

Дата поступления рукописи в редакцию: 09.01.2026 г.
Дата принятия рукописи в печать: 16.02.2026 г.

DOI: 10.24412/2076-1503-2026-1-587-590

ГЕРМАНЕНКО Дарья Данииловна,
ФГБОУ ВО «Финансовый университет
при Правительстве Российской Федерации»,
Юридический факультет, 3 курс,
e-mail: 230980@edu.fa.ru

ЗАВИСИМАЯ САМОЗАНЯТОСТЬ КАК НОВАЯ ФОРМА ЗАНЯТОСТИ В РОССИЙСКОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Аннотация. Автор статьи на основании сопоставления и анализа условий сотрудничества самозанятых и цифровых платформ с условиями трудового и гражданско-правового сотрудничества рассуждает о зарождении новой формы занятости. Делается вывод о необходимости разработки соответствующей правовой категории.

Ключевые слова: трудовое право, гражданское право, самозанятость, цифровая экономика, онлайн платформы, Gig есопоту, зависимый исполнитель, формы занятости.

GERMANENKO Daria Daniilovna,
3-rd year student of the Law Faculty of the Financial University
under the Government of the Russian Federation

DEPENDANT SELF-EMPLOYMENT AS THE NEW FORM OF EMPLOYMENT IN THE RUSSIAN LAW

Annotation. The author of the article argues for the emergence of the new form of employment on the basis of analysis of the work conditions of self-employed platform workers and comparison of these relationships and those typical for employment and civil law. The conclusion of the author is that there is a need for legislative novels regarding the concerned problem.

Key words: employment law, civil law, self-employment, digital economy, online platforms, Gig economy, dependancy, forms of employment.

С развитием технологий мировой рынок труда стремительно меняется, ставя перед законодателями и учеными все новые и новые вопросы. Ускорение темпа жизни, ее возрастающая изменчивость привели к тому, что все больше людей предпочитают подработки с помощью онлайн-сервисов регулярной работе со стабильным заработком. Феномен “Gig есопоту” стал одним из серьезнейших вызовов для легальных определений трудовой деятельности в целом ряде стран. Дело в том, что наряду с цифровыми сервисами-посредниками, помогающими предпринимателю и клиенту найти друг друга, стали возникать и платформы, посредническая деятельность которых больше напоминает использование наемного труда в обход трудового законодательства. В рассмотренных научных работах примерами этого чаще всего служат известные сервисы такси и доставки. [7, с. 221]

В теории трудового права еще с XIX века основным критерием трудовых отношений считается несамостоятельность труда (его подчиненный / управляемый / зависимый характер). [6, с. 2] Соответственно, если лицо, предоставляющее услугу, не может самостоятельно определять конкретные условия своего труда: время, место, объем услуг, способ их выполнения и размер вознаграждения, оно является работником, а не участником гражданско-правовых отношений.

Рассмотрение конкретных условий труда могло бы быть самым простым способом определить, является ли сервис де-факто работодателем. Однако информацию можно интерпретировать в обе стороны: курьеры “Яндекс.Еды” могут выбирать время работы из предложенных сервисом слотов, в выбранное время он находится на складе, где самостоятельно принимает заказы за фиксированную плату. При этом сами алгоритмы сервиса могут в значительной степени влиять на

решение об оказании услуги: при отказе ограничивается доступ к другим заказам или сама возможность отказа предотвращается сокрытием ключевой для принятия решения информации (местоположение клиента). [1, с. 56] Так, если порядок выбора времени можно назвать договорным, то на размер оплаты курьер влияет даже меньше, чем стандартный работник, у которого есть возможность переговоров с работодателем (как при трудоустройстве, так и во время работы с помощью установленных законов способов защиты прав): курьер может только согласиться на заданные условия или покинуть приложение.

В такой ситуации можно пойти по пути Великобритании, Верховный суд которой постановил Uber оформить всех своих водителей в качестве работников. [5, с. 9] Однако такое решение может навредить не только работодателю (или потребителю), но и работнику, ради которого производилось такое решение: трудовые решения имеют более основательный характер и не имеют столь желаемой гибкости (невозможность периодического дополнительного заработка вместо постоянной занятости). Другим минусом такого подхода является индивидуальность: работникам каждой отдельно взятой компании необходимо подавать в суд для признания их отношений трудовыми.

Стоит также учитывать, что в России уже сложилась судебная практика, отрицающая трудовой характер рассматриваемых отношений. Обоснованием решений служит, например, отсутствие со стороны платформ обеспечения трудящихся инструментами, материалами и оборудованием для ведения деятельности. А то и вовсе непредоставление истцом в качестве доказательства наличия трудовых отношений трудовой книжки и документов о начислении заработной платы [3, с. 5-6] Хотя аргументация Верховного суда во многом опирается скорее на формальное толкование норм, из решений ясно вырисовывается отрицательное отношение правоприменителя к квалификации платформенной занятости в качестве трудовой.

В этом случае есть прямо противоположный вариант: не создавать никакого дополнительного регулирования. Однако в теории трудового права зависимый характер отношений работника и работодателя подчеркивается не просто так: в результате него возникает незащищенность подчиненной стороны. Сам характер работы предполагает невозможность выполнения трудовой функции даже в случае обычной простуды, не говоря уже о более продолжительной или тяжелой временной нетрудоспособности, выплаты по которой недо-

ступны для самозанятых или доступны исключительно в виде менее надежного частного страхования (в случае Яндекса это создает еще большую зависимость трудящихся, так как доступ к страхованию может быть ограничен из-за недостатка баллов, снимающихся в качестве штрафа за нарушения правил сервиса). Отпуск не гарантирован. Платформа (в отличие от работодателей, ограниченных в неосновательном увольнении) имеет право в любой момент ограничить доступ самозанятого к своим услугам, что для довольно значительной части населения может означать полную потерю заработка. Доступ ограничивается в том числе при отсутствии значительных нарушений (например, при рейтинге водителя ниже 4.5/5). Сервисы никак не ограничены в применении штрафов.

Важно отметить и тот факт, что платформы активно геймифицируют процесс взаимодействия с самозанятыми. Например, добавляют “достижения”, стимулирующие трудящихся меньше задумываться об отдыхе (“завершите 30 поездок за сутки” с наградой 360 рублей). Другим стимулом является изначальное обещание высоких доходов (в вакансиях или на сайте компании). К примеру, сайт “Самоката” содержит калькулятор гарантированного дохода с такими значениями по умолчанию: 16 часов работы в сутки, 25 дней в месяц.

Именно поэтому в юридической науке ряда стран, [2, с. 241] в том числе и России, возникло предложение разработать правовое оформление новой формы занятости: “зависимый исполнитель” [5] или “зависимый самозанятый”, [3, с. 9] на представителей которой будут распространены отдельные трудовые гарантии, но сама суть отношений останется неизменной, что позволит сохранить положительные стороны оформления трудящихся в качестве самозанятых и сгладить отрицательные. Распространяемые гарантии должны ограничиваться

Критерии такой занятости можно разделить на две группы. В первую входят те, которые позволяют разграничить платформы на простых посредников между заказчиком и исполнителем (в качестве примеров можно привести profi.ru, etxt.ru, fl.ru и многие другие - на контрасте с ними легче всего увидеть не гражданско-правовой характер сотрудничества с самозанятыми с обсуждаемыми платформами) и “квазиработодателей”. Последние вместо сторон определяют стоимость услуги, фактически устанавливает правила внутреннего распорядка, прямое или косвенное воздействие на принятие решения об оказании услуги, производит вместо конечного потребителя

выбор исполнителя. Все эти критерии - ряд конкретных проявлений того факта, что потребители обращаются за услугой именно к платформе (как к работодателю), а не тому или иному исполнителю, и этот ряд можно продолжать практически до бесконечности.

Также стоит отметить, что некоторые ученые предлагают включить в перечень признаков “квазитрудовых” отношений условия о премировании и иных бонусах для исполнителей, так как они совсем не характерны для гражданско-правовых отношений. С необходимостью введения такого критерия зависимости исполнителя можно поспорить, так как она, во-первых, не очень востребована: за словом “бонус” в условиях платформ чаще подразумевается не премия, а доплата за саму сущность оказанной услуги (более тяжелый товар, тип транспорта), а во-вторых, может оттолкнуть компании от предоставления трудящимся у них лицам более комфортных условий во избежание переквалификации существующих отношений.

Вторая группа критериев позволяет выделить “квазиработников” от лиц, использующих сервисы нерегулярно и не нуждающиеся в социальной защите. Главным образом это два признака: зависимые самозанятые должны использовать платформу для получения значительной части дохода и пользоваться ей регулярно. Для определения конкретных процентов дохода и частоты использования необходимо дальнейшее исследование темы, однако стоит избегать слишком радикальных формулировок (например, “основной источник заработка”): они могут закрыть доступ к льготам лиц, предоставляющих услуги нескольким однородным сервисам (и, соответственно, получающим 40% от “Самоката” и 60% от “Яндекса”).

Стоит обратить внимание не только на уже выделенные критерии зависимой самозанятости, но и на спорные моменты. Их необходимо проработать в соответствии с конкретными данными статистики. Так, важным опасением, высказываемым в науке, является возможное снижение привлекательности режима самозанятости в результате увеличения государственных сборов, вводимых для обеспечения занятым социального пакета. Его необходимо учитывать при определении размера и способа уплаты страховых взносов.

Большой вклад в востребованность того или иного механизма государственного регулирования у населения делает и сам порядок, в котором гражданам необходимо будет защищать собствен-

ные права. Практика показала, что работодатели неохотно применяют “невыгодные” режимы оформления: например, предпочитают заключение гражданского договора трудовому. Именно поэтому в Трудовой кодекс была введена норма, позволяющая суду переопределять “гражданские” отношения как трудовые при наличии соответствующих признаков. Однако работники не слишком охотно пользуются этой возможностью. Возможно, в случае с режимом зависимой самозанятости следует предусмотреть административный порядок, при котором работник мог бы ходатайствовать о переквалификации своих отношений с платформой без взаимодействия с последней.

Таким образом можно сделать вывод о необходимости дальнейшей доктринальной и законодательной разработки возможности оформления платформенной занятости в новую правовую категорию. Эта новелла даст возможность расширить социальную защищенность населения, не имеющего крупных финансовых сбережений, увеличить вклад отдельных категорий граждан в страхование различных вопросов, непосредственно связанных с их повседневной жизнью, предотвратить возможные злоупотребления трудом со стороны крупных онлайн-платформ.

Список литературы:

- [1] Васильев А. С. Особенности И Проблемы В Сфере Охраны Труда Работников Gig-Экономики // Вестник Института экономических исследований. 2023. №4 (32)
- [2] Зайцева Л. В., Митрясова А. С. Труд водителей такси на основе интернет-платформ: отдельные вопросы правового регулирования // Вестн. Том. гос. ун-та. 2018. №435
- [3] Коршунова Т. Ю. Проблемы достойного труда в условиях нетипичной занятости // “Журнал российского права”, 2020, №7
- [4] Мирзабалаева Ф. И., Забелина О. В. Регулирование платформенного труда: гибкий баланс государственных гарантий и саморегулирования // “Экономика труда”, 2022, №3
- [5] Мухина И. И., Миракян Д. Г. Самозанятость в России: современные тенденции и перспективы развития // “Социально-трудовые исследования”, 2021, №3
- [6] Цесарский, Ф. А. Учение Л. С. Таля о трудовом договоре как основе развития современных теорий трудового права // Проблемы законности, 2011
- [7] Liebman, W. B. Debating the Gig Economy, Crowdwork and New Forms of Work // Soziales Recht, Vol. 7, No. 6 (12.2017)

References:

[1] Vasiliev A. S. Features and Problems in the Field of Labor Protection of Gig-Economy Workers// Bulletin of the Institute for Economic Research. 2023. №4 (32)

[2] Zaitseva L.V., Mitryasova A.S. The work of taxi drivers based on Internet platforms: certain issues of legal regulation//Vestn. Volume. state university. 2018. №435

[3] Korshunova T. Yu. Problems of Decent Labor in Atypical Employment Conditions//Journal of Russian Law, 2020, No. 7

[4] Mirzabalaeva F. I., Zabelina O. V. Regulation of platform labor: a flexible balance of state guaran-

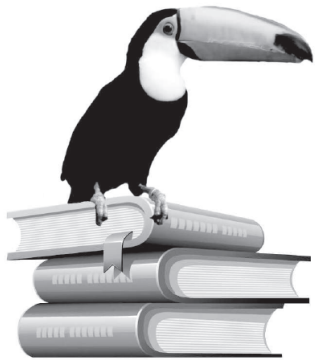
tees and self-regulation//” Labor Economy, “2022, No. 3

[5] Mukhina I. I., Mirakyan D. G. Self-employment in Russia: modern trends and development prospects//” Social and Labor Research, “2021, No. 3

[6] Tsesarsky, F. A. The doctrine of L. S. Tal on the employment contract as the basis for the development of modern theories of labor law//Problems of legality, 2011

[7] Liebman, W. B. Debating the Gig Economy, Crowdwork and New Forms of Work // Soziales Recht, Vol. 7, No. 6 (12.2017)





ЮРКОМПАНИ

www.law-books.ru

Юридическое издательство
«ЮРКОМПАНИ»

Издание учебников,
учебных и методических
пособий, монографий,
научных статей.

Профессионально.

В максимально
короткие сроки.

Размещаем
в РИНЦ, E-Library.