**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» (законопроект №275599-8 "О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ"), 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, 21 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.

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 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.

***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