

ПРИЖЕННИКОВА Алёна Николаевна

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение высшего образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» (Финансовый университет), Российская Федерация, 125993 (ГСП-3), г. Москва, Ленинградский просп., 49
<https://orcid.org/0000-0002-1318-0659>

Приженникова Алёна Николаевна, доцент Департамента правового регулирования экономической деятельности, кандидат юридических наук, доцент (Финуниверситет). E-mail: alenaprizhen@mail.ru

РАБОТНИКИ В «ОБЛАКАХ»: ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

Аннотация

Предмет/тема. В связи с тем что в современном мире находят реализацию новые профессии, актуальным является вопрос о необходимости правового регулирования сторон трудового правоотношения и выделения конкретных принципов определения правового статуса субъектов трудового правоотношения.

Цели/задачи. Выявить проблемы правового обеспечения реализации норм трудового законодательства и конкретизировать в нормах трудового законодательства признаки трудовых отношений, с тем чтобы выделить их более определенную идентификацию, установить понятия новых форм занятости, обусловить специфические условия трудового договора, характеризующие данную категорию работников.

Методология. Использовались методы анализа, синтеза, описания, сравнения, исторический метод, метод сравнительного правоведения, методы формальной логики.

Вывод. Трансформация рабочих мест обуславливает потребность обретения работниками новых компетенций для выполнения новых задач, применения нового программного обеспечения, новых автоматизированных и роботизированных технологических процессов. Автор приходит к выводу о том, что сформировавшиеся направления развития трудового законодательства, регулирующие нестандартные формы занятости, требуют расширения договорной свободы, специальных условий содержания трудового договора для отдельных субъектов с учетом специфики их деятельности, в связи с чем содержание условий трудового договора существенно может отличаться от устоявшихся стандартов.

Ключевые слова: *трудовые правоотношения, интернет-платформа, нетипичная занятость, трудовая функция, новые профессии.*

Labour law

Alena N. Prizhennikova, Ph. D., associate Professor, associate Professor Of the Department of legal regulation of economic activity of the Financial University under the Government of the Russian Federation, (Financial University), Moscow

**EMPLOYEES IN THE CLOUDS:
FEATURES LABOR LEGAL RELATIONS**

Annotation

Thing Due to the fact that new professions are being implemented in the modern world, the issue of the need for legal regulation of the parties to the labor relationship and the allocation of specific principles for determining the legal status of the subjects of the labor relationship is relevant.

Goals / objectives To identify the problems of legal support for the implementation of labor legislation and to concretize the signs of labor relations in the norms of labor legislation in order to highlight their more definite identification, to establish the concepts of new forms of employment, to determine the specific conditions of the labor contract characterizing this category of workers.

Methodology The methods of analysis, synthesis, description, comparison, the historical method, the method of comparative jurisprudence, the methods of formal logic were used.

Conclusion The transformation of workplaces determines the need for employees to acquire new competencies to perform new tasks, use new software, new automated and robotic technological processes. The author comes to the conclusion that the established directions of development of labor legislation regulating non-standard forms of employment require the expansion of contractual freedom, special conditions for the maintenance of an employment contract for individual entities, taking into account the specifics of their activities, and therefore, the content of the terms of an employment contract may differ significantly from the established ones. standards.

Keywords: *labor relations, Internet platform, atypical employment, labor function, new professions*

В настоящее время на рынке труда возникают мобильные и гибкие трудовые функции, предполагающие формирование компетенции, т.е. те способности, которые необходимы для того, чтобы работник мог действовать в соответствии со стандартами, принятыми в организации (определение стандарта-минимума, который должен быть достигнут сотрудником).

В современных условиях для более успешной реализации трудовой функции недостаточно однократно повысить квалификацию, т.к. в Рекомендации МОТ N 195 «О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение» (2004) [9] указано о необходимости постоянного обучения на протяжении всей жизни. В докладе Генерального директора МОТ прозвучало о дефиците профессиональных кадров и надежности связей между образованием и текущими актуальными вопросами рынка труда, потребностями предприятий. Таким образом, речь идет о совокупности профессиональных качеств (которые и не свойственны его профессии), но позволяют работнику решать поставленные перед ним трудовые и служебные задачи. В этой связи наблюдается формирование кадров, имеющих высокую квалификацию в сферах новых технологий, а также виденье тенденций тех или иных отраслей и в перспективе, структурные изменения на рынке труда приводят к появлению множества нетипичных форм занятости.

Возникновение проблемных вопросов в связи с влиянием цифровизации на трудовые отношения в последние семь лет стало предметом научных исследований [3, 6, 7, 10, 12]. В научных трудах автором статьи было

обращено внимание на правовое регулирование нетипичных форм занятости, которые в современной России стремительно встраиваются в трудовые правоотношения [6, 7], а также на дифференциацию в правовом регулировании труда. Новые формы занятости порождают вопросы об отнесении их к трудовым либо гражданско-правовым, о техническом обеспечении правовой организации труда и с защитой их трудовых прав.

Критериям определения возникших трудовых правоотношений способствует ряд характерных признаков: ознакомление работника с локальными нормативными актами (ст. 22 ТК РФ) [11]; заключение трудового договора либо фактического допущения работника к работе (ст. 15 ТК РФ) [11]; внесение записей в трудовую книжку (ст. 66 ТК РФ) [11]; подписание листка об ознакомлении с должностной инструкцией; ведения учета рабочего времени, документами о начислении, выплате заработной платы либо расчетных листков и т.д. В этой связи, для того чтобы труд лиц нетипичных форм занятости соответствовал классическим требованиям трудового законодательства, работников необходимо наделить правовым статусом и выявить соответствующие признаки.

Представляется необходимым рассмотреть такую форму занятости, как «работа в облаке» [13], поскольку данная форма занятости становится более актуальной и приобретает массовый характер. Это новая экономика по требованию, в которой исполнители являются независимыми. Суть осуществления данной формы занятости - возможность применения виртуального труда и виртуальных предприятий. «Хотя человеческое «облако» находится в возрасте младенчества, уже накоплены значительные данные о том, что это связано с «негласным выводом работы в офшор» («негласным», потому что платформы человеческого облака нигде не числятся и не обязаны раскрывать своих данных)» [14].

Речь о становлении цифровых платформ, совместимых с глобальным информационным пространством, прозвучала в Послании Президента Российской Федерации Федеральному Собранию от 1 марта 2018 года [5].

Преимуществом работы в облаке является мобильность работника, отсутствие контроля со стороны работодателя, а также удовлетворение собственных амбиций. Работа через интернет-платформу может быть как основным, так и дополнительным способом заработать. Однако необходимо учитывать риски в процессе защиты интересов работников.

Таким образом, необходимо определить, являются ли данные отношения трудовыми? В этой связи необходимо определить, восстанавливаются ли между платформой и исполнителем отношения власти-подчинения; кто осуществляет контроль по исполнению данной работы; выполняет ли данную работу исполнитель единолично или нет; является ли работа основной или нет; необходимо ли подчинение исполнителем определенным правилам, установленным агрегатором; как осуществляет контроль агрегатор, чтобы обеспечить соблюдение работником установленных требований; как урегулирована система лояльности между исполнителем и агрегатором; каким образом могут быть

урегулированы вопросы определения производственной травмы и др.

Можно определить, что работа в облаке – «концепция виртуального труда и виртуальных предприятий с возможностью осуществлять работу в рамках одного или нескольких предприятий (вне зависимости от расположения и юрисдикции предприятия), что подразумевает новую философию межрегиональных, межгосударственных отношений» [13].

Рассмотрим отдельную категорию работников – таксисты. Они выполняют работу путем применения интернет-платформ для предоставления услуг, которая вызывает множество дискуссий. Особенно актуальным является вопрос о правовом положении всех участников отношений по предоставлению услуг по перевозке пассажиров: как квалифицировать эти отношения и возможно ли отнести такие правоотношения к нетипичным формам занятости.

Имеющаяся судебная практика демонстрирует, что суды не относят платформенную занятость к трудовым правоотношениям [1]. Так, Щербинин Я.И. обратился в суд с иском ООО «Яндекс Такси» об установлении факта трудовых правоотношений, об обязанности заключения трудового договора. Суды аргументировали свой отказ признать наличие трудовых отношений тем обстоятельством, что водитель арендовал машину не у платформы, а у третьего лица.

Зарубежный опыт демонстрирует то, что суды данного рода правоотношения признают трудовыми, аргументируя свое решение тем, что работник находится в экономической зависимости и в подчинении в отношении компании [2].

Анализируя судебную практику, можно прийти к выводу о том, что суды должны обращать внимание на условия, представляемые платформой, являются ли они навязанными, либо сторона, принимающая условия, имеет право самостоятельного выбора. Рассматривая к отношениям взаимодействия работника и платформы самостоятельные нормы национального трудового права, основанные на Рекомендации МОТ N 198 «О трудовом правоотношении» [8], суды выстраивают позицию исходя из того, свободны ли работники интернет-платформ, имеют ли возможность устанавливать свою собственную автономию по отношению к работе или нет. В Определении Конституционного Суда РФ от 19 мая 2009 г. N 597-О-О [4] отражено, что суды общей юрисдикции, рассматривая подобного рода споры для признания подобных отношений либо трудовыми, либо гражданско-правовыми, должны «не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в ст. 15 и 56 ТК РФ».

В этой связи, для того чтобы квалифицировать отношения, возникающие на основе интернет-платформ, как трудовые, необходимо применить к ним гарантии, наделенные трудовым законодательством. Например, оплата труда, основные направления в области охраны труда,

определения рабочего времени и времени отдыха, социальное страхование и т.п.

О наличии трудовых отношений Верховный Суд РФ обращает внимание и на ст. 15 ТК РФ, и на ст. 56 ТК РФ, также на положения Рекомендации МОТ N 198 «О трудовом правоотношении» [8], принятой Генеральной конференцией Международной организации труда 15 июня 2006 г., указывая на стабильный характер этих отношений, на отношения власти и подчинения, об осуществлении работником трудовой функции, о наличии дополнительных гарантий работнику, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения.

В заключение можно отметить, что для обеспечения и надления работника гарантиями в платформенных отношениях необходимо разработать подробные критерии в отношении признаков факта трудовых отношений, определить последовательность эффективного взаимодействия таких отношений. Выведенные критерии могут быть суммированы и опубликованы в постановлениях Пленума Верховного Суда РФ и закреплены в трудовом законодательстве и указаны в отдельном разделе, регулирующем деятельность, осуществляемую путем цифровых платформ. Учитывая, что на практике используется множество различных терминов для осмысления этого явления, представляется важным определить единый подход к пониманию данного понятия для осуществления трудовой деятельности.

Список источников:

1. URL: // [http: base.garant.ru/311906428 /](http://base.garant.ru/311906428/) Решение Тушинского районного суда г. Москвы от 26 июня 2019 г. по делу N 2-2238/19 по иску Я.И. Щербинина к ООО «Яндекс.Такси» (оставлено без изменения Апелляционным определением Московского городского суда от 22 ноября 2019 г. по делу N 33-53437/2019) (дата обращения: 01.05.2021).

2. Лютов, Войтковская (2020) - Лютов Н.Л., Войтковская И.В. Водители такси, выполняющие работу через онлайн-платформы: каковы правовые последствия «уберизации» труда? //Актуальные проблемы российского права. 2020. - N 6 //

French court reaches 'landmark decision' against Uber over drivers' rights, 2019 // URL: <https://www.thelocal.fr/20190111/french-court-reaches-landmark-decision-against-uber-over-drivers-rights>; The Employment Status of Uber Drivers. A Comparative Report Prepared for the Social Law Project, University of the Western Cape. October 2017. Oxford Pro Bono Publico, Pp. 25 - 27. URL: <http://www.law.ox.ac.uk/opbp>.

3. Мингалева, Мирских (2019) - Мингалева Ж.А., Мирских И.Ю. Трансформация занятости населения под влиянием технологических инноваций и цифровизации экономики // Пермский юридический альманах. Ежегодный научный журнал. 2019 - № 1.

4. Определение Конституционного Суда РФ от 19.05.2009 N 597-О-О «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» //СПС «Консультант Плюс».

5. Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 01.03.2018 «Послание Президента Федеральному Собранию» // СПС «Консультант Плюс».

6. Приженникова (2019) - Приженникова А.Н. Технологии блокчейн в трудовых правоотношениях: перспективы и развитие // Образование и право № 1, 2019.

7. Приженникова (2021) – Приженникова А.Н. Трансформация трудового правоотношения: актуальные вопросы // Современный юрист. 2021. - № 11 (34).

8. Рекомендация № 198 Международной организации труда «О трудовом правоотношении» [рус., англ.] (Принята в г. Женеве 15.06.2006 на 95-ой сессии Генеральной конференции МОТ) //СПС «Консультант Плюс».

9. Рекомендация № 195 Международной организации труда «О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение» [рус., англ.] (Принята в г. Женеве 17.06.2004 на 92-ой сессии Генеральной конференции МОТ) //СПС «Консультант Плюс».

10. Рамазанова (2017) - Рамазанова С.Р. Нравственные императивы личности в контексте информационного общества: диссертация на соискание ученой степени кандидата философских наук. Пятигорск, 2017 // URL: // https://www.ncfu.ru/uploads/doc/disser_ramazanova.pdf (дата обращения: 06.04.2020).

11. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 20.04.2021) // СПС «Консультант Плюс».

12. Филипова (2018) - Филипова И.А. Правовое регулирование труда - 2020: смена парадигмы как следствие цифровизации экономики // Юрист. 2018 - № 11.

13. Чиканова, Серегина (2018) - Чиканова Л.А., Серегина Л.В. Правовая защита граждан от безработицы в условиях информационных технологических новаций в сфере труда и занятости //Право. Журнал Высшей школы экономики. 2018. - № 3 // Дегтярев А.В. Работа в «облаке» как трансформация социально-трудовых отношений в цифровой экономике // Креативная экономика. 2017. - № 2. С. 247 – 248 //СПС «Консультант Плюс».

14. Шуралева (2019) - Цит. по: Шуралева С.В. Работники в "облаках": влияние интернет-платформ на развитие трудовых отношений //Трудовое право в России и за рубежом. 2019. - N 1 // Шваб К. Четвертая промышленная революция. М.: Издательство "Э", 2017. С. 62 //СПС «Консультант Плюс».

References:

URL: // <http://base.garant.ru/311906428/> / The decision of the Tushinsky District Court of Moscow dated June 26, 2019 in case No. 2-2238 / 19 at the claim of Ya.I. Shcherbinin to Yandex.Taxi LLC (left unchanged by the Appeal Ruling of the Moscow City Court of November 22, 2019 in case N 33-53437 / 2019) [Resheniye Tushinskogo rayonnogo suda g. Moskvy ot 26 iyunya 2019 g. po delu N 2-2238/19 po isku YA.I. Shcherbinina k OOO «Yandeks.Taksi» (ostavleno bez izmeneniya Apellyatsionnym opredeleniyem Moskovskogo gorodskogo suda ot 22 noyabrya 2019 g. po delu N 33-53437/2019)] (data obrashcheniya 01.05.2021).

Lyutov, Voitkovskaya (2020) - Lyutov N.L., Voitkovskaya I.V. Taxi drivers performing work through online platforms: what are the legal implications of “uberizing” labor? [Voditeli taksi, vopolnyayushchiye rabotu cherez onlayn-

platformy: kakovy pravovyye posledstviya «uberizatsii» truda?)/ Actual problems of Russian law. 2020. - N 6 //

French court reaches' landmark decision 'against Uber over drivers' rights, 2019 // URL: <https://www.thelocal.fr/20190111/french-court-reaches-landmark-decision-against-uber-over-drivers-rights>; The Employment Status of Uber Drivers. A Comparative Report Prepared for the Social Law Project, University of the Western Cape. October 2017. Oxford Pro Bono Publico, Pp. 25-27. URL: <http://www.law.ox.ac.uk/opbp>.

Mingaleva, Mirskikh (2019) - Mingaleva Zh.A., Mirskikh I.Yu. Transformation of employment of the population under the influence of technological innovations and digitalization of the economy [Transformatsiya zanyatosti naseleniya pod vliyaniem tekhnologicheskikh innovatsiy i tsifrovizatsii ekonomiki] // Perm legal almanac. Annual scientific journal. 2019 - N 1.

Determination of the Constitutional Court of the Russian Federation of 19.05.2009 N 597-O-O "On refusal to accept for consideration the complaint of citizen Ravinskaya Larisa Vadimovna on violation of her constitutional rights by Articles 11, 15, 16, 22 and 64 of the Labor Code of the Russian Federation" [«Ob otkaze v prinyatii k rassmotreniyu zhaloby grazhdanki Ravinskoy Larisy Vadimovny na narusheniye yeye konstitutsionnykh prav stat'yami 11, 15, 16, 22 i 64 Trudovogo kodeksa Rossiyskoy Federatsii»] //SPS "Consultant Plus".

Message of the President of the Russian Federation to the Federal Assembly dated 01.03.2018 "Message of the President to the Federal Assembly" [«Poslaniye Prezidenta Federal'nomu Sobraniyu»] //SPS "Consultant Plus".

Prizhennikova (2019) - Prizhennikova A. N. Blockchain technologies in labor relations: prospects and development [Tekhnologii blokchejn v trudovykh pravootnosheniyah: perspektivy i razvitie] // Education and law. - 2019. - № 1.

Prizhennikova (2021) - Prizhennikova A.N. Transformation of the labor relationship: topical issues [Transformatsiya trudovogo pravootnosheniya: aktual'nyye voprosy] // Modern Lawyer. 2021. - No. 11 (34).

Recommendation No. 198 of the International Labor Organization "On labor relations" [«O trudovom pravootnoshenii»] [Russian, English] (Adopted in Geneva on June 15, 2006 at the 95th session of the ILO General Conference) // SPS "Consultant Plus".

Recommendation No. 195 of the International Labor Organization "On the development of human resources: education, training and lifelong learning" [«O razvitii lyudskikh resursov: obrazovaniye, podgotovka kadrov i nepreryvnoye obucheniye»] [Russian, English] (Adopted in Geneva on June 17, 2004 at the 92nd session of the ILO General Conference) // SPS "Consultant A plus".

Ramazanova (2017) - Ramazanova S.R. Moral imperatives of the individual in the context of the information society: dissertation for the degree of candidate of philosophical sciences [Nravstvennyye imperativy lichnosti v kontekste informatsionnogo obshchestva: dissertatsiya na soiskaniye uchenoy stepeni kandidata filosofskikh nauk] Pyatigorsk, 2017 // URL: // https://www.ncfu.ru/uploads/doc/disser_ramazanova.pdf (date accessed: 01/05/2021).

Labor code of the Russian Federation [Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii] of 30.12.2001 N 197-FZ // SPS "Consultant Plus".

Filipova (2018) - Filipova I.A. Legal regulation of labor - 2020: a paradigm shift as a consequence of the digitalization of the economy [Pravovoye regulirovaniye truda - 2020: smena paradigmy kak sledstviye tsifrovizatsii ekonomiki] // Lawyer. 2018 - N 11.

Chikanova, Seregina (2018) - Chikanova L.A., Seregina L.V. Legal

protection of citizens from unemployment in the context of information technological innovations in the sphere of labor and employment [Pravovaya zashchita grazhdan ot bezrabortitsy v usloviyakh informatsionnykh tekhnologicheskikh novatsiy v sfere truda i zanyatosti] // Law. Journal of the Higher School of Economics. 2018. - N 3 // Degtyarev A.V. Working in the "cloud" as a transformation of social and labor relations in the digital economy // Creative Economy. 2017. - N 2. P. 247 - 248 // SPS "Consultant Plus".

Shuravleva (2019) - Quoted. Quoted from: S.V. Shuraleva Employees in the "clouds": the impact of Internet platforms on the development of labor relations [Rabotniki v "oblakakh": vliyaniye internet-platform na razvitiye trudovykh otnosheniy] // Labor law in Russia and abroad. 2019. - N 1 // Schwab K. The Fourth Industrial Revolution. M .: Publishing house "E", 2017. P. 62 // SPS "Consultant Plus".