

Секция «Актуальные проблемы практической реализации принципов трудового права и права социального обеспечения. Памяти профессора И.К. Дмитриевой»

Проблемы правового регулирования работы, предоставляемой посредством цифровых платформ

Научный руководитель – Сыченко Елена Вячеславовна

Кизилов Александр Владимирович

Аспирант

Санкт-Петербургский государственный университет, Юридический факультет, Кафедра трудового права и охраны труда, Санкт-Петербург, Россия

E-mail: st030053@student.spbu.ru

Широкое развитие информационных технологий привело к появлению новых видов занятости, характеризующих новый тип экономики - экономику свободного заработка (англ. gig-economy), и которые не вписываются в существующие рамки традиционных трудовых отношений.

Разграничение договоров, которыми можно опосредовать труд, на трудовые и гражданско-правовые всегда представляло большую проблему для права. Они часто так близко соприкасаются и, благодаря их эластичности, типичные особенности каждой из них в такой мере сглаживаются, что получаются промежуточные формы, сильно затрудняющие их точное разграничение [1].

Экономика свободного заработка включает в себя два типа работы: (1) краудворк (“crowdwork”) и (2) работа посредством приложений (“work on-demand via apps”). Краудворк - такая форма занятости, при которой онлайн-платформа используется физическим или юридическим лицам для заказа определенных услуг за плату, при этом услуги обычно оказываются он-лайн. При работе посредством приложений - мобильные приложения обеспечивают связь заказчика и исполнителя для выполнения привычной работы (транспортные услуги, услуги по уборке и т.д.) [5]. Указанные виды занятости совместно могут быть обозначены как платформенная работа.

Между тем, представляется, что разделять два указанных выше типа можно лишь с большой долей условности. Сам по себе способ предоставления задания (онлайн-платформа (сайт) или мобильное приложение), а также вид и способ выполнения поручаемой работы квалифицирующей роли не играет.

Представляется, отличительным критерием должна стать степень участия платформы (как программного алгоритма, так и человека, выступающего от имени платформы, например, модератора или супервайзера) в регулировании работы предоставляемой посредством такой платформы. Это позволит отграничить платформенную работу от сходных явлений, которые также могут использовать интернет в качестве средства распространения.

В последние годы в России наблюдается широкий рост развития платформенной работы, когда платформа используется для организации работы. Наибольшее распространение платформенная работа получила в сфере транспорта (такси) и курьерской доставки.

Можно выделить следующую отличительную черту, присущую отношениями, складывающимся на цифровых платформах в России, - владелец (оператор) платформы непосредственно не вступает в отношения с платформенными работниками. Платформа является информационным сервисом, у которой не возникает трудовых отношений с работниками. Работники работают с партнёрами платформы, которые оказывают услуги конечным пользователям. При этом, среди партнёров могут быть модели работы разного

типа: службы со штатными работниками, и службы, которые работают с работниками на основании гражданско-правовых договоров [4].

Между тем, непосредственное управление трудом (распределение заказов исполнителям), осуществляется по большей части именно платформой, в том числе на основе автоматических алгоритмов.

Избранная российским платформами правовая модель, полностью не исключает наличия трудовых отношений с платформенными работниками ни с формальной, ни с фактической точки зрения, но при этом переносит бремя вступления в трудовые отношения с платформ на иных лиц (партнеров платформы).

Отдельного упоминания заслуживает проблематика нового налогового режима в виде налога на профессиональный доход, который прямо не связан с платформенной работой, но может оказать на нее большое влияние.

Новый налог, вводимый первоначально в 4 субъектах РФ в качестве эксперимента по борьбе с неформальной занятостью, впоследствии был распространен еще на 19 субъектов РФ. С целью не допустить перекалфикации трудовых отношений в гражданско-правовые, законодатели предусмотрели специальное ограничение, предполагающее невозможность использовать такой режим для оказания услуг бывшим работодателям в течение двух лет.

И хотя указанная норма частично защищает действующих работников от перекалфикации трудовых договоров в гражданско-правовые, она открывает широкий простор для платформ, которые смогут использовать указанный режим с целью «оптимизации» трудовых отношений с будущими работниками, с которыми в ином случае мог бы быть заключен трудовой договор.

Сколько-нибудь значительной судебной практики в части использования указанного налога работниками цифровых платформ еще не сложилось, однако есть единичные решения, когда статус плательщика на профессиональный доход стал для суда одним из оснований для отказа в признании отношений трудовыми [2].

Между тем практика по цифровым платформам в целом позволяет сделать вывод, что суды в большинстве случаев отказывают в признании отношений трудовым по формальным признакам даже при наличии существенных признаков трудового правоотношения. Например, в одном из дел в гражданско-правовом договоре с водителем такси было указано количество дней в неделю в которые водитель должен был работать, а также минимальная продолжительность ежедневной смены [3].

Указанное показывает, что развитие цифровой экономики ставит перед трудовым правом ряд сложных вопросов, на которые законодателю и судам предстоит найти ответ, обеспечивающий интересы всех сторон.

Источники и литература

- 1) Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Общие учения. Ярославль, 1913.
- 2) Апелляционное определение Московского городского суда от 22.11.2019 по делу № 33-53437/2019.
- 3) Апелляционное определение Московского городского суда от 12.04.2018 N 33-15213/2018.
- 4) Рипа В. На кого на самом деле работают курьеры «Яндекс.Еды» и Delivery Club // vc.ru. URL: <https://vc.ru/food/78214-na-kogo-na-samom-dele-rabotayut-kurery-yandeks-edy-i-delivery-club> (дата обращения: 10.02.2020).

- 5) De Stefano V. On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy" // International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. Conditions of work and employment series. Geneva, 2016. Ser. N 71. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_443267.pdf (дата обращения: 10.02.2020).