

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА
Кафедра гражданско-правовых дисциплин

И.о. заведующего кафедрой
д-р юрид. наук, доцент
Л.В. Зайцева

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
магистерская диссертация

РАЗГРАНИЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ И ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ (НА МАТЕРИАЛАХ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ)

40.04.01 Юриспруденция
Магистерская программа «Корпоративный юрист»

Выполнила работу
Студентка 3 курса
заочной формы обучения

Морозова
Дарья
Дмитриевна

Научный руководитель
канд.юрид. наук, доцент

Курсова
Оксана
Александровна

Рецензент
Заместитель генерального директора
по правовым, корпоративным и
имущественным вопросам
АО «Мессояханефтегаз»

Коковин
Олег
Евгеньевич

Тюмень
2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
Глава 1. Общая характеристика и трудового договора и гражданско-правовых договоров в сфере труда.....	6
1.1 Понятие и значение трудового договора и гражданско-правовых договоров в сфере труда.....	6
1.2 Трудовые отношения и гражданско-правовые отношения, связанные с применением труда: сравнительная характеристика.....	12
Глава 2. Гражданско-правовые договоры в сфере труда и трудовой договор: проблемы квалификации в правоприменительной практике...	20
2.1 Понятие и способы переквалификации гражданско-правового договора, связанного с применением труда, в трудовой договор.....	20
2.2 Правовая регламентация признаков трудовых правоотношений и правоприменительная практика в сравнительно-правовом и международном аспектах.....	24
Глава 3. Регулирование трудовых отношений в рамках гиганомики....	40
3.1 Понятие и правовое регулирование нетипичных форм занятости	40
3.2 Правовое регулирование труда на интернет-платформах.....	48
3.3 Судебная практика по признанию отношений на интернет - платформах трудовыми.....	57
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	68
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	72
ПРИЛОЖЕНИЕ. РОССИЙСКАЯ СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ПОВОДУ ПЕРЕКВАЛИФИКАЦИИ / ПРИЗНАНИЯ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО ДОГОВОРА ТРУДОВЫМ.....	91

ВВЕДЕНИЕ

Изменение характеристик рынка труда, как следствие активное развитие электронных (цифровых) технологий, привело к появлению и распространению нетипичных для сложившихся норм права форм занятости, таких как труд с множеством исполнителей (crowdwork), частичная занятость на виртуальных краудсорсинговых площадках (crowdsourcing) труд по требованию через приложение (work on-demand via apps) или мобильная работа на основе информационно-коммуникационных технологий (ICT-based mobile work). Объединить данные формы занятости можно термином «платформенная занятость»

Правовое регулирование таких трудовых отношений порождает различные проблемы правоприменительного свойства. Так, например, нечеткая правовая конфигурация занятости посредством интернет-платформ и мобильных приложений, зачастую приводит к прекаризации такой занятости, поскольку работодатели нанимают таких работников с помощью третьей стороны, заключают с работниками гражданско-правовой договор вместо трудового либо переводят их в теневой сектор экономики, не заключая с ними никакого договора, в то же время по факту, осуществляя хозяйскую власть. Образ традиционных двусторонних трудовых правоотношений трансформируется в сторону множественности лиц на стороне того или иного субъекта трудовых правоотношений, изменяются подходы к пониманию терминов «работодатель» и «работник».

Проблема признания гражданско-правовых договоров трудовыми в эпоху развития платформенной занятости является одной из актуальных в области регулирования трудовых отношений как на национальном уровне, так и на международной арене. Все это обуславливает формирование единых критериев, позволяющих отграничить трудовые правоотношения от гражданско-правовых. Этим обусловлена актуальность темы данного исследования.

Цель работы – выделение в аспекте сравнительного исследования трудового законодательства и судебной практики признаков, позволяющих провести в целях правоприменения разграничение гражданско-правового и трудового договоров, в том числе при платформенной занятости.

В соответствии с поставленной целью были сформулированы следующие задачи:

1. изучить теоретические основы гражданско-правового и трудового договоров;
2. охарактеризовать сложности разграничения трудового и гражданско-правового договоров в процессе правоприменения;
3. проанализировать регулирование трудовых отношений в рамках нетипичных форм занятости в условиях гиганомии.

Объект исследования – сфера общественных отношений, связанных с квалификацией трудовых отношений, в том числе, при нестандартных формах занятости в условиях цифровой глобализации.

Предмет исследования – отграничение трудовых правоотношений от гражданско-правовых в нетипичных формах занятости.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в том, что в данной работе на основе обобщения правоприменительной практики представлены общие критерии разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений, которые могут использоваться, в том числе, и для юридической квалификации правоотношений, связанных с применением труда в нетипичных формах занятости.

Основные положения и рекомендации проведенного диссертационного исследования были апробированы при публикации статьи «Перспективы правового регулирования нестандартных форм занятости, основанных на применении цифровых платформ» в журнале «Молодой ученый».

Характеризуя уровень научного осмысления комплекса вопросов, связанных с определением правовой природы и сущности отношений в рамках платформенной занятости следует отметить, что в работе рассматривались в

значительном количестве теоретические труды, а также работы, касающиеся правоприменительной практики в области трудового права (Н.Л. Лютов, Н.В. Черных, И.Д. Котляров, М.М. Харитонов, О.В. Чесалина, О.А. Курсова, Л.В. Зайцева и др.).

При написании данной работы были использованы такие методы научного познания, как: анализ, изучение и обобщение научной литературы, сравнительно-правовой и статистический методы.

Структура работы определяется целью, задачами исследования, избранной методологией и направлена на наиболее полное раскрытие выбранной темы. Диссертационная работа имеет традиционную структуру: состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка и приложений.

ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА И ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ ДОГОВОРОВ В СФЕРЕ ТРУДА

1.1 ПОНЯТИЕ И ЗНАЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И ГРАЖДАНСКО- ПРАВОВЫХ ДОГОВОРОВ В СФЕРЕ ТРУДА

Трудовое законодательство не имеет монополии на правовое регулирование труда человека, поскольку способности к труду с целью получения материальных благ могут быть реализованы на основании гражданско-правового договора или вообще без договора. На текущий момент в российском законодательстве договорное регулирование отношений по поводу использования труда является смежным для двух отраслей права – трудовой и гражданско-правовой. В связи с этим оба типа договора схожи по своему происхождению от единства понятия «договор». [4.3] Вместе с тем у трудового и гражданско-правового договоров разная юридическая природа.

Разработаны два концептуальных подхода к соотношению трудового и гражданско-правового договоров: а) трудовой договор – самостоятельная правовая конструкция; б) трудовой договор – гражданско-правовая сделка. [Ершов, Карпов, с.82] Первая концепция была принята в России в начале прошлого века.

Классик трудового права Л.С. Таль отмечал, что под договором о труде следует понимать одно из трудовых соглашений, выделенных Ф. Лотмаром – договор о несамостоятельном труде, для которого характерно обещание использования своей рабочей силы под контролем власти работодателя за вознаграждение на определённый или неопределённый период. Второй тип трудового соглашения по Ф. Лотмару подразумевает самостоятельность при использовании своей рабочей силы, то есть лицо обещает другому лицу выполнить работу без подчинения за вознаграждение. [Цесарский, с.69] Основываясь на данных признаках, Л.С. Таль дал определение понятию

трудовой договор как договорной тип документа, суть которого состоит в том, что одно лицо- нанимаемый – обещает за вознаграждение приложение своей рабочей силы в качестве несамостоятельного работника на определённый или неопределенный срок на предприятии или в хозяйстве другого – нанимателя, обязуясь подчиняться (насколько это следует из содержания и цели договора) хозяйской власти последнего – работодателя. [Таль, с.24]

В настоящее время российское трудовое право основано на том, что трудовой договор является самостоятельной правовой конструкцией, отличной от гражданско-правового договора. [Ершов, Карпов, с.82]

Легальное определение трудового договора закреплено в статье 56 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ). Под трудовым договором понимается соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой договор – центральный институт трудового права. Через трудовой договор реализуется право человека на свободное распоряжение своими способностями к труду, выбор профессии и рода деятельности.

Трудовой договор – универсальное основание возникновения трудовых отношений. Дополнительные основания возникновения трудовых отношений упоминаются в статье 16 ТК РФ.

Трудовой договор – регулятор установления условий труда, при этом государство устанавливает границы допустимого договорного регулирования с целью установления равенства между работником и работодателем.

В самом понятии трудового договора отражена такая особенность, как индивидуальность, а именно то, что соглашение заключается между конкретными субъектами. [Орловский, с.350]

Таким образом, трудовой договор выполняет множество функций: является правовой формой обеспечения занятости, правовой формой организации труда, фактором, порождающим подчинение работника ПВТР, средством обеспечения безопасных условий труда, индивидуальным регулятором трудовых отношений и их правовой формой, а также юридической базой для их дальнейшего существования и развития [3.15]. Помимо этого, трудовой договор обладает связеустанавливающей функцией, заключающейся в том, что именно договор является формой организации связей между сторонами отношений; саморегулирующей функцией, договор определяет границы возможного принятия решений сторонами отношений по вопросам предмета трудового договора и надлежащего исполнения принятых обязательств. [Якимова, с.21-22]

Юридический термин гражданско-правового договора зафиксирован в статье 420 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ). Согласно легальному определению под гражданско-правовым договором понимается соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей.

Основной принцип при заключении договора гражданско-правового характера – принцип свободы. Принцип свободы имеет три грани: свобода при принятии решения о заключении договора, свобода при принятии решения о выборе исполнителя по договору, свобода при принятии решения о выборе условий договора. [Шаблова, Жевняк, с.19]

Одной из основных функций гражданско-правовых договоров является правовое закрепление действий, подлежащих выполнению участниками

договора, придание им статуса субъективных юридических прав и обязанностей.

Из первой функции вытекает вторая - установление юридической связи между сторонами договора, то есть возможность реализовать свои права и защищать их. Не менее значимой является функция охраны и защиты прав и интересов.

Особенность договорного механизма позволяет контрагентам изменять содержание обязательств с учетом изменения внутренней/внешней среды. [Сатина, с.114]

Гражданско-правовые договоры классифицируются по нескольким признакам: количество сторон договора, соотношение прав и обязанностей сторон, момент заключения договора, публичность и возмездность. (Рис.1)

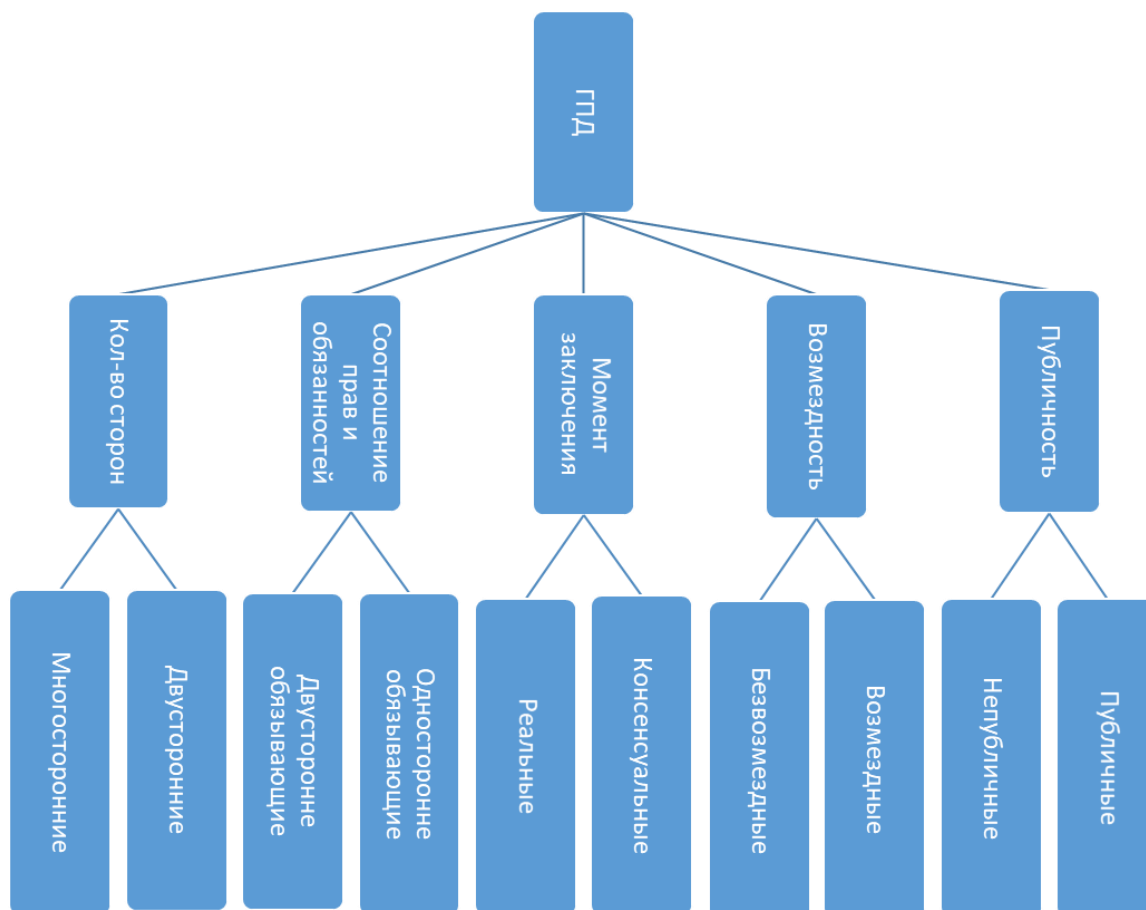


Рис.1 Классификация договоров гражданско-правового характера

Таким образом, в обоих видах договоров, несмотря на их разноотраслевой характер, имеются как сходства, так и различия.

Говоря о принципе свободы при заключении договора гражданско-правового характера, следует отметить, что правило о свободном выборе заключить трудовой или гражданско-правовой договор необходимо разграничивать с другим, согласно которому заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения не допускается. Суть этого правила в том, что, разрешая выбор, законодатель запрещает подмену одного договора другим. [Комиссарова, СПС КонсультантПлюс]

В связи с тем, что с научной точки зрения понимание договора не проработано полностью, ряд исследователей пишут о «размывании» договора в иных способах институализации общественных отношений.

Существует несколько подходов к определению сущности трудового договора:

1. Как к форме реализации права граждан на труд;
2. Как к основанию возникновения и существования во времени трудового правоотношения;
3. Как к институту трудового права, объединяющему нормы, регулирующие трудовое правоотношение.

А.М. Лушников и М.В. Лушникова предлагают рассматривать гражданско-правовой принцип соглашения сторон в качестве основы трудового договора, характеризующийся согласованием воли и намерения сторон. [Лушников, Лушникова, с.158]

Е.В. Коломенская предложила иной подход к определению природы и сущности трудового договора, так называемый структурно-функциональный. Автор обосновала функции договора в товарном обороте. [Коломенская, с.123]

ТК РФ, введенный в действие с 1 февраля 2002 г., урегулировал многие фундаментальные проблемы, имеющие значение для применения трудового

законодательства того времени. В нем, в частности, определяется сфера действия трудового права, сформулированы принципы социального партнерства в сфере труда, рассмотрено договорное регулирование трудовых и тесно связанных с ними отношений, отражены особенности регулирования труда отдельных категорий работников, получила дальнейшее развитие нормативная дифференциация трудовых отношений.

В условиях модернизации экономики и повсеместного внедрении инновационных подходов требуется гибкость при регулировании как стандартных, так и атипичных трудовых отношений для обеспечения занятости трудоспособного населения путем создания новых рабочих мест, что особенно важно в связи с повышением пенсионного возраста. [Орловский, 2019, с.40]

Следует признать, что трудовое законодательства в целом неадекватно к существующим экономическим отношениям.

Назрела острая потребность в глубоком переосмыслении многих правовых институтов, особенно центрального правового института трудового договора. В современных условиях он не готов к переменам технологического характера и не содействует гибкости трудовых правоотношений, столь необходимой в период стремительного развития хозяйственных процессов. Кроме того, определение предмета трудового законодательства. Статья 1 ТК РФ исходила из традиционного представления о регулируемых им отношениях.

Современные тенденции в определении правовой природы и сущности трудового договора в РФ могут быть разделены на три конкретные группы: официальная, научно-теоретическая и функционально-аналитическая. Современный этап развития представлений о правовой природе и сущности трудового договора, тем не менее, не свободен от проблем, не решенных по настоящее время. Среди них основная проблема - отграничение трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров в сфере труда.

1.2 ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СВЯЗАННЫЕ С ПРИМЕНЕНИЕМ ТРУДА: СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

Л.С. Таль отмечал, что трудовое законодательство не может развиваться в рамках гражданского в связи с социальной спецификой трудового договора, имманентной неравностью сторон, наличием особенных коллективных трудовых отношений и алиментарным характером обязательств работодателя перед работником. [Цесарский, с.72]

Помимо этого, центральное ядро трудового права как самостоятельной отрасли образует конгломерат из трудовых отношений, связывающих работника с работодателем и отношений по организации труда и управлению трудом. В результате этого симбиоза образуется синаллагматическое правоотношение обязательственного типа, осложненное феноменом хозяйской власти работодателя над работником через рабочую силу последнего. Таким образом, один из основных отличительных признаков трудовых правоотношений и гражданско-правовым в сфере труда является феномен хозяйской власти и вследствие этого экономическая несамостоятельность работника. При этом если из правоотношений убрать аспект хозяйской власти, то они превратятся в отношения подряда/оказания услуг. [Харитонов, с.55-57] Л.С. Таль выделял три направления хозяйской власти: - диспозитивная, выражающаяся в праве давать указания и поручения по поводу выполнения трудовых обязанностей; - дисциплинарная, выражающаяся в праве применения принудительных мер для поддержания порядка; - нормативная, выражающаяся в праве устанавливать внутренний порядок. [Цесарский, с. 69-71]

При заключении договора гражданско-правового характера работодатель освобождает себя от социальных, финансово-экономических обязательств, например, нет необходимости соблюдать МРОТ, режим

рабочего времени и процедуру увольнения; оплачивать больничный, отпуск, командировку; вести кадровый учет и т.д. [Осипова, с.101] Обращаясь к конструкции гражданско-правового договора, работодатель снижает несение бремени фискальной составляющей, а именно отсутствие необходимости соблюдения гарантий, предусмотренных трудовым законодательством. Снижаются дополнительные затраты по охране труда и административное давление контролирующих органов. [Ершова, Карпов, с.81]

Определения трудового и гражданско-правовых договоров уже несут в себе отличительные признаки. Во-первых, определен субъектный состав сторон, так в трудовые отношения могут состоять только работодатель и работник в форме физического лица, в гражданско-правовых отношениях круг лиц не ограничен, например, юридические лица, публичные образование и т.д., т.к в ГК РФ этот вопрос прямо не урегулирован. В отдельных нормативно правовых актах указано, кто может быть исполнителем/подрядчиком в договоре.

Во-вторых, четко обозначен предмет договора, в трудовых отношениях – это выполнение трудовой функции, в гражданско-правовых – результат труда. Гражданско-правовые отношения регулируют имущественные отношения по поводу овеществленного труда, но не затрагивают отношения в самом процессе труда. [Кудрявцева, с.97]

В-третьих, в трудовых отношениях работник должен выполнять трудовые функции лично, в гражданско-правовых – может быть перепоручение.

В-четвертых, в трудовых отношениях работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, то есть стороны отношений заведомо в неравном положении, в то время как в гражданско-правовых отношениях стороны юридически равны.

В трудовых отношениях работодатель организует труд работника и обеспечивает охрану труда, в гражданско-правовых исполнитель/подрядчик самостоятельно организывает деятельность. [Тудакова, Брюхина, с.211-213]

В трудовых отношениях работник обязуется выполнить работу определенного рода, а не индивидуально определенную – конкретное задание, что предусмотрено гражданско-правовыми отношениями.

Отдельно выделяются такие признаки трудовых отношений, как устойчивость и продолжительность.

Обобщенная характеристика трудовых и гражданско-правовых отношений отражена в Таблице 1.1.

Таблица 1.1

Сравнительная характеристика трудовых и гражданско-правовых отношений

Критерий	Трудовые отношения	Гражданско-правовые отношения
Вид нормативного правового акта, регулирующего отношения	ТК РФ	ГК РФ
Стороны	Работодатель и работник	Исполнитель/подрядчик и заказчик
Предмет договора	Исполнение конкретной трудовой функции по должности согласно штатному расписанию	Выполнение определенной работы, целью которой является достижение конкретного результата или услуги
Время действия договора	Неопределенный срок или срочный до 5 лет	Срок установлен в договоре
Время выполнения работы	Время определяется в ТД и ПВТР	В любое удобное для исполнителя/подрядчика время без подчинения ПВТР

Продолжение таблицы 1.1

Критерий	Трудовые отношения	Гражданско-правовые отношения
Ограничения продолжительности времени исполнения работы	Есть ограничения, по общему правилу не более 40 час. в неделю	Нет ограничений
Учет рабочего времени	Ведется табель учета рабочего времени	Не ведется
Оплата труда	Выплата заработной платы не реже 2 раз в месяц и не меньше МРОТ	Вознаграждение осуществляется по факту окончания выполнения работы/услуги
Условия труда	Обеспечиваются работодателем	Обеспечиваются силами исполнителя/подрядчика
Привлечение к дисциплинарной ответственности	Предусмотрено ТК РФ	Не предусмотрено
Вид ответственности, которую несет сторона при причинении вреда	Материальная (возмещается прямой действительный ущерб)	Имущественная (возмещаются убытки: ущерб и упущенная выгода)

Критерий	Трудовые отношения	Гражданско-правовые отношения
Законодательно установленные ограничения размеров возмещаемого работником (исполнителем) вреда	Есть ограничения, по общему правилу среднемесячный заработок. В предусмотренных законом случаях – полная материальная ответственность	Нет ограничений
Обеспечение охраны труда	Обеспечивается работодателем	Обеспечивается исполнителем/заказчиком
Гарантии и компенсации	Гарантии и компенсации предусмотрены ТК РФ	Гарантии и компенсации не предусмотрены
Социальное страхование	Обязательное социальное страхование со стороны работодателя	Страхование от несчастного случая на производстве, если такое условие предусмотрено договором
Выплата пособия по временной нетрудоспособности	Да	Нет
Прекращение договора	Основания и процедура прекращения договора перечислены в ТК РФ и других ФЗ	Процедура досрочного прекращения договора отражена в ГК РФ; по окончании работы с составлением акта приема-передачи

Источник: [составлено автором]

Дополнительные критерии для разграничения трудового и гражданско-правового договора в сфере труда выделяет И.О. Снигирева, а именно:

1. Распределение рисков;
2. Размер налогов и сборов;
3. Обязанность по уплате страховых взносов и обязательному социальному страхованию.

Е.Б. Хохлов обобщая признаки отличия гражданско-правовых в сфере труда и трудовых договоров, отмечает следующие принципиальные характеристики: фактическое включение работника в сферу хозяйствования работодателя, становится, чего не происходит при заключении договора ГПХ и длительный двусторонний характер отношений. [Якимова, с.17]

Формальное отличие указанных договоров заключается и в предмете регулирования, так по трудовому договору регулируются только трудовые правоотношения, их генезис в специфических условиях выполнения трудовой функции, а гражданско-правовой договор может регулировать всю совокупность гражданских прав и обязанностей в процессе их установления, изменения и прекращения. Данную точку зрения поддерживают А.В. Завгородний, Е.Б. Хохлов, И.К. Дмитриева и другие. [Якимова, с.17]

Е. Орлова в своей статье упоминает такие отличительные признаки, как возрастные ограничения (по трудовому договору по общему правилу, договор заключается с лицом, достигшим 16 лет; по гражданско-правовому договору – с 18 лет), возможность отказа в заключении договора (по трудовому законодательству запрещен необоснованный отказ в заключении договора; по договору гражданско-правового характера граждане и юридические лица свободны в заключении договора), счета бухучета, на которых отражается вознаграждение за труд (на счет 70 для оплаты труда собственного персонала, на счет 60 и 76 для расчетов с подрядчиками), ответственность за причиненный имуществу ущерб (к работнику может быть применена ограниченная или полная материальная ответственность, работодатель в свою

очередь возмещает ущерб в полном объеме; подрядчик обязан полностью возместить убытки). [Орлова, СПС КонсультантПлюс]

На законодательном уровне закреплена возможность включений условий, носящих гражданско-правовой характер, в трудовой договор, например, по поводу отношений между спортсменом и тренером. [1.5]

В российской судебной практике сегодня, как и во многих странах англо-саксонского права в связи с неполнотой рационально обоснованных и адекватных современной правовой действительности теорий вынуждены «интуитивно узнавать» договоры во вновь возникающих ситуациях. [Бекленищева, с.4] Недостаточность теоретических исследований гражданско-правового договора в сфере труда приводит к осложнениям в правоприменительной и судебной практике. Вместе с этим в российской научной литературе теоретические исследования в данной области несколько запаздывают относительно западной научной литературы. [Якимова, с.16-18]

На мой взгляд, основное различие между трудовым и гражданско-правовым договором в сфере труда коренится именно в наличии «хозяйской власти» работодателя и экономической зависимости работника.

По выражению Л.А. Сыроватской трудовой договор является «водоразделом с помощью которого ограничиваются трудовые отношения от иных, тоже связанных с трудом, но регулируемых другими отраслями». Однако судебная практика показывает, что российское законодательство не позволяет определить достаточно четких критериев, позволяющих уверенно отделить трудовые отношения от гражданско-правовых в сфере труда и это вполне объяснимо, ведь оба договора регулируют однородные отношения, связанные с трудовой деятельностью. [Кудрявцева, с.97]

Стоит отметить, что отдельные ученые, в том числе зарубежные юридические практики, относят трудовые отношения к частной разновидности отношений по договору гражданско-правового характера, что предусматривает возможность распространения на него конструкций гражданского, договорного права.

Таким образом, в различных источниках приводится разнообразный перечень критериев и признаков, руководствуясь которыми в теории можно отличить трудовой договор от гражданско-правового в сфере труда.

В связи с этим весьма важно то, что еще в свое время Фонд социального страхования РФ указал, что рассмотренные отличительные признаки трудового договора следует применять в их совокупности, что позволит даже в сложных, сомнительных случаях провести разграничение указанных трудовых и гражданско-правовых договоров.

Однако на практике, не смотря на закрепление теоретико-правовой модели трудового договора имеются существенные проблемы при разграничении данного договора от гражданско-правового, связанного с трудом.

ГЛАВА 2. ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫЕ ДОГОВОРЫ В СФЕРЕ ТРУДА И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР: ПРОБЛЕМЫ КВАЛИФИКАЦИИ В ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКЕ

2.1 ПОНЯТИЕ И СПОСОБЫ ПЕРЕКВАЛИФИКАЦИИ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО ДОГОВОРА, СВЯЗАННОГО С ПРИМЕНЕНИЕМ ТРУДА, В ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

В настоящее время работодатели все чаще стали оформлять ненадлежащим образом или не оформлять трудовые отношения с работниками. Одни с целью уклонения от уплаты налогов и обязательных социальных отчислений, другие от несения ответственности при несчастных случаях. Недобросовестные организации и индивидуальные предприниматели часто заключают с нанимаемыми работниками гражданско-правовые договоры либо вообще никак не оформляют прием на работу. Все эти ситуации являются ярким примером ущемления гарантированных прав работника. [Анохин, с.276]

Государство в лице его уполномоченных органов обязано пресекать данные формы нарушения трудовых прав. Перед принятием подобного решения уполномоченные органы обязаны выяснить, являются ли рассматриваемые отношения трудовыми.

На практике содержание правового механизма переквалификации гражданско-правовых отношений в трудовые правоприменителем в основном истолковывается верно. Однако зачастую возникают трудности в определении круга лиц, наделенных правом на обращение в суд в целях переквалификации гражданско-правовых отношений в трудовые. Возникновение данных проблем обусловлено тем, что в нормах статьи 19.1 ТК РФ установлен неопределенный круг субъектов этого института, относящихся к категории "иных органов и лиц". [Зинатуллина, с.58]

Инициаторы, основания и способы переквалификации гражданско-правовых отношений в трудовые регулируется ст.19.1 Трудового кодекса РФ.

Инициаторами признания отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми могут быть государственная инспекция труда, Фонд Социального Страхования РФ, налоговая инспекция, работник, так и сам работодатель по различным основаниям.

Инициация процедуры переквалификации гражданско-правового договора в сфере труда в трудовой в большинстве случаев исходит от работника, так как в сложившейся ситуации ему наносится больший ущерб. Исполнители по гражданско-правовому договору заключают такие договоры в связи с отсутствием иного выбора, работодатели сразу говорят о заключении гражданско-правового договора или исполнитель не обладает знаниями в области трудового права. Люди согласны на такие условия работы в связи с обостренной проблемой безработицы. Да и при отсутствии нарушений гражданско-правового договора со стороны фактического работодателя, работники не будут обращаться в суд, что не дает собрать адекватную статистику количества нарушений трудового законодательства работодателями.

Исполнители по договору вынуждены обратиться в суд в случае неисполнения работодателем договора или нарушение его условий. Чаще всего это выражается в задержке выплаты вознаграждения, отказе от выплаты или выплаты его в неполном размере. При этом у исполнителей остаётся возможность воспользоваться мерами гражданско-правовой защиты. [Черкалова, с.363-365]

На основании письменного заявления исполнителя по договору ГПХ в сфере труда по соглашению с заказчиком договор может быть признан трудовым. Наряду с этим исполнитель может пожаловаться в государственную инспекцию по труду и по не обжалованному в суде предписанию государственного инспектора труда заказчик обязан признать отношения трудовыми. [1.5]

Кроме того, после окончания срока гражданско-правового договора отношения также могут быть признаны трудовыми по обращению исполнителя по договору. [1.5]

Сроки, установленные для применения института переквалификации гражданско-правовых отношений в сфере труда в трудовые, правоприменителем в основном соблюдаются. Однако, как показал анализ, усматриваются некоторые проблемы, связанные с институтом восстановления пропущенных сроков при применении института переквалификации гражданско-правовых отношений в трудовые. Возникновение данных проблем обусловлено, думается, отсутствием определенности в части оснований признания пропуска сроков уважительным. [Зинатуллина, с.58]

Согласно Постановлениям Верховного суда от 29.05.2018 N 15 и от 17.03.2004 N 2 к договору ГПХ будут и должны применяться правовые акты, содержащие нормы трудового права, в случае если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что гражданско-правовой договор фактически регулирует трудовые отношения. [3.16]

Разрешая спор о признании сложившихся отношений трудовыми суды должны не только учитывать наличие формализованных актов, но и устанавливать, имелись ли в действительности указанные в ст. ст. 15 и 56 ТК РФ признаки трудовых отношений и трудового договора. Таким образом, по смыслу ст. ст. 11, 15 и 56 ТК РФ в их взаимосвязи с ч. 2 ст. 67 ТК РФ, согласно которой трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя (его представителя), отсутствие в штатном расписании должности не исключает возможности признать отношения между работником, заключившим договор и исполняющим трудовые обязанности с ведома или по поручению работодателя или его представителя, трудовыми - при наличии в этих отношениях признаков трудового договора или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда,

иными уполномоченными в соответствии с федеральными законами органами и лицами. [1.5]

В случае признания отношений трудовыми между исполнителем и заказчиком должен быть заключен трудовой договор в течение трех рабочих дней со дня вынесения решения. Датой начала трудовых отношений будет считаться дата фактического допущения лица к исполнению обязанностей, которые предусмотрены гражданско-правовым договором. [1.5]

В случае выявления систематического оказания услуг с их регулярной оплатой в определенные даты, привлечения исполнителей по договору к материальной ответственности, например, за ущерб или недостачу, при проведении налоговой проверки налоговый инспектор может вынести решение о привлечении заказчика по договору к ответственности за совершение налогового правонарушения, доначисление налогов, страховых взносов, пени и т.д. Далее налоговый орган направит исковое заявление в суд о признании отношений трудовыми.

Д. А. Бочарников и Г. А. Гайдаров отмечают различное толкование норм в части исчисления сроков давности по обращению в суд по рассматриваемому нами вопросу. Спорный момент в данном случае связан с определением момента «когда работник узнал, или должен был узнать о нарушении своего права». Некоторые правоведы отмечают, что в судебной практике бытует позиция, что «сторона гражданско-правового договора узнает о нарушении своих прав в момент подписания этого договора». [Бочарников, Гайдаров, с.102]

Право переквалифицировать договор оказания услуг в трудовой есть и у Фонда Социального Страхования РФ (далее – ФСС).

Целесообразно было бы предоставить право инициировать переквалификацию договора в трудовой первичной профсоюзной организации, представляющую интересы работников на локальном уровне.

За сокрытие трудовых отношений под гражданско-правовыми предусмотрена административная ответственность по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ, которая предусматривает наказание в виде штрафа:

- для должностных лиц - в размере от 10 000 до 20 000 руб.;
- для индивидуальных предпринимателей - в размере от 5000 до 10 000 руб.;
- для юридических лиц - в размере от 50 000 до 100 000 руб.

За повторное совершение аналогичного правонарушения возможно привлечение к административной ответственности в соответствии с ч. 5 ст. 5.27 КоАП РФ, которая предусматривает, в частности:

- для должностных лиц - дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;
- для индивидуальных предпринимателей - штраф в размере от 30 000 до 40 000 руб.;
- для юридических лиц - штраф в размере от 100 000 до 200 000 руб.

Трудовое законодательство не имеет монополию на правовое регулирование труда человека, поскольку способности к труду с целью получения материальных благ могут быть реализованы на основании гражданско-правового договора или вообще без договора.

2.2 ПРАВОВАЯ РЕГЛАМЕНТАЦИЯ ПРИЗНАКОВ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ И ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА В СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОМ И МЕЖДУНАРОДНОМ АСПЕКТАХ

Современные типы трудовой деятельности существенно отличаются от классических норм трудового права, возникли разнообразные формы трудовых отношений, в которых грань между трудовыми и гражданско-правовыми договорами в сфере труда (далее – ГПД в сфере труда) размывается, в связи с чем в российском законодательстве критерии

установления трудовых правоотношений нельзя считать актуальными и исчерпывающими.

Российская судебная практика по поводу переквалификации/признания гражданско-правового договора в сфере труда трудовым достаточно обширна. Анализ судебных решений за 2019 г., основанных на применении нормы статьи 19.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – РФ) отображает очевидные результаты. Выборка состоит из 50 судебных дел городских, районных судов и Верховного суда РФ по статье 19.1 ТК РФ. [3.17-3.72] (Приложение 1)

84% решений в исследуемых судебных решениях были в пользу признания отношений по гражданско-правовому договору трудовыми, в остальных 16% сторона работника не предоставила доказательства наличия трудовых правоотношений, чтобы считать требования истца правомерными и обоснованными.

Очевидно, что при оценке наличия трудовых отношений суд в первую очередь следует ориентироваться на закрепленное в Трудовом Кодексе РФ определение понятия «трудовые отношения», т.е. устойчивые, финансово-зависимые, длительные отношения в интересах, под управлением и контролем одной стороны и подчинении другой стороны правилам внутреннего трудового распорядка. Дополнительные признаки трудовых отношений отражены в отдельных постановлениях Пленума Верховного суда РФ, например, в Постановлении от 29.05.2018 N 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям».

В определении Конституционного суда РФ №597-О-О закреплен один из основных признаков трудовых отношений - гарантии, предоставляемые работнику в соответствии с законодательством о труде и об обязательном социальном страховании. Косвенные признаки трудовых отношений фигурируют и в Налоговом Кодексе РФ. Признаки трудовых отношений,

указанные в ключевом международно-правовом акте, посвященном данной проблематике, - Рекомендации МОТ №198 от 2006 г., все чаще учитываются российскими судами. Однако в данной выборке судебных решения лишь в 14% судебных решений идет отсылка к международному акту. Обобщенные данные о том, на какие правовые документы ссылаются в российской судебной практике при вынесении решения, можно представить в виде таблицы. (Таблица 2.1)

Таблица 2.1

Упоминание правовых документов при принятии решения

№	Правовые документы	Количество упоминаний в судебных решениях
1	Трудовой Кодекс РФ (ст.11, 15, 16, 19.1, 67, 68)	47
2	Налоговый Кодекс РФ (ст.226, 420)	1
3	Гражданский Кодекс РФ (ст. 702, 703)	7
4	Постановление Пленума Верховного суда РФ №15 от 29.05.2018 (п. 17, 22)	9
5	Постановление Пленума Верховного суда РФ №2 от 17.03.2004 (п.8, 12)	27
6	Рекомендация МОТ №198 2006 г. О Трудовом правоотношении (п. 2, 9,13)	7
7	Определение Конституционного суда РФ №597-О-О от 19.05.2009	16
8	Всеобщая декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 г.	1

Источник: [составлено автором]

Обобщенные данные о том, какие критерии наличия трудовых отношений учитываются в российской судебной практике, можно представить в виде таблицы. (Таблица 2.2)

Таблица 2.2

Признаки трудовых правоотношений	Количество упоминаний
Работа выполняется в соответствии с указаниями	6
Работа выполняется под контролем другой стороны	19
Работа предполагает интеграцию в организационную структуру	4
Работа выполняется исключительно в интересах другого лица	0
Работа выполняется лично работником	2
Работа выполняется в соответствии с графиком, определяемым работодателем	10
Работа выполняется на рабочем месте, определяемым работодателем или согласованным данной стороной	4
Работа имеет определенную продолжительность и подразумевает преемственность	10
Работа требует присутствия работника	3
Работа предполагает предоставление инструментов/материалов стороной, заказавшей работу	2
Периодическая выплата вознаграждения	14
Вознаграждение является единственным или основным источником доходов работника	0
Признание таких прав, как еженедельные дни и ежегодный отпуск	1
Оплата стороной, заказавшей проведение работ, поездок в целях выполнения работ	0

Продолжение таблицы 2.2

Признаки трудовых правоотношений	Количество упоминаний
Работник не несет финансового риска	0
Работа формулируется, оценивается и оплачивается как процесс, а не как результат	2
Условия ГПД аналогичны условиям ТД	1
Работодатель применяет в отношении исполнителя по ГПД отдельные нормы трудового права	17
По аналогичной работе у заказчика выполняются работы в рамках ТД или есть вакансии	3
Фактическое допущение к работе с ведома работодателя	8

Источник: [составлено автором]

Получили заметное отражение в исследованных судебных актах 5 из 20 признаков трудовых правоотношений: 4 из них перечислены в Рекомендации МОТ №198 [1.5] и 1 используется российскими судами и не отражен в международном акте.

Самым признаваемым в российской судебной практике оказался первый признак трудовых отношений, отраженный как в Рекомендации МОТ, так и в Трудовом Кодексе РФ – указания и контроль со стороны работодателя.

В российской судебной практике понятиями «работа выполняется в соответствии с указаниями» и «под контролем другой стороны» в большинстве случаев охватывается подчинение правилам внутреннего трудового распорядка и иным локальным нормативным актам компании, а также наличие электронной переписки, подтверждающей наличие указаний со стороны работодателя.

Эффект «хозяйской власти» проявляется в трех направлениях:

- диспозитивность, выражающаяся в праве работодателя издавать указания и поручения по выполнению обязанностей;
- дисциплинарность, выражающаяся в праве работодателя принимать меры дисциплинарной ответственности;
- нормативность, выражающаяся в праве работодателя устанавливать внутренние правила организации.

В связи с изменением норм трудового законодательства в части дистанционной работы можно предположить, что «хозяйская власть» будет ослабевать, так как фокус контроля работодателя смещается с контроля за процессом трудовой деятельности на контроль за результатом труда. В условиях, когда работник территориально отдален от работодателя контроль за рабочим временем и отсутствие закрепленного подконтрольного работодателю рабочего места свидетельствуют о видоизменении трудовых отношений. Дистанционный работник опасно приближается к лицам, работающим по договору гражданско-правового характера.

Вторым по популярности признаком в исследуемых правовых актах оказался следующий: самостоятельность в применении в отношении исполнителя по ГПД в сфере труда отдельных норм трудового права, например, ведение табеля учета рабочего времени, запрос всего пакета документов при заключении договора, отчисление страховых налогов, издание приказа о приеме на работу или оплата дополнительного профессионального образования.

Третьим по популярности признаком в исследуемых правовых актах оказался признак выплаты заработной платы, при этом признак экономической зависимости от работодателя в качестве критерия наличия трудовых правоотношений не рассматривался; четвертым – выполнение работы в соответствии с графиком, определяемым работодателем; пятым – работа, выполняемая на протяжении длительного времени. Остальные признаки либо упоминаются в единичных случаях, либо вообще не отражены в судебных решениях. Так, экономическая зависимость от

работодателя/заказчика в качестве критерия наличия трудовых правоотношений судами не рассматривалась.

Можно утверждать, что в настоящее время в российской судебной практике не существует понятия «экономически зависимые работники», в то время как в других странах этот признак является одним из доминирующих.

В некоторых правовых системах законодательство признает существование «пограничных» или «квази» типов работающих лиц, которые не признаются в полной мере работниками по трудовому договору, но им гарантируются отдельные права. [Лютов, 2016, с.9]

На основании экономической зависимости в Австрии выделена отдельная категория работников – «лица, схожие с работниками». К данным работникам применяется трудовое законодательство в ограниченном количестве. [Лютов, 2016, с.9]

В Германии «квази-работники» также находятся в экономической зависимости от работодателя, нуждаются в социальной защите, работают в основном для одного лица. [Лютов, 2016, с.9]

В Греции при отсутствии легального определения «экономически зависимых работников» суды применяют при определении типа трудовых отношений признак выполнения работы для одного заказчика.

В Италии «экономически зависимые работники» выполняют работу, координируемую со стороны работодателя, вне штата или в рамках проектной деятельности.

В Испании под признак экономической зависимости подпадают лица, которые не менее 75% своего дохода получают от одного клиента. [Лютов, 2016, с.9]

Наиболее развитое в части категоризации законодательство Великобритании. В зависимости от признаков выделяют 5 категорий работников с разными правами. (Таблица 2.3)

Таблица 2.3

Категория работника	Признак отношений
Работники	Заключение трудового договора или работа по нему
Трудящиеся	Заключение трудового договора или работа по нему и работа по договору личного найма
Профессионалы	Личные услуги в качестве профессионала
Зависимые предприниматели	Выполнение работ или получение вознаграждения на основаниях отличных от трудового договора
Самостоятельно занятые лица	Договор об услугах

Источник: [1.6]

Очевидно, что трудовое законодательство Российской Федерации в текущей версии регулирования трудовых правоотношений устарело. Ограниченное деление лиц на две укрупненные группы: работники и исполнители по договору подряда нельзя считать исчерпывающими.

Суды разных стран используют различные методы при определении вида трудовых отношений.

В Германии суды основываются на типологизации признаков при комплексном подходе, то есть оценивают наличие различных критериев трудовых отношений, а не какого-то единого ключевого. В Греции суды подчеркивают «качественность» оценки, главенствующий вопрос при определении типа отношений – их характер и зависимость. В Португалии применяют систему «фактических индексов», то есть всестороннюю оценку фактов. Российские же суды основываются на фактическом доказательстве существования трудовых отношений.

Что объединяет суды всех европейских стран – критерии подчинения, контроля и зависимости работника от работодателя. Интересно, что в Нидерландах даже не обязательно использовать власть, достаточно самого

факта существования полномочий руководить. В Португалии достаточно, чтобы юридическое подчинение существовало как возможность. В Великобритании в связи с широкой категоризацией трудящихся оценивают степень контроля нанимающего над трудящимся. В Российской Федерации суды оценивают фактические доказательства подчинения ЛНА работодателя и исполнения трудовых обязанностей под его контролем.

Ограниченность оказания услуг в пользу другого лица в Российской Федерации вряд ли может считаться основным критерием при определении типа отношений. С одной стороны, работник может осуществлять работу в отношении другого работодателя в рамках совместительства или договора ГПХ, с другой стороны, например, работа в государственном секторе экономики налагает ограничения по заключению договоров с иными лицами. Наряду с этим зарубежное законодательство предполагает, что выполнение работ исключительно или в большей степени в пользу другого лица (Лихтенштейн) или препятствие трудоустройства у иного лица (Швеция, Германия) свидетельствует о наличии трудовых отношений. [1.5]

Практически во всех западных странах и странах СНГ перепоручение работы свидетельствует о нетрудовых отношениях между сторонами. Однако, в Великобритании допускается, что трудящийся может перепоручить работу заменяющему его трудящемуся.

Одним из критериев для перекалфикации отношений по договору ГПХ в сфере труда в трудовой является длительная продолжительность и неоднократность заключения/продления договора ГПХ. В большинстве европейских стран данный фактор не является индикатором трудовых правоотношений, в частности договоры аутстаффинга в Бельгии, выполнение работы в определенные дни месяца по трудовому договору в Болгарии или последовательные договоры в Норвегии. [1.5]

Аналогично российскому трудовому законодательству признаком трудовых отношений будет выступать и предоставление инструментов при

отсутствии капиталовложений со стороны работника (Ирландия, Финляндия, Лихтенштейн).

При оценке факторов европейские суды также обращают внимание на отсутствие финансовых рисков для работника (Италия, Финляндия, Люксембург, Польша, Ирландия).

В некоторых странах принимаются во внимание вопросы налогообложения (Дания), связи с профсоюзами (Исландия), обязанности носить униформу (Люксембург) и др. [1.5]

В Соединенных Штатах Америки, например, Министерство труда уточнило критерии в Законе о справедливых трудовых стандартах. Эти критерии основаны на многофакторном тесте «на экономические реалии». К таким факторам относят: степень, в которой выполняемая работа является неотъемлемой частью бизнеса работодателя; возможность работника получения прибыли или убытка в зависимости от управленческих навыков; степень относительных инвестиций работодателя и работника; требует ли выполняемая работа специальных навыков; постоянство отношений и степень контроля, осуществляемого или сохраняемого работодателем. При этом каждый фактор рассматривается по отношению к другим, ни один из факторов не является определяющим. Эти факторы должны рассматриваться в совокупности, чтобы определить, является ли работник экономически зависимым от работодателя и, следовательно, наемным работником.

При этом в разных штатах США регулирование трудовых отношений отличается. Например, ссылаясь на соответствующую судебную практику, Департамент штата Калифорния отмечает, что в случае отсутствия контроля над работой, отношения работодатель-работник будут обнаружены, если принципал сохраняет всесторонний контроль над операцией в целом, обязанности работника являются неотъемлемой частью операции, и характер работы делает ненужным детальный контроль. [4.5]

Финское трудовое законодательство избегает категоризации работников. Трудовое законодательство не делает различий между наемными

работниками и наемными работниками, "синими воротничками" и "белыми воротничками". Законодательная политика, направлена на то, чтобы избежать рассмотрения чего-либо в качестве привилегии для определенных категорий работников. [Martin Risak, с.15], [Mari Leisti, Heli Ahokas, Jorma Saloheimo, с.14-15]

Европейский суд в ряде случаев выделял три основных критерия трудовых отношений: предоставление услуг, имеющих определенную экономическую ценность, на определенный период времени, вознаграждение и подчинение. Суд упомянул также дополнительные критерии, которые могут быть использованы при проведении различия между работником и самозанятым лицом: так свобода нанимать собственных помощников, а также нерегулярный характер работы и ограниченная продолжительность обычно означают, что человек считается самозанятым.

Трудовое законодательство Российской Федерации позволяет включать в трудовой договор условия, носящие гражданско-правовой характер, что само по себе противоречиво.

Гражданско-правовой договор, в целом, имеет экономическую природу. Обязанная сторона не пользуется защитой в такой степени, как работник. [Тудакова, Брюхина, с.212]

С точки зрения классической теории трудового права наше законодательство является его ярким примером - два вида трудовых соглашений в договорах о труде:

- несамостоятельный труд, при котором лицо обещает за вознаграждение приложение своей рабочей силы на срок, обязуясь подчиняться власти работодателя;
- самостоятельный труд, при котором лицо обещает определенную работу без подчинения власти, а другое лицо обещает вознаграждение.

Работодатель – это, условно, сумма трех составляющих: сфера, в рамках которой труд работника вызывает определенный полезный эффект для

работодателя, имущества, из которого оплачивается труд работника и хозяйской власти. [Харитонов, с.55-57]

С точки зрения социальной защиты работника наше законодательство крайне эффективно, наряду с этим его жесткость формирует на рынке труда модель с крайне неэластичной занятостью и консервирует экономическую неэффективность. Работодатели стремятся вывести отношения с работниками в теневой сектор либо маскировать под видом гражданско-правовых.

В связи с развитием трудового права, в частности появлением нетипичных форм занятости ни один из выработанных и закреплённых в праве признаков не может считаться универсальным при определении типа отношений между сторонами.

Следует внести изменения в трудовое законодательство Российской Федерации в части критериев отграничения гражданско-правового договора от трудового. Во-первых, необходимо расширить ряд критериев, по которым можно оценить тип отношений между сторонами. Рекомендация Международной организации труда №198 может стать отличным источником для вдохновения, но необходимо адаптировать критерии к особенностям российского рынка труда и развитию нетипичных трудовых отношений в нем. В связи с последним следует исключить критерий интеграции работника в организацию. Наряду с этим, выполнение работы по локально-нормативным актам и под контролем работодателя, выполнение действий лично работником (без возможности перепоручить выполнение работы), продолжительность и непрерывность работы, предоставление инструментов, материалов и оборудование от работодателя, а также регулярная выплата заработной платы работнику и отсутствие финансового риска для работника – основные критерии по разграничению отношений.

Рабочая сила приобретает «товарный» характер, граница между гражданским и трудовым правом размывается, все больше и больше элементов гражданского права используются для регулирования трудовых отношений и наоборот. [Safin, Shakirova, с.978]

Безнравственность таких отношений прежде всего проявляется в аутстаффинге, когда работник по сути находится в аренде у другого работодателя, то есть работник приравнивается к понятию имущества и является средством производства. [Черных, 2019, с.65]

В рамках цифровой экономики проявляется «нестандартность» трудовых отношений. Во-первых, речь может идти о нестандартности трудового договора (суженная трактовка). Во-вторых – о нестандартности фактических условий занятости (расширенная трактовка). Нестандартность трудового договора проявляется в отклонении формальных условий контракта от принятого стандарта. Нестандартность фактических условий занятости характеризуется ее отличием от устоявшихся положений.

Появляются новые формы нестандартной занятости: частичная занятость, временная занятость, непостоянная занятость, неполная занятость, недозанятость, сверхзанятость, вторичная занятость, самозанятость, осуществление деятельности по предоставлению труда работников (аутсорсинг, лизинг персонала), дистанционная или удаленная занятость.

Диджитализация рыночных трудовых отношений влияет на количество требуемых фрилансеров для дистанционной занятости, что в свою очередь проявляется в трансформации форм занятости и рассматривается как ответ на вызовы рынка труда. [Федченко, с.94]

Можно сделать вывод, что наблюдается поиск адекватного реагирования на динамизм происходящих во всех сферах нашей деятельности процессов. В связи с чем можно предположить интересное допущение, свойственное законодательству европейских правовых систем: любое договорное соглашение, заключенное между работником и работодателем, отличное от трудового договора, также является элементом последнего. [Raluca Dimitriu ,с.675] Идея состоит в том, что гражданско-правовой договор может заключаться между любыми двумя лицами, в том числе между двумя людьми, уже заключившими трудовой договор. Это предположение является относительным и может быть опровергнуто тем, что два вида договора

относятся к разным областям права: гражданскому и трудовому. Однако, можно предположить, что гражданско-правовой договор в сфере труда должен рассматриваться как один из видов трудового договора.

Трудовой договор, выступая в роли «экзоскелета» трудовых отношений, глубоко связан с пониманием классических трудовых отношений между двумя сторонами, а точнее между работодателем и работником. Двусторонность отношений порождает жесткость регулирования и может привести к «исключительности», когда работник, предлагая свой труд нескольким сторонам в рамках нескольких соглашений, может быть классифицирован как самозанятое лицо, предлагающее свой труд нескольким клиентам или заказчикам. Гипотетически парадоксальная ситуация, так как многие лица работают у нескольких работодателей, например, по совместительству или ГПД. Узкий взгляд на двусторонность трудовых отношений связан с «the unitary concept of the employer» (унитарная концепция работодателя), понятие которой пронизывает большинство правовых систем трудового права. [Nicola Countouris, с.9] Целые группы работников (субподряд, аутсорсинг, франчайзинг и др.) будут бороться за сторону, ответственную за их трудовые права, за определение своего трудового статуса.

Изменение традиционного субъектного состава трудовых отношений отмечают ученые Н. Лютов и М.М. Харитонов в своих трудах. М.М. Харитонов сформулировал две концепции форм множественности – «параллельной» и «расщепленной».

«Параллельная» множественность лиц – это такая форма множественности, при которой на одной или обеих сторонах двустороннего правоотношения выступают два или более субъекта, и каждое из прав и обязанностей, принадлежащих одному из участников множественности, идентично по своей юридической природе праву и обязанности, принадлежащим остальным участникам множественности. «Расщепленная» – при которой на одной или на обеих сторонах двустороннего правоотношения выступают два субъекта, а права и обязанности, принадлежащие стороне в

целом, распределены между участниками множественности таким образом, что каждый из участников обладает правом и (или) несет обязанность, непосредственно отсутствующие у другого участника. [Крысанова, с.115-116]

Практическая значимость трудового договора в качестве основного механизма распределения трудовых прав относительно ограничена для значительных групп трудящихся как в экономически развитых, так и в развивающихся странах.

Существует несколько предлагаемых подходов для повышения защищенности растущего числа работников, в настоящее время не попадающих под рамки трудового законодательства. Первый подход направлен на расширение понятия «работника» или расширение понятия субординации или зависимости одного лица от другого. Второй подход, предлагает определение новой формы трудовых отношений между занятостью и samozанятостью и, таким образом, в целом находится в концептуальном пространстве, которое в настоящее время занято «квази-подчиненными» или «квази-зависимыми», которые как раз и содержат в себе нестандартные формы занятости. Третий подход включает в себя ряд мер, направленных на расширение трудовых права за пределы трудового договора. Однако такой подход фактически вносит вклад в дальнейшую дестабилизацию классических трудовых отношений, несостоятельность которых практически доказана.

Таким образом, текущая модель трудовых отношений слишком узко ограничена подчиненной занятостью, привязана к идее непрерывной работы и страдает от узкого понимания двусторонности. Необходим альтернативный подход, основанный на идее универсальности как в смысле личной сферы применения трудового права, так и в смысле существования прав и гарантий, которые оно должно гарантировать.

Необходимо выработать новую рамочную концепцию применения трудовых прав, которая охватывала бы более широкий спектр трудовых отношений и отношений, связанных с трудовыми, включая, конечно, те, которые в настоящее время охватываются гражданско-правовым договором.

Такая рамочная концепция может быть сформулирована в соответствии с идеей о том, что трудовые права должны применяться к каждому “работнику”, понимаемому как “лицо, которое стремится быть нанятым другим для предоставления рабочей силы, нанимается другим для обеспечения труда или когда работа прекращена, нанимается другим для предоставления рабочей силы и фактически не ведет свой бизнес.

Эта концепция подразумевает, что все лица, предоставляющие свой труд другой стороне, будут иметь возможность пользоваться правами и защитой, содержащимися в трудовом законодательстве независимо от их статуса по договору. Но самое главное, отсутствие контроля или требования подчиненности означает, что статус работника будет распространяться и на тех, кто на данный момент не являются работниками по трудовому законодательству. Новые критерии трудовых отношений будут охватывать различные неформальные отношения, в том же время исключать тех, кто ведет бизнес или предоставляет услуги клиентам или заказчикам.

Данные предложения во многом согласуются с общей нормативно-правовой базой, поддерживаемой Международной организацией труда, так как большинство стандартов МОТ как раз ссылаются на понятие «работника», а не узкой правовой категории «наемного работника». [4.1]

В российской судебной практике признается наличие множественности лиц на стороне работодателя исключительно в отношениях, непосредственно связанных с трудовыми, но не в трудовых. Применение подобных конструкций позволяет маскировать имеющиеся пробелы регулирования труда при нестандартных формах занятости.

Таким образом, классическое понимание трудовых правоотношений применительно к несамостоятельному, субординированному труду за вознаграждение становится все менее универсальным. Необходимо адаптировать законодательство к изменяющейся реальности сферы труда.

ГЛАВА 3. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РАМКАХ ГИГАНОМИКИ

3.1 ПОНЯТИЕ И ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ НЕТИПИЧНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ

Многогранность современной экономической жизни обусловила развитие нетипичных форм занятости, которые характеризуются новизной конструкции и содержания, а также новыми признаками трудовых отношений. [Лушников, Лушникова, с.371] В эпоху цифровизации, уберизации или платформенности классическое понимание трудовых отношений устаревает. Мы не можем отрицать очевидную интенсивность воздействия технологий на содержание самого труда.

Нестандартные формы занятости можно рассматривать в качестве своеобразной лакмусовой бумажки, позволяющей глубже понять состояния дел в сфере "коллективного" масштаба цифровой трансформации труда. Одной из ключевых проблем в научном исследовании является отсутствие единого определения и концепции нестандартных форм занятости.

"Нестандартные", "нетипичные", "случайные", "нерегулярные", "альтернативные", "прекарные" или даже "условные" формы занятости - следует признать, что предложенные обозначения охватывают различные механизмы, которые могут иметь совершенно разные нормативные и социальные последствия, хотя и имеют значительное количество общих черт. Более того, существующие в правовой системе признаки для определения того, что признается нестандартной формой занятости могут значительно различаться в местных юрисдикциях или находиться под влиянием постоянно меняющегося социально-экономического фона.

В условиях многовариантности трудовых и квазитрудовых отношений, не существует общепринятого юридического определения нестандартной

занятости, кроме как "занятость, гарантирующая меньшую безопасность и меньшие льготы в сравнении со стандартными трудовыми отношениями". [Котляров, 2015, с.56]

Многие ученые отмечают, что проблемным вопросом в контексте нетипичных форм занятости является вопрос о категоризации данных работников. В европейских странах развивается дифференцированный подход в правовом регулировании труда новых форм занятости.

Так, например, в Германии существуют категория работников «лица, схожие с работниками» или квази-работники. Они не подчиняются работодателю, но экономически зависимы от него, также им частично гарантированы некоторые социальные льготы, например, право на ежегодный отпуск и на защиту от дискриминации, право на участие в коллективных переговорах. Объединяет данную категорию лиц несколько основополагающих характеристик:

-экономическая зависимость (более половины своего общего дохода работник получает от одного лица), противопоставленная подвластности работодателю;

-необходимость в социальной защищенности в связи с:

-личным выполнением работ, без помощи подчиненных работников;

-работа в основном выполняется для одного лица. [4.8]

В Италии – правоотношения по использованию труда экономически зависимых трудящихся по большей части включают в себя отношения, по которым трудящийся выполняет «координируемую работодателем внештатную работу» или «работу по проектам». [4.8]

В Испании еще в 2007 году в праве была закреплена отдельная категория работников – экономически зависимые самозанятые. К основным признакам данной категории лиц относятся:

- личное выполнение, в основном для одного клиента, на регулярной основе и за вознаграждение;

-не менее 3/4 своих доходов от трудовой активности работник получает от одного лица;

- отсутствие работников в найме;

- запрет на делегирование работы третьим лицам;

- выполнение работы, строго отличной от работы, выполняемой работниками клиента и т.д.

Работники, которые признаны "экономически зависимыми" получают такую же правовую защиту, как и "работники", например, право на ежегодный отпуск, выходное пособие, право на организацию и коллективные действия и др. [4.8]

В Швеции суды регулярно принимают решения в пользу наличия трудовых отношений, основываясь на признаке экономической зависимости применительно к коллективному трудовому праву. Термин "работник" в Швеции намного шире – это в том числе всякое лицо, осуществляющее работу для иного лица без осуществления процедур найма, однако находящееся на позиции, близкой с позицией наемного работника. [4.8]

Наиболее развита система классификаций типов работников в Великобритании, где существует 5 категорий работников: работники, трудящиеся, профессионалы, зависимые предприниматели и самостоятельно занятые лица. Здесь интересует легальное определение «трудящегося» которое сводится не только к лицу, «которое заключило трудовой договор или работает, либо в случае прекращения таких отношений исполняло обязанности по трудовому договору», но и включает тех, кто работает по договору личного найма, не осуществляя своих услуг в качестве профессиональной или независимой деятельности - зависимые самостоятельно занятые лица. Поскольку категория трудящихся включает данных лиц, права, которыми обладают трудящиеся, распространяются и на зависимых самостоятельных лиц, например, минимальная заработная плата, рабочее время, нормы о защите для подающих жалобы и др. [4.8]

В России появление развитие нетипичных форм занятости связано с экономическими преобразованиями в общественном труде, развитием инновационной экономики, а также запросом бизнеса в части сокращения издержек на персонал. [Черных, 2020, с.84]

Макроэкономические обстоятельства и экономическая нестабильность волнуют работодателей и вынуждают пересматривать стратегии найма в пользу временных форм трудовых отношений, что оказывают прямое влияние на кратное преумножение доли лиц, работающих в рамках нестандартных форм занятости. [Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах, с.7]

Другим обстоятельством, вытекающим из экономической ситуации, и формирующим разнообразные формы сетевого сотрудничества включая краудсорсинг, можно отнести стремление работодателя к незначительному материальному вознаграждению работника или его выплата в нематериальной форме. [Котляров, 2015, с.210-215]

Цифровизация является важной движущей силой экономических изменений и появления нестандартных форм занятости, одной из которых является работа на платформах. Платформенную экономику можно определить как часть экономики, состоящую из цифровых платформ, которые позволяют пользователям обмениваться, давать займы, арендовать или покупать товары и услуги.

Агентство Европейского союза, которое занимается управлением исследованиями, сбором информации и распространением своих выводов (далее – Eurofound) провел исследование, в результате которого было выявлено девять различных форм занятости с 2000 года. Перечисление и подробное описание всех форм было бы утомительным и выходило бы за рамки данной работы, поэтому формы были укрупнены на основании четырёх основных институтов: международная организация труда, организация экономического сотрудничества и развития, Eurofound и Европейский союз

Основные формы занятости и институты труда

	МОТ	ОЭСР	Eurofound	ЕС
Срочный или временный договор	+	+	+	+
Частичная занятость	+	+	+	+
Временная работа	+	+	+	+
Самозанятость	+	+	+	+
Зависимая самозанятость		+	+	
Скрытая занятость		+		

Источник: [4.3]

Поиски путей оптимального правового регулирования в столь непростой ситуации ведутся во всем мире и методы урегулирования предлагаются разные. Очевидно, что эти различные взгляды на нестандартные формы занятости порождают разные подходы к их правовому регулированию. В рамках позитивного восприятия нестандартные формы занятости не нуждаются в специальном регулировании, тогда как в соответствии с негативным подходом необходимо достаточно жестко их регулировать, чтобы защитить интересы работников. [Котляров, 2015, с.210-215] Сейчас сложились, по крайней мере, три модели, определяющие статус лиц в нестандартных формах занятости:

— модель, в основе которой лежат идеи усиления гибкости в регулировании труда и дерегулирования в отношении отдельных форм нестандартной занятости (неолиберальный подход);

— модель компромиссного решения между полным отсутствием социальной защиты и полной социальной защитой лица, выполняющего работу, представленная конструкцией экономически зависимого самозанятого (или «независимого работника»);

— модель, основанная на предоставлении трудовые гарантии всем трудящимся, независимо от форм занятости. [Курсова, с.109]

Яркий пример "асимметричной" реформы рынка труда в Испании. Либерализация некоторых институтов, прежде всего тех, чьи положения регулировали нестандартные рабочие места, происходила при неизменности жесткого регулирования рынка для постоянных работников. Последствием «асимметричного» подхода и либерализации рынка «по краям» привело к разделению рынка труда: работники с постоянным контрактом и социальной защищенностью и работники со срочными контрактами и низким уровнем социальной защиты. Датская политика реформирования рынка труда - «флексикьюрити» - базировалась на повышении гибкости рынка труда при сохранении основных социальных достижений профсоюзов. Факторы, способствующие данной модели реформирования - эффективный институт социального партнерства, который функционирует при активной поддержке государства в открытой экономике. [Вишневская, с.252]

Дерегулирование отдельных сегментов на глобальном рынке труда позволяет ускорять процесс формирования дуалистической модели экономики с формальным, легитимным сектором и неформальным сектором, официально непризнанным и нелегитимным.

Сейчас уже можно утверждать, что неолиберальная позиция, основывающаяся на том, что дерегулирование нестандартной занятости или усиление гибкости трудового законодательства сможет способствовать экономическому росту, уже далеко не столь популярна, как несколько лет назад, хотя до сих пор ее сторонники не оставляют попыток доказать свою правоту. [Курсова, с.109]

В настоящее время существует значительное число русскоязычных работ, посвященных проблемам нестандартных форм занятости.

Группа авторов (О.В. Вередюк, А. И. Рофе, Б. Г. Збышко, В. В. Ишнин, М. А. Винокурова, Н. А. Горелова) подходят к определению нестандартных форм занятости через противопоставление их классическим организационно-правовым способам, отмечая режим рабочего дня и гибкость в порядке приема и увольнения основными факторами. По мнению авторов, нестандартные

формы занятости играют сдерживающий фактор безработицы. [Потуданская, Мокрецова, с.75-76]

Новые признаки, характеризующие нестандартные формы занятости, подчеркивают В.Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, А.А. Никифорова – свобода действия и самостоятельность в принятии хозяйственных решений наряду с убывающей внешней регламентацией труда и производства. [Потуданская, Мокрецова, с.75-76]

К. М. Огонян, Н. Д. Подшибякина не отрицают большей независимости в действиях работников, выбравших гибкие формы труда, но они также подчеркивают, что при их использовании применяются другие организационно-правовые условия, которые, так или иначе, регламентируют трудовую деятельность. [Потуданская, Мокрецова, с.75-76]

Группа авторов (Е. Г. Яковенко, Н. Е. Христолюбова, В. Д. Мостова) к основополагающей характеристике при определении нестандартных форм занятости относят то, как выстроена политика найма работодателя. Основным результатом политики найма при нестандартной занятости будет сокращение штатной численности наряду с повышением гибкости рабочей силы в плане ее использования. [Потуданская, Мокрецова, с.75-76]

Т. О. Разумова, С. Ю. Рощин в своем определении нестандартных форм не отрицают значимость форм организации труда, т. е. данный подход наиболее близок к практике использования гибких форм занятости. [Потуданская, Мокрецова, с.75-76] Их коллеги (М. А. Винокурова, Н. А. Горелов) подчеркивают, что эта гибкость проявляется не только в политике найма и увольнения персонала, но и при определении способа его вознаграждения. [Потуданская, Мокрецова, с.75-76]

О.В. Синявская соотносит нестандартную занятость с неформальной, то есть все отношения, которые складываются вне формальных договорных рамок и не отражаются во внутренних и внешних статистических данных, относятся к нестандартной занятости. Такие работники, по ее мнению, не

подлежат регулированию и незащищены существующими правовыми или регулируемыми структурами. [Камарова, с.6]

М. Колот отмечает, что на практике под нестандартными формами занятости подразумеваются все виды занятости, которые согласно трудовому законодательству и судебной практике не могут быть отнесены к традиционной форме занятости. Эта позиция лишней раз демонстрирует фактическое правовое упущение и отсутствие единого универсального признака, который бы позволил разграничивать эти виды занятости.

Таким образом, нестандартные формы занятости можно определить, как формы занятости, основанные на нестандартных организационно-правовых условиях, которые дают большую свободу действий и возможность самостоятельной деятельности, а также снижают регламентацию в организации труда и производства, при принятии решений. Но при этом такие формы занятости усиливают риски, снижают гарантию обеспечения всех трудовых прав работников.

Не только среди управленцев, но и среди ученых, специализирующихся в своих трудах на регулировании трудовых отношений, не сформировалось общего взгляда на подход к регулированию трудовых отношений при нетипичных формах занятости. Н. И. Минкина полагает, что к регулированию труда работников, направляемых частным агентством занятости к другим физическим или юридическим лицам нельзя применить общие трудовые нормы по своей правовой природе.

По мнению И. О. Снигиревой, единство в трудовом праве обеспечивается закрепленным в законодательстве определением трудового отношения, правовой формой реализации этого отношения — трудовым договором, основными принципами правового регулирования трудовых отношений. [Черных, 2020, с.23] Личное выполнение под хозяйственным контролем в интересах работодателя конкретной трудовой функции при отсутствии риска материальной ответственности квалифицируют трудовые отношения.

Следствием тенденции размывания границ общепринятых норм о классических трудовых отношениях профессор Г. В. Хныкин считает развитие нестандартных форм занятости, направленных на подмену типичного в трудовых отношениях при правовом регулировании отдельных категорий работников. [Черных, 2020, с.23]

Стабильность и гибкость трудового договора обеспечивают дальнейшую дифференциацию правового регулирования трудовых отношений и индивидуализацию условий трудового договора - полагает А. М. Лушников. [Черных, 2020, с.23]

Платформенная занятость – это динамичная форма занятости, постоянно развивающаяся в своей сфере. За последние несколько лет платформы прошли путь от выполнения в основном онлайн, мелких и низкоквалифицированных рутинных задач до предоставления широкого спектра услуг. На этом фоне возникает обеспокоенность по поводу условий занятости и труда, с которыми сталкиваются те, кто работает в платформенной экономике. Статус занятости работников обычно связан с конкретными правами и обязанностями, например, в области налогообложения, социального страхования, декретного отпуска и отпуска по уходу за ребенком, правил охраны здоровья и безопасности на рабочем месте и оплачиваемых отпусков. Будучи новой формой труда, работа на платформе часто представляет собой проблему для четкого определения статуса занятости.

3.2 ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА НА ИНТЕРНЕТ-ПЛАТФОРМАХ

Регулирование платформенной занятости до настоящего времени не устоялось, большинство стран мира находятся в поиске решений по инкорпорированию этого формата в сложившуюся систему экономических и социальных отношений. [4.2]

В Европейском Союзе платформы рассматриваются как источник новых рабочих мест и экономического роста. Надежда и уверенность, что гиганомика приведет к появлению новых возможностей трудоустройства и может послужить источником доступа на рынок труда. В то же время, экономика совместной деятельности поднимает вопросы о применении существующих правовых рамок и стирает границы между потребителем и поставщиком, работником и самозанятым. Это приводит к появлению "серых зон" в регулировании. Европейский парламент подчеркивает важность защиты прав работников и призывает обеспечить справедливые условия труда и адекватную правовую и социальную защиту. [Annika Rosin, с.2] Например, было предложено принять Директиву о работе на платформах [Martin Risak, с.16], создать отдельную категорию независимых работников [Seth Harris, Aln Krueger, с.10], а также предусмотреть индивидуальное регулирование работы по требованию через приложения посредством специальных трудовых договоров [Adrian Todoli-Signes, с.5].

Работа на цифровых трудовых платформах в нашей стране имеет ярко выраженные национальные и региональные аспекты. Ее развитие началось несколько позже, чем в развитых странах. Исследователи объясняют это отставание несколькими факторами, среди которых низкая предпринимательская культура на постсоветском пространстве, низкий уровень использования технологий широкими слоями рабочей силы и низкий начальный уровень проникновения Интернета. За последние два десятилетия российский цифровой рынок труда значительно эволюционировал, о чем свидетельствуют диверсификация и развитость платформ. Около трети русскоязычных платформ относятся к общему типу - на них можно разместить любое задание. Две трети специализируются в какой-либо профессиональной области, например, в написании текстов, IT, дизайн. Другие специализируются на HR, маркетинге, финансах, инженерии и архитектуре. [Aleksynska, с.18]

Работа на платформах также находится в центре внимания многих исследователей трудового права. Основное беспокойство вызывает прекаризация платформенных работников из-за их неопределенного статуса в трудовом праве. [Герасимова, Евсюков, с.193-194] Из-за особенностей работы на платформе, включая ее треугольный, а зачастую и квадратный, и часто временный характер, относительно высокую автономию работника в отношении рабочего места и времени, а также отсутствие общего рабочего места, определение трудового статуса работников на платформе может быть сложным. Поэтому большинство исследований было сосредоточено на оценке того, следует ли классифицировать платформенного работника как работника или независимого подрядчика. [Annika Rosin, с.2]

Вопрос о применимости существующего трудового регулирования возникает неизбежно, когда работники платформ классифицируются как работники, как это предлагается в значительной части исследований в области трудового права. Кроме того, во многих государствах-членах ЕС работники платформ классифицируются судами как квази-работники, что означает, что на практике мы уже сталкиваемся с вопросом о том, какие нормы трудового права применимы к работникам платформ.

На практике есть лишь единичные случаи введения в национальное законодательство новых форм трудовых отношений и трудовой деятельности, в большей степени соответствующих формату платформенной экономики, чем классический трудовой договор, самозанятость или индивидуальное предпринимательство.

Единого представления о том, как включить в систему социальной защиты людей, работающих на платформах, также пока не существует. Все страны ищут баланс между экономической эффективностью и социальной справедливостью. Национальное регулирование варьируется в зависимости от:

- готовности бизнеса и населения платить налоги и взносы в систему социального страхования;

- уровня неформальной занятости и легкости перехода бизнеса в тень;
- существующая в стране модель социальной защиты и ранее существовавшие нормы в отношении социальных гарантий для самозанятых в сравнении с наемными работниками;
- организация и источник финансирования здравоохранения;
- правовой статус тех, кто работает через платформы;
- основная или дополнительная занятость при платформенной занятости, которая обычно оценивается на основе установления минимального порога дохода для уплаты взносов.

Платформенная экономика способствует большей гибкости и дестандартизации рынка труда. Национальные законодатели стремятся разработать такие нормы, которые бы позволяли урегулировать различные формы платформенной занятости, при этом не снижая гибкость трудовых отношений по найму. Примером такой инициативы могут служить: «трудовые договоры с «нулевым» или «минимальным количеством часов», «трудовые договоры «по вызову»» в Нидерландах, «зависимые подрядчики» в Канаде, «временный трудовой контракт» в Бразилии, договор «о виртуальном труде» в Колумбии и др. Единицы стран выработали специальные решения для платформенной занятости: «постоянные и скоординированные (совместные) работники» в Италии — занятые посредством платформ, которые оказывают услуги лично или в какой-то локации, но не включая таксистов), «платформенные работники» в Индии. По оценкам экспертов, ни одно из предложенных решений нельзя считать безусловно и удовлетворяющим запросы всех участников рынка. [Платформенная занятость: определение и регулирование, с.23, 28, 31, 49]

В наиболее развитых европейских странах наметилась траектория обеспечения минимальных гарантий при минимальном вмешательстве в механику платформенной экономики - то есть защита основных прав работников при сохранении пространства для инновационного

экономического развития. [Платформенная занятость: определение и регулирование, с.6]

Однако обсуждение правового статуса работников онлайн-платформ в России гораздо менее распространено, чем в странах ЕС и США.

Платформенная занятость не формализована и не встроена в сложившуюся в России систему трудового права. Существует два основных подхода к ее регулированию: первый подход – оформление себя в качестве индивидуального предпринимателя, второй – в качестве самозанятого.

Однако наиболее распространен третий подход – теньевая занятость без официального оформления отношений, несмотря на то, что для обеих сторон равноценным способом регулирования отношений является самозанятость. Работодатели сокращают свои административные издержки на персонал, наряду с этим для работников легальный правовой статус, упрощенный режим налогообложения являются преимуществами. Мягкое регулирование, формирование механизмов добровольного страхования, софинансирование отдельных гарантий позволит стимулировать приток самозанятых на платформы, что позволит «обелить» экономику за счет легализации данного сектора экономической деятельности. [Платформенная занятость: определение и регулирование, с.29]

Контрактное сотрудничество или найм в штат работников платформ в качестве исполнителей противоречит самой сути платформенной экономики – гибкости занятости и возможности выбирать нагрузку и график работы.

Снижение доходов в сочетании с обременительными условиями труда, связанными в основном с несоблюдением нормальной продолжительности рабочего времени побудили Государственную Думу РФ рассмотреть несколько законопроектов, направленных на решение этих проблем. Однако, как отмечают Н. Лютов и И. Войтковская в своей статье, ни один из этих законопроектов даже косвенно не затрагивает вопрос о социальных и трудовых правах лиц, работающих через онлайн-платформы, хотя отсутствие

правовых гарантий, аналогичных тем, что существуют для наемных работников, часто отмечалось экспертами. [Lyutov, Voitkovska, с. 103]

Необходимо обеспечить создание возможностей и стимулов для внедрения партнерских схем софинансирования и совместного страхования социальных рисков и с участием исполнителя, платформ и государственных учреждений, а также расширение практики взаимного страхования, в том числе по модели обществ и практики взаимного страхования, широко распространенные в Германии, Дании, Японии и других странах. [Платформенная занятость: определение и регулирование, с.29]

Правовой статус платформенных работников на предмет соблюдения их трудовых прав был рассмотрен рядом российских ученых. Например, А.В. Гребенщиков, Н.И. Дивеева и А.В. Кузьменко утверждают, что необходимо распространить на платформенных работников стандартов трудового законодательства, наряду с этим следует обеспечить специальными правовыми актами труд таких цифровых работников. [Гребенщиков, Дивеева, Кузьменко, с.64]

По мнению некоторых авторов, введение новой категории занятости для трудящихся на цифровых платформах не обеспечит достаточную защиту прав соответствующих работников. В качестве предложений рассматривается определение в нетипичных трудовых отношениях признаков трудовых отношений, в совокупности с некоторым пересмотром классической концепции трудовых отношений. Так, например, для определения статуса субъектов спорных отношений, связанных с применением труда на основе интернет-платформ, взамен унитарной концепции «неделимого» работодателя, Дж. Прассел и М. Рисак предложили функциональную концепцию работодателя [Курсова, с.112-113], основанную на теории множественности лиц на стороне работодателя. В рамках данной теории функции работодателя могут быть возложены на разных лиц, участвующих в трудовом отношении.

Л.В. Зайцева и А.С. Митрясова считают, что в отношении таксистов, работающих через онлайн-платформы, целесообразно рассматривать наличие отдельных критериев нестандартных трудовых отношений. Помимо этого, следует изучить опыт других стран по распространению специфических защитных стандартов, которые традиционно направлены на работников и самозанятых, но не предоставляют им полноценного статуса работников с точки зрения трудовых отношений. [Зайцева, Митрясова, с.241]

Е. Черных отмечает, что необходимо «принятие законодательных мер, обязывающих агрегаторов принимать на себя ответственность за организацию перевозок, а не только за оказание информационного обеспечения водителей». [Черных, 2020, с.94] Следующая актуальная задача - принятие закона о деятельности платформ электронных агрегаторов такси, который закрепит государственный надзор и определит ясные принципы и правила игры для участников отношений. Еще одним существенным направлением должна стать разработка мер по обеспечению обязательного выполнения агрегаторами функций налоговых агентов для водителей, выполняющих услугу, а также контроль технического состояния автомобилей и здоровья самих водителей.

Законопроект, направленный на упорядочение работы агрегаторов заказов такси, возлагающий на них ответственность за обеспечение безопасности пассажиров, был отклонен Госдумой. Наряду с этим сами агрегаторы "Везёт", Gett, "Ситимобил" и "Яндекс.Такси" концептуально поддержали новую законодательную инициативу. [3.73]

О. Чесалина справедливо полагает, что природа работы на онлайн-платформах настолько различна, что ни один единый правовой подход не подойдет для всех ее видов. Она выдвинула наиболее полные на сегодняшний день предложения по защите трудовых прав платформенных работников. Она предлагает три способа урегулирования правового статуса платформенных работников. Первый, который, по ее признанию, является лишь частичным решением, заключается в том, чтобы обозначить такие компании, как

Яндекс.Такси, Uber, Gett, DiDi и т.д., как транспортные компании. Аналогичный подход, вероятно, может быть использован для платформ по доставке, таких как Яндекс.Еда, Яндекс Лавка, Сбермаркет, Самокат и т.д.). Такой подход направлен на предотвращение эксплуататорской конкуренции между платформами за счет ухудшения условий труда их работников, но остается открытым вопрос о том, принадлежит ли юридический статус работодателя компании-платформе, инициирующей правовые отношения с водителем/доставщиком. Если статус платформ не будет четко определен в качестве работодателя, любая двусмысленность будет разрешена судами в пользу исключения статуса работника. Второе предложение заключается в пересмотре самого определения "работник", в последствие и термина «занятость» и «трудовые отношения» и «трудовой договор». Кроме того, О. Чесалина предлагает перенести бремя доказывания наличия трудовых отношений в трудовом споре с работника на работодателя.

Третий и последний способ, предложенный О. Чесалиной, заключается в регулировании труда экономически зависимых лиц. Это означало бы установление определенных трудовых прав и гарантий для лиц, похожих на работников, как это имеет место в ряде европейских стран. [Чесалина, с.160-163]

Глобальная комиссия МОТ по будущему сферы труда предлагает решение в форме «международного регулирующего механизма для платформ электронного труда, который устанавливает и требует от платформ (и их клиентов) соблюдения определенных минимальных прав и защитных механизмов». [Черных, 2020, с.91]

Период пандемии показал неурегулированность отношений с платформенными работниками, подтвердил оборотную сторону гибкости платформенной занятости – незащищённость как платформенного работника, так и потребителя его услуг. [Локтюхина, Черных, с.92]

Отсутствует согласованность между законодательными процедурами и реформами трудового, социального и налогового законодательств. [Shevchuk, Strebkov, с.54]

Решения должны быть направлены на разработку универсального подхода к платформенной занятости, а не к отдельным видам занятости, как это происходит в некоторых странах. Так, например в Колумбии существует договор о виртуальном труде, в Индии – «гиг-работники» и платформенный работник, в Хорватии – «люди, зарабатывающие иной доход», в Италии выделяют группу работников, которые заняты посредством платформ для оказания личных услуг в какой-то местности, но при этом не включают в нее таксистов и т.д.

Ввиду жесткости регулирования трудовых отношений, учитывая сложившуюся судебную практику в России выбирая между двумя противоположными сторонами: приравнивание к трудовым отношениям или сотрудничество с самозанятыми – скорее будет принят второй подход, однако так как в национальном законодательстве содержатся нотки социальности, таким работникам будут обеспечены большинство социальных гарантий и льгот.

Прежде всего следует формализовать платформенную занятость путем закрепления в трудовом законодательстве единого определения ее статуса и критериев. Наряду с этим необходимо найти альтернативные решения по расширению минимально-доступных для самозанятых гарантий и льгот, но не ограничивая их продолжительностью рабочего времени и МРОТ. Так, например, сервисы «Яндекса» в городах-миллионниках начали эксперимент по предоставлению соцгарантий, в частности, аналогов оплачиваемых больничных и страховок, водителям и курьерам. [4.6]

Ученые из НИУ ВШЭ провели глубинные интервью как с государственными, так и стейкхолдерами из компаний и сделали вывод о том, что приравнивание платформенной занятости к найму убьет инновационную экономику, в тоже время необходимо формировать социальный пакет для

самозанятых. [Платформенная занятость: определение и регулирование, с.51-63] Принятие федерального закона о самозанятых, гарантировал бы их права и гарантии, но в то же время отделил бы эту категорию от работников в классическом понимании Трудового законодательства. На данный момент статус самозанятых регулируется только в налоговом законодательстве.

Для России в контексте регулирования платформенной занятости необходимо осуществление региональных и общероссийских обзоров и исследований по оценке масштабов платформенной занятости, в том числе включение соответствующих исследований в план работы Федеральной службы статистики. Без ясного представления о масштабах этого явления не представляется возможным принятие актуальных законодательных решений.

Далее необходимо внести поправки в сам Трудовой кодекс в виде новой главы, в которой четко описывались бы особенности трудовых отношений на платформах. Отдельно следует как можно скорее принять закон, который будет регулировать сферу по предоставлению услуг такси.

3.3 СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ПРИЗНАНИЮ ОТНОШЕНИЙ НА ИНТЕРНЕТ-ПЛАТФОРМАХ ТРУДОВЫМИ

Количество судебных споров об определении типа занятости на платформе в мире постоянно растет. Исследования, проведенные на сегодняшний день, показывают разнообразие подходов, применяемых национальными судами для определения статуса занятости таких работников. Суды приходят к разным результатам не только в разных странах, но и в рамках одного и того же законодательства. Одной из возможных причин этого является многокритериальность при толковании каждого фактического обстоятельства, подтверждающего или опровергающего тот или иной тип взаимоотношений. Более того, учитывая широкие дискреционные полномочия

судов по взвешиванию различных фактов и юридических критериев друг с другом, суды могут прийти к разным результатам в рамках одной системы законодательства.

Рассмотрим российскую судебную практику, где так или иначе в ходе разбирательств поднимался вопрос об определении типа отношений между исполнителем и платформой-агрегатором, зачастую это судебные иски о причинении физического и морального вреда в результате автомобильной аварии при пользовании услугой такси.

В делах Тушинского районного суда [3.72] и Замоскворецкого районного суда [3.38] г. Москва было отказано в признании наличия трудовых отношений, ссылаясь на то, что стороны документально подтвердили свои отношения иным образом. Информация, которую оба суда в этих делах сочли решающей касалась налогового статуса водителя, указаний в договоре на гражданско-правовые отношения между платформой и водителем, указаний в договоре на то, что платформа выступает в качестве посредника между водителем и пассажиром и также, что водитель имеет право отказаться от поездки, что было истолковано судами как как наличие у водителя свободы выбора. Суды также утверждали, что установление наличие трудовых отношений между сторонами исключается тем фактом, что водитель арендует автомобиль, используемый в качестве такси, у третьей стороны, а не у платформы. [Лютов, Войтковская, с.155]

В деле Московского городского суда [3.19] было отказано в признании трудовых отношений дополнительно ссылаясь на то, что у работника был статус самозанятого, что свидетельствовало о предпринимательской деятельности. Наряду с этим договор обязывал работника обеспечивать себя всем необходимым для ведения деятельности. В деле Черногорского городского суда Респ. Хакасия [3.34] несмотря на наличие договора аренды суд признал отношения трудовыми на основании того, что договор был безвозмездным, работник получал задания непосредственно от ИП, в страховом полисе ОСАГО был указан в качестве водителя.

Несмотря на то, что судебной практики по спорам с самозанятыми мало, к отношениям с плательщиками НПД вполне можно применять выводы судов о переквалификации гражданско-правового договора в сфере труда в трудовой, т.к. юридические лица заключают их с самозанятыми исполнителями в порядке, установленном ГК РФ.

Решение Ленинского районного суда г. Кирова суд отказал в признании отношений между таксистом и компанией-агрегатором трудовыми, несмотря на то, что таксист прошел собеседование, подписал договор (экземпляр договора не получил), далее работал по графику с 6 до 22 часов и получал определенный оклад. [3.45]

В другом споре Московский городской суд также встал на сторону агрегатора и не признал услуги по профессиональному управлению предоставленным транспортным средством с предоставлением мобильных приложений трудовыми. [3.20]

Сложность состоит в том, что по данной категории споров не предусмотрен перенос бремени доказывания, так как применяется общий принцип состязательности.

Верно отметить, что суды не исследовали важнейшие вопросы:

- 1) свобода установления правила предоставления поездок и тарифов;
- 2) выбор средства оплаты с пассажиром;
- 3) возможность поручения выполнения услуги другому водителю или третьей стороне;
- 4) возможные последствия и ограничения для водителя в случае его продолжительного отказа от выполнения услуги;
- 5) меры воздействия на водителя за отказ от услуги в ходе ее выполнения;
- 6) входные барьеры, например, требования к квалификации водителя;
- 7) контроль баланса режима труда и отдыха (количество поездок в день или количество отработанных часов);

8) ответственность водителя за некачественное обслуживание пассажира;

9) предложение выполнения услуги всех или определенному кругу водителей;

10) контроль над процессом предоставления поездки;

11) предоставление оборудования для осуществления поездок и др.

Однако за последнее время ситуация начала меняться в сторону признания отношений трудовыми. Так в деле Петроградского районного суда г. Санкт-Петербурга установили факт трудовых отношений курьера по доставке еды на основании того, что работнику выдали должностную инструкцию, выдавали задания, в путевых листах отмечая адреса, и направляли на прохождение медицинской комиссии. [3.60]

Практика европейских судов кардинально изменилась за последние пять лет. Ещё в 2016 году на компанию Uber подали в суд водители сервиса. После апелляций в нескольких судебных инстанциях компания обратилась в Верховный суд Великобритании: Uber заявил, что во взаимоотношениях с водителями выступает лишь как посредник. Как пишет ВВС, Верховный суд в своём решении привёл причины, почему это не так:

– Uber устанавливает тарифы — диктует, сколько водители могут зарабатывать.

– Компания сама выдвинула условия контракта, и водители не имели права голоса в них.

– Сервис ограничивает количество запросов на поездки и может наказать водителей, если они отклоняют слишком много поездок.

– Uber контролирует водителя с помощью рейтинга и имеет возможность прекратить отношения, если после повторных предупреждений ситуация не улучшится. [4.7]

Если в 2017 году в отношении Deliveroo Парижский апелляционный суд [3.3] заявил, что возможность работать, когда захочется, препятствует трудовым отношениям, то уже в январе 2019 года в отношении Uber тот же

суд отметил, что свободный выбор рабочего времени сам по себе не исключают трудовых отношений, при условии, что водители интегрируются в сервис-платформу, которая выдает им инструкции, контролирует их выполнение и осуществляет дисциплинарную власть над работником. [3.4] В марте 2020 года кассационный суд подтвердил ранее принятое решение Апелляционного суда Парижа, согласно которому водители Uber являются работниками. Аналогичным образом, согласно недавнему бельгийскому решению, гибкость рабочего времени определяется не возможностью отказываться от заданий, а возможностью определять свое рабочее время после того, как работа была принята.

В знаковом деле 2020 г. [3.12] Судебная палата Испании также указала, что свобода составления графика работы никоим образом не исключает существования трудового договора. Более того, для курьеров Glovo свобода выбора временных интервалов была признана ограниченной, так как платформа использует рейтинговую систему, которая учитывает оценки клиентов, эффективность, продемонстрированную при выполнении заказов, и выполнение услуг в часы пик. Когда курьер не работает в часы пик, его балл снижается, что затрудняет доступ к временным интервалам с наибольшим спросом у клиентов. Платформа по-прежнему определяет, когда разрешить работникам приложения работать, основываясь на ожидаемом спросе в соответствии с метриками алгоритма. По мнению суда, платформа осуществляет контроль над графиком работы посредством переменного вознаграждения и рейтингования. Если работники хотят получить более высокий доход, они должны работать в высокоценных временных интервалах, которые становятся доступными только на основе этих оценок. Аналогичная система заложена в основу Яндекс-такси и Uber в России.

Контроль платформ над работниками, особенно посредством технологических инструментов (алгоритмы, рейтинговые системы и устройства определения геолокации), является решающим элементом во многих судебных решениях по всему миру. В Корее Министерство занятости

и труда классифицировало курьеров-доставщиков еды "Yogiyo", как работников. Работники утверждали, что "Yogiyo" "осуществляла существенный надзор и контроль над ними как над работниками". Решение было вынесено исходя из степени контроля над водителем. Интересно отметить, что судебные решения, не имеющие прямого отношения к применению трудового законодательства, могут дать полезную информацию для понимания трудового законодательства.

В одном из судебных дел суд постановил, что «косвенный контроль, подобный тому, который осуществляет Uber, основанный на финансовых стимулах и децентрализованных рейтингах от пассажиров, с эффектом масштаба, позволяет управлять так же - если не более - эффективно, чем управление, основанное на формальных приказах, отдаваемых работодателем своим работникам, и прямом контроле за выполнением таких приказов". [3.9]

По мнению Кассационного суда Франции, компания, которая использует платформу и приложение для связи пользователей, путем отслеживания местоположения в режиме реального времени, до такой степени, что можно оценить общее количество пройденных километров и обладающая правом налагать санкции на работника, не может привлекать этих работников в качестве независимых подрядчиков. [3.5] В недавнем деле французский кассационный суд признал контроль Uber через свои алгоритмы путем установления тарифов, надзором за принятием поездок и навязыванием определенного маршрута, а также правом наложения санкций на водителей, например, посредством корректировки тарифов представляет собой "форму осуществления санкционирующей власти, характерной для работодателя". [3.11]

Суд провинции Онтарио подчеркнул, что "развитие технологий-алгоритмы, GPS, автоматические оповещения, SMS-коммуникации - позволяют платформе Foodora контролировать работу человека. [3.8]

Аналогичным образом, в Великобритании Верховный суд предоставил некоторым водителям Uber статус работников, отметив, среди прочих

аргументов: "рейтинги используются Uber исключительно как внутренний инструмент для управления эффективностью работы и как основу для принятия решений об увольнении, когда отзывы клиентов показывают, что водители не соответствуют уровню, установленному Uber". Это классическая форма подчинения, характерная для трудовых отношений". [3.10]

В Уругвае отметили, что, предоставляя приложение своим водителям, компания Uber обеспечивает их инструментами для работы. [3.7] Аналогичным образом, суд сравнивает инвестиции работников в технологию с инвестициями компании в предоставление услуг. Схожим образом, в Онтарио определили, что "хотя инструменты, используемые для осуществления доставки предоставляются как курьером, так и компанией Foodora, приложение является наиболее важной частью процесса доставки и является инструментом, принадлежащим и контролируемым компанией Foodora". [3.1]

Рекомендация МОТ № 198 указывает в качестве одного из возможных признаков трудовых отношений, что работа "должна выполняться лично работником". [1.5] Условия и положения между работником и платформой часто содержат так называемые оговорки о замещении. Вопрос личного выполнения работы актуален для правовых систем. Например, бразильский судья постановил, что некоторые водители Uber не являются работниками, поскольку они не выполняют работу лично, учитывая, что они могут поручить другим выполнять за них вождение. Большинство решений на эту тему, тем не менее, вынесено в Великобритании. Центральный арбитражный комитет отметил, что курьеры Deliveroo действительно имеют "право на замещение". Как следствие, курьеры лично не обязуются работать на Deliveroo, что влечет за собой то, что курьеры юридически не считаются "работниками" в соответствии с Законодательством. [3.2] В других делах было установлено, что работники не имели права на замещение на практике. Таким образом, заявители юридически классифицировались как работники.

Более того, уже в 2020 г. Суд Европейского союза принял решение, согласно которому онлайн-сервисы такси должны рассматриваться не как поставщики транспортных услуг, а исключительно как онлайн-платформы. [Платформенная занятость: определение и регулирование, с.48]

Верховный суд Ирландии в своем постановлении от декабря 2019 года поддержал решение Апелляционного налогового комиссара от августа 2018 года, в котором водители, доставляющие еду были переклассифицированы в качестве работников для целей налогового законодательства. Это решение основывалось на следующих фактах:

- хотя водители не обязаны работать и свободно выбирают, принимать ли им работу, но взаимные обязательства существуют всякий раз, когда они обязуются выполнять доставку от компании Dominos;

- возможность замены не является реальной, так как водителям необходимо назначить замену для одобрения и оплаты со стороны Dominos;

- водители являются неотъемлемой частью основной деятельности и, например, обязаны носить униформу и принимать заказы от Dominos, а не от клиентов. [Jeffery, с.197-208]

Учитывая представления о внутренней дифференциации платформенной занятости и национальных правовых систем, можно предположить, что и подходы к регулированию ее должны быть различными.

Управление по вопросам рабочей среды Швеции в решении от октября 2020 года считает, что исполнители, оказывающие различные услуги (такие как сборка мебели, перевозка товаров, ремонтные работы, покраска и т.д.) через платформу TaskRunner, должны рассматриваться как работники. Эта оценка основывается на следующем:

- исполнители, как правило, выполняют работу лично;
- TaskRunner подвергает исполнителей оценке навыков/качества;
- исполнителям запрещено обходить платформу путем заключения прямых контрактов с заказчиком, что влечет за собой санкции в виде отстранения от работы;

- TaskRunner применяет режим санкций (мониторинг "мелких", "средних" и "крупных" ошибок как основание для временного или постоянного отстранения);

- количество заданий и рейтинговый балл, достигнутый исполнителем, определяют их повышение;

- платежи осуществляются через платформу.

Интересным представляется решение Апелляционного суда Швейцарии о том, что водитель Uber должен быть классифицирован как работник. Углубленное рассмотрение дела судом определило следующие признаки в качестве основных:

- все элементы договора были определены (и изменены) в одностороннем порядке компанией Uber;

- Uber предоставляет водителям обучение и мобильный телефон с установленным приложением;

- Uber ежегодно проверяет судимость водителя;

- Uber обладает монополией на информацию о водителях и клиентах, назначает поездки и обрабатывает платежи;

- водитель обязан быть узнаваемым как водитель Uber;

- Uber дает инструкции (например, ждать клиента не менее десяти минут и выполнять поездку без перерывов);

- водитель контролируется с помощью GPS-навигации, отклонения от маршрута, предложенного приложением, возможны, но практически неосуществимы;

- Uber в одностороннем порядке определяет цены и запрещает принимать чаевые;

- Uber возмещает штрафы за нарушение административного регулирования деятельности служб такси;

- Uber использует систему рейтинга клиентов без возможности для водителя просматривать и комментировать индивидуальные рейтинги;

- существует система санкций за низкие оценки (в т.ч. предупреждения, личный контакт, временное и постоянное отстранение от работы);
- экономический риск (например, неплатежи клиентов) принимает на себя Uber.

Федеральный суд по трудовым спорам Германии в решении от декабря 2020 года переквалифицировал пользователя краудсорсинговой платформы Roamler (который выполнял на месте микрозадачи, например, в роли тайного покупателя) в качестве работника. Зонтичное соглашение, на основании которого истец выполнил почти 3 000 микрозаданий в течение одиннадцати месяцев, считается трудовым договором, заключенным на неопределенный срок. Данная оценка была основана на следующих основаниях:

- задания фактически должны выполняться лично;
- деятельность проста и заранее определена в деталях;
- распределение задач и использование платформы определяются компанией;
- несмотря на отсутствие обязанности работать, структура платформы направлена на то, чтобы стимулировать пользователей к выполнению большого количества заданий, поскольку только это дает им доступ к более выгодному выбору новых заданий;
- платформа достигает степени стабильности и надежности выполнения заданий своей рабочей силы, эквивалентной той, которую имеет работодатель, полагающийся на договорное обязательство своих работников выполнять все переданные им запросы. [4.4]

Для платформ, предоставляющих услуги по перевозке пассажиров, доставки еды и продуктов питания, есть четкие указания на надежную классификацию в качестве работников во всех четырех странах, где существует прецедентное право по ним. Уборщикам было отказано в статусе работника в обоих существующих решениях (Нидерланды и Дания), в то время как две платформы, предлагающие аналогичные услуги по дому/подсобным рабочим, были классифицированы как работодатели в

Швеции. Исполнители микрозадач были подвергнуты судебной оценке только в одном случае во Франции и Германии. В обеих странах суд высшей инстанции отменил решения нижестоящей инстанции в пользу статуса работника. Другие платформы, предоставляющие услуги для бизнеса, не рассматривались, за исключением одного недавнего решения Голландской инспекции труда, переклассифицировавшей "фрилансеров" компании Tempreg в категорию работников.

Текущая интерпретация статуса лица, занятого на платформах, в европейском прецедентном праве показывает осторожную тенденцию к их переклассификации в качестве работников, российская правовая действительность противоположна, почти во всех судебных решениях суды становятся на стороны заказчиков.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Правовое регулирование трудовых и гражданско-правовых отношений в сфере труда порождает различие проблем правоприменительного свойства в связи с распространением нетипичных форм занятости, сочетающих признаки классических трудовых и гражданско-правовых отношений. В настоящее время российское трудовое право основано на том, что трудовой договор является самостоятельной правовой конструкцией, отличной от гражданско-правового договора.

Основополагающим при заключении договора гражданско-правового характера является принцип свободы при принятии решения о: заключении договора, выборе исполнителя по договору, и выборе условий договора. Трудовой договор, в свою очередь, выступает регулятором установления условий труда.

В связи с тем, что с научной точки зрения понимание договора применительно к современным условиям цифровизации не проработано полностью, ряд исследователей пишут о «размывании» узкоотраслевой конструкции трудового договора и приобретении им «товарного» характера.

Современные типы трудовой деятельности не могут быть вписаны в классическую конструкцию трудового договора. Нетипичные виды трудового договора характеризуются высокой степенью спецификации его условий посредством соглашения сторон. Но и в этом случае свобода трудового договора ограничена пределами, вытекающими из публичных начал трудового права. Сейчас институту трудового договора свойственна существенная консервативность, слабая приспособленность к условиям четвертой промышленной революции, что в свою очередь не содействует гибкости трудовых правоотношений. основополагающие базовые конструкции трудового права под влиянием нетипичных форм занятости существенно трансформируются. Поэтому основным вызовом науки

трудового права сейчас становится необходимостью пересмотра традиционных теоретических подходов к определению трудового отношения.

Проанализированная судебная практика по ст.19.1 ТК РФ подтверждает, что действующее законодательство не определяет достаточно четких критериев, позволяющих уверенно отделить трудовые отношения от гражданско-правовых в сфере труда.

Очевидно, что при оценке наличия трудовых отношений правоприменитель в первую очередь ориентируется на закрепленное в ст. 15 ТК РФ определение. Исходя из этого, правоприменитель ориентирован на узкую трактовку «хозяйской власти» работодателя, которая охватывает собой такие характеристики, как издание им локальных норм, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, и контроль над их исполнением. Основополагающий и доминирующий фактор экономической зависимости в качестве критерия наличия трудовых отношений российскими судами также не рассматривается, не признается и существование «пограничных» или «квази» типов работающих лиц. Однако анализ практики современных трудовых отношений показывает, что фокус контроля работодателя все больше смещается в сторону контроля за результатом деятельности работника. Поэтому, на наш взгляд, следует переосмыслить понимание критериев хозяйской власти работодателя в целях более оптимального разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений, опосредующих труд.

Трудовое законодательство Российской Федерации в текущей версии регулирования трудовых правоотношений устарело. Непризнание возможности множественности лиц на сторонах субъектов трудовых отношений, выработанные и жестко закреплённые в праве признаки разграничения однородных типов отношений усугубляют проблему формирования подходов к определению дифференциации трудовых отношений, связанную с внедрением нетипичной занятости в современное трудовое законодательство.

Таким образом, текущая модель трудовых отношений слишком узко ограничена подчиненной занятостью, привязана к идее непрерывной работы и страдает от узкого понимания двусторонности. В современных условиях необходим альтернативный подход, основанный на идее универсальности, как в смысле личной сферы применения трудового права, так и в смысле существа прав и гарантий, которые он[U1] должен обеспечивать. Основное беспокойство вызывает прекаризация занятости платформенных работников из-за их неопределенного статуса в трудовом праве.

В европейских странах наметилась траектория обеспечения минимальных гарантий при минимальном вмешательстве в механику платформенной экономики. Текущая интерпретация статуса лица, занятого на платформах, в европейском прецедентном праве показывает осторожную тенденцию к их переквалификации в качестве работников, российская правовая практика складывается таким образом, что почти во всех судебных решениях суды становятся на сторону заказчиков. Платформенная занятость не формализована и не встроена в сложившуюся в России систему трудового права.

Пока не произойдет глобального переосмысления понятия занятости, проблемы с таксистами, курьерами и работниками платформ, занятыми на аналогичных работах, в ближайшей перспективе могут быть решены путем включения в Трудовой кодекс РФ еще одной главы, посвященной работникам онлайн-платформ. Главной целью любых новых стандартов должно быть обеспечение того, чтобы суды классифицировали как трудовые любые отношения, в которых онлайн-платформа выдвигает требования относительно того, как должна выполняться работа, а затем суды должны применять к вовлеченным сторонам все последствия, вытекающие из того, что эти отношения являются трудовыми. Если платформа на самом деле функционирует исключительно как проводник информации между сторонами и если она не принимает никакого участия в определении характера выполняемой работы, то основной свод норм трудового права не применяется.

В этом случае необходимо предусмотреть для платформы стимулы участвовать в социальном страховании своих подрядчиков.

Необходимо расширить ряд критериев, по которым можно оценить тип отношений между сторонами. Необходимо адаптировать критерии, указанные в Рекомендации МОТ №198, к особенностям российского рынка труда и развитию нетипичных трудовых отношений в нем.

Любые вводимые стандарты должны уделять внимание промежуточным компаниям, которые часто используются онлайн-платформами. Эти компании не должны оставаться единственными работодателями для работников платформ; сама онлайн-платформа, безусловно, должна быть включена в трудовые отношения, по крайней мере, в той степени, в которой она несет материальную ответственности в отношении своих работников. Участие нескольких юридических лиц в качестве работодателя - это отдельный вопрос, который требует своего решения в российском трудовом праве и касается работников всех видов занятости наряду с платформенными рабочими.

Таким образом, необходимо первичное проведение эмпирических исследований с целью выявления масштаба распространенности явления и определения эффективных механизмов регулирования прекариальных социально-трудовых отношений, которые будут являться основой для правовых решений для обеспечения охвата работников во всех формах занятости и выведения из сферы теневой занятости «гибких» работников.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

I. Нормативно-правовые акты

1.1 Конституция Российской Федерации от 04.07.2020. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202007040001> (дата обращения 17.05.2020).

1.2 Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948). – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120805/ (дата обращения 21.05.2020).

1.2 Гражданский кодекс Российской Федерации (Часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ: по сост. на 28.04.2020 г. – URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102039276> (дата обращения 17.05.2020).

1.3 Налоговый кодекс Российской Федерации (Часть вторая) от 05.08.2000 №11-ФЗ: по сост. на 24.04.2020 г. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/ (дата обращения 20.05.2020).

1.4 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ: по сост. на 24.04.2020 г. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 30.09.2021).

1.5 Рекомендация N 198 Международной организации труда "О трудовом правоотношении" (Принята в г. Женеве 15.06.2006 на 95-ой сессии Генеральной конференции МОТ). – URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=41127#004595529921401531> (дата обращения 15.01.2021).

II. Научная литература

2.1 Adrián Todolí-Signes, ‘The “Gig Economy”’: Employee, Self-Employed or the Need for a Special Employment Regulation?’. 2017. № 23(2). P. 193-205.

2.2 Aleksynska, M. Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes and Policy Responses, ILO Working Paper 32 (Geneva, ILO). 2021. – URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_794543.pdf (дата обращения: 30.06.2021).

2.3 Annika Rosin Platform work and fixed-term employment regulation // European Labour Law Journal. 2020. №1-21. P.1-21.

2.4 Jeffery, Not Really Going to Work? Of the Directive on Part-Time Work, ‘Atypical Work’ and Attempts to Regulate It, Industrial Law Journal. 1998. №27(3). P.193-213.

2.5 Mari Leisti, Heli Ahokas, Jorma Saloheimo - The Employment Relationship (scope). – URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/genericdocument/wcms_205361.pdf (дата обращения 30.01.2021)

2.6 Lyutov Nikita, Voitkovska Ilona Remote Work and platform work: L the prospects for legal regulation in Russia // Russian Law Journal. 2021. №1. P.81-113.

2.7 Martin Risak Fair Working Conditions for Platform Workers. Possible Regulatory Approaches at the EU Level. 2017. – URL: <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/14055.pdf> (дата обращения: 28.08.2021)

2.8 Nicola Countouris Defining and regulating work relations for the future of work. 2019. – URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/documents/publication/wcms_677999.pdf (дата обращения 30.01.2021)

2.9 Olga Chesalina, Platform Work as a New Form of Employment: Implications for Labour and Social Law in New Forms of Employment: Current Problems and Future Challenges 153. 2020. P.153-167.

2.10 Raluca Dimitriu - Choosing between civil contract and employment contract // Journal of Accounting and Management Information Systems. 2018. №4. P.663-676.

2.11 Safin R.R, Shakirova I.A. About the unity and differentiation of civil law and employment // The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication TOJDAC. 2017. P.974-977.

2.12 Seth Harris and Alan Krueger A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The 'Independent Worker. 2015. №10. P.13-25.

2.13 Shevchuk, A., Strebkov, D. Freelance platform work in the Russian Federation: 2009–2019, ILO Working Paper 38 (Geneva, ILO). 2021. P.29-41.

2.14 Анохин С.А. Разграничение трудовых и гражданско-правовых отношений в Российской федерации // Научные труды ОГЭУ. Т. 1. 2019. С.275-277.

2.15 Бекленищева И.В. Понятие гражданско-правового договора : Сравнительно-правовое исследование : автореферат дис. ... кандидата юридических наук : 12.00.03 / Ур. гос. юрид. акад. - Екатеринбург, 2004. - 28 с.

2.16 Бочарников Д.А., Гайдаров Г.А. Проблемы признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями в судебном порядке // Актуальные проблемы российского права. 2016. №9 (70). С.101-106.

2.17 Вишневская Н.Т. Реформа немецкого рынка труда: особый случай или пример для подражания? // Экономический журнал ВШЭ. 2014. №2. С.249-280.

2.18 Герасимова В., Евсюков В. Прекаризация – феномен современной глобализации // Экономика и предпринимательство. 2020. №2 (115) С.192-195

2.19 Гребенщиков А.В., Дивеева Н.И., Кузьменко А.В. Трудовые отношения с интернет-агрегатором: завтрашняя реальность? // Российский ежегодник трудового права. 2020. № 10. С.53-66.

2.20 Зайцева Л.В., Митрясова А.С. Труд водителей такси на основе интернет-платформ: отдельные вопросы правового регулирования // Вестник Томского государственного университета. 2018. № 435. С. 239–245.

2.21 Зинатуллина А.А. Правовые последствия незаконного заключения гражданско-правовых договоров, регулирующих трудовые отношения // Современная юриспруденция: актуальные вопросы, достижения и инновации. 2017. С.57-59.

2.22 Драчук М.А. Еще раз к вопросу об оформлении трудовых отношений договорами гражданско-правового характера. Вестник Омского университета. Серия «Право». 2016. №1 (46). С.166-174.

2.23 Ершов О.Г., Карпов К.В. К дискуссии о разграничении трудового договора и договора подряда // Актуальные проблемы юридической науки и практики. 2014. №2 (9). С.80-84.

2.24 Камарова Т.А. Понятия, виды и формы «Нестандартной занятости», нормативно-правовая основа их применения // Human Progress. 2015. №1. С. 1-15.

2.25 Комиссарова Е.Г. Единство и дифференциация в системе гражданско-правовых договоров. - URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=CJI&n=105020#0260936642739112> (дата обращения 22.06.2020).

2.26 Котляров И.Д. Нестандартные формы занятости // Общество и экономика. 2015. № 1-2. С. 203-218.

2.27 Котляров И.Д. Проблемы регулирования нестандартных форм занятости // JER. 2015. №1. С.55-66.

2.28 Крысанова Н. В. 2012. 03. 031. Харитонов М. М. Множественность лиц на стороне работодателя. - М. : Юстицинформ, 2011. - 142 с. // Социальные

и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Сер. 4, Государство и право: Реферативный журнал. 2012. №3. С.114-116.

2.29 Кудрявцева Л.В. Сущность гражданско-правового договора как института правового регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом // Пробелы в российском законодательстве. Юридический журнал. 2011. №3. С.96-100.

2.30 Курсова О. А. Методы правового регулирования нетрадиционной занятости: ориентиры МОТ и опыт зарубежных стран / О. А. Курсова // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2021. Том 7. № 2 (26). С. 106-121.

2.31 Локтюхина Н.В., Черных Е.А. Динамика и качество платформенной занятости в эпоху коронавируса: вызовы для России // Уровень жизни населения регионов России. 2020. №4. С.80-94.

2.32 Лютов Н.Л. Признаки трудового правоотношения: международные нормы и российская судебная практика // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. №4. С.7-11.

2.33 Лютов Н. Л., Войтковская И. В. Водители такси, выполняющие работу через онлайн-платформы: каковы правовые последствия «Уберизации» труда? // Актуальные проблемы российского права. 2020. №6 (115). С.149-159.

2.34 Лушников А.М., Лушников М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М.: Статут. 2009. 1151 с.

2.35 Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда – Женева: МБТ. 2017. – URL https://unecon.ru/sites/default/files/obzor_nestandardnye_formy_zanyatosti.pdf (дата обращения 04.10.2021)

2.36 Орлова Е. Подмена трудового договора гражданско-правовым: причины, разграничения, последствия для работодателя и работника. Налоговый вестник. 2018. №7. С.27-40.

2.37 Орловский Ю.П. Нужна ли реформа трудового законодательства? // Закон. 2019. №11. С.39-46.

2.38 Орловский Ю.П. Трудовое право России: учебник для бакалавров / отв. ред. Ю. П. Орловский. — М. : Издательство Юрайт, 2014. — 854 с. — Серия : Бакалавр. Академический курс. С. 347-361.

2.39 Осипова С.В. Гражданско-правовые договоры, связанные с трудом, и трудовой договор // Трудовое право и право социального обеспечения. 2018. №3. С.100-103.

2.40 Платформенная занятость: определение и регулирование / Авт. коллектив: О.В. Синявская, С.С. Бирюкова, А.П. Аптекарь, Е.С. Горват, Н.Б. Грищенко, Т.Б. Гудкова, Д.Е. Карева; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт социальной политики. — М.: НИУ ВШЭ. 2021. С.41-53.

2.41 Потуданская В.Ф., Мокрецова А.В. Классификация нестандартных форм занятости // Бизнес. Образование. Право. Вестник волгоградского института бизнеса. 2012. № 1 (18). С. 75-78.

2.42 Рошин С. Ю., Разумова Т. О. Экономика труда: экономическая теория труда : учеб. пособие. М.: ИНФРА-М. 2001. 400 с.

2.43 Сатина Э.А. Сущность, значение и функции гражданско-правового договора. Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2014. №7. С.109-115.

2.44 Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. — Ч.1: Общие учения, 1913; Ч. 2: Внутренний правопорядок хозяйственных предприятий, 1918. — Ч. 1-2. - Ярославль: Тип. губ. правл. 1913. — 632 с.

2.45 Тудакова Е.А., Брюхина Е.Р. Соотношение трудового и гражданско-правового договора // Защита прав человека в современных условиях: теория и практика. 2017. С.209-215.

2.46 Федченко А.А. Трансформация социально-трудовых отношений в цифровой экономике // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. 2018. №3. С.91-94.

2.47 Харитонов М.М. Множественность лиц на стороне работодателя: Научно-практическое пособие. — М.: "Юстицинформ". 2011. 144 с.

2.48 Цесарский Ф.А. Учение Л.С. Таля о трудовом договоре как основе развития современных теорий трудового права // Проблемы законности. 2011. №115. С.66-74.

2.49 Черкалова Я.В. Особенности переквалификации гражданско-правовых договоров в трудовые // Инновации. Наука. Образование. 2020. №13. С.360-367.

2.50 Черных Е.А. Качество платформенной занятости: неустойчивые (прекаризованные) формы, практики регулирования, вызовы для России // Уровень жизни населения регионов России. 2020. №3. С.82-97.

2.51 Черных Н.В. Влияние нетипичных форм занятости на теоретические представления о трудовом отношении (на примере норм о дистанционном труде) // Актуальные проблемы российского права. 2019. №8 (105). С. 109-115.

2.52 Черных Н.В. Предоставление труда работников (персонала) как нетипичная форма занятости // Частное право. 2019. №8 (153). С.63-71.

2.53 Черных Н.В. Трудовые отношения и социальное обеспечение // Актуальные проблемы российского права. 2019. №8 (105). С.108-113.

2.54 Черных. В. Единство трудового права и развитие нетипичной занятости: проблемы взаимодействия // Lex russica. 2020. Т. 73. № 9. С. 21—29.

2.55 Шаблова Е.Г., Жевняк О.В. Гражданское право. Гражданско-правовые договоры : учеб. пособие / Е. Г. Шаблова, О. В. Жевняк ; [под общ. ред. Е. Г. Шабловой] ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. — Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та. 2018. — 174 с.

2.56 Экономика труда : Учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальности 060200 "Экономика труда" / Ред. М.А. Винокуров ; Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов. Под

ред. д.э.н., проф., М.А. Винокурова, д.э.н., проф., засл. деят. науки РФ Н.А. Горелова. 2004. 656 с.

2.57 Якимова И.С. Правовая природа и сущность современного трудового договора : автореферат дис. ... кандидата юридических наук : 12.00.05 / Якимова Ирина Сергеевна; [Место защиты: Акад. труда и соц. отношений]. - Москва, 2010. - 27 с.

III. Материалы правоприменительной практики

3.1 Case No. 77. 191 Ontario Labour Relations Board 25 February 2020, Case No. 1346-19-R, Canadian Union of Postal Workers v Foodora Inc. d.b.a. Foodora, §99.

3.2 Central Arbitration Committee 14 November 2017, Case No. TUR1/985(2016), IWGB v. RooFoods Limited T/A Deliveroo.

3.3 Cour d'appel de Paris du 9 novembre 2017, Case No. 16/12875.

3.4 Cour d'appel de Paris 10 janvier 2019, Case No. 18/08357.

3.5 Cour de cassation 28 novembre 2018, Case No. ECLI:FR:CCASS:2018:SO01737.

3.6 Cour de cassation 4 mars 2020, Case No. ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374.

3.7 Juzgado Letrado del Trabajo de Montevideo de 6º Turno, 11 de noviembre de 2019.

3.8 Ontario Labour Relations Board 25 February 2020, Case No. 1346-19-R, Canadian Union of Postal Workers v. Foodora Inc. d.b.a. Foodora, §144.

3.9 Opinion of Advocate General Szpunar 11 May 2017, Case No. C-434/15, Asociación Profesional Elite Taxi v. Uber Systems Spain SL. – URL: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=B024A58904811FFFC54D1ABEDC79220C?text=&docid=190593&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=336922> (дата обращения: 30 .09.2021).

3.10 The Supreme Court 19 February 2021, Case No. [2021] UKSC 5, Uber BV and others v Aslam and others, §99.

3.11 Tribunal de Apelaciones de Trabajo de Montevideo de 1° Turno, 3 de junio de 2020, Case No. 0002-003894/2019.

3.12 Tribunal Supremo 25 septiembre 2020, Case No. ECLI: ES:TS:2020:2924.

3.13 Определение Конституционного Суда РФ от 19.05.2009 N 597-О-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Равинской Ларисы Вадимовны на нарушение ее конституционных прав статьями 11, 15, 16, 22 и 64 Трудового кодекса Российской Федерации». – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_91448/ (дата обращения 21.05.2020).

3.14 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации": по сост. на 24.11.2015. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257/ (дата обращения 21.05.2020).

3.15 Постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 24.11.2015 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров»: по сост. на 17.05.2020. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_189315/ (дата обращения 17.05.2020).

3.16 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям". – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_299109/ (дата обращения 21.05.2020).

3.17 Решение Верховного суда Российской Федерации от 21.02.2019 № 5-КГ18-25 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 22.04.2020).

3.18 Решение Верховного суда Российской Федерации от 18.02.2019 № 8-КГ 18-9 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 23.04.2020).

3.19 Апелляционное определение Московского городского суда от 22.11.2019 по делу № 33-53437/2019. – URL: <https://www.klerk.ru/blogs/birzhaoutsorsinga/509366/> (дата обращения: 30.09.2021).

3.20 Апелляционное определение Московского городского суда от 12 апреля 2018 г. N 33.15213/2018. – URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOCN&n=1007008#wwJVjSk7OCu7ePM1> (дата обращения: 30.09.2021).

3.21 Решение Амурского городского суда Хабаровского края от 19.06.2019 № 2-558/2019 2-558/2019~М-487/2019 М-487/2019 по делу № 2-558/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 19.05.2020).

3.22 Решение Великолукского городского суда Псковской области от 26.09.2019 № 2-713/2019 2-713/2019~М-780/2019 М-780/2019 по делу № 2-713/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 14.04.2020).

3.23 Решение Городецкого городского суда Нижегородской области от 30.08.2019 № -2-956/2019 2-956/2019~М-704/2019 М-704/2019 по делу № 2-956/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 28.04.2020).

3.24 Решение Грязинского городского суда Липецкой области от 20.06.2019 № 2-819/2019 2-819/2019~М-444/2019 М-444/2019 по делу № 2-819/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 20.05.2020).

3.25 Решение Красногорского городского суда от 27.09.2019 № 2-4382/2019 2-4382/2019~М-2299/2019 М-2299/2019 по делу № 2-4382/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 13.04.2020).

3.26 Решение Кушвинского городского суда Свердловской области от 23.09.2019 № 2-572/2019 2-572/2019~М-532/2019 М-532/2019 по делу № 2-572/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 20.04.2020).

3.27 Решение Кушвинского городского суда Свердловской области от 05.08.2019 № 2-460/2019 2-460/2019~М-423/2019 М-423/2019 по делу № 2-460/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 30.04.2020).

3.28 Решение Магаданского городского суда от 26.09.2019 № 2-2428/2019 2-2428/2019~М-2130/2019 М-2130/2019 по делу № 2-2428/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 13.04.2020).

3.29 Решение Нефтекамского городского суда Республики Башкортостан от 30.08.2019 № 2-1471/2019 2-1471/2019~М-1325/2019 М-1325/2019 по делу № 2-1471/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 23.04.2020).

3.30 Решение Новоуренгойского городского суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 23.07.2019 № 2-1768/2019 2-1768/2019~М-1510/2019 М-1510/2019 по делу № 2-1768/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 08.05.2020).

3.31 Решение Павлово-Посадского городского суда Московской области от 11.07.2019 № 2-760/2019 2-760/2019~М-577/2019 М-577/2019 по делу № 2-760/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. –

Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 14.05.2020).

3.32 Решение Пластского городского суда Челябинской области от 30.07.2019 № 2-382/2019 2-382/2019~М-372/2019 М-372/2019 по делу № 2-382/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 06.05.2020).

3.33 Решение Тобольского городского суда Тюменской области от 13.06.2019 № 2-1176/2019 2-1176/2019~М-1025/2019 М-1025/2019 по делу № 2-1176/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 20.05.2020).

3.34 Решение Черногорского городского суда Республики Хакасия от 16.07.2020 по делу № 2–1067/2020. – URL: <https://www.glavbukh.ru/art/102113-platformennaya-zanyatost-priznayut-li-sudy-otnosheniya-trudovymi> (дата обращения: 30.09.2021).

3.35 Решение Шатурского городского суда Московской области от 24.09.2019 № 2-1106/2019 2-1106/2019~М-1041/2019 М-1041/2019 по делу № 2-1106/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 20.04.2020).

3.36 Решение Щёлковского городского суда Московской области от 26.08.2019 № 2-3888/2019 2-3888/2019~М-3275/2019 М-3275/2019 по делу № 2-3888/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 29.04.2020).

3.37 Решение Железнодорожного районного суда г. Рязани от 24.07.2019 № 2-858/2019 2-858/2019~М-384/2019 М-384/2019 по делу № 2-858/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 07.05.2020).

3.38 Решение Замоскворецкого районного суда г. Москвы от 14 мая 2019 г. по делу № 2-2792/2019 по иску В.Ю. Голованова к ООО «Яндекс Такси». – URL: <https://mos->

gorsud.ru/rs/zamoskvoreckij/services/cases/civil/details/d4830351-0787-49df-ad7f-6d898342fc78 (дата обращения: 30.09.2021).

3.39 Решение Кавказского районного суда Краснодарского края от 26.09.2019 № 12-39/2019 по делу № 12-39/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 15.04.2020).

3.40 Решение Калининского районного суда г. Уфы Республики Башкортостан от 26.08.2019 № 2-2631/2019 2-2631/2019~М-1507/2019 М-1507/2019 по делу № 2-2631/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 30.04.2020).

3.41 Решение Калужского районного суда Калужской области от 17.07.2019 № 2-4854/2019 2-4854/2019~М-4167/2019 М-4167/2019 по делу № 2-4854/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 13.05.2020).

3.42 Решение Кировского районного суда г. Санкт-Петербурга от 26.09.2019 № 2-2456/2019 2-2456/2019~М-867/2019 М-867/2019 по делу № 2-2456/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 16.04.2020).

3.43 Решение Кировского районного суда г. Иркутска от 25.09.2019 № 2-2195/2019 2-2195/2019~М-1744/2019 М-1744/2019 по делу № 2-2195/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 16.04.2020).

3.44 Решение Кировского районного суда г. Омск от 27.08.2019 № 2-3920/2019 2-3920/2019~М-3957/2019 М-3957/2019 по делу № 2-3920/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 29.04.2020).

3.45 Решение Ленинского районного суда г. Киров № 2-4168/2017 2-4168/2017~М-3941/2017 М-3941/2017 от 6 декабря 2017 г. по делу № 2-

4168/2017 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 30.09.2021).

3.46 Решение Ломоносовского районного суда г. Архангельска от 02.09.2019 № -1842/2019 2-1842/2019~М-1605/2019 М-1605/2019 по делу № 2-1842/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 27.04.2020).

3.47 Решение Ломоносовского районного суда г. Архангельска от 28.06.2019 № 2-769/2019 2-769/2019~М-4420/2018 М-4420/2018 по делу № 2-769/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 18.05.2020).

3.48 Решение Малмыжского районного суда Кировской области от 25.09.2019 № 2-349/2019 2-349/2019~М-342/2019 М-342/2019 по делу № 2-349/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 17.04.2020).

3.49 Решение Мирнинского районного суда Республики Саха (Якутия) от 16.07.2019 № 2-632/2019 2-632/2019~М-568/2019 М-568/2019 по делу № 2-632/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 14.05.2020).

3.50 Решение Московского районного суда г.Калининграда от 20.06.2019 № 2-1286/2019 2-1286/2019~М-815/2019 М-815/2019 по делу № 2-1286/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 19.05.2020).

3.51 Решение Новичихинского районного суда Алтайского края от 24.07.2019 № 2-88/2019 2-88/2019~М-78/2019 М-78/2019 по делу № 2-88/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 13.05.2020).

3.52 Решение Облученского районного суда Еврейской автономной области от 17.09.2019 № 2-163/2019 2-163/2019~М-113/2019 М-113/2019 по делу № 2-163/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. –

Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 21.04.2020).

3.53 Решение Облученского районного суда Еврейской автономной области от 03.09.2019 № 2-175/2019 2-175/2019~М-122/2019 М-122/2019 по делу № 2-175/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 24.04.2020).

3.54 Решение Октябрьского районного суда г. Тамбова от 25.07.2019 № -2366/2018 2-76/2019 2-76/2019(2-2366/2018)~М-1840/2018 М-1840/2018 по делу № 2-2366/2018 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 12.05.2020).

3.55 Решение Орджоникидзевского районного суда г. Новокузнецка Кемеровской области от 30.07.2019 № 2-636/2019 2-636/2019~М-469/2019 М-469/2019 по делу № 2-636/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 07.05.2020).

3.56 Решение Орджоникидзевского районного суда г. Перми от 17.09.2019 № 2-1990/2019 2-1990/2019~М-1631/2019 М-1631/2019 по делу № 2-1990/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 22.04.2020).

3.57 Решение Первомайского районного суда г. Владивостока Приморского края от 18.09.2019 № 2-1846/2019 2-1846/2019~М-1220/2019 М-1220/2019 по делу № 2-1846/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 21.04.2020).

3.58 Решение Петроградского районного суда Санкт-Петербурга от 09.07.2019 № 2-1518/2019 2-1518/2019~М-4476/2018 М-4476/2018 по делу № 2-1518/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 15.05.2020).

3.59 Решение Петроградского районного суда Санкт-Петербурга от 09.07.2019 № 2-4887/2018 2-674/2019 2-674/2019(2-4887/2018;)-М-4492/2018 М-4492/2018 по делу № 2-4887/2018 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 15.05.2020).

3.60 Решение Петроградского районного суда г. Санкт-Петербурга от 07.07.2020 по делу № 2–1656/2020. – URL: <https://www.glavbukh.ru/art/102113-platformennaya-zanyatost-priznayut-li-sudy-otnosheniya-trudovymi> (дата обращения: 30.09.2021).

3.61 Решение Пролетарского районного суда г. Твери от 26.09.2019 № 2-1302/2019 2-1302/2019~М-1263/2019 М-1263/2019 по делу № 2-1302/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 14.04.2020).

3.62 Решение Промышленного районного суда г. Смоленска от 24.07.2019 № 2-1227/2019 по делу № 2-1227/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 12.05.2020).

3.63 Решение Советского районного суда г. Челябинска от 30.08.2019 № 2-994/2019 2-994/2019~М-290/2019 М-290/2019 по делу № 2-994/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 24.04.2020).

3.64 Решение Советского районного суда г. Уфы от 25.07.2019 № 2-6421/2019 2-6421/2019~М-6057/2019 М-6057/2019 по делу № 2-6421/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 08.05.2020).

3.65 Решение Фокинского районного суда города Брянска от 02.09.2019 № 2-1343/2019 2-1343/2019~М-915/2019 М-915/2019 по делу № 2-1343/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 27.04.2020).

3.66 Решение Фокинского районного суда города Брянска от 02.08.2019 № 2-1355/2019 2-1355/2019~М-918/2019 М-918/2019 по делу № 2-1355/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 06.05.2020).

3.67 Решение Ханты-Мансийского районного суда Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 28.08.2019 № 2-2737/2019 2-2737/2019~М-2642/2019 М-2642/2019 по делу № 2-2737/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 28.04.2020).

3.68 Решение Центрального районного суда г. Воронежа от 26.09.2019 № 2-2971/2019 2-2971/2019~М-2491/2019 М-2491/2019 по делу № 2-2971/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 15.04.2020).

3.69 Решение Центрального районного суда города Омска от 20.06.2019 № 2-2147/2019 2-2147/2019~М-2012/2019 М-2012/2019 по делу № 2-2147/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 18.05.2020).

3.70 Решение Центрального районного суда г. Челябинска от 14.06.2019 № 2-1289/2019 2-1289/2019(2-8857/2018;)~М-7920/2018 2-8857/2018 М-7920/2018 по делу № 2-1289/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 20.05.2020).

3.71 Решение Центрального районного суда г. Челябинска от 25.09.2019 № 2-3077/2019 2-3077/2019~М-1571/2019 М-1571/2019 по делу № 2-3077/2019 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из электронной базы решений судов «Sudact» (дата обращения: 17.04.2020).

3.72 Решение Тушинского районного суда г. Москвы от 26 июня 2019 г. по делу № 2-2238/19 по иску Я.И. Щербинина к ООО «Яндекс Такси» (оставлено без изменения апелляционным определением Московского городского суда от 22 ноября 2019 г. по делу № 33-53437/2019). – URL:

<https://mos-gorsud.ru/rs/tushinskij/services/cases/civil/details/08f32195-a38c-40e2-b7a3-26d20990ef5f> (дата обращения: 30.09.2021).

3.73 Законопроект об агрегаторах такси вернули авторам. – URL: <https://www.interfax.ru/russia/695848> (дата обращения: 30.06.2021).

IV. ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСЫ

4.1 Decent work and the informal economy Report VI. International Labour Conference 90th Session 2002. – URL: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf> (дата обращения 30.01.2021).

4.2 European agenda for the collaborative economy. – URL: <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/vto/policy/european-agenda-collaborative-economy> (дата обращения 02.10.2021).

4.3 European Commission, Employment and Social Developments in Europe 2014, Luxembourg, 2015; International Labour Office, Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Geneva: ILO. 2016); OECD, New forms of work in the digital economy, Digital Economy Papers No. 260. Paris. 2016, 17; Eurofound, Exploring selfemployment in the European Union, Publications Office of the European Union, Luxembourg. 2017.

4.4 German Federal Labour Court's recent crowdworking judgment - how will it impact the gig economy. – URL: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=af79333a-c547-4b02-9733-b1b7c9cea33d> (дата обращения: 10.10.2021).

4.5 Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects International Labour Office – Geneva: ILO. 2016. – URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf (дата обращения 30.01.2021).

4.6 Сервисы «Яндекса» предоставят водителям и курьерам больничные и страховку. 2021. – URL: <https://www.vedomosti.ru/business/news/2021/03/30/863751-servisi-yandeksa-predostavyat-voditelyam-i-kureram-bolnichnie-i-strahovku-kureram> (дата обращения: 30.09.2021).

4.7 Суд в Лондоне обязал Uber считать водителей сотрудниками — теперь им положена минимальная зарплата. 2021. – URL: <https://vc.ru/transport/211059-sud-v-londone-obyazal-uber-schitat-voditeley-sotrudnikami-teper-im-polozhena-minimalnaya-zarplata> (дата обращения: 30.09.2021).

4.8 Правовое регулирование трудовых отношений в Европе и Центральной Азии: Руководство к Рекомендации № 198 /Международное бюро труда, Департамент управлению и трипартизма. – Женева: МБТ. 2014. – URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_250178.pdf (дата обращения 04.10.2021).

ПРИЛОЖЕНИЕ

РОССИЙСКАЯ СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ПОВОДУ
ПЕРЕКВАЛИФИКАЦИИ / ПРИЗНАНИЯ ГРАЖДАНСКО -ПРАВОВОГО
ДОГОВОРА ТРУДОВЫМ

№	Решение	Дата	Суд	Признаки
1	Решение № 2-4382/2019 2-4382/2019~М-2299/2019 М-2299/2019 от 27 сентября 2019 г. по делу № 2-4382/2019	27.09.2019	Красногорский городской суд	Регулярно осуществлялись перечисления денежных средств на счет истца в размере 25 000 руб. (л.д.96-99), что фактически подтверждает факт перечисления заработной платы в размере, установленном условиями трудового договора. Переписки между истцом ФИО2 и ФИО1, из текста которой следует, что работодатель сообщает работнику об отсутствии необходимости выходить на работу и намерении перечислить задолженность по заработной плате»
2	Решение № 2-2428/2019 2-2428/2019~М-2130/2019 М-2130/2019 от 26 сентября 2019 г. по делу № 2-2428/2019	26.09.2019	Магаданский городской суд	По условиям договора возмездного оказания услуг Колдаева Е.В. обязана соблюдать трудовую дисциплину и Правила трудового распорядка, должностную инструкцию. Согласно штатному расписанию на 2019 г. в штате частного детского сада предусмотрена должность

				повара с окладом 11 280 руб., который был установлен истцу приказом № 116 от 9 января 2019 г. Производилась оплата труда, при этом вознаграждение истца не зависело от объема и характера выполненной работы, что свидетельствует о фактической выплате истцу заработной платы.
3	Решение № 2-1302/2019 2-1302/2019~М-1263/2019 М-1263/2019 от 26 сентября 2019 г. по делу № 2-1302/2019	26.09.2019	Пролетарский районный суд г. Твери	Истцу для выполнения работ по уборке мест общего пользования многоквартирного дома выдавался инвентарь и моющие средства. В материалы дела представлена докладная записка мастера ООО «УК Мамулино-2» от 17 июля 2019 года, из которой следует, что уборщица Колтырина Т.А. систематически не выполняет свои трудовые обязанности, в связи с чем просит расторгнуть с ней договор найма досрочно. Истцу режим рабочего времени не устанавливался, табель учета ее рабочего времени не велся, трудовой дисциплине Колтырина Т.А. не подчинялась, с другими работниками ООО «УК Мамулино-2» не взаимодействовала, руководство ее работой не осуществлялось, указания относительно способа выполнения работ не давались, работы, не предусмотренные договорами подряда не поручались, замещение отсутствующих работников не

				<p>производилось.</p> <p>Праздничные дни, отпуск, иные гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, истцу не предоставлялись, на договоренность о предоставлении таких гарантий истец не ссылается.</p> <p>Приказов о приеме истца на работу и об увольнении не издавалось, в трудовую книжку истца записи о ее трудовой деятельности не вносились, Правила внутреннего трудового распорядка ООО «УК Мамулино-2» и Положение об оплате труда работников организации до истца не доводились.</p> <p>Плата по договору производилась не за фактически отработанное время, а за выполненные работы одним платежом в сроки, отличные от сроков выплаты заработной платы</p>
4	Решение № 2-713/2019 2-713/2019~М-780/2019 М-780/2019 от 26 сентября 2019 г. по делу № 2-713/2019	26.09.2019	Великолукский городской суд Псковской области	<p>Свидетели Ф.С.О., Ж.Ю.А. и С.Н.А., которые пояснили, что в спорный период Новикова Ю.Н. находилась в помещении магазина «Цветочный дворик» и осуществляла розничную продажу цветов, составляла букеты, принимала деньги за проданные цветы и выписывала товарные чеки.</p> <p>Распечатки Интернет-страниц, отражающие переписку истца с А.К.Д. - продавцом «Цветочный дворик», распечатка СМС-уведомления о переводе А.К.Д. денежной</p>

				суммы 5000 руб. с указанием з/п.
5	Решение № 12-39/2019 от 26 сентября 2019 г. по делу № 12-39/2019	26.09.2019	Кавказский районный суд Краснодарского края	<p>Трудилась с 8-00 до 21-00 в смену, сменяясь поочередно с другой работницей, за плату в размере 800 руб.</p> <p>В период времени с 19.03.2019 г. по 01.05.2019 г. Ли Н.Е. 14 раз оказывала ей следующие услуги по устному гражданско-правовому договору: помощь продавцу, выкладке товара, уборке магазина, приготовлении пищи у себя дома, перевозки на своем личном автомобиле. Для оказания этих услуг Ли Н.Е. являлась в магазин <данные изъяты> Романовой Н.П. в удобное для нее время. Документов для заключения с нею трудового договора (паспорт, трудовую книжку, снимок и т.п.) она не предоставила.</p> <p>Согласно ч.3 п.22 постановления Пленума ВС РФ № 15 от 29.05.2018 г. по смыслу статей <u>2, 15, 16, 19.1, 20, 21, 22, 67, 67.1 ТК РФ</u> все неясности и противоречия в положениях, определяющих ограничения полномочий представителя работодателя по допущению работников к трудовой деятельности, толкуются в пользу отсутствия таких ограничений. Таким образом, из имеющихся материалов проверки, документов и письменных пояснений контролирующим органом сделан вывод о наличии</p>

				фактических трудовых отношений.
6	Решение № 2-2971/2019 2-2971/2019~М-2491/2019 М-2491/2019 от 26 сентября 2019 г. по делу № 2-2971/2019	26.09.2019	Центральный районный суд г. Воронежа	<p>Кадровых решений в отношении истца стороной ответчика не принималось, заявление о приеме на работу к ответчику на указанные в исковом заявлении должности истец не писала, иные доказательства истцом суду не представлены, приказ о приеме на работу на данную должность ответчиком не издавался, трудовой договор между сторонами не заключался, записи о приеме и увольнении в трудовую книжку истца не вносились, иное суду не доказано, что свидетельствует об отсутствии трудовых отношений между сторонами.</p> <p>Ссылки истца на выполнение ею трудовых обязанностей у ответчика, что по мнению истца, подтверждается платежными документами и показаниями свидетеля ФИО2, не могут быть приняты во внимание, так как данные доказательства не являются бесспорными, так как оказывая ответчику услуги бухгалтера, истец заполняла бухгалтерские документы, в том числе представленные истцом квитанции, извещения (л.д.89-90,92-93,т.2), расчеты и выплаты (л.д.94-98,т.2), более того, эти доказательства не подтверждаются письменными доказательствами, о которых указано выше, не свидетельствуют о</p>

				фактическом допущении истца к выполнению трудовой функции при всех условиях.
7	Решение № 2-2456/2019 2-2456/2019~М-867/2019 М-867/2019 от 26 сентября 2019 г. по делу № 2-2456/2019	26.09.2019	Кировский районный суд Санкт-Петербурга	<p>Из пояснений истца следует, что 17.10.2018 года истец был фактически допущен ответчиком к работе и выполнял работу менеджера торговых сетей, ему было предоставлено рабочее место по адресу: <адрес>, рабочий день был с 9-00 до 17-00, заработная плата была установлена в размере 40000 рублей в месяц.</p> <p>Доказательств, подтверждающих, что за период с 17.10.2018 года и на момент рассмотрения спора истцом было написано заявление о приеме на работу и издавался приказ о приеме на работу, суду не представлено. Не представлено доказательств, подтверждающих, что истец был ознакомлен с правилами внутреннего распорядка, которые он обязан был бы соблюдать, в случае приема его на работу в установленном законом порядке, а так же, с должностной инструкцией и локальными актами, регулирующими оплату труда. Табель учета рабочего времени в отношении истца не велся, запись о приеме и увольнении в трудовую книжку не вносилась, расчетные листки с указанием оклада или тарифной ставки не выдавались, заработная плата</p>

				не начислялась и не выплачивалась.
8	Решение № 2-2195/2019 2-2195/2019~М-1744/2019 М-1744/2019 от 25 сентября 2019 г. по делу № 2-2195/2019	25.09.2019	Кировский районный суд г. Иркутска	<p>С сентября 2018 года ее работу контролировали Чеботенко А.Д. и Свидетель 3, делали замечания, выдавали зарплату. Из инвентаря были швабра и ведро, моющие средства Свидетель 3 выдавала по требованию. Свидетель 3 ежедневно связывалась с Шиллер Л.И., говорила, что у всех испытательный срок, если работа устроит, будет заключен трудовой договор. Компания, которая осуществляла клининговые услуги до ООО «ССС», Рианнон, за три участка платила 16500 руб., ООО «ССС» подняли зарплату до 20000 руб. за 3 участка. Заработная плата никакими документами не устанавливалась. В период работы в ООО «ССС» она по поручению Свидетель 3 выполняла дополнительные работы, оплата которых в полном объеме не произведена. Режим ее работы был ежедневно, работала и в выходные и в праздничные дни.</p> <p>Свидетель 3, подтвердила, что истец работала уборщиком помещений, убирала помещения ПАО «Ростелеком» по адресу: <адрес>, на протяжении всего времени, пока она (свидетель) была региональным директором. Работая региональным директором, она отправляла</p>

				ведомости в ООО «ССС» и табеля на работников, исходя из установленных им окладов.
9	Решение № 2-3077/2019 2-3077/2019~М-1571/2019 М-1571/2019 от 25 сентября 2019 г. по делу № 2-3077/2019	25.09.2019	Центральный районный суд г.Челябинска	<p>Истцом в обосновании размера заработной платы представлен скрин с сайта «Зарплата Ру», исходя из которого в «Топкран» требуется машинист башенного крана на полный рабочий день, стоимость работы -200 рублей за час (л.д.6-7); в обосновании отработанного количества часов представлены табеля учета рабочего времени с указанием количества отработанных часов (л.д.11-20).</p> <p>Кроме того, ООО «Топкран» Чехову М.М. ДД.ММ.ГГГГ выдано удостоверение машиниста башенного крана, выданного на основании протокола № заседания комиссии по проверке знаний охраны труда работников.</p> <p>В ОПФ РФ по Омской области ООО «Топкран» представлял сведения для включения в индивидуальный лицевой счет о сумме выплат в пользу застрахованного лица.</p>
10	Решение № 2-349/2019 2-349/2019~М-342/2019 М-342/2019 от 24 сентября 2019 г. по делу № 2-349/2019	25.09.2019	Малмыжский районный суд Кировской области	<p>Хамидуллина Я.Г. приступила к работе в должности пекаря с ДД.ММ.ГГГГ с ведома и по поручению ИП Гафиуллиной Ф.Р. Непосредственным местом работы Хамидуллиной Я.Г. являлось помещение хлебокомбината, расположенного по адресу: <адрес>.</p> <p>Хамидуллиной Я.Г. был установлен график работы: с 18</p>

				<p>часов до 04 часов ежедневно, в том числе выходные, также выдавалась заработная плата. Факт ее работы фиксировался в сменных отчетах по хлебопекарне, составляемых при производстве хлебобулочных изделий. Приказом ИП Гафиуллиной Ф.Р. № от ДД.ММ.ГГГГ, Положением по оплате труда работников, утвержденным ИП Гафиуллиной Ф.Р. ДД.ММ.ГГГГ, установлены сроки выплаты заработной платы: 28 числа каждого месяца (аванс) и 13 числа каждого месяца расчет по оплате.</p>
11	Решение № 2-1106/2019 2-1106/2019~М-1041/2019 М-1041/2019 от 24 сентября 2019 г. по делу № 2-1106/2019	24.09.2019	Шатурский городской суд Московской области	<p>В судебном заседании не установлен факт возникновения между Степанкиной О.Н. и СНТ «Машиностроитель» трудовых отношений, в том числе путем допуска Степанкиной О.Н. к выполнению трудовых обязанностей с ведома или по поручению работодателя, выполнения ею определенной трудовой функции в условиях подчинения правилам внутреннего трудового распорядка. Доказательств того, что истец работала в СНТ, материалы дела не содержат.</p>
12	Решение № 2-572/2019 2-572/2019~М-532/2019 М-532/2019 от 23 сентября 2019 г. по делу № 2-572/2019	23.09.2019	Кушвинский городской суд Свердловской области	<p>При исполнении услуг исполнитель обязан соблюдать внутриобъектовый режим. В силу п. 3.1 договора Заказчик обеспечивает Исполнителя всем необходимым оборудованием (инструментом, инвентарем).</p>

				<p>Оплата оказанных услуг производится после подписания акта выполненных услуг не позднее последнего числа месяца, следующего за отчетным (п.п. 2.2.1, 2.2.2.).</p> <p>мастер участка <данные изъяты> по указанию руководства ООО «Феэрнис» составляла и вела табеля учета рабочего времени, в которых ежедневно отмечала количество часов, отработанных каждым работником.</p> <p>установлено, что одна из уборщиц производственных помещений <данные изъяты>» /-/ оказывала аналогичные услуги по уборке помещений на основании трудового договора с ООО «РГ-Сервис». График и условия труда и отдыха /-/ был такой же, как у остальных уборщиков, отпуск ей не предоставлялся, больничный не оплачивался. Заработную плату /-/ получала наличными денежными средствами от мастера участка /-/, которой деньги перечислялись руководством на банковскую карту, а сумма выплат на каждого работника указывалась в платежной ведомости.</p>
13	Решение № 2-1846/2019 2-1846/2019~М-1220/2019 М-1220/2019 от 18 сентября 2019 г. по делу № 2-1846/2019	18.09.2019	Первомайский районный суд г. Владивостока Приморского края	Наличие между сторонами трудовых отношений подтверждаются свидетельскими показаниями, в соответствии с которыми Медведко А.А. работала в ООО «Трио-ДВ» в должности руководителя отдела продаж в

				<p>период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ. Свидетели ФИО5 и ФИО6 в судебном заседании ДД.ММ.ГГГГ показали, что работали в ООО «Трио-ДВ» в должности менеджеров в том числе в период заявленный истцом без оформления трудовых отношений, трудовые договоры не оформлялись, записи в трудовые книжки не вносили. Медведко А.А. работала в ООО «Трио-ДВ» в должности руководителя отдела продаж.</p> <p>п. 8,12 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами РФ ТК РФ"</p> <p>Ст 11,16, 19.1, 67 ТК</p>
15	Решение № 2-163/2019 2-163/2019~М-113/2019 М-113/2019 от 17 сентября 2019 г. по делу № 2-163/2019	17.09.2019	Облученский районный суд Еврейской автономной области	<p>В судебном заседании представитель ответчика подтвердила, что истец выполнял обязанности машиниста.</p> <p>В соответствии с расчетным листками за октябрь 2016, ноябрь 2016, декабрь 2016, март 2017, апрель 2017 Гацелюку Г.В. начислялась заработная плата, расчетные листки за март и апрель 2017 содержат наименование должности – кочегар ПМК.</p> <p>Журналом приема-сдачи смен ООО «Теплоресурс», начатым 01.10.2018, подтверждается, что Гацелюк Г.В. исполнял обязанности машиниста (кочегара) водогрейных котлов посменно: день с 08.00 часов до 20.00 часов, ночь с 20.00 часов</p>

				<p>до 08.00 часов, затем 48 часов отдыхал.</p> <p>О.Н.А. объясняет им принцип работы, а затем контролирует. При допуске к работе кочегара требуют флюорографию, по окончании работы составляется акт выполненных работ и производится расчет заработной платы.</p> <p>Таким образом, из материалов дела следует, что истец был допущен к работе с ведома работодателей, лично выполнял трудовые обязанности по графику сменности, согласно указаний руководителей, соблюдал правила внутреннего трудового распорядка дня. Поскольку сложившиеся отношения сторон носили длящийся характер, не ограничивались исполнением единичной обязанности, так как истец работал в соответствии с рабочим графиком, на протяжении всего периода работы исполнял функциональные обязанности машиниста (кочегара) водогрейных котлов, суд считает, что между сторонами сложились трудовые отношения.</p>
16	Решение № 2-1990/2019 2-1990/2019~М-1631/2019 М-1631/2019 от 17 сентября 2019 г. по делу № 2-1990/2019	17.09.2019	Орджоникидзевский районный суд г. Перми	<p>Сам факт выдачи доверенности на представление интересов ответчика перед организациями не свидетельствует о возникновении трудовых отношений, а также о допуске истца к выполнению какой-либо трудовой функции для</p>

				<p>ответчика.</p> <p>Более того, Корякина А.О. в обоснование своей позиции указывает, что осуществляла работу в должности менеджера по приему персонала, однако, в представленной доверенности информация о наделении истца полномочиями подбора персонала для ООО «Стафф Капитал», отсутствует. Документы, подтверждающие перевод денежных средств на банковскую карту истца, также, не могут быть приняты судом во внимание. Как пояснила Корякина А.О., плательщиком денежных средств выступало физическое лицо.</p> <p>Доказательств в подтверждение получения оплаты именно от ООО «Стафф Капитал» суду не предоставлено.</p>
17	N 5-КГ18-25	21.02 .2019	Верховый суд РФ	<p>Исполняла обязанности инженера-программиста по имеющейся в штатном расписании ОАО МТЗ ТРАНСМАШ должности, заключённом с ней договоре на создание программы от 8 августа 2017 г. N 24 помимо условий, характеризующих договор подряда (выполнение определённой работы в установленные сроки) были также включены условия, характерные для трудового договора, а именно: определено рабочее место, возложена обязанность подчиняться правилам</p>

				внутреннего трудового распорядка ОАО МТЗ ТРАНСМАШ.
18	№8-КГ 18-9	18.02.2019	Верховый суд РФ	<p>Допущены к работе в ООО "Контакт", приступили к исполнению трудовых обязанностей, в связи с чем полагали, что между ними и работодателем фактически сложились трудовые отношения, что подтверждается копией приказа директора ООО "Контакт" от 17 марта 2017 г. N 15, из которого следует, что Соболев П.В. назначен инженером производственных работ ООО "Контакт", ответственным за выполнение строительно-монтажных работ на объекте, расположенном по адресу: г. Уфа, биологические очистные сооружения (БОС) на территории филиала ПАО АНК "Башнефть" "Башнефть-Уфанефтехим", материально ответственным лицом за все материальные ценности, принадлежащие ООО "Контакт", находящиеся на строительной площадке и используемые при работах; Баженов А.В. назначен ответственным за обеспечение мер охраны труда и техники безопасности при производстве строительных работ на объекте, ответственным за соблюдение мер противопожарной безопасности и охраны окружающей среды при производстве строительных работ на объекте. Помимо</p>

				данного приказа Баженовым А.В. и Соболевым П.В. представлены пропуска и удостоверения для прохода на закрытую территорию биологических очистных сооружений (БОС) филиала ПАО АНК "Башнефть" "Башнефть-Уфанефтехим" для выполнения электромонтажных работ. вывод судебных инстанций противоречит приведенным выше положениям Трудового кодекса РФ, по смыслу которых наличие трудового правоотношения между сторонами презюмируется и, соответственно, трудовой договор считается заключенным, если работник приступил к выполнению своей трудовой функции и выполнял ее с ведома и по поручению работодателя или его уполномоченного лица.
19	Решение № 2-1471/2019 2-1471/2019~М-1325/2019 М-1325/2019 от 30 августа 2019 г. по делу № 2-1471/2019	30.08.2019	Нефтекамский городской суд Республики Башкортостан	Начальником участка ООО «Татспецэнерго» в указанный период, на территории объекта выполнял указанные в разделе 7 договора подряда № от 06.07.2018 г. обязанности, в части передачи субподрядчику строительной площадки (п.7.1); для объектов реконструкции - допущение субподрядчика к работам по наряд-допускам в соответствии с требованиями действующих нормативно-правовых актов в области промышленной безопасности, охране труда и экологии. Со стороны

				<p>подрядчика были исполнены обязательства по проведению инструктажей, оформление нарядов-допусков с других разрешительных документов для персонала субподрядчика и согласованных</p> <p>Субсубподрядчиком на проведение работ повышенной опасности, в соответствии с требованиями действующих нормативных и регламентирующих документов, в установленном заказчиком порядке, что было предусмотрено п. 7.8 договора, что также подтверждается представленными истцом удостоверениями, выданными ООО «Татспецэнерго» Ильину П.В., оплатой ООО «Татспецэнерго» медицинских осмотров медучреждению, в том числе за Ильина П.В. ФИО49 в судебном заседании подтвердил подписание табеля учета рабочего времени за ноябрь-декабрь 2018 г. Ильину П.В. (.д. 52-53). Ильин П.В. фактически был допущен ответчиком к выполнению работы и выполнял такую работу в интересах, под управлением и контролем работодателя ООО «Татспецэнерго». Истцом также не доказан ни факт получения заработной платы в ООО «Татспецэнерго», ни размер такой заработной платы.</p>
20	Решение № 2-994/2019 2-994/2019~М-	30.08.2019	Советский районный суд г. Челябинска	Копия трудового договора от ДД.ММ.ГГГГ между ПИ Сичкаром Д.О. и Пережогиным

	290/2019 М-290/2019 от 30 августа 2019 г. по делу № 2-994/2019			П.В., который регулирует трудовые отношения, и согласно которому работодатель поручает работнику осуществлять функции управления предприятием в качестве директора – работник самостоятельно решает все вопросы деятельности предприятия, отнесенные к его компетенции .
21	Решение № 2-175/2019 2-175/2019~М-122/2019 М-122/2019 от 3 сентября 2019 г. по делу № 2-175/2019	03.09.2019	Облученский районный суд Еврейской автономной области	Штатным расписанием ООО «Теплоснабжение» на 2018-2019 годы подтверждается, что в организации имеется 4 должности машинистов (кочегаров) котельной (производственный персонал котельной Облучье ВЧД). Согласно табелю учета рабочего времени и расчета оплаты труда с 01.11.2018 по 30.11.2018 Кушнир С. – ДОЛЖНОСТЬ отработал всего 180 часов (15 смен). О.Н.А. составлял графики, по которым выполнял свои услуги КушнирС.А. Таким образом, из материалов дела следует, что истец был допущен к работе с ведома работодателя, лично выполнял трудовые обязанности по графику сменности, согласно указаний руководителя, соблюдал правила внутреннего трудового распорядка дня.
22	Решение № 2-1343/2019 2-1343/2019~М-915/2019 М-915/2019 от 2 сентября 2019	02.09.2019	Фокинский районный суд города Брянска	Иванов Е.В. после подписания договора с ответчиком фактически допущен к выполнению обязанностей по выполнению геодезических услуг, что подтверждено в

	г. по делу № 2-1343/2019			судебном заседании представителем истца.
23	Решение № 2-1842/2019 2-1842/2019~М-1605/2019 М-1605/2019 от 2 сентября 2019 г. по делу № 2-1842/2019	02.09.2019	Ломоносовский районный суд г. Архангельска	<p>В п. 1.2 Договора указано о выполнении разгрузочных работ при осуществлении доставки товара в торговые точки, то есть не конкретизирован объем работы, в связи с чем указанная функция является трудовой. Кроме того, п. 3.1.1 Договора предусматривает выполнение работ на территории работодателя, что также указывает на трудовые отношения</p> <p>Суд полагает, что истец был допущен к работе с ведома работодателя, выполнял работы ежедневно в период с <Дата> по <Дата>, выполнял работы согласно указаний представителя работодателя, самостоятельно объекты для работы не выбирал, соблюдал правила внутреннего трудового распорядка дня на предприятии, что фактически свидетельствует о наличии трудовых отношений. Заключенный договор подряда о выполнении своими силами погрузочно – разгрузочных работ является фактически трудовым договором, что следует из существа заключенного соглашения.</p>
24	Решение № 2-956/2019 2-956/2019~М-704/2019 М-704/2019 от 30 августа 2019 г.	30.08.2019	Городецкий городской суд Нижегородской области	Из письменных пояснений ответчика, заработная плата работнику выплачивается согласно Правилам внутреннего распорядка.

	по делу № 2-956/2019			Оспаривая дату начала трудовых отношений, истец указал на то, что фактически приступил к исполнению обязанностей пекаря в ООО «Печка» 28 ноября 2019 года, что подтверждается свидетельскими показаниями Ч.Н.А., К.И.Н., фактами выплаты заработной платы за ноябрь 2018 года, а также протоколом измерений шума от 21 декабря 2018 года
25	Решение № 2-2737/2019 2-2737/2019~М-2642/2019 М-2642/2019 от 28 августа 2019 г. по делу № 2-2737/2019	28.08.2019	Ханты-Мансийский районный суд Ханты-Мансийского автономного округа-Югры	Отсутствие доказательств наличия трудовых отношений
26	Решение № 2-3920/2019 2-3920/2019~М-3957/2019 М-3957/2019 от 27 августа 2019 г. по делу № 2-3920/2019	27.08.2019	Кировский районный суд г.Омск	Судом установлено, что ФИО1 выполняла трудовую функцию уборщика помещений в ООО «<данные изъяты>», действовала по поручению и в интересах работодателя. Трудовая деятельность ФИО1, была основана на личном выполнении за плату трудовой функции уборщицы служебных помещений и дворовой территории, в определенном месте и в определенное время, носила постоянный характер. ФИО1 производилась оплата за труд, в связи с чем, суд приходит к выводу о наличии трудовых отношений между ООО «<данные изъяты>» и ФИО1
27	Решение № 2-3888/2019 2-	26.08.2019	Щёлковский городской суд	Условия вышеуказанных договоров возмездного

	3888/2019~М-3275/2019 М-3275/2019 от 26 августа 2019 г. по делу № 2-3888/2019		Московской области	<p>оказания услуг являются идентичными и предусматривают оказание исполнителем-физическим лицом услуг по уборке (в том числе комплексной) мест общего пользования и придомовых территорий многоквартирных жилых домов, мусоропроводов в соответствии с Техническим заданием. Приложенные к договорам об оказании услуг технические задания предусматривали перечень домов, сроки оказания услуг, виды услуг и периодичность их оказания (к примеру, мытье полов кабины лифта – ежедневно), требования к исполнителю.</p> <p>Как вывод, указанные договоры имеют признаки трудовых, а ФИО5, заключая их, преследовала цель избежать излишней финансовой нагрузки для Общества в виде обязательных платежей в счет оплаты причитающихся работникам средств на отпуск, взносов в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ и Фонд обязательного медицинского страхования РФ. Кроме того, формальное отсутствие оформленных трудовых отношений создавало для ФИО5 выгодные условия, освобождающие ее от установленных ТК РФ обязанностей для работодателя и соблюдения гарантий работников.</p>
--	---	--	--------------------	---

				<p>В связи с выявленными нарушениями городской прокуратурой в отношении ООО «РКБ-Сервис» по данному факту 22.05.2019 возбуждено дело об административном правонарушении по ч. <данные изъяты> КоАП РФ.</p> <p>Постановлением Государственной инспекции труда в Московской области от 18.06.2019, вступившим в законную силу, ООО «РКБ-Сервис» привлечено к административной ответственности в виде предупреждения.</p> <p>Таким образом, судом установлено, что между ООО «РКБ-Сервис» и Климовой Е.А. фактически сложились трудовые отношения с 30.05.2018 г. по 01.08.2018 г.</p>
28	Решение № 2-2631/2019 2-2631/2019~М-1507/2019 М-1507/2019 от 26 августа 2019 г. по делу № 2-2631/2019	26.08.2019	Калининский районный суд г. Уфы Республики Башкортостан	<p>При трудоустройстве истец принес ответчику весь пакет документов, включая свою трудовую книжку, документы об образовании, т.к. профессия «машинист экструдера» требует специального образования и навыков (опыта). На вопрос истца, когда выдадут его экземпляр трудового договора, представитель ответчика пояснил, что первый месяц они никого не устраивают официально.</p> <p>В судебном заседании ДД.ММ.ГГГГ по ходатайству истца были допрошены свидетели.</p>

				суд принимает в качестве доказательств подтверждающих факт работы истца у ответчика в спорный период книгу учета посетителей, выписку по счету истца в ПАО «Сбербанк России», показания свидетеля Павлова Д.В., который, по мнению суда, не заинтересован в исходе дела. Показания свидетеля Кулагиной Р.Р. также согласуются с доводами истца и показаниями свидетеля Павлова Д.В.
29	Решение № 2-460/2019 2-460/2019~М-423/2019 М-423/2019 от 5 августа 2019 г. по делу № 2-460/2019	05/08/2019	Кушвинский городской суд Свердловской области	Судом установлено, что истец с ДД.ММ.ГГГГ выполнял функцию по уборке помещений на территории ш. Южная, в соответствии с утвержденным графиком, лично, в течение рабочей смены установленной продолжительности. Учет рабочего времени Рогозиной Т.П. вела /-/ , которая составляла табеля учета рабочего времени (л. д. 28 – 31), выдавала истцу инвентарь для выполнения работы. Истец подчинялась правилам внутреннего распорядка, что ответчиком не оспорено и доказательств обратного суду не представлено. Работа, производимая истцом, выполнялась в интересах ответчика на постоянной основе, за плату, размер которой был согласован сторонами. Доказательства обратного ответчиком также не представлены.

30	Решение № 2-1355/2019 2-1355/2019~М-918/2019 М-918/2019 от 2 августа 2019 г. по делу № 2-1355/2019	02.08.2019	Фокинский районный суд города Брянска	Ивакин В.Н. после подписания договора с ответчиком фактически допущен к выполнению бетонных и монтажных работ, что подтверждено в судебном заседании представителем истца. Допустимых доказательств, достоверно свидетельствующих о том, что на момент рассмотрения спора ответчик выплатил Ивакину В.Н. задолженность по заработной плате ООО «Строй-Победа» не представлено. В силу положений ТК РФ наличие трудового правоотношения между сторонами заключенного договора на выполнение работ, подтверждают факт заключения трудового договора, доказательств отсутствия трудовых отношений между Ивакиным В.Н. и ООО «Строй-Победа» в материалы дела не представлено.
31	Решение № 2-382/2019 2-382/2019~М-372/2019 М-372/2019 от 30 июля 2019 г. по делу № 2-382/2019	30.07.2019	Пластский городской суд Челябинской области	В ходе судебного заседания было установлено, что Гарифова Е.В. работала в ООО «Пластовский хлебокомбинат № 1» в должности кондитера, а ее обязанности входило производство кондитерских изделий, их учет, передача сведений о произведенной продукции бухгалтеру
32	Решение № 2-636/2019 2-636/2019~М-469/2019 М-469/2019 от 30	30.07.2019	Орджоникидзевский районный суд г.Новокузнецка	На основании п. 4.5 трудового договора Ватанину П.В. установлен должностной оклад в размере 75000 рублей, без учета районного

	июля 2019 г. по делу № 2-636/2019		Кемеровской области	коэффициента. Согласно п. 5.2 договора, работнику могут устанавливаться другие доплаты и надбавки к окладу, выплачиваться премии и другие виды материального вознаграждения в порядке и на условиях, предусмотренных Положением об оплате труда. Заработная плата выплачивается работнику по месту нахождения работодателя в следующие сроки: 25 числа текущего месяца (аванс), 10 числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет за прошлый месяц). Из пояснений истца следует, что сг. пог. он состоял в фактических трудовых отношениях с ООО «Монолит Энерго», а именно выполнял в указанной организации, трудовые функции мастера строительного участка в разных городах, с условием оплаты труда в размере 75000 рублей должностного оклада. В его подчинении имелась бригада рабочих, над которыми он осуществлял контроль.
33	Решение № 2-858/2019 2-858/2019~М-384/2019 М-384/2019 от 24 июля 2019 г. по делу № 2-858/2019	24.07.2019	Железнодорожный районный суд г. Рязани	Скриншот страницы сайта ООО «Фрейт Экспресс» с электронной перепиской, из которой следует, что на электронный адрес истицы 15.03.2018 г. поступило приглашение от ООО «Фрейт Экспресс», которого заинтересовало резюме истицы, с предложением

			<p>перезвонить в рабочее время ФИО12 по тел. №. При этом, принадлежность данного номера телефона ООО «Фрейт Экспресс» подтверждается сообщением ПАО «МТС» от 10.06.2019 г. №;</p> <ul style="list-style-type: none"> - скриншот электронной переписки со ФИО13 по вопросу невыплаты истице денежной суммы за фактически произведенные доставки за спорный период; - электронное письмо в адрес истицы от 30.05.2018 г. от ФИО16 руководителя отдела по работе с корпоративными клиентами ООО «Фрейт-Экспресс»; - инструкцию по доставке банковских карт, направленную истице в электронном виде с сообщениями от Гукасовой Марины - сотрудника ООО «Фрейт Экспресс» от 12.03.2018 г., от 21. - 22.03.2018 г., в которых содержатся указания по порядку действий истицы, как курьера по доставке банковских карт клиентам, сведения о порядке и размере оплаты - 350 руб. за доставку, плюс компенсация ГСМ за поездки в область, путем направления отчета за доставки в конце недели и перевода денег на карту сбербанка; - скриншот электронной переписки с менеджером ООО «Фрейт Экспресс» ФИО17 за период с 21.03.2018 г. по
--	--	--	---

			<p>06.03.2019 г., в которой ФИО15 представляется как сотрудник «Фрейт Экспресс», дает указание истице по доставке документов, подтверждает оплату истице за выполненные доставки. В указанной переписке ФИО15 сообщает истице о том, что ей необходимо встретиться с агентом</p> <ul style="list-style-type: none"> - скриншот Приложения «Сбербанк Онлайн» с принадлежащего истице мобильного телефона, из которого следует, что на странице <данные изъяты>, номер телефона № имеются сведения о переводе денежных сумм истице, при этом даты перевода истице и размер денежных сумм соответствуют сведениям в указанной выше выписке по счету дебетовой карты истицы; - скриншот электронной переписки с ФИО1 - директором ООО «Фрейт Экспресс» по № телефона № за период с 14.06.2018 г. по январь 2019 г., по смыслу которой истица просит заплатить ей денежные средства за выполненные доставки за период с 11.05. - 24.05 и с 25.05. - 01.06. 2018 г., а ФИО1, не оспаривая данные обстоятельства, сообщает о невозможности выплаты денежных средств. Принадлежность указанного номера телефона именно ФИО1 подтверждается сообщением ООО «Мегафон»
--	--	--	---

				<p>№ от 02.07.2019 г.;</p> <p>- показания свидетеля ФИО11, являющейся на момент разрешения спора курьером ООО «Фрейт Эспресс», пояснившей суду, что она знакома с Юциковой А.С. примерно с марта 2018 г. В ООО «Фрейт Экспресс» ей дали номер телефона Юциковой А.С. и сказали, что та является курьером, который увольняется, и она, свидетель, должна забрать у истицы документы, чтобы доделать работу.</p> <p>Показания свидетелей ФИО2 и ФИО11 не подтверждают тот факт, что между сторонами сложились именно трудовые отношения. Сам по себе факт выполнения работ по доставке документов не свидетельствует о возникновении между сторонами трудовых отношений.</p>
34	Решение № 2-1768/2019 2-1768/2019~М-1510/2019 М-1510/2019 от 23 июля 2019 г. по делу № 2-1768/2019	23.07.2019	Новоуренгойский городской суд Ямало-Ненецкого автономного округа	<p>Договора подряда усматривается, что он содержит положения, свидетельствующие о наличии между Деевым А. В. и ООО «Северэлектрострой» трудовых отношений: услуги должны оказываться в соответствии с календарным планом оказания услуг, исполнение договора, заключённого сторонами основано исключительно на личном труде Деева А. В., что нехарактерно для гражданско-правовых отношений, предполагающих свободу его участников, в том числе и в</p>

				<p>части способа выполнения работы.</p> <p>Табелями учёта рабочего времени подтверждается, что Деев А. В. выполнял свои трудовые обязанности</p>
35	<p>Решение № 2-6421/2019 2-6421/2019~М-6057/2019 М-6057/2019 от 25 июля 2019 г. по делу № 2-6421/2019</p>	25.07.2019	<p>Советский районный суд г. Уфы</p>	<p>Договор подряда № 17, согласно которому Аминов А.М. принят на должность каменщика.</p> <p>п.4.1 «Цена договора», изложен в следующей редакции: «За выполнение трудовой функции Работнику устанавливается оклад в размере 35 000 руб. + 15% уральский коэффициент».</p> <p>Согласно справки ООО «НФСК» от 08.08.2018 года Аминов А.М. действительно работает в ООО «НФСК» в должности каменщика 5-го разряда в составе бригады каменщиков</p>
36	<p>Решение № 2-2366/2018 2-76/2019 2-76/2019(2-2366/2018;)-М-1840/2018 М-1840/2018 от 25 июля 2019 г. по делу № 2-2366/2018</p>	25.07.2019	<p>Октябрьский районный суд г. Тамбова</p>	<p>Судом также было установлено, что ФИО2 и ФИО1 были допущены к выполнению работ по изготовлению и монтажу металлоконструкций в виде монорельс с ведома ФИО5 без оформления письменного трудового договора.</p> <p>ФИО5 обещал, что оформление будет официальным, они написали заявления на должность электрогазосварщика, приложили трудовые книжки. Приказа о приеме на работу так и не дождалось, но продолжали выполнять работу.</p> <p>Факт допуска ФИО2 и ФИО10 на территорию ФКП</p>

				<p>«Тамбовский пороховой завод» для выполнения работ по монтажу металлоконструкций</p> <p>подтверждается: письмом АО «ВСИ» в адрес ФКП «Тамбовский пороховой завод», которым АО «ВСИ» просит в связи с выполнением строительно-монтажных работ в рамках исполнения контракта № согласовать временные пропуска (монтаж металлоконструкций, здание 1А, с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в режиме с 8.00 до 20.00) со свободным входом и выходом для ИТР и по графику для рабочих на строительную площадку, находящейся на промышленной территории завода ФКП «Тамбовский пороховой завод», где указаны ФИО1 и ФИО2 (л.д. 237 том 1); пропусками</p>
37	Решение № 2-1227/2019 от 24 июля 2019 г. по делу № 2-1227/2019	24.07.2019	Промышленный районный суд г.Смоленска	<p>При принятии его на работу, он предоставил ответчику все необходимые документы, а именно, копию своего паспорта, трудовую книжку, ИНН и СНИЛС, но по неизвестным ему причинам трудовые отношения не были оформлены надлежащим образом.</p> <p>Его работа носила длительный, систематический характер, была регулярной и обусловлена сложившимися правилами внутреннего трудового распорядка, подчинена графику сменности, установленному</p>

				работодателем. Вмененные истцу должностные обязанности свидетельствуют об исполнении им условий соглашения, которые не являются гражданско-правовыми, поскольку направлены на реализацию долговременной трудовой функции по охране вверенного объекта.
38	Решение № 2-88/2019 2-88/2019~М-78/2019 М-78/2019 от 24 июля 2019 г. по делу № 2-88/2019	24.07.2019	Новичихинский районный суд Алтайского края	Судом установлено, что в период с 16.10.2018 по 30.12.2018 Бычков А. Н. как работник выполнял работу по заданию работодателя ИП Цейзер И. С., при этом трудовые отношения в соответствии с действующим законодательством оформлены не были
39	Решение № 2-4854/2019 2-4854/2019~М-4167/2019 М-4167/2019 от 17 июля 2019 г. по делу № 2-4854/2019	17.07.2019	Калужский районный суд Калужской области	По поручению работодателя ИП Волковой М.В. и с ее допущения выполнял работы по доставке еды и продуктов питания заказчикам. Работы осуществлялись на территории г.Калуга. В период выполнения работы истец находился под контролем работодателя. При устройстве на работу ИП Волковой М.В. истцу была установлена заработная плата в размере 19500 рублей
40	Решение № 2-632/2019 2-632/2019~М-568/2019 М-568/2019 от 16 июля 2019 г. по делу № 2-632/2019	16.07.2019	Мирнинский районный суд Республики Саха (Якутия)	Письмом от 28.12.2017 № 44 ООО «Поларис» в лице директора Савельева В.А. обратилось к директору <данные изъяты> с просьбой выдать, в том числе работнику ООО «Поларис» Щербаковой Т.А., пропуск на территорию для выполнения работ по договору оказания услуг по

				<p>уборке и обслуживанию помещений <данные изъяты>. Из письма третьего лица <данные изъяты> (л.д. 117) следует, что на основании письма директора ООО «Поларис» Савельева В.А. работник ООО «Поларис» Щербакова Т.А. в период с <дата> по <дата> действительно проходила через КПП на территорию <данные изъяты> Истцом в материалы дела представлен пропуск, выданный <дата><данные изъяты> Щербаковой Т.А. на территорию рудников «<данные изъяты>» и «<данные изъяты>» со сроком действия до <дата>. Таким образом, данные обстоятельства подтверждают факт работы Щербаковой Т.А. в ООО «Поларис» в период с <дата> по <дата>. Кроме того, факт работы Щербаковой Т.А. подтверждается показаниями свидетеля Замасицкой Л.И., которая был допрошена в суде.</p>
41	Решение № 2-760/2019 2-760/2019~М-577/2019 М-577/2019 от 11 июля 2019 г. по делу № 2-760/2019	11.07.2019	Павлово-Посадский городской суд Московской области	<p>Как следует из пояснений представителя Смирнова М.М. и представленной им суду Должностной инструкции водителя-экспедитора утвержденной 10.10.2013г. ИП Кулаковой именуемой себя «Работодатель» и доведенной под роспись до Смирнова М.М. именуемого «Работник», водитель-экспедитор назначается и освобождается от должности Работодателем</p>

			<p>(п.1.3), непосредственно подчиняется Работодателю (п.1.2) и в своей деятельности руководствуется приказами, распоряжениями и указаниями работодателя или уполномоченному работодателю лицу (п.1.4).</p> <p>В п.1.5 указанной Должностной инструкции имеется ссылка, что данная инструкция заключена в соответствии с Трудовым кодексом РФ и ст.11 Положения о материальной ответственности заключаемой с работниками предприятий.</p> <p>Факт наличия между ИП Кулаковой Н.А. и Смирновым М.М. трудовых отношений подтверждается также пояснениями представителя ответчика и представленными им суду документами, согласно которых 10 октября 2013 года между индивидуальным предпринимателем Н.А. Кулаковой и Смирновым М.М. заключен Договор возмездного оказания услуг согласно которого Смирнов М.М. обязался оказывать ИП Кулаковой Н.А. услуги по перевозке грузов, а последняя обязалась оплатить указанные услуги в порядке и на условиях установленных настоящим договором.</p> <p>Отношения между ИП Кулаковой Н.А. и Смирновым М.М. продолжались до даты совершения Смирновым М.М. дорожно-транспортного происшествия 09.12.2018г., т.е.</p>
--	--	--	--

				на протяжении более пяти лет и ежегодно оформлялись заключением Договоров на оказание возмездных услуг.
42	Решение № 2-1518/2019 2-1518/2019~М-4476/2018 М-4476/2018 от 9 июля 2019 г. по делу № 2-1518/2019	09.07.2019	Петроградский районный суд Санкт-Петербурга	<p>Генеральный директор ООО "Центр-ВК" <ФИО>3, лично, предложил истцу выполнять обязанности, по совместительству, в свободное от основной работы время, в должности плотника и электрика в общежития № университета по адресу: <адрес>. лит. А. с оплатой труда двенадцать тысяч рублей в месяц за исполнение обязанностей плотника и двенадцать тысяч рублей в месяц за исполнение обязанностей электрика, о чем были составлены трудовые договора №ЗК08800/03 и №ЗК08800/02 от 13 марта 2017 года, сроком действия 12 месяцев. Проекты договоров предложены генеральным директором ООО "Центр-ВК" <ФИО>3, подписанные истцом и ООО "Центр-ВК" экземпляры договоров <ФИО>3 забрал для оформления и проставления печатей на договорах. Экземпляры подписанных договоров, под различными предложениями, истцу переданы не были. 13 марта 2017 года истец приступил к выполнению обязанностей в должности плотника и электрика. Генеральный директор ООО "Центр-ВК" <ФИО>3, периодически, не реже раза в месяц приезжал проверять</p>

			<p>перечень и качество выполняемых истцом работ, замечаний мне не предъявлял. В подтверждение указанных обстоятельств представлен трудовой договор с ФГБОУ ВО «Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I» от 11.10.2002, дополнительные соглашения к нему, должностная инструкция лифтера, справка 2- НДФЛ по месту работы.</p> <p>В материалы дела представлены проект договора № ЗК08800/02 от 13.03.2017, в котором указаны стороны договора – истец и ответчик. Также по запросу суда были представлены надлежащим образом заверенные копии журналов заявок на выполнение работ столяра и электрика за спорный период с 13.03.2017 по 13.03.2018, согласно которым имеется подпись истца в указанных журналах о выполненных истцом работах в качестве электрика и столяра. Также истцом представлено на обозрение суда удостоверение выданное ООО «Центр-ВК» от 10.03.2017 о допуске истца в качестве оперативно-ремонтного персонала /л.д. 67 т. 1/.</p> <p>Так же истцом на обозрение суда представлен журнал лифтера, согласно которому, истец также на указанном объекте осуществляет трудовые обязанности по основному</p>
--	--	--	---

				месту работы, в качестве лифтера.
43	Решение № 2-4887/2018 2-674/2019 2-674/2019(2-4887/2018;)-М-4492/2018 М-4492/2018 от 9 июля 2019 г. по делу № 2-4887/2018	09.07.2019	Петроградский районный суд Санкт-Петербурга	<p>Согласно условиям договора оклад работника составляет 12 000 рублей. Проект договора, предложенный генеральным директором ООО "Центр-ВК" <ФИО>3, подписан истцом и ООО "Центр-ВК". После его подписания экземпляр договора <ФИО>3 забрал для оформления и проставления печати на договоре, однако экземпляр подписанного договора, под различными предлогами, истцу передан не был.</p> <p>Как следует из материалов дела и представленным документом, истец состоит в трудовых отношениях с ООО «Жилкомсервис № 1 Петроградского района Санкт-Петербурга» с 18.01.2011 в должности слесаря-сантехника.</p> <p>В подтверждение указанных обстоятельств представлена копия приказа о приеме на работу и копия трудовой книжки, справка 2- НДФЛ по месту работы.</p> <p>Как следует из пояснений истца, работа для истца по договору с ответчиком является для работника работой по совместительству.</p> <p>В подтверждение обстоятельств работы истца у ответчика в материалы дела по запросу суда были представлены письмо ООО «Центр-ВК, адресованное</p>

			<p>ФГБОУ ВО «Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I» с указанием на необходимость в рамках заключенного договора № ЗК08800 по техническому обслуживанию и текущему ремонту инженерных систем и имущества общежития № университета, расположенного по адресу: Санкт-Петербург, <адрес>, лит. А разрешить допуск сотрудников, в том числе <ФИО>2. Допрошенный судом в качестве свидетеля <ФИО>7, которая работает дежурной в общежитии № ФГБОУ ВО «Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I» пояснила, что она работает в общежитии с 2005 года, истца знает, работает в общежитии в должности сантехника с 2010 года.</p> <p>Допрошенный судом в качестве свидетеля <ФИО>8, который работает заведующим общежития № ПГУПС, пояснил, что знаком с истцом, поскольку истец работает в общежитии № сантехником по совместительству в ООО «Центр-ВК», он обслуживает общежитие, где я являюсь заведующим. Заявки выполняются по журналу. По каждому виду работ отдельный журнал, по столярным, сантехническим, электрическим работам.</p>
--	--	--	--

				<p>Разрешая требования в части установления факта трудовых отношений, учитывая вышеуказанные установленные в ходе рассмотрения дела обстоятельства, представленные доказательства, показания допрошенных свидетелей, а также приведенные выше положения норм права, суд считает, что истцом доказано его фактическое допущение генеральным директором ООО «Центр-ВК» к работе в качестве слесаря-сантехника по совместительству с 13 марта 2017 по 13.03.2018.</p>
44	<p>Решение № 2-769/2019 2-769/2019~М-4420/2018 М-4420/2018 от 28 июня 2019 г. по делу № 2-769/2019</p>	28.06.2019	<p>Ломоносовский районный суд г. Архангельска</p>	<p>Суд полагает, что истец был допущен к работе с ведома и по поручению работодателя, выполнял работы в заявленный период, выполнял работы согласно указаний представителя работодателя, самостоятельно объекты для работы не выбирал, соблюдал правила внутреннего трудового распорядка дня на предприятии, что фактически свидетельствует о наличии трудовых отношений. Суд полагает, что отсутствие штатного расписания и отсутствие в нем должности разнорабочего, является формой сокрытия реального правового статуса работающих с целью ухода от предоставления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом.</p>

				<p>В материалы дела представлена копия приказа о приеме на работу Зыкова М.М. разнорабочим с <Дата>, приказ содержит подпись руководителя организации и истца. Стороной ответчика не опровергнута действительность подписи в рамках ст. 79 ГПК РФ, с учетом того, что экспертиза подлинности подписи по копии документа может быть проведена экспертом. Из представленных пропусков за период с <Дата> по <Дата> следует, что ЗАО «Штрабаг» обращалось в АО «Архангельский ЦБК» о выдаче временных пропусков для прохода на территорию строительной площадки цеха выпарной станции Зыкова М.М. от ЗАО «Штрабаг», где указано о субподрядной организации ООО «Элемент Строй».</p>
45	Решение № 2-2147/2019 2-2147/2019~М-2012/2019 М-2012/2019 от 20 июня 2019 г. по делу № 2-2147/2019	20.06.2019	Центральный районный суд города Омска	<p>Долбня Ю.М., привлеченному ООО «Контракт-регион» к строительству транспортного перехода через Керченский пролив (далее - Объект), выдавались пропуска для допуска на строительные площадки.</p> <p>По информации ГУ-Отделение пенсионного фонда РФ в Омской области в региональной базе данных на застрахованное лицо – Долбня Ю.М. имеются сведения, составляющие пенсионные права. Сведения для включения в индивидуальный</p>

			<p>счет предоставлены страхователем ООО «Контракт-регион» за период с май 2018 по август 2018 года (л.д. 70-71).</p> <p>В материалах дела имеется копия справка о доходах 2-НДФЛ выданная ООО «Контракт-регион» Долбня Ю.М., в которой указан ежемесячный доход в размере 40 000,00 за период с мая по август 2018 года (л.д. 11). По факту данной справки истец пояснил в судебном заседании, что указанная выше справка в части выплаты денежных средств не соответствует действительности, так как указанные суммы не выплачивались ему.</p> <p>Истцом в материалы дела была представлена копия трудовой книжки, в которой есть запись ООО «Контракт-регион» о приеме Долбня Ю.М. на работу в должности маляра-пескоструйщика. Оценивая данное доказательство, суд учитывает, что в оригинале трудовой книжки отсутствует указанная запись. Как пояснил истец, данный документ был ему выдан руководителем ООО «Контракт-регион» ДВВ. Указанный документ, по мнению суда, подтверждает наличие между ООО «Контракт-регион» и истцом трудовых правоотношений, поскольку при отсутствии таковых необходимости в оформлении отдельной записи о приеме на работу в ООО</p>
--	--	--	---

				<p>«Контракт-регион» у данного юридического лица не имелось. То обстоятельство, что в оригинал трудовой книжки, имеющейся у истца, данная запись внесена не была свидетельствует о нарушении прав истца, однако, не опровергает трудовой характер правоотношений с ответчиком. В подтверждение наличия трудовых отношений истцом представлены платежные поручения, где плательщиком указано ООО «Контракт-регион», получатель Долбня Ю.М. В данных поручениях в графе назначение платежа указаны суточные, заработная плата, аванс (л.д. 15-20). Аналогичные сведения содержатся в представленных на запрос суда ПАО «Сбербанк», ПАО «Мособлбанк», выписках по счету, открытому на имя Долбня Ю.М. (л.д. 72-75, 81-83, 77-79). Совокупный размер денежных средств, выплаченных истцу на основании платежных получений, составил 65 000 рублей. Доказательств выплаты заработной платы в ином размере суду не представлено.</p>
46	Решение № 2-1286/2019 2-1286/2019~М-815/2019 М-815/2019 от 20 июня 2019 г. по делу № 2-1286/2019	20.06.2019	Московский районный суд г. Калининграда	Между тем судом установлено, что Гергерт подчинялся правилам внутреннего трудового распорядка, проводил в определенные дни и время занятия, на протяжении с 2017г. по 2019г. получал ежемесячно два раза в

				<p>месяц заработную плату, указанные обстоятельства свидетельствуют в пользу трудовых отношений.</p> <p>Кроме того, из представленной переписки следует, что Валерий Семенин информировал участников группы об отключении горячей воды, заявлял о необходимости содержать спортивные залы в надлежащем состоянии, сообщал другую информацию.</p>
47	Решение № 2-558/2019 2-558/2019~М-487/2019 М-487/2019 от 19 июня 2019 г. по делу № 2-558/2019	19.06.2019	Амурский городской суд Хабаровского края	<p>Ответчиком ей был определен режим рабочего времени, график работы, что характерно для трудовых отношений. В частности, она была обязана с определенной периодичностью посещать офис ответчика, дежурить в офисе, согласно графику, утвержденному руководством местного подразделения ответчика, велся частичный учет рабочего времени, отмечались явки в офис и дежурства в офисе.</p> <p>Для осуществления деятельности ей выдавались терминал для взятия страховых взносов, бланки квитанций, в компьютере она имеет личный кабинет от системы СК Колымской.</p> <p>Кадровые решения в отношении истца не принимались. С Правилами внутреннего трудового распорядка истец не знакомилась и им не подчинялась, учет рабочего времени не велся, с должностной инструкцией и локальными актами,</p>

			<p>регулирующими оплату труда истец не знакомилась, табели учета рабочего времени не велись; рабочее место истцу не предоставлялось.</p> <p>Доводы истца об установлении режима рабочего времени и графика работы противоречат действительности. Исходя из положений заключенного договора страховой агент самостоятельно определяет способ его исполнения. Фактически, истица приходила в офис АО «СК «Колымская» не чаще 2-3-х раз в месяц, для ознакомления с изменениями, вносимыми в страховые продукты, и для переговоров со страхователями, что не соответствует режиму рабочего времени, установленному Правилами внутреннего трудового распорядка и подтверждает позицию ответчика о не распространении их на правоотношения между истцом и ответчиком ввиду отсутствия их трудового характера.</p> <p>Допрошенная в судебном заседании свидетель ФИО показала, что она работает страховым агентом «СК «Колымская», постоянно встречается с истицей в офисе ответчика, где проводятся собрания, обучение, дежурства, работа с клиентами. В офисе имеется мебель, орг. техника; рабочее место представляет собой стол, стул, телефон, компьютер, принтер. Ответчиком установлен график</p>
--	--	--	--

			<p>дежурств, который находится в офисе в общедоступном месте, рассылается на телефоны агентов (WhatsApp); график является обязательным для агентов, иначе срывается работа с клиентами.</p> <p>Согласно выписке ПАО «Сбербанк России» о состоянии вклада Ц. в период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ на счет Ц. поступали денежные средства с наименованием операции «Заработная плата».</p> <p>Согласно расчетным листкам за декабрь 2014, август 2015, июль 2016, апрель 2017, июль 2017, ноябрь 2018, на счет Ц. от Амурского филиала АО «СК «Колымская» поступала оплата по договорам подряда (агенты).</p> <p>Согласно справкам о доходах физического лица по форме 2-НДФЛ за 2015-2018 годы, Ц. является получателем дохода по коду 2010; налоговым агентом – АО «СК «Колымская» с 2015 по 2018 года проводились налоговые вычеты, исчислялся, удерживался, перечислялся налог на доходы Ц.</p> <p>Согласно выписке из реестра страховых агентов АО «СК «Колымская» по состоянию на ДД.ММ.ГГГГ Ц. имеет статус действующего агента по агентскому договору № от ДД.ММ.ГГГГ.</p> <p>Согласно штатным расписаниям за период 2015, 2016, 2018 года должность «страховой агент» в АО «СК «Колымская» отсутствует.</p>
--	--	--	---

				<p>Из отчетов о принятых страховых платежах (страховых премиях) и использованных квитанциях следует, что за период с января 2015 по апрель 2019 представителем компании Ц. ежемесячно в амурский филиал АО «СК «Колымская» сдавались отчеты о сданных взносах и использованных бланках строгой отчетности. Согласно актам о сдаче-приеме оказанных услуг, за период с января 2015 по апрель 2019 Ц. сдавала, а АО «СК «Колымская» принимало страховые взносы за отчетный период.</p> <p>Разрешая спор по существу, с учетом вышеприведенных норм права и представленных сторонами доказательств, суд приходит к выводу, что заключенный между сторонами агентский договор не обладает признаками трудового договора и не позволяет прийти к выводу о возникновении между сторонами трудовых отношений, в связи с чем, заявленные истцом требования нельзя признать правомерными и обоснованными.</p>
48	Решение № 2-819/2019 2-819/2019~М-444/2019 М-444/2019 от 20 июня 2019 г. по делу № 2-819/2019	20.06.2019	Грязинский городской суд Липецкой области	Из показаний истца судом установлено, что с 18 июля 2018г. по 30 ноября 2018г. Алиева Н.Э. осуществляла трудовую деятельность у ИП Королева М.А. в отделе «Деревня Индюшкино» в гипермаркете «Линия» <адрес>

			<p>в должности продавца кассира. Трудовой договор не заключен, записи в трудовой книжке не сделаны. Алиева Н.Э. работала по графику с 8 час. 00 мин. до 20 час. 00 минут: 3 дня через 3, 4 дня через 4, 7 дней через 7 дней. График менялся ежемесячно, в общей сложности Алиева Н.Э. работала 14-15 дней в месяц. В ее обязанности входило принимать товар, считать товара и денежные средства, продавать товар, вести отчетность, сдавать денежные средства в центральную кассу. Каждую смену Алиева Н.Э. приводила рабочее место в порядок, считала товар и деньги, заполняла отчеты. Денежные средства сдавала администратору, которая проверяла отчеты, выплачивала заработную плату: отработав в июле 8 рабочих дней получила 8 000 руб.; в августе за 15 дней получила 4 000 руб.: в сентябре 14 дней- 1800 руб., в октябре 16 дней 1200 руб., в ноябре 18 дней 900 руб. На работу принималась администратором, которая представилась как Ольга Анатольевна Савина. Работу осуществляла под ее контролем, Показания истца подтверждаются совокупностью собранных доказательств.</p>
--	--	--	--

49	Решение № 2-1289/2019 2-1289/2019(2-8857/2018;)-М-7920/2018 2-8857/2018 М-7920/2018 от 14 июня 2019 г. по делу № 2-1289/2019	14.06.2019	Центральный районный суд г. Челябинска	<p>В качестве доказательства трудовых отношений истцом представлен в материалы дела внутренний пропуск для прохождения на территорию предприятия АО «Карабашмедь», оформленный с ДД.ММ.ГГГГ на имя Гюрджян Р.Г., с указанием организации - ООО СК «Инвестстрой» и занимаемой должности – специалист (л.д. 10 том №).</p> <p>Как следует из журнала регистрации вводного инструктажа работающих сторонних организаций ЗАО «Карабашмедь», Гюрджян Р.Г. прошел вводный инструктаж в качестве промышленного альпиниста ООО СК «ИнвестСтрой» (л.д. 41-44 том №).</p> <p>Из представленного акта № от ДД.ММ.ГГГГ о нарушении положения о пропускном и внутри объектном режиме на ЗАО «Карабашмедь» и правил внутреннего трудового распорядка на предприятии, Гюрджян Р.Г., работающий в ООО СК «ИнвестСтрой» бригадиром, нарушил правила, что выразилось в опоздании на смену на 25 минут (л.д. 40).</p> <p>Из штатного расписания ООО СК «ИнвестСтрой» следует, что в организации штат состоит из 12 человек, в том числе директор, бухгалтер, юрисконсульт, инженеры, мастер и геодезист, что вызывает сомнение и суда, поскольку ООО СК</p>
----	--	------------	--	--

				«ИнвестсСтрой», являясь строительной компанией, не может осуществлять свою деятельность без штата сотрудников – строителей, рабочих, мастеров и т.д.
50	Решение № 2-1176/2019 2-1176/2019~М-1025/2019 М-1025/2019 от 13 июня 2019 г. по делу № 2-1176/2019	13.06.2019	Тобольский городской суд Тюменской области	<p>Из объяснений Попова Н.Н. следует, что работы в ООО «СК ГРУПП» выполнялись Поповым Н.Н. по декабрь 2018 года, 09 января 2019 года Попов Н.Н. написал заявление на отпуск на две недели, 23 января 2019 года Попов Н.Н. написал заявление об увольнении.</p> <p>За период работы Попова Н.Н. в ООО «СК ГРУПП» у ООО «СК ГРУПП» перед Поповым Н.Н. сложилась задолженность по оплате труда за декабрь 2018 года, что по условиям договора составляет 25 000 рублей 32 копейки (с вычетом налога на доходы физических лиц).</p> <p>Данные обстоятельства не оспорены ответчиком и подтверждаются: договором от 01 июля 2018 года, заключенным между ООО «СК ГРУПП» и Поповым Н.Н. (л.д.14-15); расширенной выпиской по счету за период с 01 июня 2018 года по 31 декабря 2018 года (л.д.16-18); табелями учета рабочего времени (л.д.19- 24).</p> <p>Работа Попова Н.Н. в ООО «СК ГРУПП» носила постоянный характер, он выполнял определенную, заранее обусловленную трудовую функцию - работу по</p>

				<p>уборке строительного мусора и отдельных поручений мастера участка, выполнение работы происходило в условиях общего труда с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка и выполнением распоряжений работодателя, выполнение трудовых обязанностей носило систематичный характер.</p>
--	--	--	--	--