

УДК 349.2
DOI 10.52452/19931778_2022_6_138

СЕТЕВАЯ И ПЛАТФОРМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ ТРУДА: ПРАВА РАБОТНИКОВ

© 2022 г.

А.Ю. Рожкова

Псковский государственный университет, Псков

annroz80@yandex.ru

Поступила в редакцию 31.10.2022

Обозначены положения о толковании явления «сетевая и платформенная занятость труда», ее правовая природа, общие и особенные признаки труда. Анализ норм трудового законодательства в порядке обеспечения социально-трудовых прав «сетевого» работника и обзор практики защиты прав показывают на коллизии и пробелы локально-правового регулирования вследствие недостаточной правопреемственности и квазиправовых институтов формирования договорных отношений.

Ключевые слова: платформенная занятость, сетевая занятость, цифровые экосистемы труда, «сетевой» работник, «сетевой» работодатель, дистанционный труд, социально-трудовые права.

Актуальность темы обусловлена проблемами неоднозначного понимания платформенной и сетевой занятости, несистемным подходом публичного регулирования к обеспечению социально-трудовых прав работника как следствие противоречия применяемых частных и публичных институтов, правовой индифферентностью «платформенных» работодателей и повышением нагрузки работника при использовании гибридной формы труда.

Эволюция современной парадигмы развития платформенных экосистем трудовой занятости демонстрирует накопленный опыт.

Так, в работе Н.А. Симченко, М.Л. Беркович рассматриваются образовательные экосистемы [1, с. 500] «как целостные системы сетевых взаимодействий».

Актуальны платформенная занятость и ее правовое регулирование [2, с. 92], проблемы толкования правовых институтов в рамках «цифрового права», обеспечения социально-трудовых прав, налогообложения самозанятых лиц и судебной защиты работников.

С.Ю. Головина, О.В. Щербакова [3] обсуждают институт нормирования и оценки труда, правовые аспекты профессиональной деятельности в условиях гибридного образования, увеличения разных видов нагрузки (научной, педагогической, методической, воспитательной, организационной), требующей решений на локально-правовом уровне в обеспечении норм трудового законодательства. Обозначена проблема недостаточного правового регулирования трудоустройства на платформенные системы [4, с. 651] при заключении трудовых договоров, подаче сведений о «платформенном» работнике в социальный фонд, своевременной и полной оплате за труд.

В докладе НИУ ВШЭ представлен зарубежный опыт правового регулирования рынка труда [5, с. 65, 74]. Выявлены особенности:

- многосторонность отношений «работники – IT-партнеры – работодатели»;
- правовые риски форм занятости (разовой, периодичной, кластерной по конкретному заказу, негарантированной);
- порядок предоставления электронных социальных гарантий.

По мнению О.В. Синявской, есть риски сжатия рынка традиционной занятости и становления платформенных неформальных, теневых отношений в целях ухода от налогов и иных социальных обязательств работодателя перед работником.

Имеются цифры о формировании трудовых отношений с «сетевыми работодателями как «агрегаторами маркетплейсов». По данным Центра стратегических инициатив России [6], 33% лиц «работают по трудовому договору, где предусмотрены интеграция и агрегация с государственными порталами ФНС, ОПФ и ФОМС».

Далее, обозначим основные понятия «платформенной и сетевой занятости». Общим признаком служит дистанционность заключения электронных трудовых договоров, соглашений, документальных подтверждений временной нетрудоспособности (ст. 312. 1–9 ТК РФ) и иных, предусматривающих локально-правовое регулирование, а также коллективным договором при согласовании с профсоюзной организацией. Значима правовая преемственность локальных норм и условий коллективного договора на принципе автономности и равноправия, в том числе в уточнении места работы в части обеспечения прав на безопасные условия и

охрану дистанционного труда. Ведь указанная норма (ст. 312.3 ТК РФ) неоднозначно закрепляет место выполнения трудовых функций «вне места нахождения работодателя».

Еще общим признаком служит применение «информационно-телекоммуникационных сетей, ... и сетей связи общего пользования» (ст. 312.1 ТК РФ). Подобные сети должны соблюдать права работников в части защиты персональных данных в порядке уведомления и согласования, где закреплен порядок подписания электронного согласия на обработку данных. Здесь особенность в том, что общие сети Интернет заключают цифровые (или платформенные) соглашения гражданско-правового характера в предоставлении информационных услуг по доступу к экосистеме, где предоставляется право осуществлять трудовые функции. В связи с этим возникает неопределенность характера правоотношений в осуществлении трудовых функций или профессиональной деятельности, когда «платформенный» работодатель оказывает гражданские услуги по доступу к экосистеме, например в сфере доставки товаров. Возникает необходимость разграничить правовой статус исполнителя, когда платформенная экосистема применима для самозанятых лиц при заключении гражданского договора по оказанию профессиональных услуг. Субъектами подобных правоотношений выступают IT-заказчик и самозанятое лицо – исполнитель, местом заключения гражданского договора исполнения профессиональных услуг служит цифровая экосистема. Подобную занятость можно назвать «платформенной», где правоотношения можно характеризовать прямыми. При этом платформенная занятость может содержать известные признаки, как временная, неполная, свободная (фриланс), дополнительная, где не предусмотрены социально-трудовые права.

С учетом указанных особенностей предлагается разграничить понятие «платформенная занятость» как форма гражданско-правовых правоотношений с самозанятыми лицами на основе прямого договора и применения электронной сети (или экосистемы) как места заключения цифрового договора, исполнения профессиональных услуг и уплаты вознаграждения.

В свою очередь, применение информационно-телекоммуникационных сетей, правообладателем которых является работодатель, в рамках прямых трудовых отношений требует обеспечить защиту персональных данных и трудовых сведений для их передачи в социальный фонд, в том числе для учета трудового стажа, трудовых достижений работника. Однако не всегда работодатель является правообладателем, а привле-

кает третью сторону в лице IT-поставщика, с которым заключаются гражданско-правовые договоры или государственные (муниципальные) контракты по оказанию услуги доступа к экосистеме для осуществления трудовой деятельности. По сути, трудовые правоотношения усложнены участием третьего лица и обретают сложный состав, где может возникнуть правовой риск недостаточной защиты трудовых сведений (например, утечки или потери данных). Поэтому переход действующих работников на электронный трудовой учет вместо трудовой книжки сложно назвать массовым. При этом передача данных третьим лицам кроме социального фонда требует заключения дополнительного соглашения с работником об обеспечении передачи, обработки, хранения всех данных.

Одним словом, общие признаки формируют правоотношения, связанные с применением информационных сетей. Трудовые правоотношения формируют триаду субъектов «работодатель – IT-поставщик – работник», где местом работы, заключения трудовых договоров, соглашений, уведомлений, учета трудовых результатов и социальных прав работника служит экосистема на праве собственности. Такая экосистема интегрируется с единым государственным порталом, в том числе трудовой инспекцией для целей налогообложения, обеспечения и защиты социальных прав.

В отношении «сетевой занятости» работников кроме сложного состава трудовых отношений в связи с применением электронной сети (экосистемы) уместно раскрыть еще особые признаки, связанные с *сочетанием традиционного и дистанционного труда*, выполняемого в рабочее время на рабочем месте предприятия или организации и удаленно. Здесь отметим для понимания, что «сетевая» форма занятости предусматривает два обязательных компонента, как *наличие экосистемы и единой цели* осуществления трудовых действий работников, привлеченных для реализации совместных проектов предприятий, носящих корпоративные признаки деятельности при эффективном распределении труда работников и их оплаты.

На примере труда в сфере образования при реализации совместных образовательных программ учреждений как *разных работодателей*, имеющих разные порядки по тарификации оплаты труда, предлагается уточнить и тем самым разграничить понимание «сетевой занятости» работников.

По смыслу статьи 15 Закона № 273-ФЗ в целях обеспечения образовательного процесса при оказании образовательных услуг в сфере профессионального и высшего образования закреплена сетевая форма взаимодействия, которая

предусматривает привлечение образовательных учреждений на договорных условиях по «сетевизации» и «цифровизации» образовательной инфраструктуры.

Особенность привлечения «совместного труда» связана с тем, что не все работники образовательного учреждения участвуют в таких образовательных программах при выполнении трудовых функций. Кроме того, «совместный труд» существенно зависит от срочности реализации образовательной программы, что делает подобную «сетевую занятость» нехарактерной для трудовых правоотношений и обеспечения прав работников. Работодателей, реализующих совместные программы, условно обозначим как «сетевых» в силу применения единой платформенной экосистемы и организации деятельности на условиях сетевого договора между базовой организацией и сетевыми партнерами-организациями.

Объективное понимание «сетевой занятости» работников образования связано со снятием риска начисления разных величин оплаты труда, учета рабочего времени и отчетности трудовых результатов в экосистеме.

На сегодня «сетевыми» работодателями в области образования отмечается недостаточный опыт в силу неоднозначного толкования «сетевого партнерства», его правовой природы, типичности сетевого договора как лишь стандартного двустороннего соглашения, а в разных рекомендациях Миннауки РФ и Минпросвещения РФ¹ закреплена посыл локально-правового регулирования сетевых отношений. По сути, возникает коллизия императивности заключения трудовых правоотношений с «сетевыми» работниками и диспозитивности сетевого договора между «сетевыми» работодателями, что императивно требует гармонизированного (или совместного) порядка закрепления системы оплаты труда как основной формы обеспечения трудовых прав. Отметим, что европейский опыт демонстрирует применение трудовых договоров «по вызову» или «с нулевым количеством часов» [7].

Обозначим, что «сетевая занятость» работников носит тройственную природу.

1. Есть *технологический компонент*, который раскрыт нормой абзаца 1 статьи 312.1 ТК РФ «дистанционная работа» с помощью «информационно-телекоммуникационных сетей... сети «Интернет», и сетей связи общего пользования» с позиции применения сетевых платформ и «сервисов», в том числе применения *локальных систем и внешних сетей* (абз. 5 ст. 312.1 ТК РФ). По данной норме закреплена право работодателя установить порядок электронного документооборота. При этом

основным институтом остается трудовой договор, что важно отличать от публичной оферты (или «пользовательского соглашения») гражданско-правового характера (ст. 494 ГК РФ), связанного с предоставлением информации сети Интернет.

2. *Организационно-правовая форма* выражена заключением трудового договора или дополнительным соглашением (абз. 2 ст. 321.1 ТК РФ), а также профессиональными стандартами, устанавливающими трудовые функции и трудовые действия. При этом трудовые функции определяются также локальными актами работодателем (абз. 3 ст. 312.1 ТК РФ). В рамках организации и обеспечения качества реализации образовательных программ сетевой формы (п. 2, 3 ст. 15 Закона № 273-ФЗ) предусмотрено заключение сетевого договора, регулирующего правоотношения сторон – базовой организации и организации-участника по поводу внесения изменений в образовательную программу, порядка перевода обучающихся в организацию-участника без отчисления из базовой организации. Порядок заключения трудовых договоров с дистанционным работником закреплена главой 49.1 ТК РФ, в том числе предусматривается проект приказа ФНС РФ гражданского порядка заключения договора «Об утверждении XML-формата представления договорного документа в электронной форме» (рис. 1). Данный проект указывает на волеизъявление двух сторон для «передачи, хранения, воспроизведения на материальном носителе в неизменном виде» в электронной среде. Материальный вид имеет визуализацию архитектуры свойственных договору элементов «начальным файлом обмена информации», где могут быть включены иные договорные документы, как дополнительное соглашение, выступающие неотъемлемым элементом основного файла договора.

В свою очередь, для правильности понимания отметим, что «сетевой договор» между работодателями – сетевыми партнерами может предполагать его заключение с помощью информационных и телекоммуникационных сетей, совокупности сервисов по поводу применения сетевой цифровой профессиональной платформы (далее – СЦПП) и закрепления «сетевых» трудовых отношений работников: «работник – поставщик СЦПП – работодатель».

Правовая природа договоров в электронных сетях проанализирована А. Абдуджалиловым [8, с. 80]. На основе научного обзора толкования договора как «многоуровневого соглашения по поводу многоплановых обязательств» обозначим *специальные свойства* «сетевого договора»:

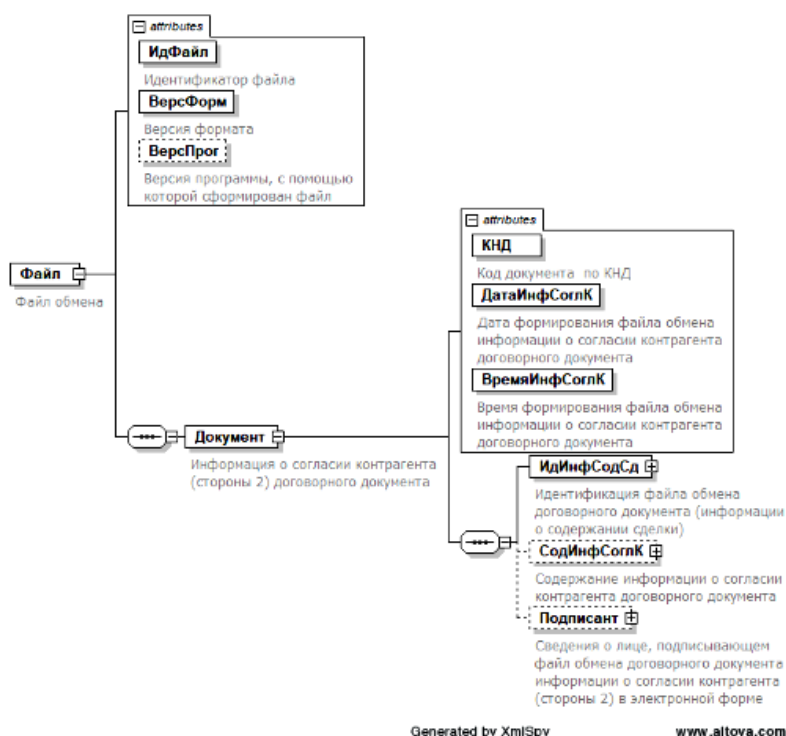


Рис. 1. Архитектура данных договора

- высокая диспозитивность (ст. 421 ГК РФ);
- публичность (ст. 426 ГК РФ);
- консенсуальность (п. 1 ст. 425 ГК РФ);
- возмездность на уровне встречных обязательств (ст. 328, п. 1 ст. 423 ГК РФ);
- процессность формирования правоотношений в электронной сети (п. 1 ст. 434 ГК РФ) на предмет возникновения, изменения, прекращения «сетевых прав и обязанностей»;
- режим виртуальности (место-портал заключения) и электронной подписи по трудовым договорным отношениям (ст. 22.3 ТК РФ).

3. Труд в рамках сетевого партнерства «вуз – предприятие», «базовая организация – академический институт – предприятие» [9] раскрывает *организационную* суть сетевой занятости по поводу *единой цели* объединения и синхронизации образовательных и методических разработок, а также регистрации, обмена данных трудовых действий.

Законодателем закреплена дистанционная занятость статьёй 1 Закона № 407-ФЗ, где также признаком является *контроль работодателя* выполнения трудовых функций; *договорной* признак, предусматривающий порядок согласования условий трудовых отношений; присутствует *срочность* в рамках действия трудового договора, а также признак *постоянной и временной* занятости. Однако в рассматриваемой норме пункта 2 статьи 1 Закона

№ 407-ФЗ оформление трудовых отношений имеет противоречие в части документооборота, где закреплена как электронная, так и бумажная форма. Подача заявления работником имеет письменную форму, а заключение трудового договора (или соглашения) – «путем обмена электронными документами», не исключая применение электронной подписи (ч. 1 и 2 ст. 6 Закона № 63-ФЗ)². Остальные особенности предусматривают электронный порядок обмена данными. Такие особенности связаны с заключением трудового договора впервые, порядком ознакомления и регистрации в системе персонифицированного учета.

В отношении письменного заявления работника можно отметить, что заявительный порядок содержит применение именно права на волеизъявление работником, а волеизъявление может носить как электронную, так и письменную форму. Если отмечать письменную форму заявления как скан оригинального документа, то есть опасения на предмет достоверности подписи заявителя. Поэтому такой риск уместно устранить введением локальных правил по ведению электронного документооборота с применением электронных подписей. Так, пунктом 3 статьи 1 Закона № 407-ФЗ закреплена электронная подпись, но не исключается локально закрепить «иную форму» подписи, что вносит опять коллизионный признак. Еще раз отметим, что законодательную

коллизии можно устранить локальным порядком электронного оборота с электронными подписями.

Трудовая деятельность и отчетность в целях контроля исполнения трудовых функций сопровождается порядком электронного подтверждения (п. 3 ст. 1 Закона № 407-ФЗ), который опять же устанавливается на локальном уровне и коллективным договором с учетом «мнения выборного органа профсоюзной организации». Электронное подтверждение касается факта передачи документов или данных, что может служить юридическим признанием исполнимости порядка (или процедуры). Это касается также уведомительного порядка и порядка согласования задач и целей трудовых функций. Если отмечать процедуру разрешения споров по выявленным нарушениям внутреннего трудового порядка, то данной нормой закреплена электронная форма условий соблюдения прав на волеизъявление работника, где не исключается также письменная форма.

Особый интерес составляет норма пункта 4 статьи 1 Закона № 407-ФЗ о *режиме рабочего времени* и отдыха, регулирование которой основано локально-правовым порядком, в том числе в определении продолжительности и периодичности выполнения трудовых функций, что в целом требует дополнительных уточнений, но остается «на усмотрение работника». Возникает вопрос о применимости *пределов времени* и *критериев* исполнимости трудовых функций по такому «усмотрению».

Так, Письмо Минтруда³ дает разъяснение о процедуре согласования сторон трудовых отношений, что соответствует норме статьи 102 ТК РФ. Однако письмом не раскрыт механизм слежения исполнения трудовых функций, в том числе в сети (платформе). Сама сеть (например, «CRM-маркетинг», «Битрикс24», иные) технически устанавливает начало работы, продолжительность, завершение и трудовой результат, где может быть учтено суммарное количество отработанного времени. В том же письме Минтруда пределы не раскрыты, так как это оставлено на локально-правовое регулирование, опять же законодательно установлено: не превышает «установленной продолжительности ежедневной работы».

Приказом Минобрнауки⁴ пределы ясно установлены в размере 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ), не исключая иные виды работ (п. 1 Приложения Примечание). Дана отсылка на Приложение Приказа № 1601 от 22.12.2014, где установлена «продолжительность рабочего времени педагогических работников в зависимости от должности и норм времени в неделю»

(п. 1, 2). Включены все виды работ (Примечание 1 п. 2.8.2), от учебных до мониторинговых мероприятий. Однако не наблюдается учет видов работ и рабочего времени с электронными сетевыми ресурсами по осуществлению аналогичных мероприятий. Подпунктом 4 пункта 2.8.2 Приложения Приказа № 1601 закреплена применимость дополнительного соглашения с работником в связи с исполнением работ сверх установленной нормы, но при отсутствии учета рабочего времени работ с электронными сетевыми ресурсами. В этом случае предусмотрено локально-правовое регулирование соотношения педагогической и иной работы «в пределах рабочей недели или учебного года», где сетевая форма работы относится к иной. Поэтому представляется, что здесь присутствуют сетевые признаки *трудовых действий* преподавателя такие, как:

- разработка образовательных цифровых инструментов;
- мониторинг и анализ образовательных результатов по цифровым следам обучающихся при сопровождении курса (модуля);
- анализ соответствия целевых и результирующих показателей реализации курса (модуля) и адаптация;
- трудовые действия по работе с программными системами и сервисами по электронному мониторингу обновления методических и иных разработок;
- тестирование образовательных программ и создание «цифрового паспорта» программы для оценки качества и доступа для получателей образовательных услуг.

В целом, требуется локальный порядок слежения ведения методической, научной или иной работы, чтобы дать правовую оценку на предмет соблюдения трудовых прав.

В сложившейся практике есть учет объема единиц научных и методических разработок, вознаграждение которых осуществляется эффективным контрактом в форме дополнительного соглашения, условия которого должны иметь однозначность критериев, в том числе стоимостных, к результатам труда. В противном случае нет гарантии соблюдения трудовых прав на вознаграждение за иную работу, что выступает фактом неисполнения норм трудового законодательства со стороны работодателя.

Последним абзацем пункта 4 статьи 1 Закона № 407-ФЗ ясно указано дистанционное взаимодействие, в том числе сетевое, работника и работодателя в рамках рабочего времени, где сетевая платформа может отслеживать трудовой процесс и отчетность в указанных пределах. Предполагаем применить принцип почасовой



Рис. 2. Объем административных дел нарушения трудового законодательства за первое полугодие 2021 года

оплаты, которую можно закрепить дополнительным соглашением к трудовому договору в виде «*бонусных ставок*» для «сетевых» работников путем включения в совместные локальные нормы и сетевого договора «*системы зарплатных привилегий*» [10, с. 36].

Если применять эффективный контракт, то уместно применить критерий «*время + результат*» иной работы в сетевой образовательной программе, чтобы избежать ненадлежащее исполнение условий трудового договора, риск превышения норм времени и ограниченности в полном вознаграждении работника, в том числе снижении заработной платы как правонарушение (п. 5 ст. 1 Закон № 407-ФЗ). Дополнительно пунктом 6 того же закона закреплена компенсация дистанционному работнику по поводу применения личного оборудования и сетевых возможностей, но опять же предусматривающая локально-правовое регулирование.

Далее рассмотрим практику правоприменения по защите прав работников по статьям 312.1 – 9 ТК РФ в связи с применением сетевой занятости. При этом на основе данных трудовой инспекции [11] наблюдаем значительную долю (29%) обращений по заработной плате и (4%) по переходу на дистанционную занятость в связи с коронавирусом.

За первое полугодие 2021 года по административным делам (далее – АД) нарушения трудового законодательства [12] наблюдаем (рис. 2) наибольшее количество дел по заработной плате (89%), по спорам предоставления социальных прав (5%). Пока незначительная доля (0,2%), но есть прецеденты нарушения защиты персональных данных. Объем восстановленных прав по заработной плате составил 97%, в том числе моральный вред составил 3,5 млрд руб., отказ в удовлетворении – 3,4%. В защите социальных прав: объем восстановленных прав – 88,45%, в том числе морального вреда в объеме 79,4 млн руб., отказов в удовлетворении – 12%.

Данные отражают основной вид социально-трудовых прав и подтверждают коллизии правоприменения трудового законодательства.

По аналогии судебного прецедента Yandex.taxi и Uber [13] возникли проблемы применения дистанционной занятости, где предметом трудовых споров выступило отсутствие в договоре соблюдения правил внутреннего трудового порядка, условий труда работника, аффилиации к организации (то есть к работодателю)⁵, должностной инструкции, медицинского осмотра⁶, размера вознаграждения, контроля выполнения трудовых функций [14].

Приведем пример разрешения трудового спора [15] по статье 312.2 ТК РФ.

Так, гр. Ларионова В.Г. являлась работником двух работодателей – ООО «ВестТрансЛайн» и ООО «ЛогистикСервис» (дело А62-2793/2021), которыми предоставлен отпуск по уходу за ребенком. Работодатель ООО «ВестТрансЛайн» предоставил электронные сведения по выплате пособия согласно ст. 256 ТК РФ, указав «что работник вышел 11.10.2020 в ООО «ВестТрансЛайн» на неполный рабочий день на 4 часа» по совместительству 0,25 ставки по дополнительному соглашению в дистанционной форме «сетевого» труда. При этом заключено дополнительное соглашение об абонентском обслуживании рабочего места на дому как материальная мера компенсации работнику – кормящей матери.

Пособие по уходу выплачивалось с 11.10.2020 по 29.11.2020, было прервано очередным отпуском работника, а с 29.12.2020 работодателем поданы сведения для выплаты пособия по уходу за ребенком. Двумя работодателями также подавались электронные сведения по выплате временной нетрудоспособности работника (пп. 2 п. 1, п. 1.1 ст. 7 Закона № 165-ФЗ). При этом работник продолжала осуществлять неполную занятость у одного работодателя, а у второго работодателя ООО «ЛогистикСервис» – полный рабочий день при выходе из отпуска по уходу за ребенком.

По сути, социально-трудовые права обеспечены в полном объеме обоими работодателями. Но региональное отделение ФСС утверждает, что суммарно сокращение рабочего времени составило 2 часа, что не составляет основания ухода и выплаты пособия по уходу за ребенком. Поэтому ФСС потребовал своим решением возместить излишне выплаченную сумму в размере 50252 руб. в период с 10.11.2020 по 31.01.2021. Судом установлено, что «фактически пособие компенсирует только 22% среднего заработка В.Г. Ларионовой, что исключает выводы Фонда». В силу необоснованного возмещения судом признан недействительным ненормативный акт Фонда.

В следующем примере о возмещении расходов по выплате пособия по беременности и родам в сумме 80236.80 руб. (дело № А53-10174/21) наличествует конфликт интересов по родственному признаку – по существу дела установлено наличие фиктивных отношений. Работодателем не заключен трудовой договор о дистанционной работе, не осуществлен испытательный срок для бухгалтера в три месяца, нет документального подтверждения о выполнении трудовых функций бухгалтера. Судом вынесено решение об отказе в удовлетворении требования о признании недействительным ненормативного акта ФСС.

Есть пример в отношении социальных прав работника на выплату пособия по уходу за ребенком и неполного рабочего дня на 0.75 ставки на условиях дистанционной работы (дело № Ф03-2997/2021). Установлен факт, что «режим рабочего времени и, следовательно, заработная плата застрахованной сократились лишь на 25%, в то время как пособие выплачивалось в размере 40% от заработной платы». Судом установлено нарушение — не заключено с работником соглашение о дистанционной работе с рабочим временем 6 часов, не закреплен локальным актом работодателя порядок взаимодействия с дистанционным работником, что по сути подтверждает формальное сокращение рабочего времени и злоупотребление в виде «дополнительного материального стимулирования».

В завершении обзора судебной практики обозначим суть спора по делу № А03-843/2020. Предмет спора аналогичный: «о злоупотреблении заявителем правом и необоснованной выплате работнику ежемесячного пособия по уходу за ребенком в целях дополнительного материального обеспечения за счет средств Фонда» в силу незначительного сокращения рабочего времени на 1 час в неделю. Выполнение трудовых функций осуществлялось у двух работодателей, по основному месту и совместительству

на 0.5 ставки дистанционно на условиях трудового договора и дополнительного соглашения. Утверждается, что сокращение рабочего времени дистанционному работнику не служит прямым фактом злоупотребления правом.

Обзор примеров показывает очевидные правонарушения трудового законодательства, а также конфликт интересов, связанный с родственным или договорным аффилированием, следовательно, недействительностью или фиктивностью трудовых сделок. Восстановление прав предусматривает императивное наличие всех признаков трудовых правоотношений и закрепление локально-правовых норм работодателем об электронном документообороте, чтобы обеспечить социально-трудовые права по переводу на дистанционную работу и применению электронных сетей как экосистемы по передаче данных о работнике, отчетности трудовых действий, уведомлений вплоть до заключения трудовых договоров и дополнительных соглашений.

В целом, в ходе анализа норм трудового законодательства, правовой практики нами применены понятия «платформенная занятость» и «сетевая занятость», где общей дефиницией служит «дистанционная занятость», и предложен системный взгляд на формирование «сетевых» трудовых правоотношений на основе локально-правового регулирования и трудового договора:

- организация « сетевого » труда работников согласно единой цели при синхронизации технологий и ресурсов;
- «совместный» порядок электронного документооборота и договорного производства, в том числе передачи данных и применения пользовательских соглашений о доступе к базе данных;
- интегрирование в агрегатор маркетплейсов (или создание локально-сетевой платформы) для осуществления платформенных работ труда, трудового процесса и оценки труда сетевой конструкции «работник – поставщик сетевой платформы и сервисов – работодатель»;
- агрегированный функционал по привлечению работников;
- «совместный» порядок установления субъектного состава и аффилиации: «сетевое» трудового коллектива базовой организации и организаций – участников по сетевому договору (трудовому договору), где неотъемлемым уведомительным порядком о применении дистанционной «сетевой» формы трудовой занятости, а также электронный порядок обмена данными с применением электронных подписей;
- «совместный» порядок цифровых следов и результатов труда платформенной формы занятости по принципу «время + результат»;

– «совместный» порядок применения бонусных или альтернативных ставок почасовой оплаты труда сетевых работников.

В целом, положения носят концептуальный характер и имеют теоретико-правовую значимость в объективном толковании сетевой занятости работников.

Примечания

Постановление Правительства РФ от 07.12.2020 № 2040 «О проведении эксперимента по внедрению цифровой образовательной среды»; Письмо Минпросвещения России от 10.04.2020 № 05-398 «О направлении методических рекомендаций»; Письмо Минпросвещения России от 12.10.2020 № ГД-1736/03 «О рекомендациях по использованию информационных технологий»; Приказ Минобрнауки России № 882, Минпросвещения России № 391 от 05.08.2020 «Об организации и осуществлении образовательной деятельности при сетевой форме реализации образовательных программ» (вместе с «Порядком организации и осуществления образовательной деятельности при сетевой форме реализации образовательных программ»); Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (ред. от 13.05.2019) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2. Федеральный закон от 06.04.2011 № 63-ФЗ (ред. от 02.07.2021) «Об электронной подписи» // Законодательство России. URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102146610> (дата обращения: 14.04.2022).

3. Письмо Минтруда России от 23.04.2020 № 14-2/10/П-3710 «О направлении Рекомендаций по применению гибких форм занятости в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории РФ» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: <https://docs.cntd.ru/document/564802414> (дата обращения: 14.04.2022).

4. Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (ред. от 13.05.2019) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5. Апелляционное определение Мосгорсуда от 22.11.2019 по делу № 33-53437/2019.

6. Решение Петроградского районного суда г. Санкт-Петербурга от 07.07.2020 по делу № 2-1656/2020.

Список литературы

1. Симченко Н.А., Беркович М.Л. Проектирование экосистемы развития университетов в цифровой среде // Перспективы науки и образования. 2021. № 1 (49). С. 491–505.

2. Lyutov N., Voitkovska I. Remote work and platform work: The prospects for legal regulation in Russia // Russian Law Journal. 2021. № 9 (1). P. 81–113.

3. Головина С.Ю., Щербакова О.В. Изменение условий труда педагогических работников высшей школы: правовые аспекты // Перспективы науки и образования. 2021. № 4 (52). С. 547–565.

4. Щербакова О.В. Трансформация правового регулирования трудовых отношений научно-педагогических работников современных университетов в условиях цифровой экономики // Перспективы науки и образования. 2021. № 6 (54). С. 635–651.

5. Синявская О.В., Бирюкова С.С., Алтекар А.П. и др. Платформенная занятость: определение и регулирование. М.: НИУ ВШЭ, 2021.

6. Онлайн-агрегаторам готовят запрет на наем физлиц по договорам ГПХ // Ведомости. 03.10.2021. URL: <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2021/10/03/889465-onlain-agregatoram> (дата обращения: 09.05.2022).

7. Работа на интернет-агрегаторов не вписывается в Трудовой кодекс // Независимая газета. 26.05.2021. URL: https://www.ng.ru/economics/2021-05-26/4_8157_economics1.html (дата обращения: 03.03.2022).

8. Абдуджалилов А. Правовая характеристика договоров, заключаемых в Интернете // Журнал российского права. 2016. № 2. С. 71–82.

9. Сетевые формы реализации ООП / НИУ ВШЭ. URL: https://www.hse.ru/data/2015/10/09/1077624112/+2_през_сетевые%20ООП_метод_рекомендации.pdf (дата обращения: 03.03.2022).

10. Сивова А.А. Реализация права осужденных на справедливое вознаграждение за труд: зарубежный опыт // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. 2021. № 1. С. 34–37.

11. Ключевые показатели деятельности Роструда за 2019 год. URL: <https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--plai/statistics> (дата обращения: 09.05.2022).

12. Судебная статистика по административным делам нарушения трудового законодательства. URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=5896> (дата обращения: 09.05.2022).

13. Платформенных рабочих разобьют на два класса с разными правами // Euronews. 09.12.2021. URL: <https://ru.euronews.com/my-europe/2021/12/09/eu-platform-workers-reclassification> (дата обращения: 06.03.2022).

14. Федоров П. Платформенная занятость. Признают ли суды отношения трудовыми // Трудовые споры. 2021. № 7. URL: <https://e.tspor.ru/903903> (дата обращения: 06.03.2022).

15. СудАкт: Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru/arbitral/doc/4uSOSIOFYkIO/> (дата обращения: 09.05.2022).

NETWORK AND PLATFORM EMPLOYMENT: WORKERS' RIGHTS

A.Yu. Rozhkova

Provisions on the interpretation of the phenomenon of «network and platform labour employment», its legal nature, general and special labour characteristics are outlined. The analysis of the norms of labour legislation in order to ensure the social and labour rights of the «network» worker and the review of the practice of rights protection show the collisions and gaps of local legal regulation due to insufficient legal succession and quasi-legal institutes of formation of contractual relations.

Keywords: platform employment, network employment, digital labour ecosystems, «network» employees, «network» employers, distance labour, social and labour rights.

References

1. Simchenko N.A., Berkovich M.L. Designing the ecosystem of university development in the digital environment // *Prospects of science and education*. 2021. № 1 (49). P. 491–505.
2. Lyutov N., Voitkovska I. Remote work and platform work: The prospects for legal regulation in Russia // *Russian Law Journal*. 2021. № 9 (1). P. 81–113.
3. Golovina S.Yu., Shcherbakova O.V. Changing the working conditions of teachers of higher education: legal aspects // *Prospects of science and education*. 2021. № 4 (52). P. 547–565.
4. Shcherbakova O.V. Transformation of legal regulation of labor relations of scientific and pedagogical workers of modern universities in the digital economy // *Prospects of science and education*. 2021. № 6 (54). P. 635–651.
5. Sinyavskaya O.V., Biryukova S.S., Aptekar A.P., et al. Platform employment: Definition and regulation. M.: HSE, 2021.
6. An online aggregator is preparing a ban on hiring individuals under civil law contracts // *Vedomosti*. 03.10.2021. URL: <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2021/10/03/889465-onlain-aggregatoram> (date of access: 09.05.2022).
7. Work for Internet aggregators does not fit into the Labor Code // *Nezavisimaya Gazeta*. 26.05.2021. URL: https://www.ng.ru/economics/2021-05-26/4_8157_economics1.html (date of access: 03.03.2022).
8. Abdudzhililov A. Legal characteristics of contracts concluded on the Internet // *Journal of Russian Law*. 2016. № 2. P. 71–82.
9. Network forms of implementation of EP / HSE. URL: https://www.hse.ru/data/2015/10/09/1077624112/+2_prez_setevye%20oop_method_recommendation.pdf (date of access: 03.03.2022).
10. Sivova A.A. Realization of the right of convicts to fair remuneration for work: foreign experience // *Penal enforcement system: law, economics, management*. 2021. № 1. P. 34–37.
11. Key performance indicators of Rostrud for 2019. URL: <https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/statistics> (date of access: 09.05.2022).
12. Judicial statistics on administrative cases of violations of labor legislation. URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=5896> (date of access: 09.05.2022).
13. Platform workers will be divided into two classes with different rights // *Euronews*. 09.12.2021. URL: <https://ru.euronews.com/my-europe/2021/12/09/eu-platform-workers-reclassification> (date of access: 06.03.2022).
14. Fedorov P. Platform employment. Do courts know labor relations // *Labor disputes*. 2021. № 7. URL: <https://e.tspor.ru/903903> (date of access: 06.03.2022).
15. SudAkt: Judicial and regulatory acts of the Russian Federation. URL: <https://sudact.ru/arbitral/doc/4uSOSIOFYkIO/> (date of access: 09.05.2022).