**Проблемы правового регулирования работы, предоставляемой посредством**

**цифровых платформ**

***Ефимова Е.Д.***

*Студент*

*Юридический институт ФГАОУ ВО Сибирского Федерального Университета, Юридический факультет, Красноярк, Россия*

*E-mail:* [*e\_evgo\_d@mail.ru*](mailto:e_evgo_d@mail.ru)

Совсем не секрет, что в последнее время мир наблюдает стабильный тренд на цифровые преобразования, в частности, общественных отношений через трансформацию социально-трудовой сферы. Использование современных цифровых технологий породило процессы революционных изменений в современном обществе – цифровую трансформацию, которая выражается в применении современных цифровых технологий в самых различных сферах деятельности человека. Сравнительно недавно появилась занятость на цифровых платформах, это было вызвано внедрением и распространением цифровых технологий на рынке труда, что затрагивает все большее число секторов бизнеса. Онлайн-платформы соответствуют спросу и предложению услуг, связывает работников платформы с клиентами. Эти услуги предоставляются отдельными лицами, могут принимать различные формы и выполняются онлайн или на месте в обмен на оплату. Работа на платформе быстро завоевала популярность на рынках труда и продолжает быстро расширяться [3].

Актуальным становится вопрос, как установить отношения между платформами и работниками транспарентными, как усовершенствовать материальное положение и сделать его константным.

Отсутствует легальное определение платформенной занятости, однако в последние годы данное явление хорошо изучили в экономической литературе. Так, в докладе ВШЭ от 2021 года, платформенная занятость трактуется как «нестандартная форма занятости с использованием онлайн-платформ и цифровых технологий для посредничества между индивидуальными поставщиками услуг (исполнителей, зарегистрированных на платформе) и покупателями. А занятые в платформенной экономике — это люди, использующие приложение (Uber) или веб-сайт (Amazon Turk), чтобы найти клиентов и предоставить услугу за деньги» [1].

Несмотря на то что в зарубежных странах судебная практика по делам о квалификации правового статуса лиц, работающих по требованию, не является единообразной, можно назвать много примеров, свидетельствующих, что вышеназванные признаки были оценены разными судами в пользу признания данных отношений трудовыми.

Например, «во Франции в 2018 г. Кассационный суд вынес решение в пользу курьеров по доставке еды «Take it easy», установив, что они являются работниками. Решение суд обосновал тем, что мобильное приложение позволяло определять геолокацию курьеров в режиме реального времени, устанавливать, сколько километров проехал курьер. Кроме того, при помощи системы «бонус-малус» осуществлялись премирование и санкционирование курьеров. Из этого следует, что платформы давали указания курьерам и контролировали их деятельность, т.е. имели место признаки личной зависимости, характерной для трудового правоотношения. Кассационный суд не согласился с Апелляционным судом в том, что курьеры были свободны в определении своего рабочего времени: хотя они могли свободно выбрать смену, отказаться от нее они могли не позже, чем за 48 ч, в противном случае на них налагались санкции» [2].

В сравнении со многими зарубежными странами в России дискуссия о трудоправовом статусе лиц, работающих через платформы, находится на начальной стадии. Платформенные работающие теоретически могут иметь статус работников, основываясь на нормах ТК, но на практике цифровые платформы трудовые договоры с ними, как правило, не заключают. Это объясняется тем, что с трудовыми отношениями связаны существенные издержки на оплату труда и налоговые обязательства (гарантии выплаты минимальной заработной платы, обязанность предоставлять трудовые отпуска с сохранением среднего заработка, оплата больничных).

Платформы систематически квалифицируют свои отношения с работниками платформы как контракты на оказание услуг, а работников платформы - как независимых исполнителей или самозанятых, а не как сотрудников (работников) и обычно отрицают существование трудовых отношений.

Ситуация, сложившаяся во время пандемии, показала субъектам данных отношений проблему реализации социальной защиты и социального страхования, тем самым вызвала шок и неприкрытую потребность в их введении в законодательство. Однако, платформы в виду отсутствия видимой схемы социальной защиты платформенных работников и наличия кризисной эпидемиологической обстановки начали самостоятельно разрабатывать срочные меры для предоставления гарантий, в частности, страхования рисков здоровью и потери доходов. «к таким мерам можно отнести информирование о существующих мерах безопасности, а также предоставление средств индивидуальной защиты и создание условий труда, ограничивающих количество физических контактов, меры, связанные с рисками для здоровья, встречаются реже: обеспечением медицинской помощью в случае болезни в период пандемии, медицинской страховкой, касаемо мер, направленных на компенсацию потерь в доходах исполнителей: отменив штрафы в связи с простоем работников или смягчив правила предоставления стимулирующих выплат, распространив их на ситуации с низкой нагрузкой» [1].

Сейчас высказываются опасения по поводу условий труда и занятости работников платформы и связанных с ними рисков нестабильности. Существует множество сообщений о неясном статусе занятости работников платформы, низкой и нестабильной оплате труда, нерегулярном и непредсказуемом рабочем времени, ограниченный доступ к социальной защите, а платформы перекладывают риски и издержки на своих работников и клиентов платформы.

Много задач поставила платформенная занятость. Однако необходимость предоставить работникам в гиг-экономике (англ. «gig» — подработка) такой же уровень прав и защиты, как в традиционной экономике, стояла перед нами и до пандемии.

**Литература:**

1. Платформенная занятость: определение и регулирование / О.В.Синявская [и др.]; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт социальной политики. – М.: НИУ ВШЭ, 2021. – с. 77

2. Engler M. Fahrradkuriere als Arbeitnehmer, Europdische Zeitschrift fbr Arbeitsrecht, 2019, heft 4, с. 504-511.

3. Hauben H., Lenaerts K., Waeyaert W. The platform economy and precarious work. Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, Luxembourg. 2020 [Electronic resource]. – Mode of access: https://www.europarl.europa.eu/RegData/ etudes/STUD/2020/652734/IPOL\_STU(2020)652734\_EN.pdf. – Date of access: 08.03.2022.