**О трудовых отношениях в платформенной экономике**

Принцип работы онлайн-платформы построен на взаимодействии трёх субъектов: заказчика, который нуждается в услуге; исполнителя, который может и готов эту услугу предоставить; владельца платформы, статус которого наиболее близок к статусу работодателя, поскольку он даёт исполнителю возможность получить заказ и контролирует его исполнение, а в ряде случаев ещё и обеспечивает исполнителя средствами, необходимыми для работы от лица платформы.  Сама же платформа используется как связующее звено — удобное виртуальное пространство и электронный аналог офиса, куда можно прийти и заключить сделку. Отношения между исполнителем, предоставляющим услуги от лица платформы, и её владельцем, как правило, оформляются не трудовым, а гражданско-правовым договором.

На сегодняшний день в российском трудовом законодательстве отсутствуют нормы, раскрывающие понятие платформенной занятости и регулирующие эту сферу, поэтому платформы стремятся привлекать сотрудников-исполнителей к работе на основании договоров гражданско-правового характера. Вследствие чего, гарантии, предусмотренные ТК РФ, на них не распространяются. И это отнюдь не только самозанятые или ИПешники.

Подобная сфера отношений касается не только такси и курьерских служб, по подобным моделям могут работать и репетиторы, ИТ-специалисты, всякие коучи и пр.

В соответствии с Переченем поручений по итогам заседания Госсовета, который утверждён Президентом РФ 29.01.2023 (№Пр-173ГС) Правительству РФ поручено обеспечить внесение в Долгосрочную программу содействия занятости молодежи на период до 2030 года и в иные нормативные правовые акты в сфере занятости молодежи изменения, направленные в т.ч. на правовое регулирование новых форм занятости, в частности и платформенную занятость.

Была попытка ввести в законодательство понятие «платформенная занятость», но на стадии принятия закона (№565-ФЗ) эта норма оттуда исчезла.

Сейчас в Думе ведётся работа над отдельным законопроектом. Парламентарии обещали внести его в первом квартале, но пока не состоялось. Законопроект пока проходит стадии согласования в министерствах и ведомствах.

Людей, считающихся платформенно занятыми, сегодня в России насчитывается около 7 миллионов. По мнению парламентариев ожидается, что к концу 2025 года их численность может вырасти до 10 миллионов. Предполагается, что будут закреплены определённые гарантии для платформенно занятых, их возможность участвовать в системе обязательного пенсионного и социального страхования.

Мы пока не посвящены в детали названного законопроекта, но СПР полагает, что закон о трудовых отношениях в платформенной экономике должен отражать разные варианты трудовых отношений.

Такие трудовые отношения можно разделить на 3 составляющих вида:

1.Трудовые отношения, связанные с платформенной логистикой. Т.е. работники складов. Например, на головном складе Вайлдберриз в Подольске из 9 тыс. сотрудников только 10% работают по трудовым договорам, остальные работают по договорам гражданско-правового характера (ГПХ) через публичную оферту.

Наш профсоюз РПРиУ-СПР уже сформировал типовые иски для сотрудников с целью преобразования договоров ГПХ в трудовые договора (ТД), выиграно в Подольском горсуде МО (по месту регистрации ООО «Вайлдберриз») более 70 исков, ещё подготовлено порядка 200 исков.

Следует отметить, что перевод из ГПХ в ТД является самостоятельным основанием трудовых отношений, регламентированным ст. 19.1 ТК РФ. Суть которой в том, что трудовые отношения по решению суда устанавливаются не с момента вынесения решения суда, а со дня начала сотрудничества по ГПХ.

В ситуации с Вайлдберриз, это 20 - 22 годы. Т.е. Платформа, желая что-то сэкономить, заключая договоры ГПХ, попадает на оплату отпускных за 3, 4 года и соответственно на социальные взносы до 2023 года.

Кроме того, из установленного частью 4 ст.19-1 ТК РФ: «Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном [частями первой - третьей](#sub_191001) настоящей статьи, были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей.», следует вывод: Предусмотренные договорами ГПХ штрафы становятся недопустимым нарушением ст.137 ТК РФ; понуждения сотрудников к бесплатной работе в качестве отработки штрафа или блокировка пропуска на время отработки штрафа – становятся незаконными лишениями возможности трудиться с оплатой соответствующего вынужденного прогула в размере 100% зарплаты за все время блокировки. Уже есть соответствующие судебные дела и решения по ним.

Таким образом, Платформа, желая подменить трудовые договоры договорами ГПХ, не получает положительного экономического эффекта.

Работа на складах предусматривает сдельную оплату условий труда. Мы полагаем, что для трудовых отношений в платформенной логистике целесообразно применение сдельной оплаты, при том, что СПР против сдельщины, как нарушающей краеугольный принцип работы по найму: работник продает нанимателю не результат своего труда, но свои квалификацию и рабочее время.

2. Трудовые отношения персонифицированного характера, связанные с оказанием услуг физическим лицам (репетиторство, няни, уход за больными и т.д.).

В этом случае платформа в чистом виде является посредником между заказчиком услуг и их исполнителем. В следствие чего, как правило, не может являться работодателем по отношению к исполнителю услуг. В свою очередь, исполнители по этому виду в большинстве являются самозанятыми.

3. Трудовые отношения в связи с регулярным исполнением обязанностей, вытекающих из договоров между Платформой и организациями - поставщиками услуг. Например, водители такси, курьеры по доставке, уборщики квартир.

Как правило, при такой форме занятости платформа не является непосредственным посредником между заказчиком услуг и их исполнителем. В этих случаях, 3-ей стороной выступают таксопарки, ресторан, магазин, клининговая компания.

В этих случаях, мы считаем, что платформа должна обеспечивать наличие трудовых договоров между таксопарками, магазинами, ресторанами и исполнителями этих услуг.

Особняком стоит также вопрос о подмене юридическими лицами (платформами) трудовых отношений договорами с самозанятыми.

СПР полагает необходимым практическое исключение таких (6 % договоров) из практики налога на профессиональный доход.

Отдельный вопрос отношений субъектов платформенной экономики с предпринимателями.

СПР наработал практику преобразования договоров ГПХ в трудовые договора в варианте с логистикой. Однако он не обладает достаточным количеством специалистов для всесторонней проработки законопроекта по 2-му и 3-му видам платформенной экономики. Хотя опыт по созданию профсоюзов таксистов, музыкантов, курьеров уже имеется.

Кстати, входящий в СПР профсоюз «Таксист» ставит своей задачей установление исключительно трудовых отношений между водителями и таксопарками.

Подобная модель трудовых отношений явление новое. В этой сфере сами работники и бизнес более динамично адаптируются, нежели государство и профсоюзы. При этом работники оказываются самой незащищённой группой участников в таких отношениях. А в СПР наработана методика создания и деятельности профсоюзов, объединяющих как работников по трудовым договорам, так и трудящихся по договорам ГПХ и «самозанятых»

***В целях установления общих принципов регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями и в соответствии со статьей 45 Трудового кодекса Российской Федерации Союз профсоюзов России предлагает пойти по проторенной дорожке,*** ***начать переговоры по заключению Отраслевого соглашения о регулировании социально-трудовых отношений в сфере платформенной экономики (электронной коммерции) и в других видах экономической деятельности, связанных с неформальной занятостью*** *на 2024-2026 годы. В ходе этих переговоров, на основании согласованных положений, можно будет подготовить «проходимый» законопроект*

Генеральный секретарь Союза профсоюзов России Евгений Куликов

Председатель Совета Общероссийского профсоюза РПРиУ-СПР Сергей Храмов