отношений, возникающих по поводу осуществления трудовой деятельности посредством их использования, позволяют сделать вывод о целесообразности использования модели самозанятости для развития отечественного законодательства в части построения нормативной регламентации труда лиц, трудящихся посредством использования указанного вида цифровой трудовой платформы. Стоит отметить, что действующая российская практика развивается именно в

данном направлении. Об этом свидетельствует ряд следующих обстоятельств:

1. На сегодняшний день в России платформенные трудящиеся не наделены специальным отраслевым правовым статусом, а потому они рассматриваются в качестве субъектов гражданского права, осуществляющих предпринимательскую деятельность. Соответственно, основу нормативной базы их деятельности составляет гражданское законодательство, в особенности положения, устанавливающие правила осуществления физическими лицами предпринимательской деятельности (ст. 23 Гражданского кодекса РФ, далее ГК РФ), особенности отдельных видов договоров (договор подряда (гл. 37 ГК РФ), договор возмездного оказания услуг (гл. 39 ГК РФ) и иные).

2. Среди возможных налоговых режимов, которые российские платформенные трудящиеся могут самостоятельно выбирать, в налоговом законодательстве появляются такие, которые специально предназначаются для самозанятых (например, специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход»).

В целом данный путь развития отечественного законодательства в части правового регулирования труда платформенных самозанятых является правильным. Однако он требует значительной корректировки.

Во-первых, в законодательстве о занятости населения необходимо выделить не только платформенную занятость, категории платформенных трудящихся и цифровых трудовых платформ. Начать процесс реформирования законодательства стоит также с обособления самозанятых в качестве отдельной категории занятых граждан с целью придания им тем самым официального самостоятельного статуса занятости на рынке труда. Кроме того, одновременно с этим следует нормативно закрепить определение понятия «самозанятость». Это необходимо ввиду того, что платформенная занятость в части отношений между цифровыми трудовыми платформами по типу маркетплейса и платформенными самозанятыми является разновидностью самозанятости. Поэтому вполне логично выстраивать правовую модель дедуктивным методом. Внесение нормативной ясности в определение статуса занятости на рынке труда для самозанятых, в том числе платформенных, ввиду явной специфики осуществляемой ими деятельности сделало бы возможным предложить адекватные правовые механизмы признания и защиты их социально-трудовых прав и вслед за этим установить экономически эффективные системы налогообложения их доходов.

Во-вторых, следует подчеркнуть отсутствие для них обязанности государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя, за исключением случаев, когда это необходимо в силу указания закона. Аналогично не должно иметь значения, какой налоговый режим они используют, поскольку налогово-правовой статус вторичен по отношению к статусу занятости на рынке труда, а не наоборот. Тем более, что во многих случаях он выбирается по усмотрению самого физического лица.

В-третьих, платформенным самозанятым должны гарантироваться отдельные социально-трудовые пра-

ва в объеме, соразмерном специфике их правового статуса.

На сегодняшний день в России относительно данного вопроса сложилась следующая ситуация. Прежде всего необходимо отметить, что дифференциация законодательства о социальном обеспечении самозанятых, включая тех, чей труд организуется посредством цифровых трудовых платформ по типу «маркетплейс», происходит на нескольких уровнях на основании следующих критериев. На первом уровне различия проводятся на основании факта наличия или отсутствия государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя. На втором уровне дифференциация углубляется на основании двух факторов – применение платформенным самозанятым специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» (далее СНР НПД), а в отношении физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, – каким субъектом является их контрагент (индивидуальный предприниматель/юридическое лицо или физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем). Рассмотрим особенности социально-правового статуса применительно к выделенным уровням и основаниям дифференциации.

1. Платформенные самозанятые – индивидуальные предприниматели:

а) не применяют СНР НПД:

– включены в систему обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством на добровольных началах; самостоятельно уплачивают страховые взносы в Фонд социального страхования (далее ФСС); размер пособий либо исчисляется от минимального размера оплаты труда³ (пособие по временной нетрудоспособности, пособие по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком, при этом для последнего установлена минимальная величина⁴; данные пособия выплачиваются при условии уплаты страховых взносов, для пособия по временной нетрудоспособности имеет также значение продолжительность страхового стажа, однако он не учитывается, если необходимо осуществлять уход за больным ребенком в возрасте до 8 лет) или величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в субъекте РФ (ежемесячное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности (до 12 нед)⁵, которое назначается Пенсионным фондом РФ (ПФ РФ) при условии, если размер среднедушевого дохода семьи не превышает величину прожиточного минимума на душу населения в субъекте РФ по месту жительства (пребывания) или фактического проживания), либо для них определен фиксированный размер (единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности⁶, которое выплачивается в дополнение к пособию по беременности и родам, а значит, право на его получение зависит от уплаты страховых взносов; единовременное пособие при рождении ребенка⁷), реже определяется максимальная величина (социальное пособие на погребение⁸);

– включены в систему обязательного медицинского и пенсионного страхования, самостоятельно уплачивают страховые взносы в Федеральную налоговую службу (далее ФНС);

– могут быть включены в систему социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний при условии, если обязанность контрагента по уплате страховых взносов предусматривается гражданско-правовым договором возмездного оказания услуг, подряда, авторского заказа;

б) применяют СНР НПД – отличаются от предыдущей группы субъектов тем, что:

– в части обязательного медицинского страхования функцию страхователя в отношении них исполняют уполномоченные органы исполнительной власти субъектов РФ;

– пенсионное страхование для них является добровольным, они самостоятельно уплачивают страховые взносы в ПФ РФ.

2. Платформенные трудящиеся – физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями:

а) не применяют СНР НПД (в источниках права социального обеспечения чаще всего они именуются как «физические лица, работающие по гражданско-правовым договорам возмездного оказания услуг, подряда, авторского заказа»):

– с точки зрения социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством имеют право только на получение пособий, выплата которых не зависит от уплаты страховых взносов, ввиду чего не могут претендовать на выплату пособия по временной нетрудоспособности и пособия по беременности и родам, на добровольных началах вступить в данную систему они не могут;

– включены в систему обязательного медицинского и пенсионного страхования, если их контрагентами являются индивидуальные предприниматели или юридические лица, которые перечисляют за них страховые взносы в соответствующие фонды (Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и ПФ РФ); если контрагентами являются физические лица, то они могут на добровольных началах вступить в систему пенсионного страхования и самостоятельно уплачивать за себя страховые взносы, в системе обязательного медицинского страхования они останутся, но страхователями в отношении них будут уполномоченные органы исполнительной власти субъектов РФ;

– могут быть включены в систему социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний при условии, если обязанность контрагента по уплате страховых взносов предусматривается гражданско-правовым договором возмездного оказания услуг, подряда, авторского заказа;

б) применяют СНР НПД – отличаются от предыдущей группы субъектов тем, что вне зависимости от категории контрагента:

– в части обязательного медицинского страхования функцию страхователя в отношении них исполняют уполномоченные органы исполнительной власти субъектов РФ;

– могут только на добровольных началах вступить в систему пенсионного страхования и самостоятельно уплачивать за себя страховые взносы в ПФ РФ.

Трудовым статусом российские платформенные самозанятые не наделены. Однако для реализации ими права на объединение, включая право на создание профсоюзов и вступление в них для защиты своих прав, свобод и интересов, формально отсутствуют законодательные ограничения, поскольку таковые не закреплены в Федеральном законе от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Ввиду этого на практике ими уже созданы такие профсоюзы, как, например, профсоюз «Курьер», созданный курьерами службы доставки Delivery Club летом 2020 г., Межрегиональный профсоюз «Таксист». Однако следует признать, что в полной мере реализовать указанное право они не могут, поскольку противоположная сторона социального партнерства для них не определена.

Вышеизложенное позволяет сделать неутешительный вывод о том, что в России социально-трудовое законодательство сильно отстает от уровня развития в данной области международной политики и законодательства ряда зарубежных стран. Оно в большей мере направлено на реализацию фискальных интересов государства по выводу «из тени» той части населения, которая ранее не уплачивала в бюджет налоги, но пользовалась общественными благами. Тем самым уровень социальной защищенности с введения специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» резко стал ниже в сравнении с лицами, осуществляющими трудовую деятельность с применением других видов налогообложения. Не зря в экономических исследованиях платформенная занятость отнесена к числу неустойчивых видов занятости [1. С. 1].

В этой связи целесообразным представляется предоставить платформенным трудящимся пакет социально-трудовых прав и гарантий на трех уровнях: общие, которые распространяются в отношении всех платформенных трудящихся, видовые, которыми должны обладать все самозанятые, и специальные, которыми будут наделены только платформенные самозанятые.

Поскольку общие социально-трудовые права и гарантии платформенных трудящихся были рассмотрены в предыдущем разделе, постольку сейчас необходимо определиться с тем, какие социально-трудовые права и гарантии должны быть отнесены к видовым:

– право на обязательное социальное страхование (вне зависимости от того, кто является контрагентом, – на медицинское, пенсионное, на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, если контрагентом является юридическое лицо или индивидуальный предприниматель – дополнительно еще от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) путем установления единого платежа, а в превышающей его части – право на добровольное социальное страхование;

– право на расследование и учет в отношении них несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, если контрагентом является

юридическое лицо или индивидуальный предприниматель;

– право на отдых в части сокращения рабочего времени и предоставления выходных дней самозанятым, деятельность которых влияет на жизнь и здоровье других людей;

– распространение на самозанятых – женщин и несовершеннолетних запретов или ограничений применения их труда по правилам, установленным трудовым законодательством;

– право на включение времени осуществления деятельности самозанятого в его трудовой стаж.

Специальные социально-трудовые права платформенных самозанятых:

– если соглашением сторон установлено конкретное время выполнения деятельности, то платформенному самозанятому должно быть гарантировано право на установление повышенного размера оплаты времени, в течение которого он осуществлял ее за такими пределами;

– коллективные трудовые права в части права на объединение, на заключение коллективных договоров и на разрешение коллективных трудовых споров;

– право на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, в части охраны их здоровья посредством закрепления обязанности по прохождению медицинских осмотров. Наряду с этим закрепление данных положений будет способствовать охране здоровья населения, особенно в тех случаях, когда деятельность платформенного самозанятого влияет на здоровье и жизнь других людей.

Трудовой договор с нулевым рабочим временем как модель правового регулирования труда на цифровых трудовых платформах по типу «цифровой работодатель»

Для определения модели правового регулирования труда на цифровых трудовых платформах по типу «цифровой работодатель» рассмотрим особенности конструкции возникающих правоотношений на примере водителей такси, осуществляющих на легальных основаниях деятельность по перевозке пассажиров и багажа легковым такси. Как известно, для того, чтобы осуществлять им данный вид деятельности, согласно ст. 9 Федерального закона от 21 апреля 2011 г. № 69-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», им необходимо получить специальное разрешение, которое оформляется на транспортное средство, используемое в качестве легкового такси, и которое может получить только или юридическое лицо, или индивидуальный предприниматель, владеющие им на праве собственности, праве хозяйственного ведения либо на основании договора лизинга или договора аренды, а также на основании выданной физическим лицом нотариально заверенной доверенности на право распоряжения транспортным средством, если речь идет об индивидуальном предпринимателе. При этом транспортное средство должно отвечать специальным требованиям, установленным в указанном законе. Думается, что основания владения во-

дителем транспортным средством, используемым в качестве легкого такси, не имеют юридического значения, поскольку они не могут повлиять на существо отношений, возникающих между водителем и оператором цифровой трудовой платформой (например, Uber). Они в любом случае должны признаваться трудовыми отношениями. Сложнее кажется вопрос о существовании отношений, возникающих в ситуации если водитель, использующий цифровую трудовую платформу, оператором которой является Uber, вступил в трудовые отношения с таксопарком-партнером Uber. Однако и в этой ситуации следует квалифицировать в качестве трудовых отношения между водителем и Uber, а его отношения с таксопарком не являются по своей сути таковыми, поскольку предмет их договорных отношений фактически является получение гражданином возможности на законных основаниях владеть транспортным средством, которое он вправе использовать в качестве легкового такси.

Наличие признаков трудовых отношений платформенных работников на примере водителей такси уже доказано такими учеными-трудовиками, как Л.В. Зайцева, А.С. Митрясова [10. С. 241–242], Н.Л. Лютов [11. С. 104; 12. С. 155–156], О.В. Чесалина [5. С. 111], С.В. Шуралева [13. С. 18] и др. Конечно, в литературе научно обоснована теория «расщепленной множественности лиц на стороне работодателя», подразумевающей «явление, при котором на одной или на обеих сторонах двустороннего правоотношения выступают два субъекта, а права и обязанности, принадлежащие стороне в целом, распределены между участниками множественности таким образом, что каждый из участников обладает правом (правами) и (или) несет обязанность (обязанности), непосредственно отсутствующие у другого участника» [14. С. 9]. Нормативно в России такая конструкция закреплена в гл. 53.1 Трудового кодекса РФ (ТК РФ) «Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)». Однако она не применима к рассматриваемому роду общественных отношений по причине иного объекта правоотношений, возникающих между водителем и таксопарком: таксопарк не предоставляет труд водителей компании Uber, он предоставляет транспортные средства, которые используются водителями в качестве легкого такси.

Поэтому представляется необходимым следующее: исключить отношения между водителями и таксопарками из сферы действия трудового законодательства путем внесения дополнения в ч. 8 ст. 11 ТК РФ; включить в ТК РФ новую главу «Особенности регулирования труда платформенных работников», тем самым признав за операторами «цифровых работодателей» статус работодателей в отношении платформенных работников. Таким образом, платформенные работники, как и платформенные самозанятые, будут обеспечены социально-трудовыми правами и гарантиями на трех уровнях: общем (в законодательстве о занятости населения), видовом и специальном (в трудовом законодательстве).

Однако при этом возникает закономерный вопрос о выборе адекватной особенностям их взаимодействия модели правового регулирования труда платформенных работников. Думается, что более подходящей моделью установления особенностей регулирования труда платформенных работников является модель трудовых договоров с нулевым или минимальным рабочим временем, «по вызову», которая уже сейчас применяется в отдельных зарубежных странах (например, в Нидерландах) [11. С. 103]. Она будет, с одной стороны, максимально гибкой (это отвечает и интересам работодателя, и интересам работника, который хочет трудиться в максимально гибком режиме работы, который ему предоставляет цифровая трудовая платформа), но, с другой стороны, не лишит работника основных социально-трудовых прав и гарантий. Однако ученому сообществу следует более подробно проанализировать данную модель и уточнить, в каком объеме будут предоставляться платформенным работникам такие права и гарантии с учетом специфики их деятельности. Представляется, что к числу таких могут быть отнесены следующие:

- срочный характер трудового договора, который действует с момента регистрации аккаунта/профиля на цифровой трудовой платформе и прекращается с момента деактивации аккаунта/профиля;
- специальные основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, к примеру, нарушение правил пользования цифровой трудовой платформой, в случае увольнения по инициативе работника – отсутствие срока предупреждения работодателем о расторжении трудового договора;
- отсутствие обязанности у работодателя оплачивать время простоя;
- особые правила ограничения продолжительности рабочего времени и предоставления стандартных видов времени отдыха для отдельных категорий платформенных работников, например водителей, для исполнения чего может быть использован принудительный выход из системы, отсутствие запрета на работу в нерабочий праздничный день, но с установлением повышенной оплаты труда в такие дни, отсутствие обязанности по предоставлению выходных дней и др.

Заключение

Проведенное исследование позволяет сформулировать ключевые положения, на которых должно основываться формирование концепции правового регулирования платформенной занятости:

1. В законодательство о занятости населения следует ввести такие базовые понятия, как «платформенная занятость», «платформенные трудящиеся», «цифровые трудовые платформы».
2. Понятие «платформенные трудящиеся» целесообразно использовать как родовое понятие, видами которого являются «платформенные самозанятые» и «платформенные работники».
3. Уровни правового статуса платформенных трудящихся: общий (общий для всех платформенных

трудящихся), видовой (для самозанятых в целом и для работников в целом), специальный (уникальные положения для платформенных самозанятых и работников).

4. Цифровые трудовые платформы целесообразно классифицировать на маркетплейсы и «цифровых работодателей» по признаку наличия или отсутствия ограничений трудовой автономии платформенного трудящегося.

5. К платформенным самозанятым отнести только тех, кто лично осуществляет трудовую деятельность (при этом факт государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя не должен иметь значения).

6. Для установления особенностей регулирования платформенных работников предусмотреть специальную главу в ТК РФ, за основу взять трудовой договор с нулевым рабочим временем.

Примечания

¹ Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход (п. 1 ст. 1 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

² Определение данного термина дается в п. 12 ст. 2 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»: оператор информационной системы – гражданин или юридическое лицо, осуществляющие деятельность по эксплуатации информационной системы, в том числе по обработке информации, содержащейся в ее базах данных. В ч. 2 ст. 13 оно конкретизируется: «Если иное не установлено федеральными законами, оператором информационной системы является собственник используемых для обработки содержащейся в базах данных информации технических средств, который правомерно пользуется такими базами данных, или лицо, с которым этот собственник заключил договор об эксплуатации информационной системы».

³ С 01 января 2021 г. по 31 декабря 2021 г. – 12 792 руб.

⁴ Минимальный размер – 7 082,85 руб. (с учетом индексации по состоянию на 01 июля 2021 г.).

⁵ Действует с 01 июля 2021 г. взамен единовременного пособия женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности.

⁶ Действовало до 01 июля 2021 г., размер – 708, 23 руб. (с учетом индексации по состоянию на 01 февраля 2021 г. – 30 июня 2021 г.).

⁷ Не зависит от уплаты страховых взносов, назначается одному из родителей или лицу, его заменяющему, размер – 18 886,32 руб. (с учетом индексации по состоянию на 01 июля 2021 г.).

⁸ Разморе равен стоимости услуг, предоставляемых согласно гарантированному перечню услуг по погребению, но не может быть выше 6 424,98 руб. (с учетом индексации с 01 февраля 2021 г.).

Список источников

1. Бобков В.Н., Черных Е.А. Платформенная занятость: масштабы и признаки неустойчивости // Мир новой экономики. 2020. № 14 (2). С. 6–15. doi: 10.26794/2220-6469-2020-14-2-6-15
2. Савельева Е.А. Подходы к нормативно-правовому регулированию платформенной занятости в контексте обеспечения социально-экономической безопасности России при переходе к цифровой экономике // Экономическая безопасность. 2020. Т. 3, № 4. С. 469–488. doi: 10.18334/ecsec.3.4.110839
3. Лапидус Л.В., Полякова Ю.М. Гигонимика как новая социально-экономическая модель: развитие фрилансинга и краудсорсинга // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2018. № 6. С. 73–89.
4. Правовое регулирование занятости населения в Российской Федерации : учеб. пособие / отв. ред. В.Ш. Шайхатдинов. Екатеринбург : Издательский дом «Уральская государственная юридическая академия», 2012. 160 с.
5. Чесалина О.В. Трудовые гарантии для лиц, занятых посредством онлайн-платформ // Herald of the Euro-Asian Law Congress. 2020. № 1. С. 108–117. doi: 10.34076/2619-0672-2020-4-1-108-117
6. Трудовые отношения : Доклад V (1) 95-й сессии Международной конференции труда. Женева : МБТ, 2005. 95 с.
7. Ричерри М. Ценность труда в контексте цифровой экономики // Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего в сфере труда / глав. науч. ред. В.Н. Бобков. М. : Изд-во РеалПринт, 2017. С. 37–59.
8. Шевчук А.В. От фабрики к платформе: автономия и контроль в цифровой экономике // Социология власти. 2020. № 32 (1). С. 30–54. doi: 10.22394/2074-0492-2020-1-30-54
9. ILO. World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Geneva : ILO, 2021. 282 p.
10. Зайцева Л.В., Митрясова А.С. Труд водителей такси на основе интернет-платформ: отдельные вопросы правового регулирования // Вестник Томского государственного университета. 2018. № 435. С. 239–245. doi: 10.17223/15617793/435/30
11. Лютов Н.Л. Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий: вызовы и перспективы // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 6 (103). С. 98–107. doi: 10.17803/1994-1471.2019.103.6.098-107
12. Лютов Н.Л., Войтовская И.В. Водители такси, выполняющие работу через онлайн-платформы: каковы правовые последствия «Уберизации» труда? // Актуальные проблемы российского права. 2020. № 6 (115). С. 139–149. doi: 10.17803/1994-1471.2020.115.6.149-159
13. Шуралева С.В. Работники «в облаках»: влияние интернет-платформ на развитие трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 15–18.
14. Харитонов М.М. Множественность лиц на стороне работодателя : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2010. 28 с.

References

1. Bobkov, V.N. & Chernykh, E.A. (2020) Platform employment – the scale and evidence of instability. *Mir novoy ekonomiki – The World of New Economy*. 14 (2). pp. 6–15. (In Russian). DOI: 10.26794/2220-6469-2020-14-2-6-15
2. Savel'eva, E.A. (2020) Approaches to legal regulation of platform employment in the context of ensuring social and economic security of Russia in the transition to the digital economy. *Ekonomicheskaya bezopasnost' – Economic Security*. 4 (3). pp. 469–488. (In Russian). DOI: 10.18334/ecsec.3.4.110839
3. Lapidus, L.V. & Polyakova, Yu.M. (2018) Hygonomics as a new socio-economic model: the development of freelancing and crowdsourcing. *Vestnik Instituta ekonomiki Rossiyskoy akademii nauk – Journals established by the Institute of Economics RAS*. 6. pp. 73–89. (In Russian).
4. Shaykhatdinov, V.Sh. (ed.) (2012) *Pravovoe regulirovanie zanyatosti naseleniya v Rossiyskoy Federatsii* [Legal Regulation of Employment in the Russian Federation]. Yekaterinburg: Izdatel'skiy dom "Ural'skaya gosudarstvennaya yuridicheskaya akademiya".

5. Chesalina, O.V. (2020) Labour law guarantees for platform workers. *Herald of the Euro-Asian Law Congress*. 1. pp. 108–117. DOI: 10.34076/2619-0672-2020-4-1-108-117
6. International Labour Organization. (2005) *Trudovye otnosheniya: Doklad V (1) 95-y sessii Mezhdunarodnoy konferentsii truda* [Labor Relations: Report 5 (1) of the 95th session of the International Labor Conference]. Geneva: ILO.
7. Richerri, M. (2017) Tsennost' truda v kontekste tsifrovoy ekonomiki [The value of labor in the context of the digital economy]. In: Bobkov, V.N. (ed.) *Neustoychivost' zanyatosti: mezhdunarodnyy i rossiyskiy konteksty budushchego v sfere truda* [Instability of Employment: International and Russian contexts of the future in the field of labor]. Moscow: RealPrint. pp. 37–59.
8. Shevchuk, A.V. (2020) From factory to platform: autonomy and control in the digital economy. *Sotsiologiya vlasti – Sociology of Power*. 1 (32). pp. 30–54. (In Russian). DOI: 10.22394/2074-0492-2020-1-30-54
9. ILO. (2021) *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Geneva: ILO.
10. Zaytseva, L.V. & Mitryasova, A.S. (2018) Labor of taxi drivers on the basis of internet platforms: some issues of legal regulation. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta – Tomsk State University Journal*. 435. pp. 239–245. (In Russian). DOI: 10.17223/15617793/435/30
11. Lyutov, N.L. (2019) Labour law adaptation to the digital technologies: challenges and perspectives. *Aktual'nye problemy rossiyskogo prava – Actual Problems of Russian Law*. 6 (103). pp. 98–107. (In Russian). DOI: 10.17803/1994-1471.2019.103.6.098-107
12. Lyutov, N.L. & Voytkovskaya, I.V. (2020) Taxi drivers performing work through online platforms: what are the legal consequences of labor “uberization”? *Aktual'nye problemy rossiyskogo prava – Actual Problems of Russian Law*. 6 (115). pp. 139–149. (In Russian). DOI: 10.17803/1994-1471.2020.115.6.149-159
13. Shuraleva, S.V. (2019) Cloud employees: the influence of internet platforms on development of labor relationships. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom – Labor Law in Russia and Abroad*. 1. pp. 15–18. (In Russian).
14. Kharitonov, M.M. (2010) *Mnozhestvennost' lits na storone rabotodatelya* [Multiplicity of persons on the employer's side]. Abstract of Law Cand. Diss. Saint Petersburg.

Информация об авторе:

Серова А.В. – канд. юрид. наук, доцент кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета имени В.Ф. Яковлева (г. Екатеринбург, Россия). E-mail: a.v.serova@icloud.com

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Information about the author:

A.V. Serova, Cand. Sci. (Law), associate professor, Ural State Law University named after V.F. Yakovlev (Yekaterinburg, Russian Federation). E-mail: a.v.serova@icloud.com

The author declares no conflicts of interests.

*Статья поступила в редакцию 04.10.2021;
одобрена после рецензирования 16.11.2021; принята к публикации 29.04.2022.*

*The article was submitted 04.10.2021;
approved after reviewing 16.11.2021; accepted for publication 29.04.2022.*