

обоснованным и отвечающим современным правовым реалиям. В противном случае работнику пришлось бы обращаться с отдельным иском о возмещении морального вреда уже при наличии судебного приказа мирового судьи, что только усложняло бы процесс защиты личных неимущественных прав работника.

Список использованной литературы:

1. Лушников, А. М. Современное российское трудовое право: глобальные вызовы в контексте риска и неопределенности / А. М. Лушников, М. В. Лушникова // Трудовое право в России и за рубежом. — 2023. — № 1. — С. 2–5.
2. Лушников, А. М. Трудовое право : учебник / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — М. : Проспект, 2021. — 768 с.
3. Василевич, Г. А. О праве на достойный труд / Г. А. Василевич // Трудовое и социальное право. — 2021. — № 3. — С. 19–22.
4. Коробченко, В. В. Принцип уважения человека труда в практике Конституционного Суда Российской Федерации / В. В. Коробченко, В. А. Сафонов // Ежегодник трудового права. — 2023. — Вып. 13. — С. 154–166.
5. Корсаненкова, Ю. Б. Принцип уважения человека труда и его реализация в нормах института трудового стажа / Ю. Б. Корсаненкова // Трудовое право в России и за рубежом. — 2023. — № 1. — С. 9–12.
6. Трудовое право : национальное и международное измерение : монография / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. — М. : Норма, 2022. — 608 с.

УДК 349.2; 349.3

М.В. Лушникова

(Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова)

К ВОПРОСУ О ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ: МЕЖОТРАСЛЕВОЙ ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ

В статье дан авторский подход к анализу платформенной занятости в ключе обеспечения оптимизации межотраслевых связей трудового права, права социального обеспечения и гражданского налогового права. Сделан вывод о том, что платформенная занятость не является самостоятельным видом занятости, она лишь представляет новую цифровую форму организации уже существующих видов занятости, что и предопределяет подходы к ее правовому межотраслевому регулированию. Обоснованы предложения de lege ferenda.

1. Постановка проблемы. Современную экономику зачастую называют информационной и платформенной. Цифровые платформы сегодня — это необходимая составляющая рынков товаров, услуг, работ (рынка труда) и капиталов. Цифровые платформы породили и новое явление — платформенную занятость. Между тем, в действующем российском законодательстве отсутствует легальное определение цифровой платформы, легальная классификация (типизация) цифровых платформ, в том числе «трудовых цифровых платформ». Российский законодатель пошел по пути законодательного регулирования отдельных видов цифровых платформ, как тех, что обеспечивают публичные интересы (например, единая цифровая платформа в сфере занятости «Работа в

России»), так и частных (например, инвестиционные платформы). По сути, вне правового поля специального регулирования оказалось значительное число иных цифровых платформ (инструментальных, инфраструктурных, прикладных), а равно экосистем, объединяющих информационные системы (платформы) различного функционала с общим интерфейсом и «входом», обеспечивающих взаимодействие субъектов права (юридические лица, индивидуальные предприниматели, физические лица) [1]. Яркий тому пример – «Сбер», Yandex.

Полагаем, что из анализа специального законодательства о цифровых платформах следует, что сама платформа не признается субъектом права, субъектом права выступает оператор (агрегатор) цифровой платформы (юридическое лицо, индивидуальный предприниматель; государственная структура). Соответственно, сама цифровая платформа как объект правового регулирования представляет собой отношения, которые складываются между оператором платформы и иными участниками определенной информационной системы, которая обеспечивает их взаимодействие по заданным алгоритмам в едином Интернет-пространстве.

Проблемы правового регулирования платформенной занятости должны касаться только тех типов цифровых платформ, которые выступают в роли некоего посредника между поставщиками услуг (работ) и потребителями. Соответственно встает вопрос о правосубъектности оператора такой цифровой платформы. Если ограничиться статусом посредника, то речь пойдет только об информационных обязанностях. Если же цифровая платформа осуществляет функции и организации, координации *порядка* оказания услуг (выполнения работ), и (или) контроля (мониторинга), то полагаем, что оператор такой платформы, по сути, может приобрести и статус работодателя.

2. Платформенная занятость: зарубежная практика и российский опыт. Международная организация труда разделяет цифровые платформы, связанные с предоставлением труда на две категории. Во-первых, это платформы («онлайн» платформы, базирующиеся в сети интернет – web based platform), которые размещают предложения о заданиях, выполняемых онлайн (разработка программных технологий; редактирование текстов, переводы и т.д.), т.е. тех работ, услуг, результаты которых также предоставляются дистанционно. Оператор такой платформы обеспечивает участников информационными услугами. Ярким примером служит биржа фриланса Fl.ru. Во-вторых, речь идет о платформах («офлайн» платформы, т.е. платформы, базирующиеся на местности – location based platform, которые участвуют в организации, как правило, физического труда в конкретном месте организующих (курьеры, водители и т.д.) [2]. Выполнять работы, оказывать услуги при участии названных цифровых платформ могут как лица, самостоятельно обеспечивающие себя работой (самозанятые; лица, находящиеся на спецрежиме налога на профессиональный доход; и лица, заключившие гражданско-правовой договор), так и наемные работники в рамках трудовых правоотношений. В первом случае с лицами, самостоятельно обеспечивающими себя работой, велик

риск появления, используя терминологию Международной организации труда, «скрытых» или «неопределенных» трудовых отношений.

Если обратиться к зарубежной практике юридической квалификации платформенной занятости и определения правового статуса платформенного работника, то она весьма многообразна и неоднозначна, но ее анализ позволяет выявить некоторые общие подходы и тенденции в решении этой проблемы.

1) Целый ряд стран идет по пути либо законодательного признания (Франция, Италия) либо устойчивой судебной практики (в том числе практики Высших судов) (Великобритания, Германия, Испания и др.) квалификации в качестве трудовых отношений труда наиболее распространенных профессий работников офлайн-платформ (водители, уборщики, курьеры и др.). В ряде стран для этой цели задействован социально-партнерский правовой механизм обеспечения презумпции трудовых отношений применительно к ряду профессий работников офлайн-платформ. Но как видим, предлагаемые в зарубежной практике решения защиты платформенных работников носят фрагментарный характер для отдельных категорий (профессий) работников. Вряд ли это можно признать решением проблемы защиты в целом для этой всей особой категории работников – платформенных работников.

2) Поиск общего метода квалификации отношений с такими работниками в качестве трудовых или гражданско-правовых привел некоторые страны к решению о необходимости легализации в законодательстве особой, некой промежуточной, категории лиц («зависимых подрядчиков», «лиц, подобных работникам», «зависимых самозанятых лиц» и др.) с ограниченным объемом социально-трудовых гарантий (социальное страхование; ограничения продолжительности рабочего времени, обеспечение минимальных стандартов времени отдыха, оплаты труда и др.). Иными словами, эти категории самозанятых лиц не наделяют статусом работника, и отношения с ними не квалифицируются как трудовые, но на них распространяют специальным законодательством социально-трудовые гарантии. Специальным законодательством определяются и признаки таких субъектов, которые зачастую сводятся к наличию основного клиента-заказчика, размер дохода от которого обеспечивает существование самозанятого лица (Австрия, Испания, Германия); непрерывное рабочее сотрудничество, методы выполнения которого определяются клиентом, в том числе время и место работы (Италия) [3, с. 94–101; 371–372].

Российское законодательство выстроено по отраслевому критерию, согласно которому наемные работники под защитой трудового законодательства, иные лица, самостоятельно, обеспечивающие себя работой, – гражданского законодательства. К последним обычно относятся индивидуальные предприниматели, исполнители по гражданско-правовым договорам, предметом которых выступают оказание услуг или выполнение работ; лица, самостоятельно осуществляющие специальную профессиональную деятельность (частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатский кабинет и др.); самозанятые лица. Причем российское законодательство о самозанятых лицах сводится исключительно к специальному налоговому режиму «Налог на

профессиональный доход». Все перечисленные лица наделены гражданской правосубъектностью.

В части правового регулирования социального страхования лиц, осуществляющих трудовую деятельность, но являющихся субъектами гражданского права, российский законодатель допускает необоснованную дифференциацию. На наш взгляд, очевидно, что в целях обеспечения равного доступа всех категорий занятых лиц (индивидуальных предпринимателей, не имеющих наемных работников; самозанятых лиц; лиц, работающих по гражданско-правовым договорам по оказанию услуг, выполнению работ; глав крестьянских хозяйств) к социальному обеспечению (пенсионному, медицинскому, по временной нетрудоспособности, беременности и родам) необходимо унифицировать размер обязательных (подчеркнем, «обязательных») страховых взносов в виде единого тарифа на все виды социального страхования (например, 15 % с выплат, который в настоящее время установлен для субъектов малого и среднего бизнеса). Отметим, что с 2023 г. в Налоговый кодекс РФ внесены изменения по порядку исчисления страховых взносов по гражданско-правовым договорам на оказание услуг, выполнение работ, согласно которым уравниены права на социальное страхование по всем видам с работниками по трудовым договорам. Кроме того, это отчасти решает вопрос и о самоликвидации схем налоговой оптимизации по страховым взносам, к которой прибегают работодатели в целях получения необоснованной налоговой выгоды, заключая гражданско-правовые договоры вместо трудовых либо организуя «перевод своих работников» в самозанятых или индивидуальных предпринимателей.

В качестве информации к размышлению о социальном страховании самозанятых в зарубежной практике отметим противоположные подходы от обязательного их участия (например, Великобритания) до исключительно добровольного (например, Япония) [4, с. 37–41]. При этом в зарубежной практике применяются и более «мягкие» по отношению к цифровым платформам варианты формирования издержек на социально-страховые платежи. Они связаны с легализацией либо систем софинансирования этих платежей платформой и ее исполнителями работ (услуг), либо мотивацией, стимулированием исполнителей услуг в рамках добровольного социального страхования. Этот вариант также не следует исключать при разработке отечественного законодательства в части платформенной занятости.

3. *Законопроект о занятости населения в Российской Федерации и платформенная занятость.* Проект нового Закона РФ о занятости населения (Проект № 275599-8), принят во втором чтении, планируется, что большинство статей данного закона вступят в силу уже с 1 января 2024 г. Если в первой редакции законопроекта предусматривалось принятие специального федерального закона о платформенной занятости, то во втором чтении такое упоминание отсутствует. Полагаем, что действительно нецелесообразно разрабатывать и принимать специальный закон о платформенной занятости. Занятость на платформе, по сути, имеет традиционные виды занятости. Цифровая платформа не создает нового вида занятости. Здесь появляется лишь

новая форма организации занятости при участии оператора цифровой платформы; но новой сущности занятости не рождается. В этой части важно определить гражданско-правовой статус цифровой платформы (юридическое лицо и (или) индивидуальный предприниматель), особые требования, которые предъявляются к цифровым платформам, где задействованы договоры с лицами, самостоятельно, обеспечивающими себя работой, и трудовые договоры. Такие цифровые платформы в отношении первой группы гражданско-правовых договоров, выполняемых по принципу «офлайн» следует признать налоговыми агентами по уплате налога на доходы физических лиц и обязательных социально-страховых взносов; а в отношении гражданско-правовых договоров, выполняемых по принципу «онлайн» – налоговыми информаторами. Такие изменения должны касаться налогового законодательства. К числу требований, предъявляемых к цифровым платформам первой группы также следует отнести и обязанность соблюдать нормы по охране труда в части рабочего времени и времени отдыха; технике безопасности (хотя они и не являются работодателями). Обеспечение достойного труда и социальной защиты всем трудящимся независимо от формы занятости – это одно из основных направлений деятельности Международной организации труда по продвижению концепции достойного труда. Согласно Трудовому кодексу РФ (далее – ТК РФ) (ст. 11) трудовое законодательство также применяется к другим отношениям, связанным с использованием личного труда, если это предусмотрено ТК РФ или иным федеральным законом. Таким иным федеральным законом должен быть Закон о занятости, где в специальной статье о платформенной занятости будет определен минимальный уровень трудовых гарантий для подчиненных лиц с гражданско-правовым статусом (исполнитель по гражданско-правовому договору, самозанятое лицо, индивидуальный предприниматель).

Те платформы, операторы которых устанавливают, как указывалось выше организационную зависимость исполнителя, т.е. порядок исполнения работ и услуг; контроль; тарифы оплаты услуг и др., должны признаваться работодателями. Кстати, не исключается и множественность лиц на стороне работодателя, что потребует внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ (ст. 20) в определение понятия «работодатель».

Список использованной литературы:

1. Концепция государственного регулирования цифровых платформ и экосистем [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.economy.gov.ru/material/departments/d31/koncepciya_gos_regulirovaniya_cifrovyyh_platform_i_ekosistem/. – Дата доступа: 10.11.2023.
2. World Employment and Social Outlook [Electronic resource] : The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work / International Labour Organization. – Geneva, 2021. – Mode of access: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf. – Date of access: 10.11.2023.
3. Трудовое право : национальное и международное измерение : монография / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. Т. 2 : Трансформация проблемы отдельных институтов трудового права. Нетипичная занятость. – М. : Норма, 2022. – 568 с.
4. Лукьянов, К. Ю. Налог на профессиональный доход в России и за рубежом: особенности правового регулирования / К. Ю. Лукьянов // Юрист. – 2023. – № 4. – С. 37–41.