

## Правовое регулирование отношений в сфере платформенной занятости

Научный руководитель – Потапов Андрей Владимирович

*Чернякова Эмилия Игоревна*

*Студент (бакалавр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Москва, Россия

*E-mail: cheremily58@gmail.com*

В порядке подготовки к Международной конференции труда 2025 года МОТ опубликовала доклад «Обеспечение достойного труда в экономике цифровых платформ». Сквозной темой доклада стал вопрос правового регулирования платформенной занятости. Большинство платформ позиционируют себя в качестве технологических посредников и классифицируют своих работников как самозанятых [1]. Как результат, они оказываются лишёнными базовых трудовых прав: на ограничение продолжительности рабочего времени, на минимальную оплату труда, на охрану труда, хотя характер работы часто отвечает признакам трудовых отношений [2]. При этом в судебной практике отсутствует единое мнение о том, как классифицировать труд таких работников, что часто приводит к вынесению противоречащих друг другу решений даже в пределах одной юрисдикции.

Суды широко применяют принцип приоритета фактов, что соответствует положениям Рекомендации МОТ о трудовом правоотношении [1]. Согласно ей, существование такого правоотношения должно определяться на основе фактов, подтверждающих выполнение работы и выплату вознаграждения работнику, невзирая на то, каким образом это правоотношение характеризуется в любом соглашении об обратном [3].

Чаще всего при анализе правоотношений отвечают на два вопроса: кто является сторонами и каково содержание взаимных прав и обязанностей. Существуют две модели: 1. Договор заключается напрямую между краудсорсером и краудворкером 2. Заключаются два отдельных договора между платформой и краудсорсером, а также платформой и краудворкером. При этом оба варианта могут сосуществовать. Поэтому важно определить наличие критериев трудовых правоотношений: выделяют личный, организационный и имущественный. Они прослеживаются в следующих функциях платформы: предварительный отбор краудворкеров, разделение задач на более мелкие задания, обработка платежей, предоставление рамочного договора, контроль качества. Платформа также определяет условия оказания услуг, тарифы, обязывает лично выполнять поездку, вводит зависимость от персонального рейтинга [4].

Кроме того, часто существует ответственность за низкий рейтинг в виде одностороннего отказа от договора. Сущностно она представляет собой дисциплинарное взыскание в виде увольнения при отсутствии гарантий, которые предоставляются трудовым законодательством работникам в связи с этой процедурой. Однако гибкий характер соглашения часто создает серьезное препятствие для классификации отношений с платформами в качестве трудовых: например, часто ссылаются на возможность краудворкеров отклонять заказы. В такой ситуации платформа может быть классифицирована не более чем как служба по трудоустройству [7]. Наличие трудовых отношений с краудсорсером также ставится под вопрос, поскольку краудворкер выполняет заказы и получает вознаграждение от нескольких краудсорсеров, не находясь под их управлением и не имея прочных связей с кем-либо. Разделение функции контроля за рабочим процессом с одной стороны, и оплаты

труда и обеспечения оборудованием работника с другой стороны, между разными субъектами не позволяет обеспечить должный уровень гарантий такого работника, притом, что фактически он находится в зависимости, не характерной для гражданско - правовых отношений.

Однако признание данных отношений трудовыми, как, например, предлагает функциональная теория работодателя, означает размывание границ между гражданским и трудовым правом. В соответствии с этой теорией, осуществление в отношении работника хотя бы одного элемента хозяйской власти делает лицо работодателем, что ставит вопрос о распределении между ними соответствующих обязанностей в отношении работника. Более оптимальна теория ассоциированного работодателя, которая, однако, неприменима в сфере платформенной занятости. Так, английские суды для того, чтобы две компании считались ассоциированными работодателями, требуют, чтобы одно юридическое лицо владело 51 % акций обеих компаний [5].

В силу указанных недостатков нестандартных теорий работодателя более уместным будет констатировать появление новой категории правоотношений, приравненной к трудовым [4]. Стоит отметить, что даже когда отношения на цифровых платформах не признают трудовыми, ряд государств предоставляет право на объединение в профсоюзы, ведение коллективных переговоров и принятие коллективных мер, исходя из идеи существования дисбаланса в переговорных возможностях сторон [6]. Так, Директива ЕС №2024/2831 устанавливает права на получение разъяснений о решениях платформы и их пересмотр, на объединение в профсоюзы, запрет сбора данных, не относящихся к выполнению работы, контроль за влиянием условий труда на безопасность и здоровье работника вне зависимости от признания отношений трудовыми. В штате Вашингтон работники платформ считаются самозанятыми, однако платформы должны оплачивать им накопленный отпуск по болезни [1].

Такая возможность защиты более уязвимой стороны правоотношений не является чем - то экстраординарным. Подобно тому, как доктрина несправедливых договорных условий в гражданских правоотношениях защищает экономически более слабую сторону, не превращая их в отношения власти и подчинения, выравнивание дисбаланса между работником и цифровой платформой без признания отношений трудовыми не содержит серьезных противоречий.

### Источники и литература

- 1) Доклад Международной Организации Труда «Обеспечение достойного труда в экономике цифровых платформ» 2024 г. – с. 61 – 89.
- 2) Лютов Н.Л. Платформенная занятость: проект новой директивы ЕС и нормы России и Казахстана // Закон. – 2022. – № 10. - С. 72 - 81.
- 3) Рекомендация Международной Организации Труда от 15.06.2006 № 198 «О трудовом правоотношении»
- 4) Потапов, А. В. Юридическое лицо как субъект трудовых и непосредственно связанных с ними отношений : специальность 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» : диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук // – Москва, 2022. – с. 138–143.
- 5) Hartford v Swiftrim Ltd [1987] ICR 439, Zarb & Samuels v British and Brazilian Produce Co (Sales) Ltd [1978] IRLR 78. Цит. по: Collins H. Ascription of Legal Responsibility to Groups in Complex Patterns of Economic Integration / H. Collins // Modern Law Review. – 1990. – Vol. 53, No. 6. – p. 739.

- 6) M.Freedland and P. Davies, Kahn-Freund's Labour and the Law (Stevens 1983) p. 14, 69.  
Цит. по: Prassl J., Risak M. Uber, Taskrabbit, & Co. – p. 9.
- 7) Prassl J., Risak M. Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork // Comparative Labor Law & Policy Journal. – 2016. – Vol. 37, No. 3. – p. 13.