

образом, содержание ст. 18 ТК должно быть расширено общим положением об электронной форме трудового договора. При этом для заключения трудового договора в электронной форме следует предусмотреть согласие сторон на это. Кроме того, необходимо устранить императивность в норме ст. 307² ТК об обязательном личном присутствии дистанционных работников при заключении трудового договора.

Столбунова С. А.

ПРАВОВОЙ СТАТУС ПЛАТФОРМЕННЫХ ЗАНЯТЫХ: ОПЫТ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

Столбунова Стефания Александровна, студентка 2 курса Белорусского государственного университета, г. Минск, Беларусь, s.stolbunova9@gmail.com

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Мотина Е. В.

Расширение платформенной занятости связано с высокими темпами цифровизации и эпидемией Covid-19. Правовой статус платформенных занятых еще окончательно не определен в трудовом законодательстве зарубежных стран, судебная практика также не является единообразной. Основные сложности, возникающие при попытке определения трудово-правового статуса платформенных занятых, заключаются в различии подходов в праве ЕС и праве государств-членов к понятию работника, отсутствием законодательного регулирования платформенной занятости в праве ЕС. Более того, сложность представляет многообразие форм платформенной занятости. Последняя подразделяется на занятость посредством онлайн-(online labour platform) и локальных (on-location labour platform) платформ. В зависимости от вида (формы) платформы может различаться трудово-правовой статус платформенных занятых.

Общеввропейский подход к определению правового статуса платформенного занятого формируется исходя как из актов мягкого (преобладают) и жесткого права, так и из судебной практики. Для него характерна квалификация платформенных занятых или как работников (которым трудовые и социальные гарантии предоставлены en bloc), или как самозанятых.

Критерии для определения статуса работника были разработаны Европейским судом справедливости: это лицо, которое в течение определенного времени выполняет услуги 1) для другого лица, 2) под его руководством, 3) в обмен на вознаграждение. Определение правового статуса работающего должно быть основано на приоритете содержания над формой, т. е. должно осуществляться исходя из всесторонней оценки всех факторов и обстоятельств, характеризующих отношения между работающим и платформой. Поэтому если по национальному законодательству работающий квалифицируется как самозанятый, то он все же может быть квалифицирован как работник по смыслу

законодательства ЕС, если его независимость является условной и лишь маскирует трудовые отношения. Исходя из этих критериев работающие на локальных платформах чаще всего состоят именно в трудовых правоотношениях, но из-за злоупотреблений со стороны платформы вынуждены трудиться как самозанятые.

На уровне государств-членов правовой статус платформенного занятого может быть более разнообразным ввиду существования различных видов трудовых договоров (например, договоры по требованию), содержащих неодинаковый спектр трудовых и социальных гарантий.

Первой значимой попыткой определить правовой статус платформенных занятых стало принятие Европейской опоры социальных прав (далее – ЕОСП) в 2017 г., предписывающей необходимость предотвращения возможностей возникновения трудовых отношений с нестабильными условиями труда, в том числе путем запрещения злоупотреблений заключением несвойственных для трудовых отношений договоров.

Для непосредственной реализации принципов, закрепленных в ЕОСП, была принята Директива 2019/1152 о прозрачных и предсказуемых условиях труда в Европейском союзе, распространяющая свое действие в том числе и на работающих на ЦТП. В частности, ею устанавливаются дополнительные требования к нетипичным трудовым договорам.

В сентябре 2021 г. Европейским парламентом была представлена Резолюция о справедливых условиях труда, правах и социальной защите работников платформ (далее – Резолюция). Ею признается разность подходов государств-участников к определению понятий «работник» и «самозанятый», размытость границ между этими понятиями и, как следствие, ошибочная квалификация платформенных занятых. Для предотвращения неправильной квалификации обосновывается необходимость введения опровержимой презумпции трудовых правоотношений для платформенных занятых, бремя доказывания отсутствия трудовых отношений возлагается на платформу. При этом делается оговорка, что опровержимая презумпция должна распространяться на те отношения, которые по сути являются трудовыми (т. е. квалификация возникающих правоотношений должна основываться на фактических обстоятельствах, а не исходя из того, как сторонами были оформлены отношения). В Резолюции не поддержан подход создания промежуточного статуса между работником и самозанятым во избежание усугубления ныне существующей проблемы ошибочной квалификации платформенных занятых. В целом Резолюцией расширяются положения, ранее закрепленные в ЕОСП.

Таким образом, ЕС активно реагирует на распространение платформенной занятости, в частности, предлагаются меры, направленные на предотвращение неправильной квалификации платформенных занятых. Однако ввиду отсутствия четких норм их правовой статус еще остается не до конца определенным.