

## **Резолюция VII Съезда СПР**

### **О трудовых отношениях в платформенной экономике и о «самозанятых»**

Принцип работы онлайн-платформы построен на взаимодействии трёх субъектов: заказчика, который нуждается в услуге; исполнителя, который может и готов эту услугу предоставить; владельца платформы, статус которого наиболее близок к статусу работодателя, поскольку он даёт исполнителю возможность получить заказ и контролирует его исполнение, а в ряде случаев ещё и обеспечивает исполнителя средствами, необходимыми для работы от лица платформы. Сама же платформа используется как связующее звено — удобное виртуальное пространство и электронный аналог офиса, на сайт которого можно войти и заключить сделку. Отношения между исполнителем, предоставляющим услуги и платформой, как правило, оформляются не трудовым, а гражданско-правовым договором.

На сегодняшний день в российском трудовом законодательстве отсутствуют нормы, раскрывающие понятие платформенной занятости и регулирующие эту сферу, поэтому платформы стремятся привлекать сотрудников-исполнителей к работе на основании договоров гражданско-правового характера. Вследствие чего, гарантии, предусмотренные ТК РФ, на них не распространяются. И это отнюдь не только самозанятые.

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

1.Трудовые отношения, связанные с платформенной логистикой, т.е. работники складов. Все эти трудящиеся получают оплату своего труда, вне зависимости от формы отношений (трудовой договор или ГПХ) непосредственно от «платформы». Например, на головном складе ООО «Вайлдберриз» в Подольске из 8 тыс. сотрудников только 20% работают по трудовым договорам, остальные работают по договорам гражданско-правового характера (ГПХ) через публичную оферту.

Наш профсоюз РПРиУ-СПР уже сформировал типовые иски для сотрудников с целью преобразования их договоров ГПХ в трудовые договоры (ТД). В Подольском горсуде МО (по месту регистрации ООО «Вайлдберриз») выиграно более 1200 исков, ещё подготовлено порядка 600 исков.

Следует отметить, что перевод из ГПХ в ТД является самостоятельным основанием возникновения трудовых отношений, при том, что подмена трудовых отношений договорами ГПХ прямо запрещена ст.15 ТК РФ. Вопросы переквалификации договоров ГПХ в трудовые отношения регламентированы ст. 19.1 ТК РФ и ст.11 ТК РФ. Суть которых в том, что трудовые отношения по решению суда устанавливаются не с момента вынесения решения суда, а со дня начала сотрудничества по ГПХ.

В ситуации с ООО «Вайлдберриз», это охватывает период с 2020 года и продолжается сейчас. При этом, Платформа, желая сэкономить, заключая договоры ГПХ, попадает и на оплату отпускных за 3-4 года и соответственно на социальные взносы до 2023 года. Кроме того, в соответствии с ст.11 ТК РФ происходит «инверсия» трудовых отношений за весь период «сотрудничества» по договорам ГПХ. Например, допуск сотрудника по ГПХ во внутреннюю сеть Платформы был заблокирован по условиям оферты до погашения наложенного на него штрафа. После признания судом

отношений по договору ГПХ трудовыми, идут следующие иски и решения: об оплате ~~уже~~ работнику вынужденного прогула, о возврате не предусмотренных ТК штрафов, это же относится и к травмам, полученным сотрудником по ГПХ при работе на складе и т.д.

Работа на складах Платформы (необходимо привести к единой форме употребления: или Платформа или «платформа») предусматривает сдельную оплату труда. Мы полагаем, что для трудовых отношений в платформенной логистике целесообразно применение сдельной оплаты, при том, что СПР против сдельщины, как нарушающей краеугольный принцип работы по найму: работник продает нанимателю не результат своего труда, но свою квалификацию и своё рабочее время.

1. Таким образом, уже существующих норм в ТК РФ вполне достаточно для защиты прав трудящихся в Платформах, которые непосредственно или через очевидных посредников оплачивают труд по договорам ГПХ. *Предлагаю исключить, как нарушающую право на обжалование принятого первой инстанцией решения, возможную судебную ошибку и возможную сложность исполнения (злоупотребления) судебного решения, принятого по жалобе и т.д.* При этом, практически единственным условием, которое стимулирует работника на заключение договора ГПХ вместо трудового, является возможность свободного посещения рабочего места.

В этой связи СПР предлагает внести следующие изменения в ТК РФ:

а) *дополнить ст.19.1 ТК РФ частью 5: «Решение суда о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями, обращается к немедленному исполнению.»*

б) *дополнить главу 16 ТК РФ статьей 102-1. «Работа в режиме свободного рабочего времени*

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

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

Особняком стоит также вопрос о подмене юридическими лицами (платформами) трудовых отношений договорами с самозанятыми.

СПР полагает необходимым сохранение специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» в отношении взаимодействий между физическими лицами (4% договоры), но предлагает практическое исключение такого режима из отношений с юридическими лицами (6% договоров) из практики налога на профессиональный доход, установив запрет на заключение юридическими лицами или ИП систематических договоров с самозанятыми на регулярное выполнение однородных работ или оказание однородных услуг на постоянной основе. Очевидно, что такие договоры с самозанятыми являются подменой трудовых отношений с целью ухода от налогов и взносов в СФР, избежание ответственности и обязанностей работодателей.

СПР поддерживает ряд норм принятого 31.07.2025 и вступающего в силу с 01.10.2026 ФЗ «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации».

В частности, нормы статьи 15. «Заключение гражданско-правовых договоров с партнерами-исполнителями, являющимися физическими лицами» и статьи 16. «Права и обязанности партнера-исполнителя, являющегося физическим лицом, при взаимодействии с оператором».

При этом, СПР указывает на возможные злоупотребления со стороны Платформ правилом, сформулированным в п. 2) ч.2 ст.16: *«Партнер-исполнитель, являющийся физическим лицом, вправе: ....самостоятельно определять место и время принятия и исполнения заказов, период времени, в течение которого он обязуется выполнять работы, оказывать услуги...»*, поскольку возможность длительного выполнения работы может истолковываться недобросовестными работодателями-платформами, как возможность подмены трудовых отношений договорами ГПХ.

Вместе с тем, СПР обращает внимание на то, что в статье 17. *«Права и обязанности оператора при взаимодействии с партнером-исполнителем, являющимся физическим лицом»* п.5) ч.1 установлены механизмы защиты от возможных злоупотреблений: *«5) установить ограничения на систематическое и продолжительное выполнение работ, оказание услуг партнером-исполнителем, являющимся физическим лицом, в интересах одного пользователя-заказчика с использованием посреднической цифровой платформы оператора. Критерии систематичности и продолжительности выполнения работ для одного пользователя-заказчика, оказания услуг одному пользователю-заказчику и (или) предельно допустимое количество заказов, исполняемых партнером-исполнителем, являющимся физическим лицом, для одного пользователя-заказчика, в отдельных сферах деятельности устанавливаются Правительством Российской Федерации;»*

2. Трудовые отношения в связи с регулярным исполнением обязанностей, вытекающих из договоров между Платформой и организациями - поставщиками услуг. Например, водители такси, курьеры по доставке, уборщики квартир.

Как правило, при такой форме занятости платформа не является непосредственным посредником между заказчиком услуг и их исполнителем. В этих случаях, 3-ей стороной выступают таксопарки, ресторан, магазин, клининговая компания и др.

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

Тем более, что ч.3 ст.17 названного Федерального закона устанавливает: *«3. Положения настоящей главы (Глава 3. Особенности взаимодействия операторов, пользователей-заказчиков и партнеров-исполнителей, являющихся физическими лицами) не применяются к правоотношениям, возникающим между оператором и партнером-исполнителем, являющимся физическим лицом, в рамках которых выполнение работ, оказание услуг осуществляются в интересах оператора или иного лица, не являющегося пользователем-заказчиком посреднической цифровой платформы.»*

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

В этом случае оплата услуг производится непосредственно нанимателем, а Платформа в чистом виде является посредником между заказчиком услуг и их исполнителем. В следствие чего, как правило, платформа не может являться работодателем по отношению к исполнителю услуг. В свою очередь, исполнители по этому виду в большинстве являются самозанятыми, а необходимость в заключении трудовых договоров отсутствует.

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

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

*«Статья 1. Предмет регулирования и цели настоящего Федерального закона*

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

*«Статья 2. Право на объединение в профсоюзы*

*1. Профсоюз - добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.*

*Все профсоюзы пользуются равными правами.*

*2. Каждый, достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов.*

*Это право реализуется свободно, без предварительного разрешения.*

Союз профсоюзов России СПР нарабатал практику создания и активной деятельности профорганизаций, объединяющих и работников платформ и их сотрудников по договорам ГПХ. Нарabатывается опыт по созданию профсоюзов таксистов, музыкантов и курьеров.

## VII Съезд СПР ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Поручить Центральному Совету СПР совместно с Правовой инспекцией труда СПР подготовить соответствующий законопроект о внесении изменений в ТК РФ, дополнив ст.19-1 частью 5 о немедленном исполнении решении суда и Главу 16 статьей 102-1. «Работа в режиме свободного рабочего времени», для внесения его в установленном порядке в Государственную Думу ФС РФ.

2. Считать необходимым проведение организационной работы по созданию в составе СПР профсоюзных организаций трудящихся в платформенной экономике и самозанятых. Поручить Правовой инспекции труда СПР подготовку соответствующих материалов.

3. С целью закрепления достигнутых РПРиУ-СПР успехов и расширения мер обеспечения работников платформенной экономики современными инструментами защиты трудовых прав, оценки условий труда, получения консультаций, а также участия в коллективных инициативах, приступить к разработке собственной онлайн-платформы СПР в поддержку трудовых и социальных прав для молодых работников и самозанятых.