

# Платформенная занятость и статус работников цифровых платформ: трудный путь к решению проблемы

С. С. Худякова

Кандидат юридических наук, доцент,  
доцент кафедры трудового и международного права

Пермский государственный  
национальный исследовательский университет  
614068, Россия, г. Пермь, ул. Букирева, 15

E-mail: khss190365@gmail.com

**Аннотация:** развитие цифровых технологий и глобализация серьезно изменили рынок труда. Сегодня искусственный интеллект, цифровые платформы, алгоритмы и другие технологические инструменты уже ставят под сомнение эффективность традиционных бизнес-структур и методов управления трудом. На этом фоне во всем мире получили развитие онлайн-платформы, что привело к возникновению нового типа взаимоотношений между работником и работодателем. Вместе с тем практически все страны мира сейчас находятся на начальной стадии определения путей будущего государственного регулирования отношений в сфере платформенного труда. В данной статье предпринята попытка проанализировать суждения зарубежных экспертов по вопросам сущности и типов цифровых платформ, правовому статусу платформенных работников, подходы законодателей зарубежных стран и международных организаций к установлению основополагающих принципов регулирования труда на цифровых платформах.

**Ключевые слова:** занятость; цифровая платформа; платформенный работник; правовой статус

---

© Худякова С. С., 2025



Эта работа распространяется по лицензии CC BY 4.0.  
Чтобы просмотреть копию этой лицензии, посетите  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

# Platform Employment and the Status of Digital Platform Workers: The Arduous Path to Problem-Solving

S. S. Khudiakova

Perm State University  
15, Bukireva st., Perm, 614068, Russia

E-mail: khss190365@gmail.com

**Abstract:** *the development of digital technologies and globalization has significantly transformed the labor market. Today, artificial intelligence, digital platforms, algorithms, and other technological tools are already challenging the efficiency of traditional business structures and labor management methods. Against this backdrop, online platforms have gained global traction, leading to the emergence of a new type of relationship between workers and employers. At the same time, nearly all countries are in the early stages of defining future state regulations for platform-based labor relations. This article attempts to analyze the judgments of foreign experts on the nature and types of digital platforms, the legal status of platform workers, and the approaches of foreign legislators and international organizations in establishing fundamental principles for regulating labor on digital platforms.*

**Keywords:** *employment; digital platform; platform worker; legal status*

Научный интерес к исследованию проблем правового регулирования отношений участников платформенной занятости в последнее десятилетие возрастает, так как цифровые платформы стремительно развиваются, приобретают новые характеристики и оказывают существенное влияние на мировую и национальные экономики. Цифровые платформы способствуют формированию в экономике новых и более эффективных институтов<sup>1</sup>. Многие специалисты в области экономики считают, что цифровые платформы расширяют доступ к профессиональным услугам, предоставляя высококвалифицированную рабочую силу, повышая научоемкость и одновременно снижая капиталоемкость предоставляемых услуг<sup>2</sup>. Положительные и отрицательные черты платформенной занятости являются объектом изучения не только зарубежных и отечественных специалистов, но и международных организаций, таких, например, как Международная организация труда (МОТ), ЕвроФонд, Европейский

<sup>1</sup> Digital Dividends: World Development Report. Washington, DC: World Bank, 2016. URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/896971468194972881/pdf/102725-PUB-Replacement-PUBLIC.pdf>

<sup>2</sup> См., например: Nishikawa B. T., Orsato R. J. Professional Services in the Age of Platforms: Towards an Analytical Framework // Technological Forecasting and Social Change. 2021. Vol. 173, № С. Pp. 121–131.

парламент. Однако зарубежные страны по сравнению с Россией гораздо раньше столкнулись с вызовами, обусловленными появлением в экономике цифровых платформ как неких бизнес-моделей, в силу чего представляет научный интерес исследование доктринальных суждений зарубежных экспертов относительно типологии цифровых платформ, правового статуса работников этих платформ, а также изучение складывающейся судебной практики по данной проблематике.

Платформа рассматривается как цифровая инфраструктура или среда, которая обеспечивает взаимодействие между двумя и более группами<sup>3</sup>. Сегодня концентрация бизнеса на крупных платформах происходит в глобальных масштабах. По сути, идет процесс превращения компаний в платформы, а платформ в крупные корпорации.

Применение технологий не является новым методом в моделях управления компаниями. Однако сегодняшние технологические инновации, используемые для работы этих платформ, весьма значительны, потому что технология не просто берет на себя роль инструмента, а становится практически организатором всего бизнес-процесса, включая управление трудом. Цифровой алгоритм, как некий набор процедур и инструкций, позволяет управлять бизнес-процессами и осуществлять их функционирование на основе информации и данных, исчисляемых миллионами, что невозможно в рамках человеческого управления. В современном бизнес-пространстве разнообразие таких платформ весьма велико; кроме того, в их функционировании происходят регулярные изменения. Поэтому необходима классификация и типологизация цифровых платформ путем выделения их черт, как общих, так и специфических.

По мнению большинства зарубежных экспертов, одним из наиболее значимых элементов в классификации цифровых платформ является интенсивное использование труда человека<sup>4</sup>. Поэтому в науке общепринято использование термина «цифровые трудовые платформы». Именно сущность и особенности этого типа платформ и стали объектом исследования в настоящей статье.

В научной среде до сих пор нет единого представления о возможных классификациях цифровых трудовых платформ. Так, например, А. Алоизи и В. Стефано среди всех типов цифровых платформ выделяют трудовые платформы и платформы, облегчающие доступ к товарам, собственности и капиталу. К последним авторы относят, в частности, маркетплейсы для продажи товаров онлайн. Что касается трудовых платформ, то к ним названные эксперты относят платформы, предоставляющие различные «трудовые» услуги в виде краудворкинга, различных разовых услуг по требованию заказчика, услуг по перевозке пассажиров и т.п.<sup>5</sup>

<sup>3</sup> Srnicek N. Platform Capitalism. Cambridge: Polity Press, 2017. URL: <https://mudancatecnologica-edinamicacapitalista.wordpress.com/wp-content/uploads/2019/02/platform-capitalism.pdf>.

<sup>4</sup> Codagnone C., Biagi C., Abadie F. The Passions and the Interests: Unpacking the “Sharing Economy”. Luxembourg: Publication Office of the European Union, 2016. URL: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC101279>.

<sup>5</sup> Aloisi A., Stefano V. European Legal Framework for “Digital Labour Platforms”. Publications Office of the European Union, 2018. URL: [https://www.researchgate.net/publication/330683831\\_European\\_legal\\_framework\\_for\\_digital\\_labour\\_platforms](https://www.researchgate.net/publication/330683831_European_legal_framework_for_digital_labour_platforms).

К. Коданьоне, К. Бяджи, Ф. Абади классифицируют цифровые трудовые платформы по следующим признакам: 1) функционирование в качестве цифровых рынков для нетипичной и случайной работы; 2) оказание услуг преимущественно с использованием труда; 3) обмен труда или предоставляемой «трудовой» услуги за деньги; 4) размещение задания и его администрирование цифровым способом, хотя выполненная работа может передаваться как электронным способом, так и физически; 5) распределение работы и денег, осуществляемое группой покупателей и продавцов, действующих в рамках системы ценообразования<sup>6</sup>. Помимо указанных признаков, эти исследователи выделяют еще два измерения, которые необходимо учитывать при классификации цифровых трудовых платформ: а) полностью ли все операции осуществляются онлайн или есть физическая передача заданий и выполненной работы (услуги); б) какие типы задач обсуждаются и какие навыки требуются для их выполнения.

В результате эти авторы выделяют четыре типа цифровых трудовых платформ: 1) онлайн-рынки труда (Online Labour Markets) – трудовые платформы, которые потенциально имеют глобальный охват и, в свою очередь, подразделяются:

- а) на платформы микрозадач (выполнение частичных и повторяющихся задач с низкой сложностью);
  - б) платформы задач или проектов (осуществление в полном объеме действий, требующих значительной степени квалификации);
- 2) мобильные рынки труда (Mobile Labour Markets) – платформы, которые по своей сути локализованы и подразделяются:
- а) на ручной труд;
  - б) услуги, требующие высокой квалификации<sup>7</sup>.

Данную классификацию цифровых трудовых платформ подвергают критике Р. Карелли, М. Оливейра и С. Грилло, считая ее ошибочной в той части, где она исключает элемент контроля над конечной услугой, что искажает рыночный характер некоторых платформ<sup>8</sup>. На примере деятельности платформы Uber авторы указывают, что так называемые «независимые подрядчики» теряют контроль над ценообразованием, доставкой, маркетингом, качеством и условиями предоставления товаров или услуг и это нарушает прямое взаимодействие между сторонами, связанными платформой с целью поиска и предоставления соответствующих услуг. Однако довольно часто этот контроль переходит самой платформе.

Другую классификацию предлагает Еврофонд на основе следующих пяти признаков: 1) место оказания услуги (на месте или онлайн); 2) процесс отбора (осуществляется платформой, клиентом или «работником»); 3) уровень квалификации, необходимый для оказания услуги (низкий, средний или высокий); 4) масштаб задачи, предлагаемой для выполнения (микрозадача или проект);

<sup>6</sup> *Codagnone C., Biagi C., Abadie F.* Op. cit.

<sup>7</sup> *Ibid.*

<sup>8</sup> *Carelli R., Oliveira M., Grillo S.* Concept and Criticism of Digital Labour Platforms // Labour and Law Issues. 2021. Vol. 7, № 1. P. 41.

5) способ связи спроса и предложения – заказчика и «независимого исполнителя» (по предложению или конкурсу)<sup>9</sup>.

Не оставила без внимания вопрос о типологии цифровых платформ и Международная организация труда. В своем флагманском докладе «Перспективы занятости и социальной защиты в мире: Роль платформ цифрового труда в трансформации сферы труда» (2021) МОТ выделяет две широкие категории платформ: онлайн-платформы на основе веб-технологий и платформы на основе геолокации, которые внутри этой классификации различаются также по типу выполняемых заданий, их сложности и продолжительности<sup>10</sup>.

Онлайн-платформы на основе веб-технологий МОТ разделяет на следующие подтипы:

1) фрилансерские платформы – дают клиентам возможность размещать задания в таких сферах, как перевод текстов, финансовые, юридические, патентные, дизайнерские и аналитические услуги. Подбор работников для выполнения конкретного задания осуществляется ими с помощью собственной базы данных, включающей в себя такие индикаторы, как рейтинги и отзывы. Эта бизнес-стратегия позволяет работникам разных профессий получать различные задания с помощью одной и той же платформы, а предприятиям – находить в одном месте работников самого разного профиля;

2) конкурсные платформы – специализируются главным образом на проведении дизайнерских конкурсов среди своих работников в целях оказания клиентам творческих или художественных услуг или создания творческих продуктов, таких, например, как графический дизайн;

3) платформы конкурентного программирования – виртуальные площадки, на которых разработчики и программисты могут конкурировать между собой, в установленный срок предлагая клиентам в сфере науки и бизнеса свое решение в области искусственного интеллекта, аналитики данных, разработки программ и других технических предметов, причем победителя выбирает клиент. Эти платформы предлагают компаниям широкий спектр услуг – от аналитики и разработки программ до подбора кадров из числа зарегистрированных на них программистов, разработчиков или специалистов по сбору и анализу данных;

4) платформы микрозаданий – специализируются на выполнении непродолжительной работы, такой как расшифровка небольших видеофрагментов, проверка введенных данных, добавление ключевых слов для классификации продукта в системах искусственного интеллекта и машинного обучения, осуществление заданий, касающихся контента.

К платформам на основе геолокации Международная организация труда относит *платформы-такси и платформы-доставки*.

<sup>9</sup> Employment and working conditions of selected types of platform work. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2018-09/ef18001en.pdf>.

<sup>10</sup> Перспективы занятости и социальной защиты в мире: Роль платформ цифрового труда в трансформации сферы труда, 2021. Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М.: МОТ, 2021. С. 74–77.

Проанализировав только приведенные здесь классификации, можно сделать однозначный вывод о большом разнообразии существующих цифровых платформ и способов их функционирования. А это, в свою очередь, требует фундаментального изучения всех их общих и специфических черт. В частности, нельзя игнорировать факт существования гибридных платформ, действующих как бизнес-организации, которые управляют экономической деятельностью. Гибридные трудовые цифровые платформы, создавая, организуя и поддерживая модель наемного труда, принимают на себя типичные черты работодателя в осуществлении управленческой власти и тем самым ставят вопрос о возможности применения трудового права к регулированию отношений «независимых подрядчиков». Инновация этой бизнес-модели заключается в более тонких методах контроля. Так, например, контроль за рабочим временем заменяется алгоритмическим контролем. Другим методом, с помощью которого гибридные трудовые платформы могут проявлять свои направляющие и контролирующие свойства, является экономический дирижизм. В рамках этого метода устанавливается цена за труд других, то есть авторитарное и одностороннее определение размера вознаграждения «работника».

Несмотря на разнообразие трудовых платформ и их множественные классификации, все-таки можно выделить два основных подтипа, которые обусловлены особенностями их функционирования и операционной деятельности. Первый подтип – это просто обеспечение связи между самозанятыми и клиентами. Такие платформы функционируют, по сути, как виртуальное пространство для соединения работников с людьми, нуждающимися в их услугах. Второй подтип – так называемые платформы труда по требованию, которые выбирают стандартизированную и конкретную услугу для продажи. Именно эти платформы можно считать при определенных условиях гибридными в том смысле, что они организуют, моделируют и устанавливают цены на взаимодействие между двумя группами: клиентами, требующими предоставления какой-либо услуги, и лицами, ее предоставляющими. Эти платформы могут устанавливать и соответствующие стандарты оказания услуги, что требует руководства, контроля и надзора, которые могут проявляться в различных методах, таких как обязательные инструкции, рейтинговая система, карательная власть, методы принуждения и экономический дирижизм со стороны платформы в чужом труде. Если бы труд был действительно независимым, стоимость услуги устанавливалась бы работниками как выражение автономии и собственности на свою деятельность. Пример тому – деятельность гибридных платформ по оказанию услуг перевозки пассажиров такси Uber и Яндекс Go: одностороннее изменение тарифов на поездки, которое, изменяя условия, первоначально установленные самой платформой, может, согласно аргументам спроса и предложения (а последние невозможно проверить), в одностороннем порядке увеличить плату, взимаемую со своих партнеров.

Изучение типов цифровых платформ позволяет поставить вопрос о возможностях воздействия трудового права на труд работников таких платформ и пределах такого воздействия. Представляется, что воздействие трудового права на цифровые платформы можно свести к четырем вариантам.

Первый вариант предполагает невозможность регулирования нормами трудового права отношений по поводу труда работников цифровых платформ, если в отношениях преобладает частный и торговый характер, если цифровая платформа вы-

ступает исключительно как технологическое устройство для обеспечения независимого труда на новом и широком виртуальном рынке, где платформы функционируют как простые посредники между заказчиками и исполнителями, особенно с их умной системой рейтингов, которая позволяет незнакомцам нанимать незнакомцев.

Второй вариант может предусматривать необходимость нового законодательства, исходя из нецелесообразности регулирования новых – платформенных – отношений традиционными для трудового права средствами и приемами, не приспособленными для цифрового бизнеса. Этот вариант должен гарантировать некоторые трудовые права платформенным работникам, учитывая, что их деятельность на отдельных типах цифровых платформ, в особенности на гибридных трудовых платформах, имеет признаки зависимости от владельцев платформы. Таких платформенных работников в Италии называют «параподчиненными», а в Испании – «зависимыми самостоятельными работниками»<sup>11</sup>. Бразильский эксперт Р. Калил предлагает ввести в правовой и научный оборот новую категорию – категорию зависимого труда, который, в отличие от независимого труда и труда подчиненного, характеризует взаимоотношения цифровой трудовой платформы и ее работника<sup>12</sup>.

Третий вариант предлагается некоторыми зарубежными правоведами<sup>13</sup> и заключается в признании того, что это новые и специфические трудовые отношения, а потому все трудовые права и свободы, гарантированные трудовым законодательством, должны быть распространены и на них.

Наконец, четвертый вариант может предусматривать применение действующего трудового законодательства, если цифровая платформа имеет гибридную природу и осуществляет руководство или контроль за оказанием услуг.

Бурное развитие платформенной занятости побудило многие страны к разработке и принятию правил регулирования труда на цифровых платформах. Однако существенная разница в национальных подходах к принципам такого регулирования позволяет выделить две модели правового регулирования труда платформенных занятых:

- 1) признание возникающих отношений между платформой и работником гражданско-правовыми (например, в некоторых штатах США, во Франции, в Японии);
- 2) признание возникающих отношений трудовыми (например, в Испании или Китае).

Проблема разграничения таких противоположных подходов является предметом законодательных, судебных споров и, конечно же, предметом научных исследований.

Так, принятый Конгрессом США в 1938 году Закон о справедливых трудовых стандартах (*The Fair Labor Standards Act of 1938*) с последующими поправками устанавливает критерии, позволяющие разграничить статус независимого подрядчика

<sup>11</sup> См. об этом: Carelli R., Oliveira M., Grillo S. Op. cit. P. 43.

<sup>12</sup> Kalil R. B. A regulação do trabalho via plataformas digitais. São Paulo: Blucher, 2020. URL: <https://openaccess.blucher.com.br/article-details/05-22298/>.

<sup>13</sup> Aloisi A., Stefano V. Delivering Employment Rights to Platform Workers // La rivista il Mulino. 2020. 31 gennaio. URL: <https://www.rivistailmulino.it/a/delivering-employment-rights-to-platform-workers>.

и наемного работника, осуществляющих трудовую деятельность на цифровых платформах, а именно: возможность потенциально получать доход или нести убытки, обусловленные управленческими способностями работника; наличие инвестиций в деятельность, осуществляемую работником и работодателем; степень постоянства трудовых отношений; виды и формы контроля за процессом выполнения работы и за рабочими отношениями в целом; мастерство и инициативность работника; степень важности выполняемого работником задания для предпринимательской деятельности потенциального работодателя. Причем особо Министерство труда США указывает на необходимость установления такого фактора, как экономическая зависимость работника, с целью определения статуса лица, осуществляющего работу на цифровой платформе. Таким образом, в США работников платформ приравнивают к независимым подрядчикам, если иной характер взаимоотношений не свидетельствует о наличии специфики, соответствующей вышеупомянутым критериям.

Аналогичный подход закреплен и в законодательстве Франции: Трудовой кодекс Французской Республики (*Code du travail République française Legifrance*) считает работников, использующих электронную контактную платформу, самозанятыми. В Литве и Нидерландах платформенные работники также имеют статус самозанятых, на которых распространяется действие гражданского законодательства. В Чехии, Германии, Финляндии статус платформенного работника определяется исходя из особенностей его взаимодействия с платформенным работодателем<sup>14</sup>.

Однако есть страны, которые исходят из презумпции трудовых отношений, возникающих у работников цифровых платформ. Так, например, законодательство Испании (*Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales*) приравнивает платформенных занятых к работникам, работающим по трудовому договору. В Китае лица, осуществляющие трудовую деятельность на цифровых платформах, считаются сотрудниками компаний-платформ, за исключением тех случаев, когда гражданин зарегистрировался на специальной платформе гибкой занятости в качестве самозанятого с целью усиления своей автономности при выполнении работы<sup>15</sup>.

Законодательство некоторых стран предусматривает гибридный статус для платформенных работников. Так, Трудовой кодекс Чили вводит в правовой оборот категорию «независимый платформенный работник», что позволяет последнему, с одной стороны, претендовать на некоторые гарантии, предусмотренные трудовым законодательством (например, гарантии минимального дохода, страхования на случай временной нетрудоспособности, социального обеспечения), а с другой – получить большую свободу в выборе оказываемых им на платформе

---

<sup>14</sup> См. об этом: Потемкина О. Ю. Самозанятые или наемные: проблема регулирования платформенного труда в ЕС //Современная Европа. 2024. № 4. С. 129.

<sup>15</sup> 人力资源社会保障部 国家发展改革委 交通运输部 应急部 市场监管总局 国家医保局 最高人民法院 全国总工会关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见 人社部发〔2021〕56号. URL: [https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-07/23/content\\_5626761.htm](https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-07/23/content_5626761.htm).

услуг<sup>16</sup>. Похожую промежуточную между наемными работниками и самозанятыми категорию для работающих на цифровых платформах разработала в своем законодательстве Колумбия, назвав таких лиц «экономически зависимыми работниками». По такому же пути идут и некоторые другие страны: Южная Корея, Канада, Хорватия, Венгрия<sup>17</sup>.

С целью выработки единообразных принципов и подходов к регулированию платформенного труда Европарламент в 2024 году принял Директиву Европейского парламента и Совета об улучшении условий труда посредством онлайн-платформ. Директива предусматривает обязательное трудоустройство всех работающих на платформе. При этом каждая страна в своем законодательстве должна определить критерии отнесения трудящегося к подрядчику или наемному работнику. Отношения между цифровой платформой и лицом, выполняющим работу на ней, должны предполагаться как трудовые, если налицо факты существования контроля за ходом выполнения работы и ее результатами и руководство этой работой. Директива вводит обязанность оценивать риски, связанные с правилами охраны труда и техники безопасности в контексте решений, которые принимаются в процессе алгоритмического управления деятельностью работников платформы. Директива также рекомендует государствам – членам Евросоюза принять соответствующие меры для повышения роли социальных партнеров, например профсоюзов, и поощрять реализацию права на ведение коллективных переговоров с сотрудниками, работающими на платформах<sup>18</sup>.

Международная организация труда в результате анализа и обобщения национальных практик регулирования труда платформенных занятых выработала свое видение дальнейших мер по защите трудовых прав трудящихся в платформенной экономике, что нашло отражение в докладе «Обеспечение достойного труда в платформенной экономике», прозвучавшем на 113-й сессии Международной конференции труда 2025 года.

Необходимость выработки единых критериев правового статуса лиц, осуществляющих трудовую деятельность на цифровых платформах, отчасти подтверждает и нестабильная судебная практика на международном и региональных уровнях.

Довольно часто судебные органы признают отношения, возникшие между трудящимся и цифровой платформой, трудовыми. Так, в Австралии Комиссия по справедливому труду (*Fair Work Commission*) 16 ноября 2018 года в деле *Joshua Klooger v Foodora Australia Pty Ltd* постановила, что курьер является работником, а не подрядчиком и что компания должна выплатить работнику компенсацию в размере 15 тыс. долларов за несправедливое увольнение. В решении указывалось, что общая картина отношений между заявителем и ответчиком позволяет сделать вывод, что заявитель не занимался собственным делом, а работал в бизнесе ответчика как его

<sup>16</sup> Legal Alert: Law No. 21,431: Services of digital platform employees. URL: <https://www.dlapiper.cl/en/2022/03/15/legal-alert-law-no-21431-services-of-digital-platform-employees/>.

<sup>17</sup> См. об этом: Платформенная занятость: определение и регулирование / О. В. Синявская, С. С. Бирюкова, А. П. Аптекарь [и др.]; Нац. исслед. ун-т «Высш. школа экономики», Ин-т соц. политики. М.: НИУ ВШЭ, 2021. С. 23–27.

<sup>18</sup> См.: Eur-lex. URL: [eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj](https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

часть, так как работа заявителя была интегрирована в бизнес ответчика, а не являлась независимой операцией. Несмотря на попытку создать видимость независимого подрядчика, комиссия пришла к выводу, что заявитель работал курьером/водителем для Foodora как наемный работник<sup>19</sup>.

33-й Трудовой суд Белу-Оризонти в Бразилии 13 февраля 2017 года в деле против *Uber* признал отношения между водителем и *Uber* трудовыми, потому что компания фактически осуществляла власть и контроль над способом оказания услуг – предоставляла питьевую воду, регулировала манеру одеваться и вести себя, что было необходимо для получения хороших оценок и сохранения статуса сотрудника с доступом к платформе. Также суд отметил использование компанией алгоритмов для контроля: при отклонении водителем нескольких заказов подряд его блокировали на определенное время, а при уровне принятия заказов ниже 80 % к нему применялись прогрессивные блокировки от 10 минут до 12 часов<sup>20</sup>.

Социальный суд № 11 г. Барселоны (Испания) 29 мая 2018 года, рассмотрев дело против *Take Eat Easy*, признал, что услуги, оказываемые через платформу, имеют черты подчиненных отношений. Компания-ответчик нанимала водителей-курьеров на велосипедах, и те, работая посменно по четыре часа по всему городу, получали через мобильное приложение заказ, который следовало забрать из ресторана и доставить в указанное клиентом место. Компания также предоставляла форму и расходные материалы (термосумки и мобильный телефон с приложением). Компания утверждала графики работы сотрудников, согласовывая их за четыре недели вперед, а также предоставляла им бланки отпусков. Водителям-экспедиторам оплачивала работу платформа-ответчик, а не рестораны, при этом оплата труда делилась на фиксированную часть и переменную (гарантировалась минимальная сумма за каждую смену в случае отсутствия заданий для выполнения). Также в компании-ответчике действовал внутренний дисциплинарный режим, который предусматривал наказание за опоздание, доставку заказов без пакетов с логотипом компании или без использования предоставленной коробки<sup>21</sup>.

Апелляционный суд Лондона 10 февраля 2017 года в деле *Pimlico Plumbers Ltd & Anor v Smith* постановил, что сантехник, выполняющий работы у клиентов на дому, должен быть классифицирован как «работник» с правом на минимальную заработную плату и права, связанные с рабочим временем. Суд отметил, что компания осуществляла значительный контроль над г-ном Смитом, включая ограничительные условия, такие как запрет на работу сантехником в Большом Лондоне в течение трех месяцев после увольнения. Верховный суд Великобритании 13 июня 2018 года подтвердил решение апелляционного суда по данному спору, указав, что доминирующей

<sup>19</sup> Employment status of platform workers (national courts decisions overview – Australia, Brazil, Chile, France, Italy, United Kingdom, United States & Spain). URL: <https://ignasibeltran.com/2018/12/09/employment-status-of-platform-workers-national-courts-decisions-overview-australia-brazil-chile-france-italy-united-kingdom-united-states-spain/>.

<sup>20</sup> Там же.

<sup>21</sup> Riders Take Eat Easy: son trabajadores por cuenta ajena (y nota al caso Pimlico Plumbers, UK). URL: <https://ignasibeltran.com/2018/06/13/riders-take-eat-easy-son-trabajadores-por-cuenta-ajena-y-nota-al-caso-pimlico-plumbers-uk/>.

чертой договоров г-на Смита с Pimlico было обязательство личного выполнения работы. Возможность назначить замену была ограничена, поскольку замену можно было выбрать только из числа сотрудников Pimlico, связанных такими же строгими обязательствами. Поэтому суд был вправе заключить, что г-н Смит являлся работником<sup>22</sup>.

Однако иногда решения судов могут быть противоположными, и тогда платформенные работники признаются независимыми подрядчиками, причем в сходных ситуациях. Так, в Австралии Комиссия по справедливому труду 21 декабря 2017 года в деле *Mr Michail Kaseris v Rasier Pacific V.O.F* постановила, что водитель Uber не является работником, поскольку имеет полный контроль над способом оказания услуг, использует собственный автомобиль, смартфон и тарифный план, а также не носит униформу и логотип компании. Установленные платформой тарифы не являются «подавляющим» фактором для признания трудовых отношений<sup>23</sup>.

37-й Трудовой суд Белу-Оризонти в Бразилии 30 января 2017 года в деле против *Uber* постановил, что подчиненность не определяется необходимостью водителя получать хорошие оценки и оставаться активным на платформе. Компания не вмешивается в оценки пользователей по поводу качества оказанной услуги, а приложение, которым пользуется водитель, выбирая и принимая заказы, создает только связь между клиентом и водителем, но не нарушает при этом его автономию<sup>24</sup>.

Социальный суд № 39 г. Мадрида (Испания) 3 сентября 2018 года в деле против *Glovo* постановил, что курьер не является работником, поскольку он полностью контролирует свою деятельность: выбирает заказы, свободно определяет маршрут, не имеет фиксированного графика, а GPS используется только для подсчета пробега<sup>25</sup>.

Центральный арбитражный комитет 14 ноября 2017 года в деле *Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB) v Rofooods Limited T/A Deliveroo*, признавая работающих на данной цифровой платформе независимыми подрядчиками, указал, что возможность замены курьеров до или после принятия заказа является ключевым аргументом против признания отношений трудовыми<sup>26</sup>.

Проведенный анализ убеждает в том, что вопрос защиты лиц, занятых в платформенной экономике, все еще далек от окончательного решения и по-прежнему остается предметом дискуссий, как лучше это сделать. Поскольку платформенная занятость весьма разноплановое явление, невозможно выбрать в чистом виде трудоправовую или гражданско-правовую модель регулирования отношений, возникающих между платформой и трудящимся. Представляется, что в перспективе должна появиться некая гибридная модель, которая, с одной стороны, будет учитывать специфику работы на платформе, а с другой – гарантировать защиту трудовых и социальных прав трудящихся.

<sup>22</sup> Employment status of platform workers...

<sup>23</sup> Там же.

<sup>24</sup> Там же.

<sup>25</sup> Там же.

<sup>26</sup> Там же.

## Библиографический список

Перспективы занятости и социальной защиты в мире: Роль платформ цифрового труда в трансформации сферы труда, 2021. Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М.: МОТ, 2021.

Платформенная занятость: определение и регулирование / О. В. Синявская, С. С. Бирюкова, А. П. Аптекарь [и др.]; Нац. исслед. ун-т «Высш. шк. экономики», Ин-т соц. политики. М.: НИУ ВШЭ, 2021.

Потемкина О. Ю. Самозанятые или наемные: проблема регулирования платформенного труда в ЕС // Современная Европа. 2024. № 4. С. 126–139.

*Aloisi A, Stefano V. European Legal Framework for “Digital Labour Platforms”*. Publications Office of the European Union, 2018. URL: [https://www.researchgate.net/publication/330683831\\_European\\_legal\\_framework\\_for\\_digital\\_labour\\_platforms](https://www.researchgate.net/publication/330683831_European_legal_framework_for_digital_labour_platforms).

*Aloisi A, Stefano V. Delivering Employment Rights to Platform Workers* // La rivista il Mulino. 2020. 31 gennaio. URL: <https://www.rivistailmulino.it/a/delivering-employment-rights-to-platform-workers>.

*Carelli R, Oliveira M, Grillo S. Concept and Criticism of Digital Labour Platforms* // Labour and law issues. 2021. Vol. 7, № 1. Pp. 28–53. DOI: 10.6092/issn.2421-2695/13110.

*Codagnone C, Biagi C, Abadie F. The Passions and the Interests: Unpacking the “Sharing Economy”*. Luxembourg: Publication Office of the European Union, 2016. URL: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC101279>.

*Kalil R. B. A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020. URL: <https://openaccess.blucher.com.br/article-details/05-22298/>.

*Nishikawa B. T, Orsato R. J. Professional Services in the Age of Platforms: Towards an Analytical Framework* // Technological Forecasting and Social Change. 2021. Vol. 173, № C. Pp. 121–131. DOI: 10.1016/j.techfore.2021.121131.

*Srnicek N. Platform Capitalism*. Cambridge: Polity Press, 2017. URL: <https://mudancatecnologicaedinamicacapitalista.wordpress.com/wp-content/uploads/2019/02/platform-capitalism.pdf>.

---

### Информация для цитирования

Худякова С. С. Платформенная занятость и статус работников цифровых платформ: трудный путь к решению проблемы // Ex jure. 2025. № 3. С. 153–164. DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-153-164

*Khudiakova S. S. Platform Employment and the Status of Digital Platform Workers: The Arduous Path to Problem-Solving. Ex jure*. 2025. № 3. Pp. 153–164. DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-153-164

---