

## АДАПТАЦИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ, ГРАЖДАНСКИХ, НАЛОГОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ К УСЛОВИЯМ ГИГ-ЭКОНОМИКИ\*

**С.М. Миронова, Д.В. Кожемякин, А.Е. Пономарченко**

*Волгоградский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, г. Волгоград, Россия*

### **Информация о статье**

Дата поступления –  
06 мая 2022 г.  
Дата принятия в печать –  
20 сентября 2022 г.  
Дата онлайн-размещения –  
20 декабря 2022 г.

Рассматриваются особенности влияния гиг-экономики на развитие трудовых, гражданских и налоговых правоотношений, обозначаются основные проблемы, которые возникают между субъектами таких правоотношений в условиях гиг-экономики (гиг-работников и цифровых платформ), предлагаются направления совершенствования законодательства в данной сфере.

### **Ключевые слова**

Цифровые платформы, трудовые отношения, гиг-работники, самозанятые, гиг-экономика, платформенная занятость, ответственность цифровых платформ, налог на профессиональный доход, страховые взносы

## ADAPTATION OF THE LEGAL REGULATION OF LABOR, CIVIL, TAX RELATIONS TO THE GIG ECONOMY\*\*

**Svetlana M. Mironova, Dmitry V. Kozhemyakin, Anatasia E. Ponomarchenko**

*Volgograd Institute of Management – branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA), Volgograd, Russia*

### **Article info**

Received –  
2022 May 06  
Accepted –  
2022 September 20  
Available online –  
2022 December 20

The subject of the article is impact the gig economy to the legal regulation of labor, civil, tax relations.

The purpose of the article is to identify the problems of legal regulation of relations between gig workers and digital platforms in the gig economy and suggest ways to improve it.

The methodology includes systematic approach, comparative method, formal-logical method, formal-legal method, analysis, synthesis.

The main results of the research. The transition from a “classic” industrial employment relationship between an employer and an employee to one based on the gig economy, using digital platforms to link the employee to their job, has created problems in classifying employment arrangements in labor law. In the current situation, the state needs to do a lot of work: (1) the sphere of the gig economy requires the compilation of clear terminology, as well as the analysis and identification of the functions of digital platforms and gig workers, then it requires amendments to labor legislation; (2) it is necessary to develop criteria for gig workers or independent contractors, one of the criteria can be proposed: the performance of work by a gig worker without the control of the hiring firm. The hiring firm's control should be limited to accepting or rejecting the results a gig worker achieves, not how they achieve them; (3) It

### **Keywords**

Digital platforms, labor relations, gig workers, self-employed, gig economy, platform employment, responsibility of digital platforms, tax on professional income, insurance premiums

\* Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 22-28-00914, <https://rscf.ru/project/22-28-00914/>.

\*\* The reported study was funded by the Russian Foundation for Basic Research, project No. 22-28-00914, <https://rscf.ru/project/22-28-00914/>.

is necessary to delimit the sphere of regulation of hired labor from the sphere of regulation of gig-employment, to withdraw gig-employment from the regulation of labor legislation.

An analysis of the current legislation and law enforcement practice shows that the cornerstone of legal regulation in the field of the gig economy is the issue of legal registration of relations between digital platforms and their partners. Thus, with a rigid approach that identifies these relations with labor relations, the gig economy loses its specificity, digital platforms lose their competitive advantages in many ways, and in some cases, their ability to function. At the same time, the current relations in the field of employment of individuals on digital platforms allow us to speak about the presence of certain differences between such relations and labor relations, which are manifested mainly in greater freedom on the side of the "employee" and less control on the part of the employer – the digital platform, and also the unstable nature of this form of employment and its subsidiarity to more traditional forms. The specificity of the relationship between platforms and its counterparties also raises the question of the need to reform the provisions on civil liability, aimed at formulating special grounds for the responsibility of digital platforms, the distribution of this responsibility between them and their partners. Such provisions may be based on the existing norms on the liability of the employer for harm caused by his employee.

Conclusions. The change of labor relations between employees and the employer to the relationship between the digital platform and gig workers predetermines the transformation of tax legal relations, in terms of the following aspects: what taxes should a gig worker pay, should there be any special tax regime; how the issue of paying insurance premiums should be resolved, whether they should be mandatory or voluntary; what role digital platforms will play in tax relations, whether they should act as tax agents or data providers; what requirements for gig workers, as taxpayers, should be imposed by tax legislation in terms of record keeping and reporting; how tax control should be exercised over gig workers and digital platforms.

## 1. Введение

Глобальные и национальные процессы социально-экономических, технологических и других изменений приводят к существенной трансформации структуры занятости населения, общественной и локальной организации труда, а также характеристик взаимодействия по применению труда. Происходящие процессы сопряжены со сменой технологических укладов и приводят к изменению факторов развития экономической системы общества, в том числе в социально-трудовой сфере. Все это направлено на изменения подхода к регулированию трудовых отношений, поскольку они имеют объективный характер и требуют правового регулирования, основанного на комплексном подходе с учетом зарубежного опыта.

На современном этапе набирают обороты процессы распространения нетипичной занятости и изменения локальной организации труда, что является результатом трансформации потребностей субъектов применения труда, а также формирования новых параметров развития международной конкурентоспособности и роста национальной экономики, поддержания и роста уровня занятости и производительности труда. Пандемия поставила практически идеальный эксперимент. Она изменила то, как мы

социально взаимодействуем друг с другом, совершаем покупки, потребляем и используем технологии. Необходимость социального дистанцирования подтолкнула нас больше полагаться на цифровые платформы. В условиях пандемии повсеместно произошёл быстрый переход к принципиально новым трудовым отношениям и способам организации рабочих процессов, стали наиболее востребованными цифровые навыки [1, с. 88].

Вслед за изменением в трудовых отношениях возникла необходимость адаптации правового регулирования в гражданских и налоговых правоотношениях, поскольку особенности взаимодействия между лицами, выполняющими работы, и цифровыми платформами вызывает необходимость регламентации их правового статуса.

## 2. Адаптация правового регулирования трудовых правоотношений к условиям гиг-экономики

Трудовые отношения между работником и работодателем подверглись своего рода трансформации от «классических» индустриальных к совершенно иному типу отношений между новыми социальными субъектами. Отличительной чертой «классических» индустриальных трудовых отношений выступала их стабильность. Стабильность подразуме-

вала под собой заключение трудового договора на неопределенный срок, т. е. существовал бессрочный договор; 40-часовая рабочая неделя; работнику предоставлялся набор социальных гарантий, закрепленный как на законодательном уровне, так и на локальном через коллективные договоры, которые гарантировались ему работодателем и государством. Работник выполнял работу на своем рабочем месте под строгим контролем и управлением работодателя. Далее получившие широкое распространение в 90-е гг. прошлого века многосторонние трудовые отношения ознаменовали собой не просто переход трудовых отношений в гражданско-правовую плоскость, но начало их освобождения от излишней социальной «нагрузки», ставшего важнейшим механизмом сокращения издержек и повышения конкурентоспособности [2, с. 40]. Появляется новый термин применительно к субъектам трудовых отношений – прекариат [3, с. 35].

Постепенно трудовые отношения стали приобретать проектный характер, т. е. коллектив работников стал объединяться на определенное время в целях реализации своего бизнес-проекта. Отличительной чертой таких трудовых отношений являлось то, что работники зачастую не находились в одном месте, в состав трудового коллектива могли входить лица из разных регионов или стран. Данный этап в развитии трудовых отношений между работником и работодателем сделал первый шаг к индивидуализированности таких отношений.

Следующий этап трансформации трудовых отношений можно охарактеризовать как превращение наемного труда в самозанятость физических лиц, такой шаг в развитии трудовых отношений лишил работодателей и государство их ответственности за социальное благополучие работников при наступлении тяжелых жизненных ситуаций.

Развитие цифровой, платформенной экономики «по запросу», экономики совместного потребления, продолжив процесс кардинальной трансформации занятости, одновременно инициировало более глубокие преобразования всей социальной структуры современного общества, стирая грани между работниками и работодателями, между производителями и потребителями, делая всю социальную ткань современного общества более изменчивой и хрупкой [2, с. 41]. В литературе эта новая бизнес-модель получила название «гиг-экономика» или «офлайн-краудворк» [4, с. 194]. Гигономика, или гиг-экономика, – это новый формат взаимоотношений между работодателем и работником, основанный

на временном привлечении и использовании экономических ресурсов (трудовых, материальных, информационных и др.) и являющийся важнейшим трендом цифровой экономики [5, с. 109]. Весь трудовой процесс структурируется с помощью определенных алгоритмов, которые определяют характер, порядок и пределы возможных действий гиг-работников. Следствием использования алгоритмов в выстраивании отношений между цифровой платформой и гиг-работниками является дегуманизация, т. е. управление сложившихся отношениях осуществляет не человек, а алгоритм. Таким образом, традиционные трудовые отношения не укладываются в новую структуру локальной организации труда, трудоустройство через цифровые платформы фактически выходит за рамки трудового регулирования.

Цифровые платформы – это новый тип фирм; они характеризуются предоставлением инфраструктуры для промежуточного звена между различными группами пользователей, отображением монополистических тенденций, обусловленных сетевыми эффектами, использованием перекрестного субсидирования для привлечения различных групп пользователей и разработкой базовой архитектуры, которая управляет возможностями взаимодействия. Рассмотрим основные виды платформ: 1) платформа, обеспечивающая работу по требованию; 2) платформа, обеспечивающая фриланс. Регулирование деятельности указанных платформ в полном объеме не подпадает под действие трудового законодательства, определение государством признаков трудовых отношений (по сути, квалификация тех или иных отношений в качестве трудовых) обуславливает характеристики взаимодействия субъектов по применению труда и оказывает влияние на формирование той или иной структуры занятости (в том числе соотношение долей типичных и нетипичных форм как ее компонентов). Следовательно, если говорить о платформе по требованию, то можно предположить, что признаки трудовых отношений возникают именно с платформой, поскольку потребитель личного труда выступает в качестве потребителя услуг самой платформы. В этом случае контрагенты (работники и потребители) теряют контроль над ключевыми параметрами взаимодействия: матчнинг (подбор работников и потребителей) и определение цены осуществляет сама платформа. Работники выступают не от своего имени (как на маркетплейсе), а от имени платформы (что, например, выражается в униформе курьеров и брендировании автомобилей). Основной целью таких платформ является не предоставление

инфраструктуры для взаимодействия пользователей (как в случае маркетплейса), а организация бесперебойного потока стандартизированных услуг, качество которых также задается и гарантируется платформой [6, с. 42]. В случае работы по требованию одной из основных проблем является вопрос квалификации отношений цифровой платформы с гиг-работниками в качестве трудовых, что с учетом характеристик такого взаимодействия (например, контроль цифровой платформы над действиями гиг-работника) имеет значительные основания.

Если говорить о платформе, обеспечивающую фриланс, то признаки трудовых отношений могут присутствовать между потребителем и исполнителем личного труда, поскольку вмешательство цифровых платформ в данном случае будет незначительным. Платформы удаленной работы для фрилансеров (программистов, дизайнеров, консультантов и др.), так же как платформы личных и бытовых услуг (клининг, ремонт, садовые работы и др.), чаще всего организованы в виде маркетплейсов [6, с. 42].

Понятие «фриланс» на сегодняшний день в российском законодательстве официально не закреплено, однако фрилансеры существуют. В России в качестве фрилансера могут выступать как физические лица, так и самозанятые либо индивидуальные предприниматели, с которыми, как правило, заключают договор подряда, договор оказания услуг или авторский договор.

Назревает вопрос, а могут ли с фрилансерами заключаться трудовые договоры для дистанционной работы? Согласно ст. 212.1 Трудового кодекса (далее – ТК) РФ (ред. от 25 февраля 2022 г.)<sup>1</sup> дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуника-

ционных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

Из определения можно выделить два главных условия осуществления работы дистанционно: 1) работа вне места нахождения работодателя; 2) и использование для выполнения трудовой функции информационно-телекоммуникационных сетей. На первый взгляд, можно допустить возможность оформления трудовых отношений, однако руководствуясь ст. 15 ТК РФ, наличие трудовых отношений между сторонами предполагает, что работник выполняет свою трудовую функцию под управлением и контролем работодателя. В связи с этим, в настоящее время фрилансеры (гиг-работники) не могут выступать стороной трудовых отношений, поскольку в гиг-экономике агрегаторы и цифровые платформы лишь представляют площадку, для того чтобы свести покупателя товара или услуги с продавцом, платформы не наделены полномочиями по контролю трудового процесса в качестве работодателя, т. е. действия цифровых платформ не подпадают под признаки трудовых отношений.

Однако интересно, что в Калифорнии в ноябре 2020 г. было одобрено Предложение 22<sup>2</sup>, позволяющее компаниям, работающим в сфере гиг-экономики, классифицировать водителей-заказчиков и курьеров на основе приложений в качестве независимых подрядчиков при соблюдении определенных критериев. Но 20 августа этого же года судья Верховного суда округа Аламеда Фрэнк Реш заявил, что закон является неконституционным и неисполнимым. В связи с этим, положение о том, что самозанятые, работающие на агрегаторы, фактически являются его работниками, сохраняет свою силу. Однако, в рамках Калифорнийского закона (AB 5)<sup>3</sup> работник считается независимым подрядчиком только в том случае, если он проходит «тест ABC». В соответствии с этим тестом работник является IC (независимым подрядчиком), только если он:

(А) свободен от контроля и руководства нанимающей организации в ходе выполнения своей работы;

(В) выполняет работу, выходящую за рамки обычной деятельности нанимающей организации;

<sup>1</sup> Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изм. от 1 марта 2022 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

<sup>2</sup> California Proposition 22. URL: <https://vig.cdn.sos.ca.gov/2020/general/pdf/topl-prop22.pdf> (дата обращения: 28.04.2022).

<sup>3</sup> California State Legislature, "Assembly Bill 5," accessed May 22, 2020. URL: [https://ballotpedia.org/California\\_Assembly\\_Bill\\_5\\_\(2019\)#:~:text=California%20State%20Legislature%2C%20%22Assembly%20Bill%205%2C%22%20accessed%20May%2022%2C%202020](https://ballotpedia.org/California_Assembly_Bill_5_(2019)#:~:text=California%20State%20Legislature%2C%20%22Assembly%20Bill%205%2C%22%20accessed%20May%2022%2C%202020) (дата обращения: 28.04.2022).

(С) занимается предпринимательской деятельностью того же характера, что и выполняемая работа.

Чтобы работники могли быть независимыми подрядчиками, должны быть выполнены все три пункта теста ABC. Однако в рамках нового закона большинству работников трудно квалифицироваться как независимые подрядчики по тесту ABC.

Еще одно громкое дело – Uber BV против Аслам и другие (ответчики). Решением Верховного суда Великобритании установлено, что водители такси Uber признаются работниками компании, а не независимыми подрядчиками. Британские водители Uber имеют право на льготы, такие как оплачиваемый отпуск, минимальная заработная плата и пенсии, поскольку популярная платформа по вызову такси назначает их тарифы и поездки, а также дисциплинирует водителей на основе рейтингов<sup>4</sup>.

Если говорить о Российской Федерации, то суды заняли аналогичную позицию по делу Гращенковой Е.А. к «Яндекс.Такси». В решении по делу установлено, что водитель «Яндекс.Такси» совершил дорожно-транспортное происшествие: наезд на бордюр, что привело к столкновению с деревом, опорой городского освещения. В результате ДТП Гращенкова Е.А. получила тяжкий вред здоровью. Суд указал, что ответственность за жизнь и здоровье пассажира в данном случае нес не только сам водитель, но и компания-агрегатор<sup>5</sup>. Отсюда можно сделать вывод, что суд фактически признал наличие трудовых отношений между водителем и агрегатором такси, однако официального признания гиг-работников сотрудниками компании в России, как в ряде других стран, нет.

Российской судебной практике известно несколько случаев исков к агрегаторам такси со стороны водителей, которые просили признать их отношения трудовыми. Однако суды пока не принимают сторону граждан, а мотивируя свои отказы основанием на том, как стороны задокументировали свои отношения, тем не менее не исследовали целый ряд обстоятельств, свидетельствующих о квалификации отношений, связанных с трудом [7, с. 155].

Таким образом, пришло время пересмотреть некоторые положения трудового законодательства и создать более гибкую модель взаимоотношений

между агрегаторами, цифровыми платформами и независимыми подрядчиками, поскольку в условиях новых реалий, работодатели все чаще переходят на структуру локальной организации труда, основанную не на трудовых отношениях с работниками, а на взаимодействии посредством гражданско-правовых отношений с внештатными исполнителями («фрилансерами») через использование цифровых платформ (таких как *pik.pro*, «Профессионалы 4.0», *Uber*, *Yandex Taxi*, *Yandex Search*, *Golama*, *Atlas Delivery*, *Delivery Club* и др.).

Описанные процессы влекут за собой нарушение установленной в обществе системы перераспределения общественных благ и снижение уровня стандартной занятости. Другими словами, новые структуры организации труда не основаны на трудовых отношениях, следовательно, формируется пласт занятых лиц, на которых не распространяются права и гарантии, предусмотренные трудовым и социальным законодательством.

Также, появление новых типов занятости меняет привычные организационные формы труда. Так, И. Краус отмечает, что гиг-экономика способствует изменениям в содержании трудовой деятельности, теперь результат труда – это созданий знаний (новых знаний), а основные требования, предъявляемые к работникам – владение навыком использования цифровых технологий [8, р. 54]. В своих работах Джиан Л. исследует деятельность людей разного уровня образования, которые реализуют свое дело в формате цифрового труда в рамках гиг-экономики [9]. Таким образом, «...в платформенной экономике работа становится более содержательной и наполненной новыми смыслами» [10, с. 900].

Трудоустройство в рамках гиг-экономики, в частности через цифровые платформы, имеет свои преимущества и недостатки как для работников, так и для работодателей. Гиг-работникам (независимые подрядчики) работают по собственному графику, самостоятельно определяя степень интенсивности своей работы, они могут работать из любого места, где есть доступ в Интернет, не привязаны к какой-либо компании на постоянной основе, могут позволить сотрудничество с несколькими организациями. Но отсутствие льгот, необходимость постоянно ис-

<sup>4</sup> Uber BV & Ors v Aslam & Ors [2021] UKSC 5 (19 February 2021). URL: <http://www.bailii.org/uk/cases/UKSC/2021/5.html> (дата обращения: 28.04.2022).

<sup>5</sup> Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 4 апреля 2019 г. по делу № 33-4939/19. URL: <https://www.mos-gorsud.ru/rs/tushinskij/cases/docs/content/ff6edc8a-65f8-4870-bd2c-a2465e0f6070> (дата обращения: 28.04.2022).

кать новую работу для поддержания дохода, существование рисков долгосрочной безработицы, риски незащищенности работников в условиях новых форм занятости и административное бремя, возлагаемое на тех, кого называют независимыми подрядчиками, являются серьезными недостатками. Еще одним минусом гиг-занятости является ее неустойчивость. Неустойчивую занятость принято определять как вынужденную утрату работником стандартных трудовых отношений, основанных на трудовом договоре с неопределенным сроком и полным рабочим временем [11, с. 103]. Работодатели также пользуются гибкостью этого типа рабочей силы, и у них есть большой финансовый стимул классифицировать работников как независимых подрядчиков, чтобы избежать бремени, которое возникает вместе с работодателем, таких как налоги на доходы физических лиц, страховые взносы и пр. Социально-трудовые отношения таких групп наемных работников можно охарактеризовать как нестабильные, в силу отсутствия, во-первых, традиционного бессрочного трудового контракта, а, во-вторых, традиционных механизмов предоставления социальных гарантий [12, с. 70]. Однако в настоящее время наблюдается большой рост гиг-работников во многих случаях люди, работающие в рамках трудового договора, берут дополнительную работу пользуясь услугами цифровых платформ. Но многие работники рассматривают свою гиг-работу как работу на полную ставку [16].

### **3. Гражданско-правовое оформление отношений между оператором цифровой платформы и партнерами**

Как видно оформление отношений между операторами платформ и их партнерами в большинстве случаев происходит посредством гражданско-правового инструментария, нежели положений трудового законодательства. При этом в настоящий момент происходит отход от идеи того, что платформы маскируют трудовые отношения гражданско-правовыми с целью минимизации гарантий, предоставляемых партнеру платформы, таким образом высвобождая экономические и организационные ресурсы, необходимых для роста и развития инновационного бизнеса, хотя в литературе можно встретить и иные точки зрения [13, с. 47].

Приходится признать, что взаимоотношения между платформами и партнерами все же значительно отличаются от традиционных форм взаимодействия работодателя и работника, что требует иного подхода к правовому регулированию и оформлению правоотношений между ними. В част-

ности, в рамках гиг-экономики «работник» получает больше свободы действий и возможностей для организации своего времени и труда. У него нет привязки к рабочему времени и времени отдыха, определенными работодателем, а сама деятельность на платформе зачастую является не основной формой занятости и рассматривается в качестве подработки.

Анализ глубинных интервью, проводимый Высшей школой экономики, среди представителей платформ, а также органов государственной власти, позволил заключить, что респонденты сходятся во мнении, что «нельзя превращать занятых посредством платформ в наемных работников, поскольку это убивает инновационную экономику» [14, с. 63].

Между тем, по нашему мнению, нельзя и заключить что действующего гражданско-правового законодательства достаточно для урегулирования правоотношений, возникающих между платформами и их партнерами. Так, гражданские правоотношения регулируются на основе принципов равенства, автономии воли и свободы договора (ст. 1 ГК РФ), что в ряде случаев приводит к злоупотреблениям со стороны экономически более сильных субъектов, поскольку формальное юридическое равенство еще не означает фактическое равенство переговорных возможностей.

В настоящее время владельцы цифровых платформ получили значительный контроль над рынками товаров и услуг, за счет того, что цифровая платформа является точкой входа на эти рынки как для потребителей, так и для поставщиков. При этом поскольку сама платформа является коммуникативным сервисом, позволяющим потребителю найти поставщика и наоборот, правообладатель платформы контролирует не только рынок собственных услуг, но и все прочие рынки, где коммуникация между контрагентами происходит за счет использования платформы [15, с. 38].

Конечно, такого рода контроль становится достижим только в случае отсутствия достаточно большого числа конкурирующих на рынке платформ и концентрации подавляющего количества потребителей и поставщиков вокруг платформы-монополиста. Однако, именно такая ситуация и складывается на большинстве цифровых рынков.

Появлению платформ-монополистов способствуют два фактора. Первый связан с тем, что разработка, внедрение и продвижение цифровых платформ требуют значительных экономических и организационных ресурсов. Которые, как правило, отсутствуют у молодых технологических компаний, но

зато с избытком имеются у технологических гигантов. Таким образом появлению большого числа конкурирующих цифровых платформ препятствует высокая цена входа на рынок оказываемых ими услуг. Ситуация усугубляется так же тем, что значительное число услуг, оказываемых правообладателем платформы, предоставляются бесплатно, что исключает возможность быстрой окупаемости вложений.

Второй фактор, препятствующий появлению большого числа платформ, это так называемые сетевые эффекты. Будучи коммуникативным сервисом, обеспечивающим связь контрагентов на рынке, цифровые платформы приобретают ценность и значение только в том случае, если у них имеется значительное число пользователей. При этом, чем больше у платформы пользователей, тем ценнее она для них становится и тем больше она привлекает новой аудитории. Естественно, что преимуществами сетевого эффекта скорее могут воспользоваться те участники рынка, которые уже имеют лояльную аудиторию, использующую другие их продукты, нежели новые участники рынка.

Сетевой эффект усиливается также за счет препятствий для ухода с платформы. Такие препятствия, как правило, связаны с привыканием пользователя к определенным интерфейсам и возможностям и, соответственно, необходимостью осваивать инструменты, предоставляемые конкурирующей платформой.

Таким образом, появление и доминирование на цифровых рынках небольшого числа цифровых платформ можно считать естественным следствием процесса их разработки и функционирования.

Такое доминирование делает фактически невозможным для контрагентов получение каких-либо индивидуальных условий сотрудничества, вынуждая их соглашаться с условиями, предлагаемыми платформой без каких-либо изменений. В результате базовый механизм гражданского законодательства, направленный на исключение злоупотреблений при заключении договора, в виде автономии воли и формальном юридическом равенстве контрагентов, оказывается выключен. Вероятно, из-за монопольного положения платформ, бессильными окажутся также и существующие в настоящий момент механизмы защиты слабой стороны, вроде изменения условий договора присоединения в судебном порядке (п. 2 ст. 428 ГК РФ).

Такое положение вещей требует вмешательства со стороны государства в виде установления справедливых гарантий для слабой стороны путем принятия императивных норм. В число таких гаран-

тий можно было бы включить распространение на партнеров цифровых платформ, являющихся физическими лицами, некоторых гарантий, предусмотренных трудовым законодательством, в частности гарантии минимального размера оплаты труда и социального страхования в том случае, если работа с платформой является их единственной формой занятости и соответствующие гарантии не обеспечиваются в рамках традиционных трудовых отношений.

Следует отметить, что в ряде стран существует опыт распространения социальных гарантий на лиц, работающих по гражданско-правовым договорам. Так, в Канаде была введена категория «зависимого контрагента», под которую попадали лица, не рассматривавшиеся в качестве работников по трудовому законодательству [16, р. 651]. Схожая практика есть в Республике Корея и Индии [14, с. 25–27].

#### **4. Распределение ответственности между цифровой платформой и ее партнерами**

Наряду с социальными гарантиями и защитой слабой стороны при оформлении отношений платформы и ее партнера, в рамках гиг-экономики также весьма противоречивым является и вопрос распределения ответственности между ними в случае возникновения деликта или нарушения договорного обязательства.

Исходя из общих положений о возникновении обязательств из причинения вреда вред подлежит возмещению непосредственно лицом его причинившим (п. 1 ст. 1064 ГК РФ). Принимая во внимание, что цифровая платформа оказывает главным образом информационные услуги, а непосредственно работа, услуга или товар предоставляются контрагенту партнером платформы, очевидно, что действующее законодательство возлагает ответственность за вред причинный в результате их недостатка на партнера цифровой платформы, а не на ее владельца.

Схожим образом дело обстоит и при договорной ответственности, поскольку лицом, ответственным за исполнение договора, заключенного при посредничестве цифровой платформы, выступает опять же не владелец цифровой платформы, а его партнер.

Между тем, такой подход не в полной мере соотносится с реальным содержанием отношений, возникающих между платформой, ее партнерами и пользователями.

Так, цифровая платформа, выступая посредником в заключении сделки, в отличие от классического посредника зачастую определяет определенные рамки и стандарты предложения товара, услуги или работы, заставляя продавцов и исполнителей

подстраиваться под собственные требования. Так, агрегаторы такси, такие как Uber или Яндекс, определяют цену поездки, предъявляют требования к автомобилю и водителю, устанавливают правила взаимодействия между водителем и пассажиром. Указанные требования подкрепляются санкциями за их невыполнение вплоть до полного исключения доступа провинившегося исполнителя к платформе. Схожие механизмы задействуются и другими агрегаторами, будь то гостиничные услуги, биржи фриланса или подбор домашнего персонала. Общей чертой платформ-агрегаторов является наличие контроля в отношении продавцов и исполнителей.

В отношении взаимодействия платформ с пользователями наблюдается иная закономерность. Платформа агрегатор как правило стремится максимально опосредовать общение и договоренности своих пользователей с непосредственными исполнителями, замкнув всю их коммуникацию на себя, а в некоторых случаях и минимизируя информацию о самом исполнителе и характере его взаимоотношений с платформой. В результате в глазах пользователя фигуры платформы-агрегатора и исполнителя, продавца практически сливаются воедино, последние растворяются в личности платформы.

Приведенная выше стратегия цифровых платформ является полностью оправданной с точки зрения ведения бизнеса и экономики. Она позволяет максимально привязать к себе пользователей, продавцов и исполнителей, что предотвращает уход расчетов между ними в тень, а значит и защищает доходы агрегатора, которые могут формироваться из процента, полученного по сделке или из продажи рекламы (в этом случае платформе не выгодно формирование постоянных, долгосрочных отношений между пользователями и исполнителями работ и услуг). Но эта же стратегия заставляет усомниться в справедливости применения к цифровым платформам стандартного подхода к ответственности.

Наиболее ярко этот дисбаланс проявляется в сфере защиты прав потребителей, в рамках которой уход платформы от ответственности означает устранение от нее наиболее экономически сильного субъекта, определяющего характер рынка и правила взаимодействия на нем.

Фактически применения стандартной модели ответственности для цифровых платформ на потре-

бительском рынке означает, что как потребитель, так и партнер цифровой платформы, являясь экономически слабыми субъектами, оказываются во власти произвола или доброй воли цифрового монополиста, что резко отличатся от гарантий, обычно предоставляемых государствам как потребителям, так и работникам в рамках трудовых отношений.

Неудивительно, что по крайней мере в части защиты прав потребителей суды изыскивают правовые подходы, позволяющие привлечь к ответственности не непосредственного исполнителя или продавца, а цифровую платформу.

В настоящий момент существует два основных подхода к обоснованию ответственности цифровой платформы при нарушении прав потребителя: объективный и субъективный [17, р. 13].

В рамках объективного подхода правоприменитель фокусирует свое внимание на характере правоотношений, возникающих между платформой и потребителем, и тщательным образом анализирует роль платформы в предоставлении услуги, работы или продаже товара. При наличии существенного влияния платформы на исполнителя или продавца в части исполнения обязательства перед потребителем платформа может быть расценена судом как непосредственный исполнитель или продавец и привлечена к ответственности.

Данный подход нашел свое отражение в практике судов США. Так в деле *Oberdorf v. Amazon.com Inc.*<sup>6</sup> истица подала в суд на Амазон за вред, причиненный в результате использования некачественного ошейника для собак, который она приобрела посредством он-лайн платформы.

Квалифицируя *Amazon* в качестве продавца суд указал, что «хотя *Amazon* непосредственно не влияет на разработку и производство товара, он осуществляет существенный контроль над поставщиками. Поставщики подписали Соглашение *Amazon*, которое предоставляет последнему «право по собственному усмотрению приостанавливать, запрещать или удалять любой товар», «приостанавливать любые платежи» поставщикам, «устанавливать ограничения на транзакции» и «прекращать или приостанавливать любую Услугу по любой причине в любое время». Таким образом, *Amazon* имеет полное право по своему усмотрению удалять небезопасные продукты со сво-

<sup>6</sup> *Oberdorf v. Amazon.com Inc*, No. 18-1041 (3d Cir. 2019) // JustiaJustia US Law. URL: <https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/ca3/18-1041/18-1041-2019-07-03.html>.



его веб-сайта. Возложение безвиновной ответственности на *Amazon* было бы стимулом для этого»<sup>7</sup>.

Кроме того, суд указал, что *Amazon* «является единственным участником маркетинговой цепочки, доступным пострадавшему истцу для возмещения ущерба».

Аналогичный подход был применен судом апелляционной инстанции и в деле *Angela Bolger v. Amazon.com LLC*, в котором истец подал в суд за ущерб, причиненный неисправной сменной батареей ноутбука, приобретенной на платформе<sup>8</sup>.

Наряду с объективным подходом в ряде юрисдикций развивается субъективный подход, который предполагает анализ со стороны суда не столько природы деятельности самой платформы, сколько восприятие такой деятельности со стороны потребителя.

В качестве примера можно привести судебную практику Дании в контексте двух дел относительно ответственности операторов платформ *GoLeif.dk* и *Booking.com* [18].

Платформа *GoLeif.dk* предлагала своим пользователям услуги по покупке авиабилетов, сравнении цен и маршрутов. В споре оператора данной платформы с потребителем суд рассматривал ситуацию, в рамках которой потребитель приобрел через платформу авиабилеты из Копенгагена в Ниццу и обратно. Потребитель смог вылететь в Ниццу, однако обратный полет не состоялся поскольку авиакомпания обанкротилась. Суд пришел к выводу, что платформа несет ответственность перед истцом, поскольку потребитель, приобретая билеты, мог предположить, что имеет дело непосредственно с *GoLeif.dk*, а не с авиакомпанией, так как на сайте *GoLeif.dk* не было достаточно четко указано, что исполнителем услуги является именно авиакомпания.

В то же время в деле *Booking.com* суд пришел к противоположному выводу, посчитав что платформа не может нести ответственность за нарушение со стороны гостиницы, поскольку для потребителя было в достаточной степени очевидно, что заявитель должен был понимать, что услуги по временному проживанию ему оказывает гостиница, а не *Booking.com*, выступающий лишь посредником при заключении сделки.

В Российской Федерации единого подхода к разрешению вопроса ответственности платформы перед потребителем не сложилось, однако точно также применяется субъективный подход. Так в слу-

чае с платформами агрегаторами такси данный вопрос разрешается в соответствии с принятым в 2018 г. разъяснением Верховного суда РФ, данным в Постановлении пленума от 26 июня 2018 г. № 26.

В соответствии с подходом, выбранным Верховным судом, «Лицо, к которому обращается клиент для заключения договора перевозки пассажиров и багажа, отвечает перед пассажиром за причиненный в процессе перевозки вред, если оно заключило договор перевозки от своего имени либо из обстоятельств заключения договора (например, рекламные вывески, информация на сайте в сети «Интернет», переписка сторон при заключении договора и т. п.) у добросовестного гражданина-потребителя могло сложиться мнение, что договор перевозки заключается непосредственно с этим лицом, а фактический перевозчик является его работником либо третьим лицом, привлеченным к исполнению обязательств по перевозке».

Несмотря на то, что разъяснения Верховного суда относительно ответственности агрегаторов такси в целом укладываются в общий субъективный подход к ответственности операторов цифровых платформ, они сформулированы как узкоспециализированные и прямо применяться могут лишь по отношению к агрегаторам такси. К операторам иных цифровых платформ указанные разъяснения могут быть применены в порядке аналогии, однако российские суды как правило не охотно пользуются данным правовым инструментом, предпочитая ему буквальное применение положений закона.

Анализируя оправданность и эффективность объективного и субъективного подходов к ответственности операторов цифровых платформ перед потребителями следует отметить, что оба подхода имеют общий недостаток. В рамках них вопрос ответственности оператора решается путем фактического слияния его роли с ролью продавца товара или исполнителя услуги. Сама возможность привлечения его к ответственности ставится в зависимость от такого замещения ролей, что, во-первых, на наш взгляд необоснованно игнорирует различия между деятельностью продавца и исполнителя и деятельностью оператора, а, во-вторых, открывает простор для достаточно широкого усмотрения суда или иного правоприменителя, что снижает гарантии правовой определенности.

<sup>7</sup> Oberdorf v. Amazon.com Inc, No. 18-1041 (3d Cir. 2019).

<sup>8</sup> Bolger v. Amazon.com, LLC // JustiaJustia US Law. URL: <https://law.justia.com/cases/california/court-of-appeal/2020/d075738.html>.

Следует отметить, что применение субъективного подхода несет в себе определенные риски правовой неопределенности, вступая в противоречие с принципом правомерных ожиданий, подразумевающим, что законодательство должно быть вполне ясным и применяться предсказуемым образом.

Кроме того, решая проблему возмещения вреда потребителю, оба эти подхода никак не отвечают на вопрос о пределах ответственности непосредственного исполнителя и продавца, к которому владелец цифровой платформы может обратиться с регрессным требованием. Так, действующее российское законодательство предполагает в случае предъявления такого регрессного иска возмещение ущерба платформе в полном объеме, включая, в отличие от положений трудового законодательства в случае, если непосредственным причинителем вреда был бы работник. Вопрос пределов и разграничения ответственности между цифровой платформой и ее партнерами на наш взгляд также нуждается в проработке в контексте положений о защите слабой стороны договора.

Выработанные в рамках потребительских отношений подходы к ответственности цифровых платформ также не решают вопрос распределения ответственности в случае, если потерпевшим лицом выступает не потребитель. Что ставит в неравные условия в вопросе возмещения вреда, например, пассажира такси и сбитого пешехода. Если первому ущерб возместит цифровая платформа, то перед вторым ответственность по общему правилу нести будет непосредственный исполнитель – партнер цифровой платформы.

Сказанное недвусмысленным образом свидетельствует о необходимости разработки самостоятельных оснований ответственности цифровых платформ, учитывающих специфику их деятельности с тем, чтобы распределить бремя такой ответственности в соответствии с реальным экономическим содержанием возникающих правоотношений и принципом справедливости.

Следует отметить, что за основу таких положений могут быть взяты основания ответственности работодателя за вред, причиненный его работником (ст. 1068 ГК РФ), как вероятно наиболее близкие по своей правовой природе.

## **5. Адаптация правового регулирования налоговых правоотношений к условиям гиг-экономики**

Уход от традиционных трудовых отношений между гиг-работником и цифровой платформой, переход к некоей гибридной модели, предопределяет и изменение налоговых правоотношений с участием этих лиц. Возникает ряд вопросов, требующих своего решения:

- какие налоги должен уплачивать гиг-работник, должен ли быть какой-то специальный налоговый режим;
- как должен решаться вопрос с уплатой страховых взносов, должны ли они быть обязательными или добровольными;
- какую роль в налоговых отношениях будут играть цифровые платформы, должны ли они выступать в роли налоговых агентов или лиц, предоставляющих сведения;
- какие требования к гиг-работникам, как к налогоплательщикам, должно предъявлять налоговое законодательство с точки зрения ведения учета и предоставления отчетности;
- каким образом должен осуществляться налоговый контроль за гиг-работниками и цифровыми платформами.

В России пошли по пути введения специального налогового режима для самозанятых лиц – налога на профессиональный доход, который введен в порядке эксперимента на 10 лет до конца 2028 г.<sup>9</sup> При этом само понятие самозанятый в законе не раскрывается, что предопределяет исследование самозанятых как с точки зрения налогового законодательства [19–22], так и их правового статуса в других отношениях [23].

По состоянию на 31 марта 2022 г. в России зарегистрировано 4 546 691 плательщиков налога на профессиональный доход, из них 4 290 581 – это физические лица, не имеющие статус индивидуального предпринимателя, 256 110 – индивидуальные предприниматели<sup>10</sup>.

Наиболее остро стоит вопрос об уплате самозанятыми страховых взносов, поскольку по российскому законодательству уплата страховых взносов на пенсионное страхование и социальное страхование не является обязательным (что касается меди-

<sup>9</sup> Федеральный закон от 27 ноября 2018 г. № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима “Налог на профессиональный доход”» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2018. № 49 (ч. I). Ст. 7494.

<sup>10</sup> Сведения о количестве самозанятых граждан, зафиксировавших свой статус и применяющих специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход». URL: <https://rmsp.nalog.ru/statistics2.html> (дата обращения: 28.04.2022).

цинского страхования, то часть уплаченного налога в размере 37 % идет в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования). Граждане могут добровольно производить отчисления в Пенсионный фонд РФ и Фонд социального страхования РФ путем заключения договоров, но это не пользуется популярностью у самозанятых лиц. По оценкам ФНС, «лишь 0,3 % самозанятых, зарегистрированных в системе «мой налог» как плательщики налога на профессиональный доход, воспользовались правом купить страховые пенсионные взносы» [25]. Именно отсутствие страховых взносов у самозанятых лиц делает для организаций таким привлекательным использование их «труда» вместо заключения с гражданами трудовых договоров. Зачастую, в тех случаях, когда можно не нанимать работников в штат, а заключить договор с самозанятым на выполнение работ (оказание услуг), организации так и делают. В связи с этим налоговые органы обращают внимание на признаки подмены трудовых отношений гражданско-правовыми (письма ФНС России от 16 сентября 2021 г. № АБ-4-20/13183@, от 15 апреля 2022 г. № ЕА-4-15/4674@) и активно осуществляют контроль за такими организациями. В тоже время, следует обратить внимание, что в отношении цифровых платформ, которые и используют часто труд самозанятых, внимание налоговых органов не такое пристальное. Тем более часть из них имеют официальный статус операторов электронных площадок, через которые и работают самозанятые.

В связи с ростом числа самозанятых лиц и необходимостью оценки долгосрочного влияния неуплаты ими страховых взносов представляется целесообразным изучения зарубежного опыта с точки зрения возложения на самих самозанятых или, например, цифровые платформы, обязанности по уплате страховых взносов [24–26]. Например, в Казахстане в Единый совокупный платеж входят и социальные платежи во внебюджетные фонды [27, с. 125].

Возможны различные варианты решения вопроса: возложение обязанности по уплате страховых взносов на самозанятых; возложение обязанности по уплате страховых взносов на цифровые платформы; совместная оплата двумя сторонами страховых взносов; стимулирование добровольной уплаты страховых взносов самозанятыми; установление дифференцированных ставок по уплате страховых взносов для самозанятых исходя из различных критериев.

Еще один вопрос, который требует своего решения, это определение роли цифровых платформ. Федеральный закон от 27 ноября 2018 г. № 422-ФЗ

«О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима “Налог на профессиональный доход”» вводит специального субъекта – оператор электронной площадки, который является посредником между исполнителями и заказчиками. Дискуссионным является положение о наделении такого лица статусом налогового агента с целью исчисления и удержания у самозанятого налога с полученного дохода. Например, О.И. Лютова отмечает, что с увеличением числа самозанятых лиц на налоговые органы ляжет дополнительная нагрузка по исчислению налога на профессиональный доход, что ставит целесообразным вопрос о наделении операторов электронных площадок статусом налогового агента [28]. В то же время само понятие «оператор электронной площадки» требует своего дальнейшего исследования, поскольку то понятие, которое используется в налоговом законодательстве, не совсем совпадает с иными терминами, например, «владелец агрегатора информации о товарах (услугах)», которые используются применительно к защите прав потребителей.

Этот вопрос актуален и в целом с точки зрения рассмотрения, а кто именно и в каком порядке должен исчислять и уплачивать налог с самозанятых лиц. Как отмечается в литературе, скоро «модели цифрового взаимодействия, осуществляемого в рамках налоговых отношений с участием самозанятых, могут быть перенесены на другие налоги и специальные налоговые режимы» [21, с. 81]. Действительно в настоящее время налог на профессиональный доход является наиболее прогрессивным с точки зрения освобождения налогоплательщика от постановки на налоговый учет, исчисления налога, уплаты налога, поскольку минимизировал обязанности налогоплательщика, максимально упростив все процедуры, что делает для самозанятого уплату налога не обременительной. Следует признать, что и в этом случае не все самозанятые могут полностью справиться с уплатой налога, что вызывает необходимость дальнейшего совершенствования таких процедур, в том числе путем автоматизации самой функции уплаты налога.

Российский опыт налогообложения самозанятых следует признать одним из наиболее успешных в мировой практике, поскольку не всегда для налогоплательщиков создаются такие упрощенные процедуры. Так, например, в США, налоговое законодательство считает гиг-работников «владельцами бизнеса», что налагает на них обременительные требования по ведению учета и отчетности [29].

С одной стороны, самозанятые в России получают очевидные плюсы от порядка исчисления и уплаты налога на профессиональный доход. С другой стороны, появляются новые модели налогового контроля, реализующиеся в рамках администрирования налога на профессиональный доход, который в литературе назвали «одним из первых эффективных механизмов постоянного внепроверочного налогового контроля» [30, с. 83]. Таким образом, возникает необходимость продолжения разработки такого налогового контроля, как за самими самозанятыми, так и за организациями, с которыми они работают.

### 6. Выводы

Исходя из вышеизложенного, мы видим, что переход от «классических» индустриальных трудовых отношений между работодателем и работником к отношениям, основанные на гиг-экономике с использованием цифровых платформ для связи работника с его заданием, создал проблемы при классификации договоренностей о найме в трудовом законодательстве. В сложившейся ситуации государству необходимо проделать большую работу: 1) сфера гиг-экономики требует составления четкой терминологии, а также анализа и выявления функций цифровых платформ и гиг-работников, то требует внесение изменений в трудовое законодательство; 2) исходя из опыта Калифорнии предлагаем разработать критерии для гиг-работников или независимых подрядчиков, одним из критериев можно предложить: выполнение работы гиг-работником без контроля нанимающей фирмы. Контроль нанимающей фирмы должен ограничиваться принятием или отклонением результатов, которых достигает гиг-работник, а не тем, как он их достигает. 3) Необходимо отграничить сферу регулирования наемного труда от сферы регулирования гиг-занятости, вывести гиг-занятость из-под регулирования трудового законодательства в целях развития, а не торможения гиг-экономики в целом. Развитие трудового законодательства должно идти в русле поддержания конкурентоспособности локальной организации труда, основанной на трудовых отношениях, как эффективной формы взаимодействия по применению труда.

Анализ действующего законодательства и правоприменительной практики показывает, что краеугольным камнем правового регулирования в области гиг-экономики является вопрос правового оформления отношений между цифровыми платформами и их партнерами. Так, при жестком подходе, отождествляющем данные отношения с трудовыми, гиг-экономика утрачивает свою специфичность, цифровые

платформы во многом утрачивают свои конкурентные преимущества, а в некоторых случаях и возможность функционирования. В тоже же время сложившиеся в настоящее время отношения в области занятости физических лиц на цифровых платформах позволяют говорить о наличии определенных отличий таких отношений от трудовых, проявляющихся главным образом в большей свободе на стороне «работника» и меньшим контролем со стороны работодателя – цифровой платформы, а также непостоянным характером такой формы занятости и ее субсидиарности к более традиционным формам.

Между тем, наличие все же определенного процента людей, рассматривающих такую форму занятости как основную, делает необходимым выработку определенных положений в законе, позволяющих предоставить им социальные гарантии по аналогии с теми, что получает работник в рамках трудовых отношений. Такие гарантии могут быть предоставлены путем установления прямых требований о их предоставлении в гражданском законодательстве качестве мер, направленных на защиту слабой стороны договора.

Специфичность отношений между платформами и ее контрагентами также ставит вопрос о необходимости реформирования положений о гражданско-правовой ответственности, направленного на формулирование специальных оснований ответственности цифровых платформ, распределение этой ответственности между ними и их партнерами. За основу для таких положений могут быть взяты действующие нормы об ответственности работодателя за вред, причиненный его работником.

Смена трудовых отношений между работником и работодателем на отношения между цифровой платформой и гиг-работников предопределяет трансформацию налоговых правоотношений, в части следующих аспектов: какие налоги должен уплачивать гиг-работник, должен ли быть какой-то специальный налоговый режим; как должен решаться вопрос с уплатой страховых взносов, должны ли они быть обязательными или добровольными; какую роль в налоговых отношениях будут играть цифровые платформы, должны ли они выступать в роли налоговых агентов или лиц, предоставляющих сведения; какие требования к гиг-работникам, как к налогоплательщикам, должно предъявлять налоговое законодательство с точки зрения ведения учета и предоставления отчетности; каким образом должен осуществляться налоговый контроль за гиг-работниками и цифровыми платформами.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ячmeneва В. М. Становление трудовых отношений в цифровой экономике: реалии и перспективы / В. М. Ячmeneва, Е. Ф. Ячmeneв // Научный вестник: финансы, банки, инвестиции. – 2020. – № 4 (53). – С. 87–94.
2. Садовая Е. С. Цифровая экономика и новая парадигма рынка труда / Е. С. Садовая // Мировая экономика и международные отношения. – 2018. – Т. 62, № 12. – С. 35–45. – DOI: 10.20542/0131-2227-2018-62-12-35-45.
3. Хныкин Г. В. Прекариат как субъект трудовых отношений / Г. В. Хныкин // Законодательство. – 2019. – № 2. – С. 34–39.
4. Todolí-Signes A. The 'gig economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation? / A. Todolí-Signes // Transfer: European Review of Labour and Research. – 2017. – Vol. 23, iss. 2. – P. 193–205. – DOI: 10.1177/1024258917701381.
5. Лузгина О. А. Социально-экономические последствия внедрения гигэномики в промышленном бизнесе / О. А. Лузгина, М. Г. Кузьмина // Известия ВУЗов. Поволжский регион. Общественные науки. – 2019. – № 4 (52). – С. 106–116.
6. Шевчук А. В. От фабрики к платформе: автономия и контроль в цифровой экономике / А. В. Шевчук // Социология власти. – 2020. – № 1. – С. 30–54.
7. Лютов Н. Л. Водители такси, выполняющие работу через онлайн-платформы: каковы правовые последствия "уберизации" труда? / Н. Л. Лютов, И. В. Войтковская // Актуальные проблемы российского права. – 2020. – Т. 15, № 6 (115). – С. 149–159.
8. Krause I. Coworking Space: A Window to the Future of Work? / I. Krause // Foresight and STI Governance. – 2019. – № 13 (2). – P. 52–60.
9. Jian Lin, Jeroen de Kloet. Platformization of the Unlikely Creative Class: Kuaishou and Chinese Digital Cultural Production / Jian Lin, Jeroen de Kloet // Social Media + Society. – 2019. – № 5 (4). – DOI: 10.1177/2056305119883430.
10. Нехода Е. В. Трансформация рынка труда и занятости в цифровую эпоху / Е. В. Нехода, Ли Пань // Экономика труда. – 2021. – Т. 8, № 9. – С. 897–916. – DOI: 10.18334/et.8.9.113408.
11. Лютов Н. Л. Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий: вызовы и перспективы / Н. Л. Лютов // Актуальные проблемы российского права. – 2019. – № 6 (103). – С. 98–107.
12. Садовая Е. С. Международные стандарты в сфере труда: институты и механизмы реализации (опыт развитых стран и России) / Е. С. Садовая. – М. : ИМЭМО РАН, 2013. – 205 с.
13. Лютов Н. Л. Влияние нетипичных форм занятости на социально-экономическое развитие / Н. Л. Лютов // Уровень жизни населения регионов России. – 2020. – Т. 16, № 1. – С. 43–50. – DOI: 10.19181/lsprr.2020.16.1.4.
14. 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. – М. : НИУ ВШЭ, 2021. – 77 с.
15. Иванов А. Ю. Антимонопольное регулирование, цифровые платформы и инновации: Дело google и выработка подходов к защите конкуренции в цифровой среде / А. Ю. Иванов, А.И. Доценко // Закон. – 2016. – № 3. – С. 31–45.
16. Cherry M. A. Dependent contractors in the gig economy: A comparative approach / M. A. Cherry, A. Aloisi // SSRN Electronic Journal. – 2016. – Vol. 66. – P. 635–689.
17. Filatova-Bilous N. Once again platform liability: On the edge of the "Uber" and "Airbnb" cases / N. Filatova-Bilous // Internet Policy Review. – 2021. – Vol. 10, № 2. – P. 13–14.
18. Ostergaard K. Platform Intermediaries in the Sharing Economy: Questions of Liability and Remedy / K. Ostergaard, S. Sandfeld Jakobsen // Nordic Journal of Commercial Law. – 2019. – № 1. – P. 20–41. – DOI: 10.5278/ojs.njcl.v0i1.3299.
19. Бакаева О. Ю. Перспективы правового регулирования налогообложения самозанятых граждан / О. Ю. Бакаева // Налоги. – 2018. – № 5. – С. 3–6.

20. Беликов Е. Г. Правовое регулирование и перспективы применения специального налогового режима «налог на профессиональный доход» / Е. Г. Беликов, Е. В. Юдина // Вестник Саратовской государственной юридической академии. – 2021. – № 1 (138). – С. 198–203.
21. Лютова О. И. Налог на профессиональный доход: проблемы совершенствования правового регулирования / О. И. Лютова // Современное общество и право. – 2021. – № 2 (51). – С. 81–85.
22. Миронова С. М. Налогообложение самозанятых лиц (некоторые вопросы применения налога на профессиональный доход) / С. М. Миронова, Е. Я. Стеценко // Право и экономика. – 2019. – № 9 (379). – С. 74–79.
23. Ручкина Г. Ф. К вопросу о совершенствовании правового регулирования деятельности самозанятых граждан в Российской Федерации / Г. Ф. Ручкина // Налоги. – 2020. – № 1. – С. 42–46.
24. Бурлак А. В. Расширение сферы социального страхования самозанятых граждан стран БРИКС (на примере Бразилии) / А. В. Бурлак // Вестник Омской юридической академии. – 2018. – Т. 15, № 1. – С. 40–44.
25. Фрумина С. В. Опыт Малайзии в использовании стимулирующих механизмов при пенсионном обеспечении самозанятых граждан / С. В. Фрумина // Самоуправление. – 2020. – Т. 2, № 2 (119). – С. 575–579.
26. Фрумина С. В. Опыт развивающихся стран в организации пенсионного обеспечения самозанятых граждан, пример Сингапура / С. В. Фрумина // Проблемы экономики и юридической практики. – 2020. – Т. 16, № 3. – С. 46–50.
27. Серова А. В. Проблемы правового статуса самозанятых в Российской Федерации и Республике Казахстан: налогово-правовое и социально-трудоправовое исследование / А. В. Серова, С. И. Серов // Российское право: образование, практика, наука. – 2020. – № 4 (118). – С. 118–132.
28. Лютова О. И. Операторы электронных площадок как субъекты налогового права / О. И. Лютова // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. – 2020. – № 3 (42). – С. 224–232.
29. Thomas K. D. Taxing the Gig Economy / K. D. Thomas // University of Pennsylvania Law Review. – 2018. – Vol. 166. – P. 1415–1473. – DOI: 10.2139/ssrn.2894394.
30. Цинделиани И. А. Совершенствование налогового контроля в условиях цифровизации / И. А. Цинделиани, Т. А. Гусева, А. В. Изотов // Правоприменение. – 2022. – Т. 6, № 1. – С. 77–87. – DOI: 10.52468/2542-1514.2022.6(1).77-87.

## REFERENCES

1. Yachmeneva V.M., Yachmenev E.F. Formation of labor relations in the digital economy: realities and prospects. *Nauchnyi vestnik: finansy, banki, investicii*, 2020, no. 4 (53), pp. 87–94. (In Russ.).
2. Sadovaya E.S. Digital economy and a new paradigm of the labor market. *Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya*, 2018, vol. 62, no. 12, pp. 35–45. DOI: 10.20542/0131-2227-2018-62-12-35-45. (In Russ.).
3. Khnykin G.V. Precariat as a subject of labor relations. *Zakonodatel'stvo*, 2019, no. 2, pp. 34–39. (In Russ.).
4. Todolí-Signes A. The 'gig economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation? *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2017, vol. 23, iss. 2, pp. 193–205. DOI: 10.1177/1024258917701381.
5. Luzgina O.A., Kuzmina M.G. Socio-economic consequences of the introduction of gignomics in industrial business. *Izvestiya VUZov. Povolzhskii region. Obshchestvennye nauki*, 2019, no. 4 (52), pp. 106–116. (In Russ.).
6. Shevchuk A.V. From Factory to Platform: Autonomy and Control in the Digital Economy. *Sotsiologiya vlasti*, 2020, no. 1, pp. 30–54. (In Russ.).
7. Lyutov N. L., Voytkovskaya I. V. Taxi drivers doing work through online platforms: what are the legal consequences of "uberization" of labor? *Aktual'nye problemy rossiiskogo prava*, 2020, vol. 15, no. 6 (115), pp. 149–159. (In Russ.).
8. Krause I. Coworking Space: A Window to the Future of Work? *Foresight and STI Governance*, 2019, no. 13 (2), pp. 52–60.
9. Jian Lin, Jeroen de Kloet. Platformization of the Unlikely Creative Class: Kuaishou and Chinese Digital Cultural Production. *Social Media + Society*, 2019, no. 5 (4). DOI: 10.1177/2056305119883430.
10. Nekhoda E.V., Pan Li. Transformation of the labor market and employment in the digital era. *Ekonomika truda*, 2021, vol. 8, no. 9, pp. 897–916. DOI: 10.18334/et.8.9.113408. (In Russ.).

11. Lyutov N.L. Adaptation of labor law to the development of digital technologies: challenges and prospects. *Aktual'nye problemy rossiiskogo prava*, 2019, no. 6 (103), pp. 98–107. (In Russ.).
12. Sadovaya E.S. *International Labor Standards: Institutions and Implementation Mechanisms (Experience of Developed Countries and Russia)*. Moscow, IMEMO RAS Publ., 2013. 205 p. (In Russ.).
13. Lyutov N.L. Influence of atypical forms of employment on socio-economic development. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii*, 2020, vol. 16, no. 1, pp. 43–50. DOI: 10.19181/lsprr.2020.16.1.4. (In Russ.).
14. Sinyavskaya O.V., Biryukova S.S., Aptekar A.P., Gorvat E.S., Grishchenko N.B., Gudkova T.B., Kareva D.E. *Platform employment: definition and regulation*. Moscow, HSE Publ., 2021. 77 p. (In Russ.).
15. Ivanov A.Yu., Dotsenko A.I. Antimonopoly regulation, digital platforms and innovations: The google case and the development of approaches to protecting competition in the digital environment. *Zakon*, 2016, no. 3, pp. 31–45. (In Russ.).
16. Cherry M.A., Aloisi A. Dependent contractors in the gig economy: A comparative approach. *SSRN Electronic Journal*, 2016, vol. 66, pp. 635–689.
17. Filatova-Bilous N. Once again platform liability: On the edge of the "Uber" and "Airbnb" cases. *Internet Policy Review*, 2021, vol. 10, no. 2, pp. 13–14.
18. Ostergaard K., Sandfeld Jakobsen, S. Platform Intermediaries in the Sharing Economy: Questions of Liability and Remedy. *Nordic Journal of Commercial Law*, 2019, no. 1, pp. 20–41. DOI: 10.5278/ojs.njcl.v0i1.3299.
19. Bakaeva O.Yu. Prospects for the legal regulation of taxation of self-employed citizens. *Nalogi*, 2018, no. 5, pp. 3–6. (In Russ.).
20. Belikov E.G., Yudina E.V. Legal regulation and prospects for the application of the special tax regime "tax on professional income". *Vestnik Saratovskoi gosudarstvennoi yuridicheskoi akademii*, 2021, no. 1 (138), pp. 198–203. (In Russ.).
21. Lyutova O.I. Tax on professional income: problems of improving legal regulation. *Sovremennoe obshchestvo i pravo*, 2021, no. 2 (51), pp. 81–85. (In Russ.).
22. Mironova S.M., Stetsenko E.Ya. Taxation of self-employed persons (some issues of applying the tax on professional income). *Pravo i ekonomika*, 2019, no. 9 (379), pp. 74–79. (In Russ.).
23. Ruchkina G.F. On the issue of improving the legal regulation of self-employed citizens in the Russian Federation. *Nalogi*, 2020, no. 1, pp. 42–46. (In Russ.).
24. Burlak A.V. Expanding the scope of social insurance for self-employed citizens of the BRICS countries (on the example of Brazil). *Vestnik Omskoi yuridicheskoi akademii*, 2018, vol. 15, no. 1, pp. 40–44. (In Russ.).
25. Frumina S.V. Malaysian experience in the use of incentive mechanisms in the provision of pensions for self-employed citizens. *Samoupravlenie*, 2020, vol. 2, no. 2 (119), pp. 575–579. (In Russ.).
26. Frumina S.V. The experience of developing countries in organizing pensions for self-employed citizens, the example of Singapore. *Problemy ekonomiki i yuridicheskoi praktiki*, 2020, vol. 16, no. 3, pp. 46–50. (In Russ.).
27. Serova A.V., Serov S.I. Problems of the legal status of the self-employed in the Russian Federation and the Republic of Kazakhstan: tax and legal and social and labor law research. *Rossiiskoe pravo: obrazovanie, praktika, nauka*, 2020, no. 4 (118), pp. 118–132. (In Russ.).
28. Lyutova O.I. Operators of electronic platforms as subjects of tax law. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Pravo*, 2020, no. 3 (42), pp. 224–232. (In Russ.).
29. Thomas K.D. Taxing the Gig Economy. *University of Pennsylvania Law Review*, 2018, vol. 166, pp. 1415–1473. DOI: 10.2139/ssrn.2894394.
30. Tsindeliani I.A., Guseva T.A., Izotov A.V. The improvement of tax control in the conditions of digitalization. *Pravoprimerenie = Law Enforcement Review*, 2022, vol. 6, no. 1, pp. 77–87. DOI: 10.52468/2542-1514.2022.6(1).77-87. (In Russ.).

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

**Миронова Светлана Михайловна** – доктор юридических наук, доцент, доцент кафедры финансового и предпринимательского права

#### INFORMATION ABOUT AUTHORS

**Svetlana M. Mironova** – Doctor of Law, Associate Professor; Associate Professor, Department of Financial and Business Law

*Волгоградский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации*  
400066, Россия, г. Волгоград, ул. Гагарина, 8  
E-mail: smironova2017@gmail.com  
ORCID: 0000-0001-5288-2568

**Кожемякин Дмитрий Владимирович** – кандидат юридических наук, доцент кафедры финансового и предпринимательского права  
*Волгоградский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации*  
400066, Россия, г. Волгоград, ул. Гагарина, 8  
E-mail: zerosu05@gmail.com  
ORCID: 0000-0002-9722-4136

**Пономарченко Анастасия Евгеньевна** – старший преподаватель кафедры финансового и предпринимательского права  
*Волгоградский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации*  
400066, Россия, г. Волгоград, ул. Гагарина, 8  
E-mail: ponomarchenko.anasatsiya@mail.ru  
SPIN-код РИНЦ: 7096-4218; AuthorID: 990355

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКОЕ ОПИСАНИЕ СТАТЬИ

Миронова С.М. Адаптация правового регулирования трудовых, гражданских, налоговых правоотношений к условиям гиг-экономики / С.М. Миронова, Д.В. Кожемякин, А.Е. Пономарченко // Правоприменение. – 2022. – Т. 6, № 4. – С. 314–329. – DOI: 10.52468/2542-1514.2022.6(4).314-329.

*Volgograd Institute of Management – branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA)*  
8, Gagarina ul., Volgograd, 400066, Russia  
E-mail: smironova2017@gmail.com  
ORCID: 0000-0001-5288-2568

**Dmitry V. Kozhemyakin** – PhD in Law, Associate Professor, Department of Financial and Business Law  
*Volgograd Institute of Management – branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA)*  
8, Gagarina ul., Volgograd, 400066, Russia  
E-mail: zerosu05@gmail.com  
ORCID: 0000-0002-9722-4136

**Anastasia E. Ponomarchenko** – Senior Lecturer, Department of Financial and Business Law  
*Volgograd Institute of Management – branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA)*  
8, Gagarina ul., Volgograd, 400066, Russia  
E-mail: ponomarchenko.anasatsiya@mail.ru  
RSCI SPIN-code: 7096-4218; AuthorID: 990355

#### BIBLIOGRAPHIC DESCRIPTION

Mironova S.M., Kozhemyakin D.V., Ponomarchenko A.E. Adaptation of the legal regulation of labor, civil, tax relations to the gig economy. *Pravoprimenenie = Law Enforcement Review*, 2022, vol. 6, no. 4, pp. 314–329. DOI: 10.52468/2542-1514.2022.6(4).314-329. (In Russ.).