

## ХАРАКТЕРИСТИКА ОТДЕЛЬНЫХ ПРИЗНАКОВ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ГИГ-ЗАНЯТОСТИ

А. А. Линец

*Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова*

Поступила в редакцию 5 июля 2021 г.

**Аннотация:** рассматриваются некоторые критерии разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений через призму трансформации организации управления трудом (в условиях развития гиг-экономики). Отмечается повышение значения критериев, которые тесно переплетаются с исследованием «предпринимательского» характера деятельности исполнителя личного труда, в том числе с учетом анализа формирования экономической зависимости от нанимателя.

**Ключевые слова:** трудовые отношения, гиг-занятость, гиг-работник, спотовый рынок труда, цифровая платформа, фриланс, работа по требованию, управление персоналом.

**Abstract:** the article considers some criteria for distinguishing labor and civil law relations through the prism of the transformation of the labor management organization (in the context of the development of the gig economy). There is an increase in the importance of criteria that are closely intertwined with the study of the "entrepreneurial" nature of the activity of the performer of personal labor, including taking into account the analysis of the formation of economic dependence on the employer.

**Key words:** labor relations, gig-employment, gig-employee, spot labor market, digital platform, freelance, on-demand work, personnel management.

Распространение гиг-занятости<sup>1</sup>, которая в том числе приводит к структурным перестроениям рынка труда и изменению организации управления трудом, оказывает влияние на экономический и, соответственно, правовой статус занятых в гиг-экономике лиц. Так, в современный период меняется природа ведения предпринимательской и иной индивидуальной экономической деятельности в том числе за счет возможности включения в процесс оказания услуг и производства товаров использования личного имущества. Технологические решения позволили потребителям получать доступ к товарам и услугам, а предпринимателям (в том числе самозанятым лицам), в свою очередь, предоставлять

<sup>1</sup> Гиг-занятость – форма занятости, преимущественно обеспечиваемая цифровыми платформами, реализуемая при осуществлении работы в форме фриланс (выполнение работы (задания) исполнителем личного труда без географических ограничений) или работы по требованию (выполнение работы (задания) исполнителем личного труда в географически определенном месте, прошедшим отбор и подвергающимся контролю со стороны платформы).

данные товары и услуги на основе ситуативного баланса спроса и предложения. Развитие цифровых платформ, впрочем, как и распространение новых форм организации бизнеса и управления трудом, в какой-то степени направлено на установление «прямой» связи между исполнителем личного труда (предложение товара или услуги) и клиентом бизнеса (спрос). Это может происходить не только по линии выстраивания первоначального взаимодействия, но и даже в части самого «управления» трудом, т. е. установления рамок и критериев его исполнения или, как минимум, оценки. Так, цифровые платформы, выступая «посредниками» на различных рынках товаров и услуг, не только обеспечивают выполнение своей основной задачи, т. е. «сведения» участников рынка (исполнителя и потребителя), формирующих спрос и предложение, но и часто осуществляют определение правовой формы их взаимодействия, требований и условий к их действиям, в том числе по выполнению и оплате определенной работы (задания), оценке результатов такого выполнения и т. д.

Впрочем, нередко исполнение личного труда происходит в рамках новых форм предпринимательства лишь в качестве прикрытия трудового правового статуса и, по сути, является фиктивной samozанятостью, направленной на избежание предоставления исполняющим личный труд лицам трудовозрастных и социально-обеспечительных прав и гарантий. Неопределенность правового статуса исполняющих личный труд лиц, положение которых схоже с положением работников, может приводить к негативным последствиям, выражающимся в том числе в прекаризации трудоспособного населения. При этом развитие признаков трудовых отношений в свете развития новых форм организации труда и изменения природы предпринимательской деятельности для проведения различий между трудовыми отношениями и отношениями гражданско-правового характера имеет потенциал по предотвращению недобросовестного использования организации управления трудом, не основанной на трудовых отношениях, и защите прав гиг-работников.

Следует особо выделить два вида платформ, так как именно характеристика вида платформы оказывает значительное влияние на природу взаимодействия и определение характера данного взаимодействия (в рамках трудовых или гражданско-правовых отношений): платформа, обеспечивающая работу по требованию<sup>2</sup>, и платформа, обеспечивающая фриланс (маркетплейс)<sup>3</sup>. При этом в первом случае признаки тру-

<sup>2</sup> Платформа, обеспечивающая работу по требованию – платформа, аккумулирующая пул нанимаемых лиц (к ним предъявляются некоторые требования по отбору и осуществлению деятельности в рамках платформы), к которым за выполнением определенной работы (обычно стандартизированной, относящейся к определенному виду работ, а также подвергающейся контролю в отношении ее выполнения) обращается потребитель личного труда.

<sup>3</sup> Платформа, обеспечивающая фриланс (маркетплейс) – платформа, в рамках которой аккумулируется пул работ (заданий), вносимых на платформу потребителями личного труда (нередко работа разбивается на простые и однообразные задания, но может существовать и в качестве комплексного набора действий), на ко-

довых отношений возникают скорее с платформой, так как потребитель личного труда выступает, по сути, потребителем услуг данной платформы. Дело в том, что в рамках данного типа платформ контрагенты (гиг-работники и потребители) теряют контроль над ключевыми параметрами взаимодействия: матчинг и определение цены осуществляет сама платформа, так как гиг-работники выступают не от своего имени (как на маркетплейсе), а от имени платформы, а основной целью таких платформ является не предоставление инфраструктуры для взаимодействия пользователей (как в случае маркетплейса), а организация бесперебойного потока стандартизированных услуг, качество которых также задается и гарантируется платформой<sup>4</sup>. Во втором случае признаки трудовых отношений могут присутствовать во взаимодействии потребителя с исполнителем личного труда, так как вмешательство в исполнение работ со стороны цифровой платформы происходит в незначительных масштабах. Более того, выполнение работы может быть изначально предусмотрено в рамках трудовой функции в интересах нанимателя. Впрочем, важно отметить, что несмотря на то что в рамках платформ второго типа гиг-работники выстраивают личный бренд, самостоятельно ищут заказы и конкурируют между собой (по цене и качеству) на основе трудовой истории, формализованной репутации и представленного портфолио, тем не менее, как и все платформы, маркетплейс остается тщательно организованным и структурированным пространством, где взаимодействия происходят в рамках установленных правил<sup>5</sup>.

Важно отметить, что предпринимательская деятельность, даже на микроуровне, предполагает инновации, характеризуется риском и достижением определенных результатов (производство «продукта», т. е. определенного товара или услуги). Причем инновации заключаются не только в результате деятельности, т. е. определенном произведенном товаре или оказанной услуге, но и в способе осуществления данной деятельности. В связи с этим особое значение в контексте выделения характеристик предпринимательской деятельности приобретают вопросы контроля над осуществлением деятельности, определения ее результата, а также несения рисков (в том числе с учетом дифференциации источников деятельности). Таким образом, в совокупности данные элементы, т. е. инновации, риск и результаты, определяют значение отражающих степень «предпринимательства» в осуществлении работы и, соответственно, в правовых критериях, предназначенных для квалификации отношений в качестве трудовых или гражданско-правовых<sup>6</sup>. Так, не случайно еще

---

торую откликаются исполнители личного труда (один или несколько), желающие вступить во взаимодействие по личному исполнению соответствующей работы.

<sup>4</sup> См.: Шевчук А. В. От фабрики к платформе : автономия и контроль в цифровой экономике // Социология власти. 2020. № 32 (1). С. 41–42.

<sup>5</sup> См.: Там же. С. 41.

<sup>6</sup> См.: Pivateau G. T. Opposite Sides of The Same Coin: Entrepreneurship, Control, and Classification // Hofstra Labor and Employment Law Journal Forthcoming. 2019. Vol. 37(1). P. 120.

Л. С. Таль выделял два основных типа «трудовых сделок»: трудовой договор (договор о служебном труде) и договор о предпринимательском труде<sup>7</sup>. При этом взаимодействие с исполнителем личного труда именно в рамках трудовых отношений в определенной степени является реализацией работодателем свободы экономической деятельности (ст. 8 и 34 Конституции РФ) и других свобод. Исполнитель личного труда вправе также выбирать способы взаимодействия с нанимателями по реализации своих способностей к труду (принцип свободы труда (ст. 37 Конституции РФ, ст. 2 ТК РФ)). При этом следует подчеркнуть экономическое (как источник доходов) и социальное (к примеру, важность для формирования социальных отношений в обществе) значение занятости.

Вообще, обращаясь к наиболее универсальным для всех правопорядков признакам трудовых отношений, следует отметить Рекомендацию МОТ № 198 «О трудовом правоотношении» (п. 13), которая относит к ним<sup>8</sup>:

а) тот факт, что работа выполняется в соответствии с указаниями и под контролем другой стороны, предполагает интеграцию работника в организационную структуру предприятия; выполняется исключительно или главным образом в интересах другого лица; выполняется лично работником; выполняется в соответствии с определенным графиком или на рабочем месте, которое указывается или согласовывается стороной, заказавшей ее; имеет определенную продолжительность и подразумевает определенную преемственность; требует присутствия работника; предполагает предоставление инструментов, материалов и механизмов стороной, заказавшей работу;

б) периодическую выплату вознаграждения работнику; тот факт, что данное вознаграждение является единственным или основным источником доходов работника; осуществление оплаты труда в натуральном выражении путем предоставления работнику, к примеру, пищевых продуктов, жилья или транспортных средств; признание таких прав, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск; оплата стороной, заказавшей проведение работ, поездок, предпринимаемых работником в целях выполнения работы; или то, что работник не несет финансового риска.

При дальнейшем рассмотрении разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений следует ориентироваться на указанные в данной Рекомендации критерии с учетом анализа специфики отдельных государств. Так, согласно разъяснениям, содержащимся в п. 17 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям»,

<sup>7</sup> См.: Таль Л. С. Трудовой договор : цивилистическое исследование. Ч. 2 : Внутренний правопорядок хозяйственных предприятий. Ярославль, 1918. С. 1.

<sup>8</sup> О трудовом правоотношении : рекомендация № 198 МОТ (принята в г. Женеве 15 июня 2006 г. на 95-й сессии Генеральной конференции МОТ). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

к характерным признакам трудовых отношений в соответствии со ст. 15 и 56 ТК РФ относятся: достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя; подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности); обеспечение работодателем условий труда; выполнение работником трудовой функции за плату. Пленум Верховного Суда отмечает также, что о наличии трудовых отношений может свидетельствовать устойчивый и стабильный характер этих отношений, подчиненность и зависимость труда, выполнение работником работы только по определенной специальности, квалификации или должности, наличие дополнительных гарантий работнику, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения. Схожих критериев придерживается судебная практика в целом<sup>9</sup>.

В рамках данного исследования будут подвергнуты отдельные, наиболее значимые в сфере развития гиг-занятости признаки трудовых отношений, имеющие универсальный характер (вытекающие в критерии разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений). При этом данный универсализм, несмотря на схожую во всех правовых порядках правовую природу трудовых отношений, может не иметь прямого выражения в национальном трудовом праве, что в некоторых случаях представляется упущением. Так, распространенный в зарубежных государствах признак «экономической зависимости» используется не только при квалификации отношений в качестве трудовых, но и при выделении третьей категории лиц – зависимых исполнителей (подрядчиков). При этом, как справедливо отмечает Н. Л. Лютов, в настоящее время существование «экономически зависимых подрядчиков» игнорируется не только российским законодательством, но и правоприменительной практикой<sup>10</sup>. При этом в целом отечественная судебная практика в целом придерживается большинства общепринятых признаков трудовых отношений.

В первую очередь, из признаков трудовых отношений следует выделить **личное выполнение труда**. Данная характеристика, по сути, обусловлена рядом других черт трудовых отношений, которые определяют их личный характер. Так, обязанность личного выполнения работ предполагает значимость профессионально-квалификационных и личностных качеств (т. е. деловых качеств) исполнителя труда вследствие широкой дискреции работодателя и вариативности заданий в рамках

---

<sup>9</sup> См., например: Решение Канского городского суда (Красноярский край) от 27 октября 2020 г. № 2-1404/2020 2-1404/2020~М-830/2020 М-830/2020 по делу № 2-1404/2020. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/lelSIURsuGQv> (дата обращения: 30.05.2021).

<sup>10</sup> См.: Лютов Н. Л. Межотраслевая координация при применении норм трудового и гражданского права к отношениям, складывающимся в корпоративных организациях // Межотраслевая координация правового регулирования труда в корпоративных организациях / под ред. Н. Л. Лютова. М., 2016. С. 25.

определенной трудовой функции. Другими словами, так как в трудовых отношениях работник выполняет трудовую функцию, которая предполагает сложнокomпонентный, наполняемый состав действий, в некоторой степени это исключает возможность определения результатов данных действий, поэтому важное значение приобретают требования к исполнителю процесса. Таким образом, личное выполнение труда вытекает из природы предмета трудового договора. Исполнитель по гражданско-правовому договору совершает определенные действия или осуществляет определенную деятельность по заданию заказчика в рамках предусмотренного договором объема и результата данного труда. Поэтому более важное значение имеют именно характеристики данного результата, а не исполнителя и, соответственно, не личного выполнения.

Так, выполняемая в рамках гиг-занятости работа обычно маркируется цифровыми платформами в качестве отдельных работ (заданий). При этом в рамках платформ, обеспечивающих работу по требованию, как правило, доступ к приложению является личным для исполнителя труда, и право на использование приложения не подлежит передаче другим лицам (замена исполнителя запрещена). В рамках платформ, обеспечивающих фриланс (маркетплейсы), выполнение работы часто персонифицируется, хотя не носит стандартизированного характера, поэтому замена может допускаться в зависимости от усмотрения потребителя личного труда (при этом данный тип платформ более открыт для персонификации заказчиком исполняющего личный труд лица).

В рамках личного взаимодействия одним из важных (но не имеющих первостепенное самостоятельное значение)<sup>11</sup> является также вопрос о том, обязано ли исполняющее труд лицо в течение рабочего времени находиться «в распоряжении» платформы и (или) потребителя личного труда. Не менее важное значение имеет также вопрос о том, имеет ли право данное лицо отказаться от выполнения задания, порученного платформой и (или) потребителем личного труда, которые определяют рабочую нагрузку по объему и продолжительности выполнения заданий. Нахождение «в распоряжении» работодателя в рамках рабочего времени является важной характеристикой трудовых отношений, так же как и то, что возможность отказаться от работы в данный период строго ограничена. Платформы, обеспечивающие работу по требованию, часто не предоставляют исполнителям личного труда возможности принять или отклонить работу (задание) в зависимости от ее прибыльности, в том числе путем непредставления значимой для принятия решения в таком случае информации (например, водителям заранее не предоставляется информация о пункте назначения или тарифе). Это тесно связано с фактом авторизации на платформе, по сути, в выражении готовности приступить к работе. Не случайно данные обстоятельства получили особое рассмо-

<sup>11</sup> Regulating the employment relationship in Europe: a guide to Recommendation № 198 // International Labour Office, Governance and Tripartism Department. Geneva: ILO, 2013. P. 45.

трение в деле «Uber BV & Ors v Aslam & Ors»<sup>12</sup>. В рамках данного дела в Великобритании Трудовой трибунал (Employment Tribunal) подчеркнул, что водители осуществляют деятельность как трудящиеся в тот момент, когда входят под своей учетной записью в приложение «Uber» и готовы принять заказ на поездку, находясь на территории, на которой им разрешено осуществлять деятельность. Вышестоящие инстанции по данному делу, Апелляционный трудовой трибунал (Employment Appeal Tribunal) и Высокий суд (High Court of Justice) подтвердили данную позицию.

Следует также отметить, что неоднократный отказ от исполнения работы может повлечь снижение рейтинга или отключение от платформы. Это указывает на то, что во время входа в приложение гиг-работник «находится в распоряжении» цифровой платформы, которая согласно внутренним алгоритмам предоставляет задания для выполнения.

Значимость личности работодателя коррелирует с часто формируемой экономической зависимостью работника от данной стороны трудового договора. Другими словами, личное выполнение труда в таком разрезе тесно связано с отсутствием в определенной степени возможности работы на других работодателей. Следует подчеркнуть, что в данном случае речь идет не о формальном запрете работы на других лиц (к примеру, запрету работы по совместительству), противоречащем принципу свободы труда, а именно фактическом ограничении, обусловленном временными рамками продолжительности работы. Экономическая зависимость подкрепляется также продолжительным и непрерывным характером трудовых отношений, сопряженных с гарантированной оплатой труда не менее определенного размера. Несмотря на то что, на первый взгляд, гиг-занятость характеризуется противоположными качествами (получение оплаты за отдельные задания при отсутствии гарантированных выплат), для некоторых лиц она становится основным источником доходов, причем в рамках осуществления работы на одной платформе. Кроме того, многие цифровые платформы включают в договорные отношения условие, запрещающее исполняющим личный труд лицам и клиентам связываться друг с другом напрямую и предписывают производить оплату только через платформу. Таким образом, вопрос личного исполнения труда имеет особый подтекст в современных условиях. С ним связана не только нацеленность использовать деловые качества конкретного лица для исполнения работы, но также и то, что данное лицо не может (по крайней мере, в течение рабочего времени) выполнять труд для других организаций, что ставит в условия зависимости от одного лица.

Важной характеристикой разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений является **контроль** нанимателя над процес-

---

<sup>12</sup> Решения в трех инстанциях. URL: <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf> (дата обращения: 18.05.2021) ; URL: <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2018/12/uber-bv-ors-v-aslam-ors-judgment-19.12.18.pdf> (дата обращения: 18.05.2021) ; URL: <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf> (дата обращения: 18.05.2021).

сом осуществления личного труда (т. е. определение того, как выполняется работа, в каких временных и территориальных рамках). Работодатель управляет процессом труда, в рамках его дискреции находятся вопросы корректировки как в части наполнения задачами, так и в части определения очередности их выполнения, координирования взаимодействия с другими работниками. Работодатель также вправе привлекать к дисциплинарной ответственности за неисполнение трудовых обязанностей.

При этом независимый исполнитель в гражданско-правовых отношениях самостоятельно определяет методы, а также территориально-временные параметры выполнения работ, если иное не установлено в договоре, не подчиняясь локальным нормативным актам заказчика. Другими словами, независимый исполнитель самостоятельно осуществляет управление процессом выполнения труда без вмешательства заказчика, «контрольные» полномочия которого сводятся в основном к проверке хода и качества оказания услуги или выполнения работы.

Тесно связанным с элементом контроля является признак интеграции работника в бизнес работодателя, что смещает акцент с «подчинения» на оценку степени, в которой работник включен в организационную структуру бизнеса потребителя личного труда<sup>13</sup>. Важным компонентом контроля, характерного для работодательской власти, является также нахождение «в распоряжении» нанимателя в течение рабочего времени, в том числе в период отсутствия работы, о чем было сказано ранее.

Следует отметить, что в рамках деятельности платформ управление и контроль во многом осуществляется посредством систем рейтинга. Так, последствия изменения составленного на основании оценки клиентов рейтинга исполнителя личного труда могут выливаться в уменьшение количества предоставляемых для выполнения заданий или даже отключения от платформы. Причем оценка деятельности по выполнению личного труда во многом отдана на откуп клиентам, что, впрочем, не означает отсутствие со стороны платформы администрирования данного процесса (особенно характерного для платформ, обеспечивающих работу по требованию), в том числе подтверждения объективности получаемых от клиентов данных<sup>14</sup>.

Важно также подчеркнуть требования по качеству выполнения работы. Так, в рамках выполнения личного труда на платформах, обеспечивающих работу по требованию, лица обычно обязаны соблюдать стандарты качества, установленные платформой. В рамках платформ, обеспечивающих фриланс (маркетплейс), в этом плане обычно контроль присутствует в меньшей степени, а осуществляется клиентами (т. е. по-

<sup>13</sup> Regulating the employment relationship in Europe: a guide to Recommendation № 198 // International Labour Office, Governance and Tripartism Department. Geneva: ILO, 2013. P. 41.

<sup>14</sup> К примеру, учитывая важность рейтинговой системы, наличие предвзятого отзыва клиента, основанного на дискриминационных признаках, может иметь большое негативное влияние на будущие возможности исполнителя личного труда получить работу (задачи) в рамках цифровой платформы.

рядок и средства выполнения работы определяются по согласованию с ними).

Важной характеристикой трудовых отношений является то, что отношения между сторонами обычно носят **продолжительный, непрерывный характер**. Действительно, продолжительный характер отношений имеет ключевое значение для квалификации отношений в качестве трудовых, что находит отражение через призму продолжительности и непрерывности (с точки зрения исполнения работы как единого непрерывного процесса) работы исполняющего личный труд лица в рамках взаимодействия с нанимателем, что формирует стабильность отношений. Такой характер отношений обусловлен тем, что именно в рамках продолжительного взаимодействия возможна реализация потенциала эффективного выполнения трудовой функции как дискретно наполняемого набора обязанностей, а не конкретного задания. Впрочем, в современный период временный (даже краткосрочный) характер не может свидетельствовать в пользу гражданско-правовых отношений. Так, в большинстве европейских стран продолжительность и непрерывность трудовых отношений не включаются в качестве показателей трудовых отношений<sup>15</sup>. Дело в том, что современная гибкость рынка труда привела к тому, что характеристика продолжительного характера трудовых отношений потеряла часть своего значения по сравнению с другими. Более того, например, платформы, обеспечивающие фриланс (маркетплейс), часто стимулируют исполнителей личного труда поддерживать постоянные отношения с клиентами, хотя повторяющиеся взаимодействия с одним и тем же клиентом для одних и тех же типов задач могут указывать на формирование трудовых отношений.

**Вознаграждение за труд** в рамках трудовых отношений обычно реализуется в виде законодательно гарантированной заработной платы определенного уровня, что обусловлено формированием экономической зависимости работника от работодателя. Ряд гарантий в отношении оплаты труда закреплен и на международном уровне (например, Конвенцией Международной организации труда № 95 «Относительно защиты заработной платы»<sup>16</sup>). Оплата труда определяется согласно трудовой функции (работе, должности) в соответствии с местом данной трудовой функции в штатной структуре организации при недопущении дискриминации и нарушения принципа равной оплаты за труд равной ценности. Так, трудовые отношения практически несовместимы с предпринимательским риском неполучения дохода (к примеру, как это характерно для самозанятых лиц), что в том числе проявляется в возмещении расходов, понесенных при исполнении труда. Так, в определенной степени связанным

---

<sup>15</sup> Regulating the employment relationship in Europe: a guide to Recommendation № 198 // International Labour Office, Governance and Tripartism Department. Geneva: ILO, 2013. P. 44.

<sup>16</sup> Относительно защиты заработной платы : конвенция № 95 Международной организации труда (с изм. от 23.06.1992) (принята в г. Женева 01.07.1949). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

с разграничением природы вознаграждения за труд в рамках трудовых отношений и индивидуальной экономической деятельности (как гарантированной оплаты труда в трудовых отношениях и доходов за вычетом расходов в рамках предпринимательства) является то, что работодатель, как правило, предоставляет работнику рабочее место, обеспечивает необходимыми инструментами и (или) оборудованием для выполнения трудовой функции (что позволяет не нести издержки обеспечения предпринимательской деятельности в рамках баланса доходов и расходов).

Многие исполнители личного труда в рамках цифровых платформ осуществляют деятельность по гибкому графику в удобное для них время, формируя для себя дополнительный доход. Платформы, обеспечивающие работу по требованию, выплачивают вознаграждение за выполнение заданий. Платформы, обеспечивающие фриланс (маркетплейс), обычно оставляют размер вознаграждения на усмотрение клиента. Так как в таком случае клиент и исполнитель личного труда могут самостоятельно определять сумму оплаты, то вознаграждение может отличаться с учетом специфики работы (задачи) и клиента.

Впрочем, для части рабочей силы вознаграждение за труд в рамках гиг-занятости является основным источником дохода, и их работа через цифровую платформу сравнима с работой в рамках нормальной продолжительности рабочего времени. Нередко исполняющие личный труд лица осуществляют деятельность на нескольких различных цифровых платформах. Предоставление инструментов и (или) оборудования платформами обычно не производится. Однако у платформ, обеспечивающих работу по требованию, обычно присутствует ряд требований к характеристикам оборудования. Важно также подчеркнуть позицию (например, отмеченную Советом по трудовым отношениям Онтарио<sup>17</sup>), определяющую само приложение для осуществления работы как ключевой инструмент, необходимый для работы и предоставляемый самой платформой.

**Экономическая зависимость**, т. е. то, в какой степени исполняющее личный труд лицо зависит от одного нанимателя, является важным фактором, который следует принимать во внимание как в силу связанности его с характеристиками трудовых отношений (личный характер, вознаграждение за труд в виде гарантированной государством периодичной оплаты труда, предоставление потребителем личного труда инструментов и (или) оборудования), так и в силу социально-экономических последствий. Так, если в рамках продолжительного, непрерывного исполнения личного труда лицо не имеет возможности осуществлять труд в интересах других нанимателей, то очевидно его уязвимое положение при возможных изменениях во взаимодействии с нанимателем, который предоставляет основной или даже единственный источник доходов.

Такая нестандартная, имеющая социально-общественное значение характеристика, как экономическая зависимость, перекликается в определенной степени с таким признаком, как **намерение сторон** (на заклю-

<sup>17</sup> Canadian Union of Postal Workers v Foodora Inc. 2020 CanLII 16750 (ON LRB).

чение трудового или гражданско-правового договора). Данный признак также является, в определенной степени, нетипичной характеристикой разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений в силу того, что обычно определение трудовых отношений зависит от императивно установленных признаков, направленных на предотвращение навязывания воли более сильной стороны отношений более слабой. Как отмечает Конституционный Суд РФ в определении от 19 мая 2009 г. № 597-О-О<sup>18</sup>, договорно-правовыми формами, опосредующими выполнение работ (оказание услуг), подлежащих оплате (оплачиваемая деятельность), по возмездному договору, могут быть как трудовой договор, так и гражданско-правовые договоры (подряда, поручения, возмездного оказания услуг и др.), которые заключаются на основе свободного и добровольного волеизъявления заинтересованных субъектов – сторон будущего договора. Не случайно Пленум Верховного Суда РФ в вышеобозначенном постановлении от 29 мая 2018 г. № 15 среди характерных признаков трудовых отношений называет также «достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя».

Стороны (в основном наниматель, но не исключено в том числе и желание исполняющего личный труд лица) могут иметь целью обойти требования трудового законодательства (для получения краткосрочных выгод). Причем следует отметить, что некоторые признаки, характеризующие наличие трудовых отношений, зависят не только от работодателя (например, поручение исполнения труда в виде трудовой функции или отдельного задания; многократность привлечения к исполнению труда одного лица), но и от действий исполнителя личного труда (к примеру, осуществление работы лишь в интересах одного нанимателя при возможности работать и на других, что приводит к экономической зависимости от него). Вместе с тем отсутствие воли обеих сторон на вступление в трудовые отношения в случаях, если оно подкрепляется комплексным рассмотрением других критериев, может оказаться важным фактором, свидетельствующим не в пользу квалификации отношений как трудовых. Так, не случайно отраженный в трудовом законодательстве штата Калифорнии (США)<sup>19</sup> тест «АВС» ограничивает возможности нанимателя квалифицировать взаимодействие с исполняющими личный труд лицами исключительно на основании зависящих от данного нанимателя характеристик. Действительно, гиг-работники, которые взаимодействуют с

---

<sup>18</sup> Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Равинской Ларисы Вадимовны на нарушение ее конституционных прав статьями 11, 15, 16, 22 и 64 Трудового кодекса Российской Федерации : определение Конституционного Суда РФ от 19 мая 2009 г. № 597-О-О. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>19</sup> AB-5 Worker status: employees and independent contractors. URL: [https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill\\_id=201920200AB5](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5) (дата обращения: 15.05.2021).

платформами исходя из «предпринимательского» интереса, должны считаться независимыми исполнителями<sup>20</sup>.

Таким образом, в современных условиях критерии разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений должны придавать особое значение выделению в рамках взаимодействия по исполнению труда признаков, характерных для наличия индивидуальной предпринимательской и иной индивидуальной экономической деятельности, в том числе в рамках преломления таких признаков, как личное выполнение труда, контроль нанимателя над процессом осуществления труда, продолжительный, непрерывный характер труда, специфика вознаграждения за труд, экономическая зависимость исполнителя труда от нанимателя, намерение сторон исполнения труда. При этом важно учитывать тенденции, которые не должны приводить к смешению характеристик экономической деятельности, целью которой является получение дохода, и наемного труда. Подчеркивание значения факторов определения самостоятельной экономической деятельности, целью которой является получение дохода, позволит не только фокусироваться на контроле со стороны работодателя, но и учитывать значения действий работника с точки зрения формирования экономической зависимости от работодателя или осуществления самостоятельной экономической деятельности (в определенной степени оценка этого приводит к необходимости исследования экономической сущности взаимодействия и положения субъектов исполнения личного труда). Это позволяет также отграничивать группу гиг-работников, которые нуждаются в особой защите в силу схожести их положения с положением работников в трудовых отношениях, и тех, для кого гиг-занятость способствует наиболее полной реализации своих интересов (чье положение более схоже с положением предпринимателей).

<sup>20</sup> См.: *Pivateau G. T. Op. cit. P. 124–125.*

### Библиографический список

Лютов Н. Л. Межотраслевая координация при применении норм трудового и гражданского права к отношениям, складывающимся в корпоративных организациях // Межотраслевая координация правового регулирования труда в корпоративных организациях / под ред. Н. Л. Лютова. М. : Буки Веди, 2016. С. 17–28.

Таль Л. С. Трудовой договор : цивилистическое исследование. Ч.1 : Общие учения. Ярославль : Типография Губернского правления, 1918. 422 с.

Шевчук А. В. От фабрики к платформе : автономия и контроль в цифровой экономике // Социология власти. 2020. № 32 (1). С. 30–54.

*Pivateau G. T. Opposite Sides of The Same Coin : Entrepreneurship, Control, and Classification // Hofstra Labor and Employment Law Journal Forthcoming. 2019. Vol. 37(1). P. 93–125.*

## References

*Lyutov N. L.* Intersectoral coordination in the application of labor and civil law norms to relations developing in corporate organizations // Intersectoral coordination of legal regulation of labor in corporate organizations / Ed. N. L. Lyutova. M. : Buki Vedi, 2016. P. 17–28.

*Tal L. S.* Labor contract: a civilistic study. Part 1. General exercises. Yaroslavl : Printing house of the Provincial government, 1918. 422 p.

*Shevchuk A. V.* From the Factory to the platform: autonomy and control in the digital Economy // Sociology of Power. 2020. № 32 (1). P. 30–54.

*Pivateau G. T.* Opposite Sides of The Same Coin: Entrepreneurship, Control, and Classification // Hofstra Labor and Employment Law Journal Forthcoming. 2019. Vol. 37(1). P. 93–125.

### **Для цитирования:**

*Линец А. А.* Характеристика отдельных признаков трудовых отношений в условиях развития гиг-занятости // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. 2021. № 4 (47). С. 282–294. DOI: <https://doi.org/10.17308/vsu.proc.law.2021.4/3718>

### **Recommended citation:**

*Linets A. A.* Characteristics of individual signs of labor relations in the context of the development of gig employment // Proceedings of Voronezh State University. Series: Law. 2021. № 4 (47). P. 282–294. DOI: <https://doi.org/10.17308/vsu.proc.law.2021.4/3718>

*Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова*

*Линец А. А., кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права  
E-mail: [aleksandr\\_a\\_l@mail.ru](mailto:aleksandr_a_l@mail.ru)*

*Lomonosov Moscow State University (MSU)*

*Linets A. A., Candidate of Legal Sciences, Associate Professor, of the Labor Law Department  
E-mail: [aleksandr\\_a\\_l@mail.ru](mailto:aleksandr_a_l@mail.ru)*