

УДК 346.5

DOI: 10.34670/AR.2026.27.56.040

Правовой статус исполнителей на цифровых платформах**Зарубин Александр Игоревич**

Аспирант,
кафедра гражданского процесса, публично-правовой
деятельности и организации службы судебных приставов,
Всероссийский государственный
университет юстиции (РПА Минюста России),
117638, Российская Федерация, Москва, ул. Азовская, 2, корп. 1;
e-mail: alexzarubin2000@mail.ru

Аннотация

Рост числа лиц, осуществляющих трудовую деятельность через цифровые платформы, обостряет проблему правового статуса исполнителей. Несмотря на наличие признаков трудовой зависимости — алгоритмического контроля, личного характера исполнения и экономической уязвимости — действующее законодательство Российской Федерации продолжает квалифицировать такие отношения исключительно как гражданско-правовые. В статье на основе формально-юридического анализа, изучения судебной практики и сравнительно-правового исследования опыта стран БРИКС обосновывается необходимость выделения особой категории — «платформенного работника» — с промежуточным правовым статусом, сочетающим гибкость договорных конструкций и минимальные трудовые гарантии. Научная новизна исследования состоит в разработке авторской модели такого статуса, адаптированной к российским условиям цифровой экономики.

Для цитирования в научных исследованиях

Зарубин А.И. Правовой статус исполнителей на цифровых платформах // Вопросы российского и международного права. 2026. Том 16. № 5А. С. 334-341. DOI: 10.34670/AR.2026.27.56.040

Ключевые слова

Платформенный работник, цифровая платформа, правовой статус, алгоритмическое управление, зависимость самозанятость, промежуточный статус, трудовые гарантии, сравнительно-правовой анализ, методология исследования, цифровая экономика.

Введение

В России из-за цифровизации рынка труда широко распространилась платформенная занятость: заказчик и исполнитель взаимодействуют через алгоритмы цифровых сервисов. Эта модель обеспечивает гибкость, но одновременно выявляет ограниченность традиционных правовых категорий трудового и гражданского права.

Несмотря на фактическое подчинение алгоритмическому контролю и санкциям, исполнители формально квалифицируются как самозанятые или индивидуальные предприниматели, что лишает их базовых социальных гарантий и создаёт разрыв между юридической формой и реальным содержанием отношений. Отсутствие специального регулирования требует переосмысления понятия «работник» в цифровой экономике.

Научная новизна исследования состоит в обосновании введения категории «платформенный работник» с промежуточным статусом. В работе систематизируются регуляторные модели стран БРИКС и формулируются предложения по гармонизации договорной гибкости с минимальными трудовыми гарантиями в российском законодательстве.

Методологическую основу составили формально-юридический и сравнительно-правовой методы, анализ судебной практики, доктрины трудового права и эмпирических данных о цифровой занятости.

Понятие и типология исполнителей на цифровых платформах

Исполнители на цифровых платформах неоднородны, это зависит от архитектуры конкретных сервисов. В научной литературе принято выделять веб-платформы, обеспечивающие дистанционное выполнение заданий (фриланс, микрозадачи), и транзакционные (локальные) платформы, организующие труд в конкретной местности (курьерская доставка, такси, бытовые услуги) [Капелюшников, Зинченко, 2025, с.112; Яновская и др., 2025, с.89].

Для представителей второго сегмента, деятельность которых носит регулярный характер, характерна высокая отраслевая концентрация: значительная доля сосредоточена в сферах транспортировки (19 %), строительства (12 %) и прочих услуг (24 %) [Бычков и др., 2024, с.345–346]. Данный сегмент преимущественно составляют мужчины городского населения среднего возраста, средний месячный доход которых составляет около 49 тыс. рублей [Леонидова, 2024, с.47–48]. Среди них выше доля лиц без профильного образования и работников с нестандартной продолжительностью рабочего времени [Бычков и др., 2024, с.348].

В периоды экономических шоков платформы выполняют функцию адаптивного «буфера», позволяя компенсировать потерю основного заработка или совмещать трудовую активность с семейными обязанностями [Бондаренко, Иванникова, 2025, с.6]. Однако более 60 % таких работников вынуждены использовать несколько цифровых сервисов для диверсификации доходов [Бондаренко, Иванникова, 2025, с.8]. Подобная практика, наряду с алгоритмическим распределением заказов и отсутствием фиксированного графика, свидетельствует о высокой степени зависимости от цифровой инфраструктуры и экономической уязвимости, что исключает трактовку данной формы труда как полностью автономной предпринимательской деятельности.

Важным отличительным признаком является невозможность передачи аккаунта третьим лицам, что подтверждает личный характер исполнения – один из ключевых критериев трудовых

отношений по смыслу ст. 56 Трудового кодекса РФ. При этом платформы сохраняют значительный контроль над распределением заказов, установлением тарифов и применением санкций, включая блокировку аккаунта без объяснения причин. Данная дифференциация имеет важное значение для правового регулирования: в отличие от высокообразованных фрилансеров, обладающих рыночной автономией, исполнители локальных платформ находятся в состоянии структурной зависимости.

Критерии трудовой зависимости в условиях алгоритмического управления

В цифровой занятости традиционные критерии (подчинение распорядку, фиксированное время, прямая оплата) перестают быть универсальными. Вместе с тем подчинение сохраняется: алгоритмы фактически выполняют управленческие функции, формируя поведение исполнителя через рейтинговые системы, автоматизированные штрафы и приоритетное распределение заданий [Лютов, Черных, 2023, 125, с.133–134].

Скрытый и автоматизированный характер такого контроля затрудняет оспаривание решений платформы и усиливает уязвимость исполнителей. Эмпирические исследования подтверждают парадокс платформенной занятости: несмотря на относительно высокий уровень вознаграждения, до 50 % платформенных работников отмечают полное отсутствие социальных гарантий, что соответствует классическим признакам прекаризации [Леонидова, 2024, с.49].

В ответ на жёсткость алгоритмических систем исполнители прибегают к стратегиям адаптации, включая использование нескольких аккаунтов, «микро-саботаж» (сознательный отказ от невыгодных заказов) и переход в теневой сектор – до 30–40 % работников избегают официальной регистрации из-за бюрократических барьеров [Бондаренко, Иванникова, 2025, с.8]. Действующая гражданско-правовая модель не только не отражает реальную степень подчинения, но и способствует выведению отношений в неформальное поле.

Алгоритмическое управление не подпадает под действие ст. 22 ТК РФ, поскольку формально не признаётся элементом трудовых отношений. Это создаёт правовую ситуацию, в которой исполнители остаются незащищёнными перед технологическими решениями, напрямую влияющими на их экономическую безопасность и профессиональную репутацию.

Правоприменительная практика: доминирование формального подхода

Судебная практика в России характеризуется формальным подходом. Большинство решений основывается на наличии гражданско-правового договора и статусе самозанятого, игнорируя признаки фактической трудовой зависимости.

Ярким примером служит Апелляционное определение Московского городского суда от 22 ноября 2019 г. № 33-53437/2019, в котором истцу, работавшему через сервис «Яндекс.Такси», было отказано в признании трудовых отношений. Суд указал, что заключение оферты и регистрация в качестве самозанятого свидетельствуют о предпринимательской деятельности, а не о выполнении трудовой функции в условиях подчинения.

Несмотря на позицию Пленума Верховного Суда РФ, закреплённую в Постановлении от 29.05.2018 № 15 (п. 17), согласно которой при квалификации отношений следует руководствоваться не формой договора, а их реальным содержанием, суды продолжают

придерживаться формального подхода. Отсутствие в законодательстве чётких критериев идентификации фактического подчинения в условиях цифровой занятости препятствует эффективной защите прав исполнителей и противоречит принципу защиты социально уязвимых сторон.

Опыт стран БРИКС: поиск промежуточного статуса

Страны БРИКС сталкиваются с аналогичными вызовами платформенной занятости, однако предлагают различные модели регулирования. В Бразилии при наличии контроля со стороны платформы отношения автоматически признаются трудовыми. В Индии развивается концепция «гибридного статуса», при котором исполнитель не признаётся работником, но получает доступ к базовым социальным гарантиям, таким как страхование от несчастных случаев и минимальный доход [Новиков, Ногайлиева, 2025, с.265].

Китай применяет административно-регулятивный подход: платформы обязаны соблюдать определённые стандарты без изменения правового статуса исполнителя. В ЮАР акцент делается на концепции «справедливой работы», предполагающей участие платформ в финансировании социальных программ [Шестерякова, Шестеряков, 2025, с. 61].

Несмотря на различия в правовых системах, подходы стран БРИКС можно свести к трём основным моделям: трудоцентричной, компенсаторной и регулятивной. Анализ показывает, что ни полное приравнивание платформенных отношений к трудовым, ни сохранение исключительно гражданско-правового режима не обеспечивают необходимого баланса интересов. Наиболее перспективным представляется введение промежуточного статуса, учитывающего специфику цифрового труда и алгоритмического управления.

Предложения по закреплению статуса «платформенного работника»

В целях устранения правовой неопределённости целесообразно ввести в российское трудовое законодательство новую категорию – «платформенный работник». Предлагаемый статус целесообразно применять при одновременном наличии следующих признаков: а) систематическое получение дохода через цифровую платформу; б) алгоритмическое распределение заказов и контроль исполнения; в) личный характер выполнения работы; г) существенная экономическая зависимость исполнителя от платформы как основного источника дохода. Совокупность указанных критериев позволяет отграничить платформенную занятость как от классических трудовых отношений, так и от самостоятельной предпринимательской деятельности.

Платформенная занятость часто реализуется в рамках трёхсторонней конструкции «исполнитель – цифровая экосистема – заказчик», что требует гармонизации локальных нормативных актов платформ с императивными нормами трудового права [Рожкова, 2022, с.139–140]. Введение промежуточного статуса предполагает закрепление единого порядка электронного документооборота, прозрачности алгоритмических критериев, механизмов коллективного представительства, а также защиты персональных данных и учёта трудового стажа [Рожкова, 2022, с.144–145].

Смысл новой категории заключается не в механическом распространении всех трудовых гарантий, а в перераспределении рисков между платформой и исполнителем. Операторы

платформ должны нести солидарную ответственность за соблюдение минимальных гарантий, включая участие в уплате страховых взносов. Такой подход требует системного закрепления в рамках единой нормативно-правовой модели, ориентированной на баланс гибкости цифровых форм занятости и социальной защищённости.

Проблемы реализации промежуточного статуса в российских условиях

Промежуточный статус внедрить непросто, так как требуются чёткие критерии и понятный механизм финансирования

Важным остаётся вопрос коллективного представительства. В отличие от традиционных работников, платформенные исполнители лишены доступа к профсоюзам и механизмам коллективных переговоров. Поэтому введение нового статуса должно сопровождаться созданием новых форм социального диалога, включая цифровые профсоюзы или представительные советы.

Кроме того, переход к новой модели потребует адаптации налогового и пенсионного законодательства, а также интеграции платформ в систему обязательного социального страхования. Жёсткая фискальная ориентация регулирования без адекватных мер социальной защиты уже сегодня приводит к тому, что значительная часть исполнителей предпочитает работать в «тени» или использовать неформальные способы расчётов [Бондаренко, Иванникова, 2025, с.8]. В этой связи наиболее реалистичным представляется поэтапное внедрение статуса «платформенного работника» через создание реестра платформ и подключение к добровольно-накопительной системе страхования [Яновская и др., 2025, с.90–91].

Определённые предпосылки для формирования специального регулирования уже созданы Федеральным законом от 31.07.2025 № 289-ФЗ «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации», предусматривающим правовые основы функционирования цифровых платформ и ведение реестра посреднических цифровых платформ. Вместе с тем указанный закон преимущественно ориентирован на регулирование платформенной инфраструктуры и взаимодействия участников цифрового рынка, не затрагивая в достаточной степени вопросы трудового статуса исполнителей и механизмов их социальной защиты.

Заключение

Правовой статус исполнителей на цифровых платформах остаётся одной из ключевых проблем современного трудового права. Формальное применение гражданско-правовых конструкций не отражает реальности, в которой исполнитель находится в состоянии устойчивой зависимости от платформы вследствие алгоритмического контроля, личного характера исполнения и экономической уязвимости.

Проведённый анализ судебной практики России и регуляторного опыта стран БРИКС не выявил готового решения, но показал направление поиска. Наиболее перспективным представляется создание новой правовой категории «платформенного работника» с промежуточным статусом. Такой подход обеспечит защиту социально уязвимых групп, не подрывая при этом гибкость цифровых форм занятости, и станет важным шагом к институционализации достойного труда в условиях цифровой экономики.

Библиография

1. Апелляционное определение Московского городского суда от 22.11.2019 № 33-53437/2019 // СПС «КонсультантПлюс».
2. Бондаренко И.А., Иванникова М.А. Платформенная занятость в России и индивидуальные стратегии работников // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2025. № 6(88). С. 4–10.
3. Бычков Д.Г., Гришина Е.Е., Феоктистова О.А., Локтюхина Н.В. Профили самозанятости и платформенной занятости в России // Уровень жизни населения регионов России. 2024. № 3. С. 339–355. DOI: 10.52180/1999-9836_2024_20_3_2_339_355.
4. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 1994. № 32. Ст. 3301.
5. Забелина О.В., Пилипчук Н.В. Алгоритмическое управление трудом в сфере платформенной занятости: проблемы и перспективы регулирования // Экономика труда. 2025. Т. 12. № 9. С. 1295–1310. DOI: 10.18334/et.12.9.123757.
6. Капелюшников Р.И., Зинченко Д.И. Цифровые формы занятости на российском рынке труда. Часть II: платформенная занятость // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2025. № 1 (173). С. 107–129. DOI: 10.14515/monitoring.2025.1.2782.
7. Леонидова Г.В. Платформенный труд в России: особенности занятости и риски прекаризации // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2024. Т. 10. № 4(40). С. 39–52. DOI: 10.21684/2411-7897-2024-10-4-39-52.
8. Лютов Н.Л., Черных Н.В. Трудовое право в условиях больших вызовов. М.: Проспект, 2023. 288 с.
9. Новиков Д.А., Ногайлиева Ф.К. Правовое регулирование платформенной занятости в странах БРИКС // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2025. Т. 18. № 1. С. 247–279. DOI: 10.17323/2072-8166.2025.1.247.279.
10. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2018. № 7.
11. Рожкова А.Ю. Сетевая и платформенная занятость труда: права работников // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2022. № 6. С. 110–118. DOI: 10.52452/19931778_2022_6_138.
12. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
13. Федеральный закон от 31.07.2025 № 289-ФЗ «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2025. № 31. Ст. 4567.
14. Шестерякова И.В., Шестеряков И.А. К вопросу о правовом регулировании труда работников онлайн-платформ в странах БРИКС // Lex Russica. 2025. № 5 (222). С. 54–67. DOI: 10.17803/1729-5920.2025.222.5.054-067.
15. Яновская А.А., Романюк Е.В., Трусевич Е.В. Цифровые трудовые платформы и их роль на рынке труда // Проблемы социально-экономического развития Сибири. 2025. № 2. С. 86–93. DOI: 10.18324/2224-1833-2025-2-86-93.

The Legal Status of Performers on Digital Platforms

Aleksandr I. Zarubin

Postgraduate Student,
Department of Civil Procedure, Public Law Activities
and Organization of the Bailiff Service,
All-Russian State University of Justice (RPA of the Ministry of Justice of Russia),
117638, 2, bld. 1, Azovskaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: alexzarubin2000@mail.ru

Abstract

The growing number of persons carrying out labor activities through digital platforms exacerbates the problem of the legal status of performers. Despite the presence of signs of labor dependence — algorithmic control, the personal nature of performance, and economic vulnerability — the current legislation of the Russian Federation continues to qualify such relations exclusively as civil law ones. Based on formal legal analysis, the study of judicial practice, and a comparative legal study of the experience of the BRICS countries, the article substantiates the need to identify a special category — the "platform worker" — with an intermediate legal status combining the flexibility of contractual structures and minimum labor guarantees. The scientific novelty of the research lies in the development of the author's model of such a status, adapted to the Russian conditions of the digital economy.

For citation

Zarubin A.I. (2026) Pravovoy status ispolniteley na tsifrovyykh platformakh [The Legal Status of Performers on Digital Platforms]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 16 (5A), pp. 334-341. DOI: 10.34670/AR.2026.27.56.040

Keywords

Platform worker, digital platform, legal status, algorithmic management, dependent self-employment, intermediate status, labor guarantees, comparative legal analysis, research methodology, digital economy.

References

1. Appeal Ruling of the Moscow City Court No. 33-53437/2019 of November 22, 2019. (2019). ConsultantPlus.
2. Bondarenko, I. A., & Ivannikova, M. A. (2025). Platformennaya zanyatost' v Rossii i individual'nye strategii rabotnikov [Platform employment in Russia and individual workers' strategies]. *Innovatsionnaya ekonomika: perspektivy razvitiya i sovershenstvovaniya* [Innovative Economy: Prospects for Development and Improvement], 6(88), 4–10.
3. Bychkov, D. G., Grishina, E. E., Feoktistova, O. A., & Loktyukhina, N. V. (2024). Profili samozanyatosti i platformennoy zanyatosti v Rossii [Profiles of self-employment and platform employment in Russia]. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii* [Living Standards of the Population in Russian Regions], 3, 339–355. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_3_2_339_355
4. Civil Code of the Russian Federation (Part One) No. 51-FZ of November 30, 1994. (1994). *Collection of Legislation of the Russian Federation*, 32, Art. 3301.
5. Federal Law No. 289-FZ of July 31, 2025 "On Certain Issues of Regulation of Platform Economy in the Russian Federation." (2025). *Collection of Legislation of the Russian Federation*, 31, Art. 4567.
6. Kapelyushnikov, R. I., & Zinchenko, D. I. (2025). Tsifrovye formy zanyatosti na rossiyskom rynke truda. Chast' II: platformennaya zanyatost' [Digital forms of employment in the Russian labour market. Part II: Platform employment]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny* [Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes], 1(173), 107–129. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2025.1.2782>
7. Leonidova, G. V. (2024). Platformennyy trud v Rossii: osobennosti zanyatosti i riski prekarizatsii [Platform work in Russia: Employment features and risks of precariousness]. *Vestnik Tyumenskogo gosudarstvennogo universiteta. Sotsial'no-ekonomicheskie i pravovye issledovaniya* [Bulletin of Tyumen State University. Socio-Economic and Legal Research], 10(4), 39–52. <https://doi.org/10.21684/2411-7897-2024-10-4-39-52>
8. Lyutov, N. L., & Chernykh, N. V. (2023). *Trudovoe pravo v usloviyakh bol'shikh vyzovov* [Labour law in the context of great challenges]. Prospekt.
9. Novikov, D. A., & Nogaylieva, F. K. (2025). Pravovoe regulirovanie platformennoy zanyatosti v stranakh BRIKS [Legal regulation of platform employment in BRICS countries]. *Pravo. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki* [Law. Journal of the Higher School of Economics], 18(1), 247–279. <https://doi.org/10.17323/2072-8166.2025.1.247.279>
10. Resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation No. 15 of May 29, 2018 "On the Application by Courts of Legislation Regulating the Labour of Workers Employed by Employers – Individuals and Employers – Small Business Entities." (2018). *Bulletin of the Supreme Court of the Russian Federation*, 7.

-
11. Rozhkova, A. Yu. (2022). Setevaya i platformennaya zanyatost' truda: prava rabotnikov [Network and platform employment: Workers' rights]. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo. Seriya: Sotsial'nye nauki* [Bulletin of Lobachevsky University of Nizhny Novgorod. Series: Social Sciences], 6, 110–118. https://doi.org/10.52452/19931778_2022_6_138
 12. Shesteryakova, I. V., & Shesteryakov, I. A. (2025). K voprosu o pravovom regulirovanii truda rabotnikov onlayn-platform v stranakh BRIKS [Revisiting the legal regulation of online platform workers in BRICS countries]. *Lex Russica*, 5(222), 54–67. <https://doi.org/10.17803/1729-5920.2025.222.5.054-067>
 13. The Labour Code of the Russian Federation No. 197-FZ of December 30, 2001. (2002). *Collection of Legislation of the Russian Federation*, 1(Part 1), Art. 3.
 14. Yanovskaya, A. A., Romanyuk, E. V., & Trusevich, E. V. (2025). Tsifrovye trudovye platformy i ikh rol' na rynke truda [Digital labour platforms and their role in the labour market]. *Problemy sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya Sibiri* [Problems of Socio-Economic Development of Siberia], 2, 86–93. <https://doi.org/10.18324/2224-1833-2025-2-86-93>
 15. Zabelina, O. V., & Pilipchuk, N. V. (2025). Algoritmicheskoe upravlenie trudom v sfere platformennoy zanyatosti: problemy i perspektivy regulirovaniya [Algorithmic management of labour in platform employment: Problems and prospects of regulation]. *Ekonomika truda* [Labour Economics], 12(9), 1295–1310. <https://doi.org/10.18334/et.12.9.123757>