

Дата поступления рукописи в редакцию: 08.06.2026 г.

DOI: 10.24412/2076-1503-2026-7-681-684

Дата принятия рукописи в печать: 03.08.2026 г.

КИРИЛЛОВА Татьяна Константиновна,

доктор юридических наук, профессор кафедры гражданского права Санкт-Петербургского государственного университета аэрокосмического приборостроения,

e-mail: tania.kirillova.gmail.com@yandex.ru

СОСНОВСКИЙ Евгений Сергеевич,

преподаватель кафедры публичного права Санкт-Петербургского государственного университета аэрокосмического приборостроения,

e-mail: jacksos730@gmail.com

ПОРОКИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: СОВРЕМЕННЫЙ РОССИЙСКИЙ ОПЫТ

Аннотация. В статье исследуются пороки трудовых отношений как совокупность правовых и фактических деформаций, при которых труд сохраняет свою социально-экономическую природу, но оформляется вне адекватной правовой модели. На материале современного российского опыта показано, что ключевыми источниками таких пороков выступают подмена трудового договора гражданско-правовыми конструкциями, использование режима самозанятости для маскировки зависимой занятости, платформенная организация труда с алгоритмическим управлением, а также гибридизация дистанционной работы, усиливающая асимметрию доказательств и контроль работодателя. Обосновывается, что формально-юридический подход недостаточен; требуется функциональная квалификация отношений, основанная на критериях экономической зависимости, личного труда и фактической подчиненности. В заключение сформулированы предложения по усилению презумпции трудового характера зависимой работы, повышению прозрачности цифрового управления и развитию коллективной защиты работников.

Ключевые слова: трудовые отношения; пороки трудового отношения; платформенная занятость; самозанятость; дистанционная работа; алгоритмическое управление; трудовые права.

KIRILLOVA Tatiana Konstantinovna,

Doctor of Law, Professor of the Department of Public Law, St. Petersburg State University of Aerospace Instrumentation

SOSNOVSKY Evgeny Sergeevich,

Lecturer at the St. Petersburg State University of Aerospace Instrumentation

VICES OF LABOUR RELATIONS: THE CONTEMPORARY RUSSIAN EXPERIENCE

Annotation. The article examines the vices of labour relations as a set of legal and factual distortions in which labour retains its socio-economic nature but is formalized outside an adequate legal model. Based on contemporary Russian experience, the article shows that the main sources of such vices include the replacement of employment contracts with civil-law arrangements, the use of self-employment status to conceal dependent work, platform-based employment with algorithmic management, and the hybridization of remote work, which aggravates evidentiary asymmetry and employer control. The article argues that a formalistic approach is insufficient; labour relations should be classified functionally on the basis of economic dependence, personal labour and factual subordination. The conclusion formulates proposals to strengthen the presumption of the employment nature of dependent work, improve transparency of digital management and develop collective worker protection.

||| **Key words:** *labour relations; vices of labour relations; platform employment; self-employment; remote work; algorithmic management; labour rights.*

Проблема пороков трудовых отношений приобрела в современной России особую остроту не столько из-за сокращения сферы трудового права, сколько вследствие ее качественной трансформации. Формально число занятых и разнообразие правовых форм возрастают, однако значительная часть реального труда перемещается в зоны правовой неопределенности: под гражданско-правовые договоры, в режим самозанятости, в платформенные сервисы и в гибридные модели дистанционной занятости. В этих условиях трудовое отношение все чаще сохраняет экономическую зависимость и организационную включенность в хозяйственную деятельность работодателя, но теряет надлежащую правовую оболочку и защитный потенциал [1; 2].

В научной литературе исследовались как отдельные проблемы разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений, так и последствия цифровизации для правового статуса работника [1; 3]. Вместе с тем комплексный подход к порокам трудовых отношений как к устойчивым деформациям правовой связи, возникающим в результате сочетания организационной зависимости, асимметрии информации и цифрового контроля, пока разработан недостаточно. Между тем именно такой подход позволяет увидеть общий механизм правовой эрозии, а не только частные нарушения.

Цель статьи состоит в том, чтобы выявить основные пороки трудовых отношений в современном российском опыте и предложить юридические средства их преодоления. Для достижения этой цели решаются следующие задачи: уточняется понятие порока трудового отношения; анализируются основные формы его проявления; формулируются предложения по совершенствованию правового регулирования и правоприменения. Методологическую основу исследования составили формально-юридический, системный и сравнительно-правовой методы, а также доктринальный анализ научных подходов к природе трудовой связи [1; 2; 4].

Термин «порок» в контексте трудового права не следует понимать оценочно или морально. Речь идет о юридико-конструктивном отклонении от нормальной модели трудового отношения, при котором его сущностные признаки либо искажаются, либо подменяются иной правовой формой. В доктрине трудового права трудовое отношение традиционно связывается с личным выполнением работы, возмездностью,

организационной подчиненностью, включенностью работника в хозяйственную сферу работодателя и переносом предпринимательского риска на последнего [1; 2].

Порок трудового отношения возникает тогда, когда один или несколько из этих признаков фактически присутствуют, но правовая форма их не отражает. Иными словами, порок – это не отсутствие труда как такового, а рассогласование между фактической и юридической стороной связи. В российской действительности это рассогласование проявляется особенно отчетливо: труд может выполняться в интересах конкретного бизнеса, по его правилам, под его контролем и с использованием его цифровой инфраструктуры, однако быть оформлен как оказание услуг, подряд, агентирование или иная гражданско-правовая модель [1; 3].

Такой разрыв опасен тем, что он выводит работника из сферы гарантий, рассчитанных именно на зависимый труд. Работник лишается устойчивости занятости, гарантий рабочего времени, режима охраны труда, механизмов защиты от одностороннего давления и дисциплинарного произвола. Следовательно, порок трудового отношения – это не просто дефект оформления, а деформация распределения правовых рисков. Экономическая зависимость остается у исполнителя, а социально-правовая ответственность размывается [2; 4].

Наиболее распространенной формой порока трудового отношения в современной России остается подмена трудового договора гражданско-правовой конструкцией. Нередко эта подмена мотивируется снижением издержек, упрощением документооборота и уходом от обязательств, связанных с оплатой времени простоя, предоставлением отпусков, обеспечением охраны труда и участием в системах социального страхования. Формально такое оформление выглядит как свобода договора, но по существу нередко прикрывает зависимую занятость [1; 2].

Особую разновидность этой практики составляет использование статуса самозанятого для маскировки наемного труда. Сам по себе режим налога на профессиональный доход не является противоправным и может служить легальной формой самостоятельной экономической деятельности. Однако в тех случаях, когда исполнитель лишен предпринимательской автономии, не формирует собственную клиентскую базу, зависит от единственного заказчика, подчиняется его графику и стандартам,

возникает признак фиктивной самостоятельности. В такой конфигурации юридическая оболочка начинает служить средством обхода трудовых гарантий [1; 3].

Крупным источником пороков остаётся платформенная занятость. Российская практика доставки, такси, онлайн-услуг, краткосрочных заданий и иных форм «работы через приложение» демонстрирует, что формальная независимость исполнителя часто сочетается с глубоким алгоритмическим управлением. Платформа задает цену, распределяет заказы, ранжирует исполнителей, ограничивает доступ к работе, а иногда фактически исключает их из системы одним техническим решением. Управленческая власть здесь не исчезает, а становится менее заметной, более фрагментарной и потому труднее поддающейся юридической квалификации [4; 5].

Именно в этом состоит качественно новый порок трудового отношения: контроль осуществляется не только человеком-работодателем, но и цифровой архитектурой, которая принимает на себя функции нормирования поведения, оценки эффективности и дисциплинарного воздействия. Работник оказывается зависимым не от очевидного начальника, а от рейтинговой модели, автоматизированных критериев и непрозрачных алгоритмов. Внешне такая конструкция выглядит как рынок свободных услуг, однако по содержанию она все чаще воспроизводит отношения подчиненного труда [4].

Ещё одна форма порока связана с дистанционной и гибридной занятостью. Переход на удаленные и смешанные режимы работы, ускоренный пандемическим периодом и закрепленный впоследствии в повседневной практике, в целом расширил возможности для гибкости и совмещения трудовой и личной жизни. Однако одновременно он обострил проблему рабочего времени, переработок и доказуемости нарушений. Размывание границы между рабочим и нерабочим временем позволяет работодателю сохранять высокий уровень контроля, но затрудняет для работника фиксацию факта сверхурочной нагрузки и давления [2; 3].

Если в традиционной модели трудовой контроль был связан с физическим присутствием в организации, то в дистанционной модели контроль переносится в электронную среду: через мессенджеры, корпоративные трекары, системы фиксации активности, видеонаблюдение и цифровую отчетность. Такой контроль нередко выходит за пределы допустимого баланса интересов. Порок здесь выражается в том, что внешняя автономия работника сопровождается скрытой интенсификацией

труда и ростом доказательной уязвимости. Работник не всегда может подтвердить объем фактически выполненной работы, а значит, и предъявить требования об оплате переработок или компенсаций [2].

Следующая группа пороков касается сферы распределения правового риска. В российском опыте значительную роль играют задержки оплаты, дробление платежей, включение премиальной части в зависимость от произвольных показателей, а также перенос части организационных издержек на самого работника. В формальном смысле трудовой договор существует, но его экономическое содержание искажено. Когда заработная плата перестает быть стабильным вознаграждением за труд и превращается в совокупность зависимых, легко изменяемых и частично недоказуемых выплат, трудовое отношение теряет защитную определенность [1; 2].

Наконец, нельзя не отметить, что пороки трудовых отношений тесно связаны с неравенством сторон. Наиболее уязвимыми оказываются молодые работники, мигранты, женщины с семейными обязанностями, а также лица, включенные в краткосрочную и проектную занятость. Для них особенно характерны информационная асимметрия, слабая переговорная позиция и страх потери дохода. Следовательно, речь идет не только о нарушении формальных прав, но и о воспроизводстве структурной зависимости, которую трудовое право исторически призвано ограничивать [1; 3].

Преодоление пороков трудовых отношений требует отказа от сугубо формального подхода. Если правовая квалификация строится исключительно на названии договора или на добровольном согласии сторон, то реальные отношения легко уходят в серую зону. Поэтому более убедительным представляется функциональный критерий: необходимо исходить из того, кто фактически организует труд, несет предпринимательский риск, определяет условия выполнения работы и контролирует ее результат [1; 4].

С точки зрения правовой политики целесообразно развивать презумпцию трудового характера зависимой работы. Такая презумпция не означает автоматического признания любого возмездного труда трудовым, но позволяет защитить работника, если одновременно присутствуют признаки личного исполнения, экономической зависимости и подчиненности. В платформенной экономике это особенно важно, поскольку цифровая оболочка часто скрывает реальные властные отношения [4; 5].

Второе направление связано с

прозрачностью цифрового управления. Если алгоритм участвует в распределении задач, начислении вознаграждения, рейтинге или отключении исполнителя от работы, работник должен иметь право на понятное объяснение логики таких решений и на их человеческую проверку. Иначе цифровизация превращается не в инструмент повышения эффективности, а в механизм непрозрачного дисциплинарного воздействия [4].

Третье направление касается усиления доказательственных гарантий. В дистанционной и платформенной занятости трудовые споры во многом упираются в вопрос фиксации фактов: времени работы, объема заданий, коммуникации с работодателем, фактического подчинения. Поэтому необходимы более надежные электронные формы учета, обязанность хранить цифровые следы трудовой активности и процессуальные механизмы, снижающие доказательственную уязвимость работника [2; 3].

Наконец, важна коллективная защита. Порок трудового отношения усиливается там, где работник изолирован и не может действовать совместно с другими занятыми. Платформенная экономика и гибридные формы работы часто разрушают традиционные формы коллективной солидарности. Следовательно, современное трудовое право должно искать новые способы представительства интересов работников, включая формы коллективного диалога для цифровых и проектных занятых [1; 4].

Заключение

Современный российский опыт показывает, что пороки трудовых отношений возникают не только вследствие прямого нарушения закона, но и вследствие тонкой юридической мимикрии, когда зависимый труд оформляется как автономная деятельность. Главными носителями таких пороков выступают подмена трудового договора гражданско-правовыми конструкциями, фиктивная самозанятость, платформенная занятость с алгоритмическим управлением и дистанционные режимы, размывающие границы рабочего времени и контроля [1; 2; 4].

Юридически значимым ответом на эти

вызовы должен стать переход от формальной к функциональной квалификации трудовых отношений, признание приоритета существа над формой, а также развитие гарантий против обхода трудового права. Российская модель регулирования способна сохранить свою защитную природу только в том случае, если будет ориентирована не на легализацию любой гибкости, а на защиту экономически зависимого труда как такового. Именно в этом состоит современное содержание борьбы с пороками трудовых отношений [1; 3; 5].

Список литературы:

- [1] Курс трудового права: учебник / под ред. А. М. Куренного, С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. М.: Статут, 2020.
- [2] Лушников А. М., Лушникова М. В. Трудовое право: учебник. М.: Проспект, 2021.
- [3] Трудовое право: учебник / под ред. Ю. П. Орловского, А. Ф. Нуртдиновой. М.: Проспект, 2022.
- [4] Aloisi A., De Stefano V. Your Boss Is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour Protection. Cambridge: Cambridge University Press, 2022.
- [5] Prassl J. Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy. Oxford: Oxford University Press, 2018.

References:

- [1] Course of labor law: textbook/ed. A. M. Kurenny, S. P. Mavrina, E. B. Khokhlova. M.: Statute, 2020.
- [2] Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. Labor law: textbook. M.: Prospect, 2021.
- [3] Labor law: textbook/ed. Yu. P. Orlovsky, A.F. Nurtdinova. M.: Prospect, 2022.
- [4] Aloisi A., De Stefano V. Your Boss Is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour Protection. Cambridge: Cambridge University Press, 2022.
- [5] Prassl J. Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy. Oxford: Oxford University Press, 2018.

