

## ТЕОРИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

УДК 349.2

### Влияние платформенной занятости на изменение представлений о работнике и работодателе

*Т. Ю. Коршунова, О. В. Моцная*

Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ,  
Российская Федерация, 117218, Москва, ул. Б. Черемушкинская, 34

**Для цитирования:** Коршунова, Татьяна Ю., Моцная, Оксана В. 2022. «Влияние платформенной занятости на изменение представлений о работнике и работодателе». *Ежегодник трудового права* 12: 76–91. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2022.107>

На протяжении всего XX в. отношения между работником и работодателем изменялись в рамках определенной экономической формации. Весь понятийный аппарат отечественного трудового права как отрасли права соответствовал нуждам индустриального общества. И если долгое время речь шла в основном о проявлениях дифференциации, об особенностях регулирования труда отдельных категорий работников, то в начале нового тысячелетия с развитием технологий и искусственного интеллекта появилась необходимость пересмотреть классическое понимание трудового отношения и его субъектов. Набирающая силу экономика свободного заработка (gig economy) в сочетании с достижениями искусственного интеллекта разрушают не только привычные бизнес-модели, но и привычные представления о работе, наемном работнике и работодателе в традиционном трудовом контексте. В настоящее время, когда происходит осмысление формирующихся правовых основ цифровой экономики, важно выбрать правильный вектор развития и ответить на вопрос: насколько ценности традиционного трудового права отвечают современным вызовам в сфере занятости? Внедрение новых технологий в сферу занятости и уход от концепции «ответственного (единого) работодателя» — это черты нового, неизбежного этапа общественного развития. При всех рисках, которые несет для человека развитие робототехники и искусственного интеллекта, отказ от достижений научно-технического прогресса на данном этапе невозможен. В связи с этим в вопросе об изменении понятий «работник», «работодатель», «трудовое правоотношение» в условиях цифровой экономики важно рассмотреть не столько собственно терминологический аспект, сколько определить, как технологические факторы последних лет влияют на их правовую природу.

*Ключевые слова:* работник, работодатель, трудовые отношения, интернет-платформы, цифровая экономика, нетипичная занятость.

## 1. Введение

В настоящее время особую актуальность приобретают исследования, касающиеся адаптации традиционных трудовых отношений к реалиям цифровой экономики, появлению новых форм организации труда, перехода от экономики промышленного производства к экономике свободного заработка — гиг-экономике (gig economy), в которой на первое место выходит умение оперировать большими массивами информации, конвертировать товары в услуги.

Стандартная модель занятости столкнулась с очень сложным и трудным вызовом. Человечество вплотную подошло к необходимости дать ответ на вопрос: сохранится ли трудовое право после четвертой промышленной революции таким, каким мы его знаем на протяжении последних ста лет, или возможна выработка новых механизмов привлечения к труду и создание гибких гарантий занятости, которые коренным образом изменят облик трудового права XXI в.?

В постиндустриальном, а тем более в цифровом, обществе характер труда изменился: коллективные действия все более уступают место индивидуализации трудовых отношений, работнику уже нет необходимости ежедневно посещать рабочее место, в мире растет число работающих дистанционно, в условиях, отличающихся от типовых (стандартных) условий трудового договора. Соответственно, изменения в организации труда и отношении «работник — работодатель» требуют адекватных законодательных решений, так как трудовые права работников не должны быть ущемлены.

Сложность состоит в том, что новые формы привлечения к труду, появляющиеся как ответ работодателей на усиление социальной защищенности работников, не имеют четкого законодательного закрепления, что негативно сказывается именно на работниках. «Практика показывает, что нарушения происходят в отношении работников чаще, поскольку работники являются более слабой стороной» (Чайка 2018). Работодатели, не ограниченные законодательными запретами и предписаниями, сознательно создают такие ситуации, чтобы использовать их в свою пользу.

## 2. Основное исследование

### *2.1. Развитие альтернативных форм занятости в условиях цифровой экономики*

Особо актуальной в настоящее время представляется необходимость урегулировать работу на основании интернет-платформ, так как именно этот вид занятости активно вытесняет традиционные трудовые отношения, требует переосмысления концептуальных положений как трудового права, так и права социального обеспечения, изменения подходов государства к вопросам занятости и социальной защиты.

Способность быстро и дешево обмениваться большими объемами данных и информации заложила основу для развития цифровой экономики и цифровых трудовых платформ. Как в развитых, так и в развивающихся странах предприятия и потребители приняли эту трансформацию, поскольку услуги и товары поставляются более дешевыми и удобными способами. Соответственно, платформенная

экономика определяется как экономическая деятельность, основанная на онлайн-системах, предоставляющих комплексные типовые решения для взаимодействия между пользователями, включая коммерческие транзакции.

Произошедшая трансформация и появление уже упомянутой гиг-экономики не могли не затронуть трудовые отношения. Цифровые платформы открывают новые рынки для потенциальных работодателей и предоставляют новые возможности для получения гражданами дохода, в том числе и теми, кто ранее был вне сферы правового регулирования (не заключал ни трудовых, ни гражданско-правовых договоров). Такие платформы ведут к изменениям не только в организации предприятий и рабочих процессов, но и во многих случаях — к изменениям в отношениях между занятыми и работодателями. Катализатором процессов, которые начали складываться в экономике, во многом послужила и пандемия COVID-19, так как она привела к еще более широкому использованию цифровых платформ и связанных с ними технологических инноваций. Механизмы дистанционной работы, переосмысленные в сложных эпидемиологических условиях, привели к росту электронной торговли, электронных услуг и внештатной работы в Интернете. Для лиц, потерявших работу, как в развивающихся, так и в развитых странах, цифровые платформы дали возможность получить доход. В то же время в сфере традиционной занятости по привычным трудовым договорам уровень заработной платы работников сократился.

Новая бизнес-модель позволяет работодателям с помощью платформ организовывать работу без необходимости инвестировать в капитальные активы или нанимать сотрудников. Вместо этого они выступают посредниками между исполнителями и клиентами, а также управляют рабочим процессом с помощью алгоритмов. Создается ситуация, при которой цифровая платформа создает квазиработников — исполнителей, которым обеспечиваются занятость и доход, но не предоставляются социальные гарантии, сопровождающие традиционные трудовые отношения.

В связи с этим можно констатировать наличие серьезных проблем, требующих переосмысления традиционных представлений о трудовом правоотношении и о его субъекте — работнике и работодателе.

Британский социолог Колин Крауч в своем исследовании, посвященном гиг-экономике, отмечает, что многие нелиберальные политики считают гиг-экономику идеальной формой труда, которая постепенно вытесняет условия традиционного трудового договора, сопряженные с более высокими затратами работодателя (Крауч 2020, 14). Они полагают, что работодатели могут максимизировать гибкость, обращаясь к услугам и оплачивая труд работников только в случае возникновения потребности в выполнении специфических задач, избегая взносов в фонды социального страхования, обязательств по выплате минимальной заработной платы и многих других обязанностей, связанных с так называемой стандартной (обычной, традиционной) занятостью. Работники, в свою очередь, могут наслаждаться возможностью быть предпринимателями, работая тогда, когда им хочется, и на того, на кого они пожелают. То есть сомнению подвергся главный тезис традиционной системы трудовых отношений: свобода от хозяйской власти работодателя оборачивается отказом от повышенной социальной защищенности работников.

Международная организация труда, в свою очередь, отмечает, что теперь многие работники не имеют доступа к социальной защите, актуальность которой осо-

бенно обостряется во время пандемии. Они зачастую не в состоянии участвовать в коллективных переговорах, которые позволили бы им решать этот и другие вопросы<sup>1</sup>.

Соответственно, можно говорить о том, что сложилась альтернативная форма занятости — так называемая платформенная занятость, которая определяется как гибкий формат включения в рынок труда через онлайн-платформы (цифровые платформы), действующие в качестве посредников между поставщиками услуг (исполнителями работ) и потребителями (клиентами). Платформенная занятость может выполнять роль как основной, так и дополнительной занятости, увеличивая вариативность доступных режимов занятости. Платформы, по данным социологических исследований, выполняют инфраструктурную функцию: сближая предложение труда и спрос на него, они повышают эффективность рынка (Синявская и др. 2021, 4). До настоящего времени платформенная занятость находится в стадии становления, еще не решены вопросы о способах взаимодействия между платформой, ее пользователями и лицами, участвующими в деятельности платформы. Как отмечают исследователи, регулирование этого сегмента экономики не устоялось. В частности, остро стоит вопрос страхования предпринимательских рисков и обеспечения социальных гарантий, необходимых как для занятых посредством платформ, так и для самих платформ. Профильные международные организации, а в ряде стран также представители государственных органов и профсоюзных объединений, продвигают обсуждение доступа к традиционным гарантиям, которые позволят защищать здоровье и благополучие вовлеченных в платформенную экономику специалистов, развивать и реализовывать их человеческий потенциал, включать их в систему страхования рисков, связанных с временной нетрудоспособностью, инвалидностью и старостью. Одновременно с этим возникают и новые вызовы: специфика сфер деятельности (в основном услуги) обуславливает повышенные риски с точки зрения здоровья, безопасности на стороне исполнителя и клиента, в связи с чем требуются новые форматы страхования.

Работа посредством платформы практически никогда не оформляется с помощью договора. Напротив, платформа настаивает на том, что лица, которых она привлекает к работе, не состоят с ней в трудовых отношениях, а лишь получают информацию о необходимости оказания (предоставления) услуги. В такой ситуации работник лишается возможности защитить свои права. С позиций российского трудового законодательства лица, работающие на платформу, работниками не являются, так как не заключают трудовые договоры. Сейчас в Российской Федерации данные лица не обладают определенным правовым статусом и полностью зависят от того, кто дает и оценивает работу через интернет-платформу. Заказчик, посчитавший, что работа выполнена ненадлежащим образом, может не оплатить ее и поручить эту работу другому исполнителю. Исполнитель же не может потребовать от заказчика произвести оплату выполненной работы. При этом услуги некоторых интернет-платформ для исполнителей являются платными (Синявская и др. 2021, 12).

---

<sup>1</sup> World Employment and Social Outlook. The role of digital labour platforms in transforming the world of work. ILO Flagship Report. 2021. URL: [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS\\_771749/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang-en/index.htm) (дата обращения: 21.01.2022).

Однако работа на основе платформ остается довольно привлекательной: лица, работающие на основе платформ, обладают значительно большей по сравнению с обычными работниками самостоятельностью в выполнении порученных им задач, а также не ограничены режимом рабочего времени и правилами внутреннего трудового распорядка.

Отмечается, что безусловным преимуществом включения в платформенную экономику является возможность сохранить автономность и свободу в выборе графика и объема собственной работы<sup>2</sup>. Отсутствие субординации и иерархических отношений с каким-либо руководством или работодателем, то есть принципиальная независимость, оказывается самоценной для представителей молодых поколений, вышедших на рынок труда. Низкие барьеры входа в платформенную занятость и отсутствие в ряде платформ информации о возрасте исполнителя (например, для таксистов, курьеров) позволяют обеспечить работой лиц разного возраста. Возможность самостоятельно регулировать режим рабочего времени приобретает ключевое значение в том случае, если включение в платформенную занятость является способом поиска дополнительного дохода, подработок, что особенно важно для лиц с семейными обязанностями (воспитывающих маленьких детей, ухаживающих за членами семьи с ограниченной автономностью). Необходимо согласиться с тем, что развитие цифровых платформ принципиально увеличивает возможности удаленной занятости: с одной стороны, они позволяют расширять географию поиска заказов и клиентов, выходить на национальный или международный рынок труда, физически оставаясь в пределах региона или страны проживания, а с другой — становятся эффективным инструментом включения в занятость целых групп населения, временно или постоянно ограниченных в мобильности или не имеющих возможности работать по жесткому графику (Синявская и др. 2021, 20).

## ***2.2. Правовой статус лиц, работающих через интернет-платформы***

Исполнители, сотрудничающие с платформой, составляют категорию лиц, которая идентифицируется как «самозанятые», «ложно самозанятые», «зависимые самозанятые» «экономически зависимые самозанятые» (Испания), «зависимые подрядчики» (Швеция), «зависимые предприниматели» и «зависимые самостоятельно занятые» (Великобритания), «автономные работники», «лица, схожие с работником» (Австрия) и «лица, похожие на сотрудников» (Германия), «квазиработники» (Бельгия) и т. п. В Российской Федерации в литературе укоренился термин «самозанятый» и «экономически зависимый самозанятый». При этом легальное определение данного термина с точки зрения законодательства о занятости отсутствует, поскольку имеющиеся сегодня в российском законодательстве определения самозанятого связаны только с фискальными целями и приспособлены исключительно для достижения задач налогового права и налогового администрирования.

---

<sup>2</sup> Eurofound 2018. Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/219377081.pdf> (дата обращения: 21.01.2022).

В правовой литературе в отношении статуса самозанятых предлагается введение термина «зависимые самозанятые» или «квазиработники» (Rönningmar 2004), которые в силу своего экономического положения вынуждены соглашаться на работу в условиях платформы без заключения трудового договора (De Stefano 2016). Нередко трудовые отношения «маскируются» под самозанятость, с тем чтобы обойти регулирование труда и социального обеспечения или налоговые обязательства, которые могут быть возложены исключительно на работодателей. Таким образом, «замаскированная» занятость способствует возникновению неформальной занятости, а в ряде случаев — и переноса возникших отношений из правового поля в неформальный сектор экономики, что является довольно парадоксальным, так как в Российской Федерации категория самозанятых лиц появилась в связи с острой необходимостью вывести исполнителей из тени и охватить хотя бы минимальным правовым регулированием.

Кроме того, деятельность, связанная с использованием платформенной занятости, может привести к недобросовестной конкуренции с законопослушными предприятиями и в конечном счете стимулировать социальный демпинг к ухудшению условий труда (De Stefano 2016).

В российских исследованиях чаще всего высказывается мнение о том, что отношения между платформой и исполнителем должны регулироваться именно трудовым законодательством (Лютюв и Войтковская 2020; Филипова 2019, 89; Чесалина 2019, 12–15; Шуралева 2019, 15–18).

Однако введение подобной категории работников и распространение на них трудового законодательства будут находиться в противоречии с некоторыми концептуальными положениями трудового права, которые определяют работника как лицо, вступившее в несамостоятельные, наемные отношения, подчиняющееся хозяйской власти работодателя.

Отметим, что подобная категория самозанятых, или независимых исполнителей возникает там, где отношения с платформой вытесняют традиционную занятость. Именно поэтому первые судебные решения, принятые по вопросу признания самозанятых зависимыми или исполнителями, возникли при рассмотрении деятельности платформ-такси и платформ по доставке еды.

Европейский суд (European Court of Justice) в Люксембурге 20 декабря 2017 г. признал, что услуга, предоставляемая Uber Technologies Inc., — это больше, чем просто посредническая услуга, состоящая в подключении с помощью приложения для смартфона, соединяющая непрофессионального водителя на собственном транспортном средстве и человека, который хочет совершить поездку.

Действительно, в этой ситуации поставщик предлагает транспортные услуги, которые он делает доступными, в частности, с помощью программных средств и чью общую деятельность он организует в интересах лиц, желающих принять это предложение в чтобы совершить поездку. Суд отмечает в этой связи, что Uber оказывает решающее влияние на условия, в которых водители предоставляют свои услуги<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Press Release No 136/17 Luxembourg, 20 December 2017 Judgment in Case C-434/15 Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain SL / Court of Justice of the European Union. URL: <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2017-12/cp170136en.pdf> (дата обращения: 21.01.2022).



В марте 2020 г. Кассационный суд Франции признал статус самозанятого водителя Uber «фиктивным», а самого водителя — работником в рамках трудового законодательства, указав, что отношения между водителем и платформой основаны на принципе подчиненности водителя платформе<sup>4</sup>.

В феврале 2021 г. Верховный суд Великобритании изложил пять доводов, по которым он признал водителей компании Uber работниками<sup>5</sup>. Суд указал, что, во-первых, поездку клиент заказывает через приложение. Именно Uber выставляет стоимость, водители не могут ее увеличить. Значит, Uber определяет, какую сумму получит таксист. Во-вторых, условия, по которым водители работают в Uber, разработаны компанией, водители не могут их изменить. Третья причина — когда водитель входит в приложение, его возможность принять заказ или отказаться ограничена Uber. В частности, есть система, которая отслеживает процент принятых заказов и отказов. Если отказов слишком много, то водителю грозит штраф. Его могут даже в принудительном порядке «выкинуть» из приложения на 10 минут, то есть в это время таксист работать не может. В-четвертых, Uber строго проверяет, как водители оказывают услугу через оценки пассажиров и составление рейтинга. Тот таксист, который не достигает средних оценок, получает предупреждение, а если оценка не улучшается, то Uber перестает сотрудничать с ним. Наконец, Uber ограничивает взаимодействие клиента и водителя до минимально необходимого для конкретной поездки и делает все возможное, чтобы их общение не выходило за эти рамки.

Таким образом, Верховный суд Великобритании пришел к выводу, что Uber строго контролирует работу водителей. Возразить они практически не могут, и все, что им остается, чтобы заработать больше, — увеличивать рабочие часы, при этом стараясь соответствовать требованиям компании. Довод Uber о сравнении сервиса с платформами по бронированию отелей Верховный суд Великобритании не принял. По мнению суда, Центральный трудовой трибунал справедливо признал водителей работниками Uber<sup>6</sup>.

Верховный суд Великобритании также заявил, что любые попытки организаций составить искусственные контракты, направленные на обход основных гарантий занятости, являются недействительными и не имеющими юридической силы.

Судьи раскритиковали спорные контракты, которые Uber просил подписать своих водителей, а также пришли к выводу, что водители были именно работниками, поскольку Uber контролировал их, в том числе устанавливал тарифы и не сообщал им о пункте назначения пассажира, пока его не забрали.

Верховный суд Великобритании постановил, что Uber должен рассматривать водителей как работников с момента входа в приложение до момента выхода из системы. В данном контексте у них будет больше прав, чем у независимых подрядчи-

---

<sup>4</sup> Uber. 4 mars 2020. Cour de cassation. Pourvoi n° 19–13.316. URL: <https://www.courdecassation.fr/en/getattacheedoc/5fca56cd0a790c1ec36ddc07/8cec4fd8d08db2bda6f6ce10b7a110a6> (дата обращения: 21.01.2022).

<sup>5</sup> Термин, который использовал английский суд — *worker*. Исходя из английского права, это не наемный работник в полном смысле слова (тогда был бы использован термин *employee*), но лицо, обладающее значительно большими социально-трудовыми правами, чем обычный самозанятый.

<sup>6</sup> New Judgment: Uber BV and Ors v Aslam and Ors [2021] UKSC 5 — UKSCBlog. URL: <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html> (дата обращения: 21.01.2022).

ков, но меньше, чем у служащих, которые имеют право на пособие по беременности и родам и могут, например, оспорить несправедливое увольнение<sup>7</sup>.

Аналогичные решения были приняты и в других европейских странах и уже не только для водителей такси или курьеров (Синявская и др. 2021, 25).

С точки зрения российского законодательства отношения между платформой и водителем такси (курьером) лежат вне сферы действия Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ). Так, Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда, отказывая в иске Щ. о признании отношений между ним и ООО «Яндекс Такси» трудовыми<sup>8</sup>, исходила из того, что в судебном заседании не установлен факт возникновения между сторонами трудовых отношений, в том числе путем допуска Щ. к выполнению трудовых обязанностей с ведома или по поручению работодателя, выполнения им определенной трудовой функции в условиях подчинения правилам внутреннего трудового распорядка. При этом, заключая Договор на доступ к сервису и сообщая о наличии у него статуса самозанятого, истец подтвердил, что он ведет предпринимательскую деятельность, не имея работодателя, и намерен далее вести такую деятельность, в том числе с использованием программно-аппаратных средств «Яндекса». Кроме того, договор на доступ к сервису не содержит положений, согласно которым истец обязуется выполнить работы или оказать услуги для «Яндекса». Наоборот, в нем указана обязанность «Яндекса» предоставить доступ к сервису и обязанность истца (службы такси) оплатить такие услуги. Истец самостоятельно отвечает за обеспечение своих условий труда и обеспечивает себя инструментами, материалами и оборудованием, необходимыми для ведения предпринимательской деятельности.

Полагаем, что суд при рассмотрении данного дела довольно формально подошел к его разрешению, квалифицировав отношения между водителем и ООО «Яндекс Такси» как гражданско-правовые. Суд не выяснял, каким был график работы водителя, кто его устанавливал, кто определял стоимость услуг водителя, мог ли водитель отказаться от исполнения заказов и на каких условиях подобный отказ мог быть произведен, была ли работа водителя единственной для него или он сотрудничал с платформой в свободное от другой деятельности время и пр. То есть суд не установил степень зависимости водителя от ООО «Яндекс Такси» при выполнении взятых на себя обязательств.

Если водитель является самозанятым, не заключает трудовой договор с интернет-платформой, пользуясь лишь «посредническими услугами» агрегатора такси, так ли необходимо лишение его социальных гарантий, предоставляемых работникам трудовым законодательством?

Итак, нам видится, что, с точки зрения работников, отношения, возникающие между платформой и исполнителем, могут быть признаны трудовыми (и это будет способствовать усилению социальной защиты) либо гражданско-правовыми (такое решение будет всецело поддерживаться платформами). Возможно и третье,

---

<sup>7</sup> Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents). URL: <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf> (дата обращения: 21.01.2022).

<sup>8</sup> Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 22.11.2019 по делу № 33-53437/2019. — Здесь и далее все ссылки на российские нормативные правовые акты приводятся по СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 21.01.2022).



компромиссное решение. В законодательстве о занятости должно быть легализовано понятие «зависимого самозанятого», который будет иметь возможность пользоваться определенным пакетом социальных гарантий, таких как право на отдых, на объединение в профессиональные союзы, на минимальный размер оплаты труда, оплата периода временной нетрудоспособности и пр. Исследователи платформенной занятости, в частности О. В. Чесалина, отмечают, что так же, как и в трудовом законодательстве, для того чтобы реагировать на изменения в структуре самозанятых, применяются различные законодательные техники и механизмы. При этом ставятся следующие цели: во-первых, обеспечить социальную защиту лицам, которые в ней нуждаются, и гарантировать им приемлемый уровень социальной защиты и, во-вторых, по возможности снизить бремя социальных страховых взносов для самозанятых (Чесалина 2020).

### ***2.3. Изменение понятия «работодатель» под влиянием платформенной занятости***

Безусловно, проблема правового регулирования работы посредством интернет-платформ не может быть решена без переосмысления понятия «работодатель».

Понятие «работодатель» в отечественном трудовом праве было сформировано под сильным влиянием промышленного рабочего права (Таль 1918), а также индустриализации и последующей третьей промышленной революции. Как известно, в отечественной теории трудового права подход к определению понятия «работодатель» долгое время был идеологизирован.

Так, Н. Г. Александров в монографии «Трудовое правоотношение» отмечал, что один из субъектов трудового правоотношения вступает в качестве нанимающегося, а другой в качестве нанимателя — работодателя (получателя работы) (Александров 1948, 132, 167–168).

Социалистические трудовые правоотношения, с точки зрения исследователя, возникают между физическими лицами, гражданами, имеющими право на труд, с одной стороны и, по общему правилу, юридическими лицами — социалистическими предприятиями, учреждениями и организациями, с другой стороны. Однако это не влечет изменения состава участников, поскольку трудящийся как субъект советского трудового правоотношения может быть назван «работополучателем», а социалистическое юридическое лицо — «работодателем». Физические лица способны нанимать рабочую силу других лиц для своего личного домашнего потребительского хозяйства.

В дальнейшем в научной литературе термины «трудящийся» и «работник» употреблялись как синонимы, а вместо «работодателя» применялись термины «предприятие», «учреждение», «организация» (Гинцбург 1977, 183). При этом на стороне работодателя могли выступать также физические лица, а обобщающего термина, обозначающего сторону, противоположную работнику в трудовом отношении, в законодательство введено не было (Нуртдинова и Чиканова 2009, 20).

Новое представление о работодателе как о стороне трудового отношения было сформировано уже в постсоветское время. Федеральным законом от 08.04.1998

«О внесении изменений в Кодекс законов о труде Российской Федерации»<sup>9</sup> законодательно был закреплён термин «работодатель — физическое либо юридическое лицо», а термин «трудоустройство» был заменён на термин «работник». Таким образом, появилось законодательное закрепление наименования сторон трудового договора, а также была определена юридическая личность субъекта, противостоящего работнику, как стороне трудового отношения (Крутова 2000, 14–15).

Принятый в 2001 г. ТК РФ в специальной ст. 20 определил, что работодателем может быть физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В таком значении термин работодатель применяется законодателем во всех статьях ТК РФ, обозначая лицо (физическое или юридическое), которое предоставляет работу по трудовому договору (Бойченко 2003, 10–11).

В правовой литературе отмечается, что термины «наниматель» и «работодатель» обозначают, по сути, два качества одного и того же субъекта (Хохлов 1996, 363): с одной стороны, как лица, предоставляющего работу (отсюда термин «работодатель»), а с другой — как лица, использующего чужой труд (соответственно термин «наниматель»).

Работодатель как сторона трудового правоотношения должен обладать определёнными признаками. В первую очередь, независимо того, является ли он юридическим или физическим лицом, он должен быть наделён правоспособностью. В отношении юридических лиц — это возможность иметь гражданские права, соответствующие целям деятельности, предусмотренным в их учредительных документах, и нести связанные с этой деятельностью обязанности (ст. 52 Гражданского кодекса Российской Федерации). Также и в отношении физических лиц под правоспособностью понимается способность иметь гражданские права и нести обязанности (в соотв. со ст. 17 Гражданского кодекса).

Кроме того, чтобы стать участником трудового правоотношения, работодатель должен быть способным:

- предоставлять работу и организовывать труд работников;
- оплачивать труд работников;
- нести ответственность по обязательствам, вытекающим из факта заключения трудового договора (Головина 1998, 17–31; Костян 2020, 7–10; Сошникова 2005, 32; Хохлов 1996, 363–364).

Некоторые исследователи добавляют к этому перечню такой важный признак, как необходимость в привлечении рабочей силы для осуществления уставных и иных целей деятельности (Нуртдинова и Чиканова 2009, 21).

Таковы основные признаки работодателя, сформировавшиеся к началу XXI в. Но если в начале XX в. новаторским было стремление работодателей к автономной организации своего внутреннего порядка, одностороннему проявлению хозяйской власти и индивидуальному договорному регулированию трудовых отношений (Таль 1918, 2), из которых были сформированы ключевые признаки классического трудового правоотношения, то спустя сто лет на первый план выходят новые устремления.

---

<sup>9</sup> Федеральный закон от 06.05.1998 № 69-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в статью 15 Кодекса законов о труде Российской Федерации».

Прошедшие двадцать лет нового тысячелетия позволяют более четко определить тенденции в развитии правового регулирования труда в целом и статуса работодателя и работника как субъектов трудового правоотношения. Эти тенденции связаны:

- с формированием нового технологического уклада и нового типа цифровой экономики, в том числе экономики свободного заработка;
- с развитием технологий искусственного интеллекта и роботизации;
- с появлением и ростом популярности новых форм занятости;
- с необходимостью нивелировать отрицательные последствия внедрения новых технологий в отношении между работником и работодателем.

В начале нового тысячелетия И. Я. Киселев отмечал, как во всем мире «происходит постепенная трансформация традиционного трудового права в правовую отрасль, которая, сохраняя прежнее название, многие формальные признаки трудового права старого типа, приобретает новые черты. Оно, по сути дела, стремится заново определить свою нишу на правовом поле, обеспечить, усовершенствовать свой инструментарий и возродиться на новой основе» (Киселев 2002, 20). С указанным мнением невозможно не согласиться.

Аналізу происходящих на рынке труда преобразований посвящена работа Дж. Прассла «Люди как услуга» (Prassl 2018), автор которой, анализируя реалии жизни и работы в условиях экономики свободного заработка, приходит к выводу, что законодателю необходимо сосредоточиться на возвращении новых форм занятости в рамки трудового права, тщательно адаптируя существующие нормы по мере необходимости. Важно отказаться от традиционного акцента на статусе работников и сосредоточиться на концепции работодателя: какое лицо или даже комбинация лиц отвечает за организацию работы в рамках новых форм занятости?

Новым представлениям о работодателе посвящена другая работа Дж. Прассла, которая так и называется — «Концепция (понятие) работодателя» (Prassl 2015), в соответствии с которой предлагается принять функциональную концепцию работодателя и определить пять основных функций, которые осуществляют работодатели:

- 1) начало и прекращение трудовых отношений;
- 2) получение труда и его плодов;
- 3) обеспечение работы и оплаты;
- 4) управление корпоративным внутренним рынком;
- 5) управление предприятием и внешним рынком.

Автор указанной концепции отмечает, что договорная идентификация работодателя может быть заменена функциональной концептуализацией, которая будет способствовать квалификации трудовых отношений при работе через интернет-платформы.

В отечественных теоретических работах, посвященных нетипичной занятости, рассматривались признаки нетипичных трудовых отношений, но не уделялось должного внимания вопросу о том, как развитие новых технологий повлияет на статус субъектов трудовых отношений, за исключением дистанционной работы (Коршунова 2020а, 112–125), исследование которой актуализировалось довольно подробно. Между тем за последние годы рост цифровой экономики, основанной на широком использовании различных интернет-платформ, оказал существенное

влияние как на характер труда, так и его организацию. В силу ряда обстоятельств интернет-ресурсы стали использоваться практически во всех сферах жизни общества: от потребления до организации занятости. Одна из проблем, которая встает перед правоприменителем, — это проблема квалификации такого рода отношений.

Усугубляется данная проблема тем, что привлечение к труду в новых формах зачастую не оформляется какими-либо договорами, а интернет-платформы выступают в роли посредников, что размывает правовой статус сторон потенциальных трудовых отношений: потенциального работодателя и работника.

Как было обозначено ранее, при квалификации дел, связанных с работой через интернет-платформы, суды исходят из наличия формальных доказательств существования трудовых отношений и, не находя их, отказывают в предоставлении сторонам статусов работника и работодателя, и в признании отношений трудовыми (Коршунова 2020б, 40–55), что лишает работника возможности защиты его прав по трудовому законодательству, а также предоставления ему социальных гарантий.

Специфика трудовой деятельности на основе интернет-платформ является предметом самостоятельных исследований (Коршунова 2020а, 112–125; Чесалина 2018, 22–25). В настоящее время выделяется несколько видов такой работы: при краудворке (crowdwork) работа предлагается онлайн и выполняется онлайн (или хотя бы ее результат передается онлайн). Это может быть задание из области ИТ, дизайна и т. д. Некоторые задания специально разбиваются на множество маленьких заданий (microtasks), которые затем может выполнить лицо без специального образования. При работе по запросу (work on demand) работа предлагается онлайн, но выполняется в условиях реального времени и относится к традиционным видам деятельности, например транспортные или курьерские услуги, уборка, ремонт.

Анализируя указанные виды деятельности с точки зрения взаимосвязи «работодатель — работник», мы должны отметить, что существует разница между ситуациями, когда сайт представляет посреднические услуги, аккумулируя предложения работников или работодателей, из которых пользователь сайта выбирает подходящий для себя вариант (например, так работает сайт profi.ru), а также ситуацией, когда сайт-агрегатор выступает не только в роли посредника между работником и работодателем, но и сам принимает на себя отдельные признаки работодателя: контролирует процесс и результат работы. Если в первом случае пользователь становится условным работодателем или работником, в зависимости от цели, с которой он пришел на сайт (условным, потому что в данном случае возникнут не трудовые отношения, а отношения гражданско-правовые), то отношения во втором случае сложнее квалифицировать с точки зрения трудового права, поскольку «провайдеры платформ используют различные механизмы, позволяющие контролировать как процесс работы (скриншоты, показания навигационной системы), так и ее результаты (рейтинговые системы)» (Чесалина 2018, 25).

Следует признать, что сегодня в сфере трудовых отношений проблема подмены трудовых отношений гражданско-правовыми стоит достаточно остро, что связано со стремлением работодателей к экономии и более свободному регулированию количества работников. Указанная проблема была замечена законодателем достаточно давно, в связи с чем в ТК РФ в 2013 г. появилась норма, позволяющая переqualифицировать гражданско-правовые договоры в трудовые (ст. 19.1). Спустя несколько лет Верховный Суд РФ, комментируя признаки наличия трудовых отношений, в свою

очередь, отнес к таковым в том числе: выполнение работы в соответствии с указаниями работодателя; интегрированность работника в организационную структуру работодателя; признание работодателем таких прав работника, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск; оплата работодателем расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работы; осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов; предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем, в соответствии с рекомендацией МОТ № 198 о трудовом правоотношении от 15.06.2006<sup>10</sup>. Несложно заметить, что если двадцать лет назад законодатель определял работодателя через категорию «трудовое отношение» (ст. 20 ТК РФ), то сегодня наметилась обратная тенденция: определять наличие трудовых отношений через выполнение предполагаемым работодателем свойственных ему функций.

### 3. Выводы

Формирование цифровой экономики требует от законодателя более гибкого подхода к определению понятия «работодатель». В условиях, когда сам работодатель стремится освободить себя от некоторых традиционно свойственных ему в трудовых отношениях обязанностей (например, на практике встречаются случаи, когда в трудовой договор с дистанционным работником включается такое основание для его прекращения, как отсутствие работы для конкретного работника, таким образом не выполняется одна из ключевых обязанностей работодателя — предоставить работу, обусловленную трудовым договором, в соответствии со ст. 22 ТК РФ), а работник приобретает новые, ранее не свойственные ему права (например, право на отключение от интернет-сетей, или право на офлайн), необходимо усилить правовую защищенность работников, а также в целом позиции трудового права как социальной отрасли. Анализ существующих на рынке труда отношений позволяет предположить, что в настоящее время работодатель — это не просто физическое или юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником, но и лицо, ответственное за обеспечение правовой защиты работника, гарантированной нормами трудового права.

### Библиография

- Александров, Николай Г. 1948. *Трудовое правоотношение*. Москва: Юридическое издательство Министерства юстиции СССР.
- Бойченко, Татьяна А. 2003. *Правовой статус работодателя*. Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова.
- Гинцбург, Леонид Я. 1977. *Социалистическое трудовое правоотношение*. Москва: Наука.
- Головина, Светлана Ю. 1998. *Понятийный аппарат трудового права*. Екатеринбург: Изд-во Уральского государственного технического университета.
- Киселев, Игорь Я. 2002. «Новый облик трудового права в странах Запада: прорыв в постиндустриальное общество.» *Управление персоналом* 4: 20–24.

<sup>10</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям».

- Коршунова, Татьяна Ю. 2020а. «Договор о дистанционной работе как способ оформления нетипичных трудовых отношений.» *Журнал российского права* 2: 112–125.
- Коршунова, Татьяна Ю. 2020б. «Работа на основе интернет-платформ: возможно ли признание отношений трудовыми?» *Комментарий судебной практики*. Вып. 26. Ред. К. Б. Ярошенко, 40–55. Москва: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации; КОНТРАКТ.
- Костян, Ирина А. 2020. «Вопросы правосубъектности работодателя (юридического лица).» *Трудовое право в России и за рубежом* 4: 7–10.
- Крауч, Колин. 2020. *Победит ли гиг-экономика?* Пер. с англ. Ю. Каптуревского; под науч. ред. С. Щукиной. Москва: Издательский дом Высшей школы экономики.
- Крутова, Людмила А. 2000. *Работодатель как субъект трудового права*. Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Московская государственная юридическая академия.
- Люттов, Никита Л., и Илона В. Войтковская. 2020. «Водители такси, выполняющие работу через онлайн-платформы: Каковы правовые последствия “уберизации” труда?» *Актуальные проблемы российского права* 6 (155): 149–159.
- Синявская, Оксана В., Светлана С. Бирюкова, Антон П. Аптекарь, Елизавета С. Горват, Наталья Б. Грищенко, Татьяна Б. Гудкова и Дарья Е. Карева. 2021. *Платформенная занятость: определение и регулирование*. Москва: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики».
- Нуртдинова, Алия Ф., и Людмила А. Чиканова, ред. 2009. *Права работодателей в трудовых отношениях*. Москва: Эксмо.
- Сошникова, Тамара А. 2005. «Некоторые проблемы определения правового статуса работника и работодателя.» *Законодательство и экономика* 12: 30–34.
- Таль, Лев С. 1918. *Очерки промышленного рабочего права*. Москва: Издательство Московского научного общества.
- Филипова, Ирина А. 2019. *Трансформация правового регулирования труда в цифровом обществе. Искусственный интеллект и трудовое право*. Нижний Новгород: Издательство Нижегородского государственного университета им. Н. И. Лобачевского.
- Хохлов, Евгений Б., ред. 1996. *Курс российского трудового права*. В 3 т. Т. 1: Часть общая. Санкт-Петербург: Издательство С.-Петербургского университета.
- Чайка, Лия Н. 2018. «Проблема обеспечения достойных условий труда при нестандартных формах занятости.» *Право и экономика* 9: 49–55.
- Чесалина, Ольга В. 2018. «От нестандартных форм занятости до работы на основе интернет-платформ.» *Трудовое право в России и за рубежом* 1: 22–25.
- Чесалина, Ольга В. 2019. «Работа посредством интернет-платформ как вызов трудовому правоотношению.» *Трудовое право в России и за рубежом* 1: 14–17.
- Чесалина, Ольга В. 2020. «К вопросу о незабываемости правового статуса работника и правового статуса самозанятого лица.» *Трудовое право в России и за рубежом* 1: 24–27.
- Шуралева, Светлана В. 2019. «Работники в “облаках”: влияние интернет-платформ на развитие трудовых отношений.» *Трудовое право в России и за рубежом* 1: 17–20.
- De Stefano, Valerio. 2016. “‘The rise of the just-in-time workforce’: on-demand work, crowdwork, and labour protection in the ‘gig-economy’”. *Conditions of Work and Employment Series No. 71*. International Labour Organization. Geneva. Дата обращения 21 января, 2022. [https://www.pdfillier.com/279688657-wcms\\_443267pdf-The-rise-of-the-just-in-time-workforce-On-demand-bworkb-bb-ILO-ilo](https://www.pdfillier.com/279688657-wcms_443267pdf-The-rise-of-the-just-in-time-workforce-On-demand-bworkb-bb-ILO-ilo).
- Prassl, Jeremias A. 2018. *Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford University Press.
- Prassl, Jeremias A. 2015. *The Concept of the Employer*. 1<sup>st</sup> ed. Oxford University Press.
- Rönnmar, Mia. 2004. “The Personal Scope of Labour Law and the Notion of Employee in Sweden.” *The 7<sup>th</sup> JLLPT Comparative Labour Law Seminar. Tokyo, 9–10 March*: 159–165. Дата обращения 21 января, 2022. <https://portal.research.lu.se/en/publications/the-personal-scope-of-labour-law-and-the-notion-of-employee-in-sw>.

Статья поступила в редакцию 16 октября 2021 г.;  
рекомендована к печати 14 декабря 2021 г.



## Контактная информация:

Коршунова Татьяна Юрьевна — канд. юрид. наук, доц.; korshunovat@list.ru  
Моцная Оксана Владимировна — канд. юрид. наук; motsnaya.lab@gmail.com

## Platform work and the changing of definitions of employee and employer

T. Iu. Korshunova, O. V. Motsnaya

Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation,  
34, ul. B. Chermushkinskaya, Moscow, 117218, Russian Federation

**For citation:** Korshunova, Tatyana Iu., Motsnaya, Oksana V. 2022. “Platform work and the changing of definitions of employee and employer”. *Russian Journal of Labour & Law* 12: 76–91.  
<https://doi.org/10.21638/spbu32.2022.107> (In Russian)

During the 20<sup>th</sup> century the relationship between the employee and employer changed within a certain economic formation. The conceptual definitions of labor law as a branch of law corresponded to needs of industrial society. If for a long time this was mainly investigated from the view of differentiating the features of labor regulation of certain categories of workers, then at the beginning of the new millennium, with the development of technology and artificial intelligence, it became necessary to revise the classical understanding of the labor relationship and its subjects. The growing gig economy, combined with advances in artificial intelligence, is destroying not only familiar business models, but also traditional notions of work and of the employee and employer in the traditional labor law context. Nowadays, when there is an understanding of the future legal foundations of the digital economy, it is important to choose the right path of development and answer the question: To what extent do the values of traditional labor law meet modern challenges in the field of employment? The introduction of new technologies in the field of employment and the departure from the concept of a “responsible (single) employer” are the features of a new inevitable stage of social development. With all the risks that the development of robotics and artificial intelligence carries for humans, rejection of the achievements of scientific and technological progress at this stage is not possible. In this regard, in the matter of changing the concepts of employee, employer, and labor relations in the digital economy, it is important to consider not so much the actual terminological aspect, as to determine how technological factors of recent years affect their legal nature.

*Keywords:* employee, employer, labor relations, internet platforms, digital economy, atypical employment.

## References

- Aleksandrov, Nikolay G. 1948. *Labor legal relationship*. Moscow: Iuridicheskoe izdatel'stvo Ministerstva iustitsii SSSR Publ. (In Russian)
- Boichenko, Tatyana A. 2003. *The legal status of the employer*. PhD diss. Lomonosov Moscow State University. (In Russian)
- Chaika, Liya N. 2018. “The problem of ensuring decent working conditions in non-standard forms of employment.” *Pravo i ekonomika* 9: 49–55. (In Russian)
- Chesalina, Olga V. 2020. “On the question of the inviolability of the legal status of an employee and the legal status of a self-employed person.” *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 1: 24–27. (In Russian)
- Chesalina, Olga V. 2018. “From non-standard forms of employment to work based on Internet platforms.” *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 1: 22–25 (In Russian)
- Chesalina, Olga V. 2019. “Work through Internet platforms as a challenge to labor relations.” *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 1: 12–15 (In Russian)
- Crouch, Colin. 2020. *Will the gig economy win?* Rus. ed. Transl. by Yu. Kapturevsky; ed. by S. Shchukina Moscow: Higher School of Economics Publ. (In Russian)

- De Stefano, Valerio. 2016. "The rise of the just-in-time workforce: on-demand work, crowdwork, and labour protection in the 'gig-economy'". *Conditions of Work and Employment Series No. 71*. International Labour Organization. Geneva. Accessed January 21, 2022. [https://www.pdfill.com/279688657-wcms\\_443267pdf-The-rise-of-the-just-in-time-workforce-On-demand-bworkb-bb-ILO-ilo](https://www.pdfill.com/279688657-wcms_443267pdf-The-rise-of-the-just-in-time-workforce-On-demand-bworkb-bb-ILO-ilo).
- Filipova, Iina A. 2019. *Transformation of legal regulation of labor in a digital society. Artificial Intelligence and Labor Law*. Nizhny Novgorod: Izdatel'stvo Nizhegorodskogo gosudarstvennogo universiteta im. N. I. Lobachevskogo Publ. (In Russian)
- Gintsburg, Leonid Ia. 1977. *Socialist labor legal relation*. Moscow: Nauka Publ. (In Russian)
- Golovina, Svetlana Iu. 1998. *The conceptual apparatus of labor law*. Ekaterinburg: Izdatel'stvo Ural'skogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta Publ. (In Russian)
- Khokhlov, Evgeniy B., ed. 1996. *The course of Russian labor law*. In 3 vols. Vol. 1: The general part. St Petersburg: St Petersburg University Press. (In Russian)
- Kiselev, Igor Ia. 2002. "The new look of Labor law in Western Countries: a breakthrough in post-industrial society." *Upravlenie personalom* 4: 20–24. (In Russian)
- Korshunova, Tatyana Iu. 2020. "The contract on remote work as a way of registration of atypical labor relations." *Zhurnal rossiiskogo prava* 2: 112–125. (In Russian)
- Korshunova, Tatyana Iu. 2020. "Work based on an Internet platform: is it possible to recognize labor relations?" *Commentary on judicial practice*. Vol. 26. Ed. by K. B. Yaroshenko, 40–55. Moscow: The Institute of Legislation and Comparative Law under the Russian Federation Government, KONTRAKT Publ. (In Russian)
- Kostian, Irina A. 2020. "Issues of legal personality of the employer (legal entity)." *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 4: 7–10. (In Russian)
- Krutova, Ludmila A. 2020. *The employer as a subject of labor law*. PhD diss. Moscow State Academy of Law. (In Russian)
- Lyutov, Nikita L., and Ilona V. Voitkovskaya. 2020. "Taxi drivers performing work through online platforms: What are the legal consequences of the 'uberization' of labor?" *Aktual'nye problemy rossiyskogo prava* 6 (155): 149–159. (In Russian)
- Nurtdinova, Aliya F., and Lyudmila A. Chikanova, eds. 2009. 2009. *The rights of employers in labor relations*. Moscow: Eksmo Publ. (In Russian)
- Prassl, Jeremias A. 2018. *Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford University Press.
- Prassl, Jeremias A. 2015. *The Concept of the Employer*. 1<sup>st</sup> ed. Oxford University Press.
- Rönmar, Mia. 2004. "The Personal Scope of Labour Law and the Notion of Employee in Sweden. *The 7<sup>th</sup> JILPT Comparative Labour Law Seminar. Tokyo, 9–10 March*: 159–165. Accessed January 21, 2022. <https://portal.research.lu.se/en/publications/the-personal-scope-of-labour-law-and-the-notion-of-employee-in-sw>.
- Sinyavskaya, Oksana V., Svetlana S. Biryukova, Anton P. Aptekar, Elizaveta S. Gorvat, Nataliya B. Grishchenko, Tatiana B. Gudkova and Dariya E. Kareva. *Platform employment: definition and regulation*. Moscow: Higher School of Economics Publ. (In Russian)
- Shuraleva, Svetlana V. 2019. "Employees in the 'clouds': the impact of Internet platforms on the development of labor relations." *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 1: 15–19. (In Russian)
- Soshnikova, Tamara A. 2005. "Some problems of determining the legal status of an employee and an employer." *Zakonodatel'stvo i ekonomika* 12: 30–34. (In Russian)
- Tal, Lev S. 1918. *Essays on Industrial Workers' Law*. Moscow, Izdatel'stvo Moskovskogo nauchnogo obshchestva Publ. (In Russian)

Received: October 16, 2021  
Accepted: December 14, 2021

#### Authors' information:

Tatyana Iu. Korshunova — PhD in Law, Associate Professor; korshunovat@list.ru  
Oksana V. Motsnaya — PhD in Law; motsnaya.lab@gmail.com