

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.

Такие трудовые отношения можно разделить на 3 составляющих вида по принципу источника оплаты труда:

1.Трудовые отношения, связанные с платформенной логистикой, т.е. работники складов. Все эти трудящиеся получают оплату своего труда, вне зависимости от формы отношений (трудовой договор или ГПХ) непосредственно от «платформы». 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 100 исков, ещё подготовлено порядка 200 исков.

Следует отметить, что перевод из ГПХ в ТД является самостоятельным основанием возникновения трудовых отношений, при том, что подмена трудовых отношений договорами ГПХ запрещена ст.15 ТК РФ. Вопросы перевода из договоров ГПХ в трудовые отношения регламентированы ст. 19.1 ТК РФ и ст.11 ТК РФ. Суть которых 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 охватывает период с 2020 года и продолжается сейчас. При этом, 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, в соответствии с ст.11 ТК РФ происходит «инверсия» трудовых отношений за весь период «сотрудничества» по договорам ГПХ. Например, допуск сотрудника по ГПХ во внутреннюю сеть Платформы был заблокирован по условиям оферты до погашения наложенного на него штрафа. После признания судом отношений по договору ГПХ трудовыми, следуют следующие иски и решения: об оплате уже работнику вынужденного прогула, о возврате не предусмотренных ТК штрафов и т.д.

Работа на складах «платформ» предусматривает сдельную оплату 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.

Кстати, условия трудовых отношений в других больших платформах, в «Озоне», например, существенно отличаются в лучшую сторону от ВБ...

1. Таким образом, норм ТК РФ вполне достаточно для защиты прав трудящихся в Платформах, которые непосредственно или через очевидных посредников оплачивают труд по договорам ГПХ. Тем более, если дополнить ст.19 частью 5: *«Решение суда о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями, обращается к немедленному исполнению.»*

При этом, практически единственным условием, которое стимулирует работника на заключение договора ГПХ вместо трудового, является возможность свободного посещения рабочего места.

В этой связи СПР предлагает внести изменение в ТК РФ:

«Дополнить главу 16 ТК РФ статьей 102-1. Работа в режиме свободного рабочего времени

При работе в режиме свободного рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется работником.

При работе в режиме свободного рабочего времени на работодателя не распространяются обязанности: предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.»

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.

В этой связи СПР поддерживает позицию Минэкономразвития России, которым внесено предложение в законопроект «О платформенной экономике». Суть которого в том, что самозанятые не смогут выполнять работу на одного и того же заказчика (юридического лица), если это происходит систематически и продолжительное время. Кроме того, платформы должны не допустить ситуаций, когда исполнитель сотрудничает с компанией, с которой у него прежде были трудовые отношения. Правительство сможет отдельно установить, сколько времени и какое количество заказов может выполнить самозанятый для одного подрядчика. Для разных сфер деятельности нормы могут отличаться.

В проекте также прописано, что заказ должен предполагать выполнение конкретной услуги. У самозанятого нет графика работы, и он не должен соблюдать внутренний трудовой распорядок. Исполнитель сможет отказаться от выполнения работы без штрафов. У заказчика, так же, как и у оператора платформы, не будет права привлечь самозанятого к другим заказам, а также продлить время его работы.

2. 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 и др.

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

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

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

В этом случае оплата услуг производится непосредственно нанимателем, а платформа в чистом виде является посредником между заказчиком услуг и их

исполнителем. В следствие чего, как правило, платформа не может являться работодателем по отношению к исполнителю услуг. В свою очередь, исполнители по этому виду в большинстве являются самозанятыми, а необходимость в заключении трудовых договоров отсутствует.

Подобная модель трудовых отношений явление новое. В этой сфере сами работники и бизнес более динамично адаптируются, нежели государство. При этом работники оказываются самой незащищённой группой участников в таких отношениях.

СПР считает ошибочным сложившееся мнение о том, что самозанятые, ИП и трудящиеся по договорам ГПХ не могут создавать свои профсоюзы или вступать в уже действующие, на том основании, что ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» якобы дает право на объединение в профессиональные союзы только работникам, имеющим трудовые договоры с работодателями. Такого ограничения нет в названном ФЗ. Напротив, им установлено: *«Статья 1. Предмет регулирования и цели настоящего Федерального закона*

Предметом регулирования настоящего Федерального закона являются общественные отношения, возникающие в связи с реализацией гражданами конституционного права на объединение, созданием, деятельностью, реорганизацией и (или) ликвидацией профессиональных союзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций, иных профсоюзных организаций, объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов (далее - профсоюзы).»

Союз профсоюзов России СПР наработал практику создания и активной деятельности профорганизаций, объединяющих и работников платформ и их сотрудников по договорам ГПХ. Опыт по созданию профсоюзов таксистов, музыкантов, курьеров также имеется.

Желание бизнеса оптимизировать свои расходы за счёт снижения гарантий в отношении работников является естественным, но одобрение такого желания законодателем выглядит аморально с т.з. Конституции, которая признаёт наше государство социальным.

Генеральный секретарь СПР Е.А.Куликов
Председатель Центрального совета РПРиУ С.В.Храмов

СПР <http://unionsrussia.ru/>; e-mail: spru@mail.ru +7 495 233-0706