

Частно-правовые науки / Private law sciences

Редактор рубрики *К. Л. Томашевский* / Rubric editor *K. L. Tomashevski*

Научная статья



УДК / UDC 347.440.6:004

<https://doi.org/10.21202/2782-2923.2026.3.656-672>

З. У. Гасанов¹

¹ Казанский инновационный университет имени В. Г. Тимирязова, г. Казань, Россия

Смешанный цифровой договор: отраслевые аспекты, презумпции, механизмы переквалификации

Гасанов Заур Уфатович, кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского и предпринимательского права, Казанский инновационный университет имени В. Г. Тимирязова

E-mail: gasanov-ksu@mail.ru

ORCID: <http://orcid.org/0009-0007-0675-4136>

Web of Science Researcher ID: QPA-2623-2026

eLIBRARY SPIN-код: 2876-9340

Аннотация

Цель: исследование правовой природы отношений между оператором цифровой платформы и партнером-исполнителем, возникающих в условиях алгоритмического управления трудом, обоснование трехсторонней модели специального правового режима, а также внедрение опровержимых презумпций его наличия при доминирующем цифровом контроле.

Методы: комплекс общенаучных и частно-научных методов, включая формально-юридический, сравнительно-правовой, социологический, а также догматический метод анализа правовых конструкций.

Результаты: доказано, что ни классическая трудовая, ни гражданская модели недостаточны для регулирования отношений между оператором посреднической цифровой платформы и партнером-исполнителем; обоснована трехсторонняя модель специального правового режима: сохранение гражданско-правовой основы, минимальный социальный стандарт (страхование жизни и здоровья, пониженный тариф страховых взносов); предложена система пяти формализованных критериев доминирующего цифрового контроля. Автором обосновывается, что возложение бремени опровержения презумпции на оператора платформы, а не на партнера-исполнителя является ключевым условием эффективности предлагаемого механизма.

Научная новизна: исходя из сформировавшегося в доктрине российской цивилистики понятия смешанного договора, впервые предложена легализация смешанного цифрового договора как самостоятельного межотраслевого договора, сочетающего элементы подряда, услуги и трудового договора в алгоритмически опосредованной форме. Впервые сформулированы пять критериев доминирующего цифрового контроля, позволяющих унифицировать практику переквалификации договоров в условиях алгоритмического менеджмента.

Практическая значимость: заключается в разработке предложений по совершенствованию Федерального закона № 289-ФЗ в части введения смешанного цифрового договора, минимального социального стандарта и механизмов переквалификации.

© Гасанов З. У., 2026

Ключевые слова:

частно-правовые науки, платформенная занятость, смешанный цифровой договор, трудовой договор, договор подряда, алгоритмический менеджмент, Федеральный закон № 289-ФЗ, переквалификация, минимальный социальный стандарт, опровержимые презумпции

Как цитировать статью: Гасанов, З. У. (2026). Смешанный цифровой договор: отраслевые аспекты, презумпции, механизмы переквалификации. *Russian Journal of Economics and Law*, 20(3), 656–672. <https://doi.org/10.21202/2782-2923.2026.3.656-672>

Scientific article

Z. U. Gasanov¹

¹ *Kazan Innovative University named after V. G. Timiryasov, Kazan, Russia*

Mixed digital contract: industry aspects, presumptions, requalification mechanisms

Zaur U. Gasanov, Cand. Sci. (Law), Associate Professor at the Department of Civil and Entrepreneurial Law, Kazan Innovative University named after V. G. Timiryasov
E-mail: gasanov-ksu@mail.ru
ORCID: <http://orcid.org/0009-0007-0675-4136>
Web of Science Researcher ID: QPA-2623-2026
eLIBRARY SPIN-code: 2876-9340

Abstract

Objective: to study the legal nature of the relationship between a digital platform operator and an executive partner, which arise during the algorithmic labour management; to substantiate a three-party model of a special legal regime; and to introduce rebuttable presumptions of its existence under the dominating digital control.

Methods: a set of general and specific scientific methods, including the formal-legal, comparative-legal, sociological, and dogmatic methods for analyzing legal constructs.

Results: it was proved that neither the classical labor model nor the civil model is sufficient to regulate the relationship between an intermediary digital platform operator and an executive partner. A three-lateral model of a special legal regime was substantiated: preservation of the civil law basis and a minimal social standard (life and health insurance, reduced insurance contribution rate); a system of five formalized criteria for dominating digital control was proposed. The author substantiates that placing the burden of rebutting the presumption on the platform operator, rather than on the executive partner, is a key condition for the effectiveness of the proposed mechanism.

Scientific novelty: based on the mixed contract concept that has developed in the Russian civil law doctrine, the author for the first time proposes legalizing a mixed digital contract as an independent intersectoral contract combining elements of a contract for work, services, and an employment contract in an algorithmically mediated form. For the first time, five criteria for dominating digital control are formulated, which allow unifying the practice of reclassifying contracts under algorithmic management.

Practical significance: proposals were developed for improving Federal Law No. 289-FZ regarding the introduction of a mixed digital contract, a minimal social standard, and reclassifying mechanisms.

Keywords:

private law sciences, platform employment, mixed digital contract, employment contract, contract for works, algorithmic management, Federal Law No. 289-FZ, reclassification, minimal social standard, rebuttable presumptions

For citation: Gasanov, Z. U. (2026). Mixed digital contract: industry aspects, presumptions, requalification mechanisms. *Russian Journal of Economics and Law*, 20(3), 656–672. (In Russ.). <https://doi.org/10.21202/2782-2923.2026.3.656-672>

Введение

Цифровая трансформация, будучи массивным двигателем экономического развития, породила феномен, известный как «платформенная занятость», тем самым создала противоречия в традиционных устоях юриспруденции. Под воздействием цифровых технологий происходит фундаментальная трансформация рынка труда. Наблюдается парадокс: с одной стороны, миллионы граждан фактически включены в устойчивую экономическую деятельность, подчиняясь алгоритмам и правилам цифровых платформ; с другой – их статус остается юридически неопределенным. Актуальные эмпирические исследования 2024 г. показывают, что общий охват населения в возрасте 18–72 лет платформенной занятостью в России достиг 16,0 %, включая регулярную (3,5 %) и эпизодическую (12,5 %) занятость, а средний доход от работы через онлайн-платформы у всех вовлеченных составил 21,3 тыс. руб. в месяц, увеличившись на 41 % по сравнению с 2022 г. Примечательно, что 36 % платформенных занятых указали, что вышли на онлайн-платформы потому, что не смогли найти удаленную работу на дому, а 34 % – из-за отсутствия работы с подходящим графиком (Синявская и др., 2024. С. 5–6). Как справедливо отмечает О. В. Зайцева, «платформенная занятость является ярким доказательством технологических сдвигов и глобализации», при этом ее стремительное развитие «приводит к необходимости детального изучения социальных и экономических последствий для рынка труда и общества в целом» (Зайцева, 2024. С. 105). Данный анализ демонстрирует, что платформенная занятость выполняет компенсационную функцию по отношению к дефициту гибких и удаленных форм занятости, а значит, ее регулирование является не частным вопросом, а системной задачей трудового и гражданского права.

Классическая дихотомия «трудовой договор – договор гражданско-правового характера (подряд/услуги)», созданная индустриальной эпохой, оказалась неспособной охватить суть отношений, где цифровой контроль сочетается с формальной автономией (например, свобода выбора графика). Ввиду принятия Федерального закона от 31.07.2025 № 289-ФЗ «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации» (вступает в силу с 1 октября 2026 г.) (далее – Федеральный закон № 289-ФЗ)¹ данная проблематика приобретает не только теоретическое, но и сугубо практическое значение.

Законом закреплена гражданско-правовая модель, однако остается открытым вопрос о социальных гарантиях и механизмах защиты прав партнеров-исполнителей, а также не содержится никаких специальных требований к прозрачности алгоритмов. В настоящей статье предлагается легализовать смешанный цифровой договор непосредственно в самом Федеральном законе № 289-ФЗ.

Цель настоящего исследования – разработать и обосновать модель правового регулирования платформенной занятости, включающую легализацию смешанного цифрового договора как самостоятельного договора, а также внедрение опровержимых презумпций наличия смешанных цифровых договоров в сфере трудовых и гражданско-правовых отношений при доминирующем цифровом контроле.

Задачи:

1. Выявить пределы применимости классических критериев разграничения трудового и гражданско-правовых договоров к отношениям, возникающим между оператором посреднической цифровой платформы и партнером-исполнителем.
2. Проанализировать эмпирические разрывы между формальной и фактической природой платформенной занятости.
3. Сформулировать формализованные критерии доминирующего цифрового контроля.
4. Обосновать трехстороннюю модель специального правового режима и легализацию смешанного цифрового договора в Федеральном законе № 289-ФЗ.

Результаты исследования

1. Классическая дихотомия трудового и гражданско-правового договора: пределы применимости

¹ Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации. № 289-ФЗ от 31.07.2025. (2025). СПС «КонсультантПлюс». https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_511088/

Еще М. И. Брагинский и В. В. Витрянский обоснованно отмечали, что «важнейшее значение для разграничения договоров подряда и оказания услуг имеет лежащий в их основе характер интереса заказчика: если этот интерес сводится к совершению действий – это договор возмездного оказания услуг, а в случае, когда предполагается совершение действий с передачей результата, – договор подряда, для которого имманентен принцип "результат венчает дело"» (Брагинский, Витрянский, 2002. С. 121). В развитие данного подхода А. Я. Рыженков обоснованно указывает, что «функции гражданского права закономерно связаны с задачами, стоящими перед Российским государством, а следовательно, с функциями государства», причем «специфику функций гражданского права следует искать в особенностях предмета правового регулирования» (Рыженков, 2012. С. 46).

В контексте разграничения исследуемых договоров особого внимания заслуживает их соотношение с трудовым договором. Римское право объединяло наем вещей и наем труда договором *locatio conductio*. Однако, как отмечал Л. С. Таль в фундаментальном цивилистическом исследовании, даже в условиях рабства римские юристы сумели оттенить своеобразность труда как объекта оборота и как самостоятельного творческого фактора (Таль, 1913. С. 171). Игнорирование этой своеобразности в современном праве, по мнению автора, является шагом назад, особенно в условиях, когда труд приобретает цифровую, алгоритмически опосредованную форму. При разграничении трудовых и гражданско-правовых отношений наиболее значимыми остаются критерии, предложенные О. С. Иоффе, который еще в середине XX в. обосновал практическое правило: если работник зачислен в штат предприятия, он становится участником трудового правоотношения; если работник в штат не зачисляется и выполняет работу дома, сдавая ее в законченном виде к определенному сроку, он является участником правоотношений по подрячному договору (Иоффе, 1975. С. 413). Т. В. Богданова добавляет к этому важное уточнение, имеющее прямое отношение к платформенной занятости: если в договоре подряда имеется график рабочего времени и подрядчик подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, то налицо трудовые отношения, замаскированные договором подряда (Богданова, 2021. С. 72).

В контексте платформенной занятости данные критерии дают системный сбой. Партнер-исполнитель, как правило, не зачисляется в штат, что формально указывает на подряд, но при этом он лишен подлинной хозяйственной самостоятельности. Оператор посреднической цифровой платформы с помощью алгоритмических инструментов определяет стоимость заказа (ценообразование), устанавливает рейтинговую систему, которая фактически дисциплинирует партнера-исполнителя не хуже правил внутреннего трудового распорядка, а зачастую и жестче, а также может ограничивать доступ к заказам без формального увольнения. Партнер-исполнитель не может влиять на ключевые условия работы: из-за одного негативного отзыва алгоритм может понизить его рейтинг, после чего поток заказов сокращается или прекращается вовсе. Фактически это не увольнение, но экономически – безусловное отстранение от работы. Согласно п. 3 ст. 421 Гражданского кодекса РФ (далее – ГК РФ)², стороны вправе заключить смешанный договор, сочетающий элементы различных договоров. Однако в платформенной занятости смешанная конструкция сталкивается с непреодолимым противоречием: формально стороны свободны, но фактически алгоритмический контроль платформы нивелирует договорное равенство. В этом контексте обоснованными представляются выводы Пин Суня (Ping Sun), который в исследовании алгоритмов и труда на платформах доставки еды в Китае доказывает, что «алгоритмы, хотя и заявляются как беспристрастные и свободные от ценностей, забрали контроль над временем у работников и отдали приоритет целям компаний и потребностям клиентов» (Sun P., 2019. P. 310). Схожую позицию занимает Чжули Ин Чэнь (Julie Yujie Chen), которая в своем исследовании водителей *Didi* отмечает, что «работники платформ учатся адаптироваться и бороться с платформами, используя социальные медиа и мобильные технологии» (Chen J., 2018. P. 2705). Данные наблюдения подтверждают тезис о том, что классические договорные конструкции (включая смешанный договор по п. 3 ст. 421 ГК РФ) не способны адекватно отразить специфику алгоритмически опосредованного труда, где формальная свобода договора сочетается с фактическим алгоритмическим подчинением. Как справедливо отмечает А. В. Шевчук, пользовательское соглашение платформы представляет собой «недоговор», поскольку оно по сути лишено договорного элемента и может быть изменено платформой в одностороннем порядке без предварительного уведомления (Shevchuk, 2023. P. 13).

² Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) № 51-ФЗ от 30.11.1994 (ред. от 10.06.2026). СПС «Консультант-Плюс». https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/ad08909251f4d26ebc935648e4e708a31e160348/

По нашему мнению, в основе любого договорного обязательства, будь то подряд или возмездное оказание услуг, лежит, прежде всего, согласованное волеизъявление его сторон. Встречная, свободно формируемая воля контрагентов – первичный элемент, который предопределяет всю последующую динамику обязательства. Договор, не являясь статичной конструкцией, изначально заключает в себе потенциал для развития и адаптации к изменяющимся обстоятельствам. Следовательно, такие категории, как «работа» и «услуга», проходят через призму свободы воли сторон, определяющих правовую судьбу своего соглашения.

Таким образом, пределы применения договоров подряда и возмездного оказания услуг определяются не только наличием или отсутствием материального результата, но и сохранением за партнером-исполнителем реальной автономии воли, включая конструирование смешанных обязательств (п. 3 ст. 421 ГК РФ)³, право на изменение договора (гл. 29 ГК РФ)⁴ и заключение дополнительных соглашений (ст. 452 ГК РФ)⁵. Классическая дихотомия и конструкция смешанного договора не способны адекватно охватить отношения, где деятельность партнера-исполнителя осуществляется не через правила внутреннего распорядка, а через алгоритм, а экономическая зависимость маскируется юридической фикцией «свободного принятия заказов». За этими пределами возникает или трудовое отношение (при интеграции в деятельность заказчика), подпадающее под действие ст. 15, 56, 19.1 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), или конструктивно новая, еще не получившая правовой квалификации форма цифровой зависимости, требующая выработки специального режима – «третьего пути», стоящего между классическим наемным трудом и независимым подрядом. В этом контексте заслуживает внимания позиция И. В. Тимониной, которая подчеркивает, что «объем обязательств у сторон трудового договора друг перед другом намного шире, чем у субъектов гражданско-правового договора», а «организациям необходимо различать ситуации, когда нужно заключать трудовые договоры с гражданами, а в каких случаях достаточно и возможно заключить только гражданский договор» (Тимолина, 2014. С. 104). Платформенная занятость, по справедливому замечанию автора, создает «ситуации, когда нужно учитывать все имеющиеся признаки договора и применять их в совокупности» (Тимолина, 2014. С. 105).

Концептуальное осмысление данной промежуточной формы предлагают французские исследователи Патрик Дьёд и Кретьян Азаис, которые вводят в научный оборот понятие «серая зона занятости» (*employment grey zone*), заимствованное из геополитики. По мнению авторов, цифровые платформы создают пространства, где «границы трудовых отношений становятся непрозрачными и более неопределенными: узы подчинения исчезают, трудовое право уступает место коммерческому праву, а фигуры работодателя и работника теряют институциональную видимость» (Dieuaide & Azais, 2020. Р. 2). Дьёд и Азаис определяют серую зону как «пространство – с ограждением или без него – социальной дерегуляции, где центральные институты суверенного государства неспособны (либо из-за бессилия, либо из-за отказа) проникнуть в него, чтобы утвердить свое господство, которое обеспечивается альтернативными микровластями» (Dieuaide & Azais, 2020. Р. 4).

Авторы выделяют три типа серых зон применительно к платформенной занятости. Первый тип связан с неопределенностью границ координационной власти платформы: «граница между координирующей властью и управленческой властью является тонкой», она «проистекает только из стиля управления лидеров или, более широко, из степени внешнего экономического давления, такого как конкуренция или требования прибыльности акционеров» (Dieuaide & Azais, 2020. Р. 7). Второй тип касается размытости границ между профессиональной автономией и зависимостью работников: «свобода действий работников никогда не будет полной и безусловной, потому что она всегда будет омрачена неопределенностью или ограничениями» (Dieuaide & Azais, 2020. Рр. 7–8). Третий тип связан с трудностью различения положительных и отрицательных экстерналий, порождаемых деятельностью платформ (Dieuaide & Azais, 2020. Р. 8).

³ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) № 51-ФЗ от 30.11.1994 (ред. от 10.06.2026). (2026). Ст. 421. СПС «КонсультантПлюс». https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/ad08909251f4d26ebc935648e4e708a31e160348/

⁴ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) № 51-ФЗ от 30.11.1994 (ред. от 10.06.2026). (2026). Глава 29. СПС «КонсультантПлюс». https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/efe2f9b4efe2a34955c074e7a1652244abfd004e/

⁵ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) № 51-ФЗ от 30.11.1994 (ред. от 10.06.2026). (2026). Ст. 452. СПС «КонсультантПлюс». https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/ca10f0c19da23330c9d92dacb11df0c92444bca3/

2. Платформенная занятость в России и некоторых зарубежных странах

Переходя от теоретического анализа к эмпирическим данным, необходимо отметить, что платформенная занятость в России устойчиво растет, причем особую значимость имеют не только количественные показатели, но и качественные характеристики – мотивы выхода на платформы, восприятие партнерами-исполнителями своего статуса, наличие или отсутствие правовой грамотности. Как показал опрос НИУ ВШЭ, 36 % респондентов не смогли найти удаленную работу на дому, а 34 % – работу с подходящим графиком (Синявская и др., 2024. С. 5–6). Это свидетельствует о том, что платформенная занятость выполняет компенсационную функцию по отношению к дефициту гибких и удаленных форматов в традиционной экономике, но одновременно создает зону правовой неопределенности. Н. Г. Деханова и Ю. А. Холоденко, анализируя социальные механизмы регулирования трудовых отношений в цифровой среде, обоснованно отмечают, что «одной из наиболее важных социальных функций современного государства выступает регулирование социально-трудовых отношений», причем «в цифровой среде механизмы институционального регулирования трансформируются с учетом новых реалий» (Деханова, Холоденко, 2025. С. 2). Авторы подчеркивают, что «отсутствие эффективной системы как государственного регулирования, так и общественного контроля в этой сфере может привести и к реальному ущемлению трудовых и социальных прав занятых, и к увеличению рисков для государства» (Деханова, Холоденко, 2025. С. 7).

В 2023–2025 гг. Г. В. Еремичевой и Г. А. Меньшиковой был проведен пилотажный опрос курьеров-доставщиков в Санкт-Петербурге, результаты которого демонстрируют принципиальный разрыв между формальной (гражданско-правовой) и фактической (трудовой) природой отношений. Для многих начинающих работа на платформе требует понимания того, что руководство платформами осуществляют не люди, а программа, а партнер-исполнитель вынужден следовать строго установленным платформой правилам и приложениям для постоянного контроля его деятельности (Еремичева, Меньшикова, 2025. С. 90). При этом сами работники осознают уязвимость своего положения: отсутствие трудового договора, закрепляющего социально-трудовые отношения, часто приводит к несоблюдению норм охраны труда, нарушению режима рабочего времени и отсутствию оплаты больничных листов (Еремичева, Меньшикова, 2025. С. 92). Авторы опроса делают вывод, на который необходимо обратить особое внимание: возложенная законодателем в ст. 11 Трудового кодекса РФ⁶ возможность судебной переквалификации для многих работников остается несбыточной в силу правовой непросвещенности, высокой рабочей загруженности и «игровой» природы труда, размывающей критическое восприятие собственной эксплуатации.

А. Я. Петров в своем исследовании сторон трудового договора справедливо обращает внимание на то, что «трудовая правосубъектность физического лица характеризуется не только возрастным, но и волевым критерием», а также критерием «психофизического состояния человека» (Петров, 2021. С. 125–126). В контексте платформенной занятости, где партнер-исполнитель нередко находится в состоянии экономической зависимости от алгоритмической системы, данный тезис приобретает особое значение, поскольку формальное наличие гражданско-правового договора не должно автоматически исключать возможность судебной переквалификации при фактическом отсутствии у исполнителя реальной автономии воли. Платформенная занятость, по мнению авторов, создает психологический эффект азартности и соревновательности, который прикрывает реальную степень зависимости. Необходимо отметить, вопрос о проблемах платформенной занятости, разумеется, не является сугубо российским. Как справедливо отмечают К. Л. Томашевский и М. Х. Хасенов, ключевые параметры для разграничения должны быть связаны именно со степенью вовлечения платформы в ценообразование и процесс оказания услуг, а также выполнения трудовой функции (Томашевский, Хасенов, 2025. С. 339–341). Показателен в этом смысле опыт Китая, где в 2021 г. Министерство трудовых ресурсов и социального обеспечения ввело «третью категорию» работников (квазитрудовые отношения), выходящую за рамки классической дихотомии «работодатель – самозанятый». Как подчеркивает Цуй Янь, китайский регулятор отказался от жесткого требования наличия трудового договора для получения социальной защиты, внедрив пилотный проект по страхованию от несчастных случаев на производстве с оплатой

⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации. № 197-ФЗ от 30.12.2001 (ред. от 29.12.2025, с изм. от 15.05.2026). (2026). СПС «КонсультантПлюс». https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/84d6e1eb29ba86ec5ec73ac9d269f09f7912a174/

взносов «с заказа» (пониженный тариф) (Cui, 2025. Р. 48). Д. А. Новиков и Ф. К. Ногайлиева в комплексном сравнительно-правовом исследовании платформенной занятости в странах БРИКС выделяют три основные модели регулирования: «жесткий подход» (Бразилия), предполагающий признание отношений трудовыми с распространением социальных гарантий; «гибкий подход» (Россия), сохраняющий гражданско-правовую основу; «децентрализованный подход» (Индия), создающий специальный правовой статус платформенных занятых (Новиков, Ногайлиева, 2025. С. 256–259). Авторы приходят к обоснованному выводу, что «оптимальная модель урегулирования этих правоотношений пока не выработана», однако «не является столь принципиальным вопрос о том, как законодательно определить этот вид занятости; вопросом, ожидающим скорого ответа, является разработка выбора мер защиты и распределения зон ответственности» (Новиков, Ногайлиева, 2025. С. 275–276). Данный подход по своей концепции близок к предлагаемому в настоящей статье минимальному социальному стандарту. В то же время анализ бразильского законопроекта о регулировании платформенной занятости выявляет сходную с российской проблему: отсутствие явных ссылок на алгоритмический менеджмент означает, что законопроект не решает должным образом потенциальные риски, связанные с автоматизированным принятием решений, включая необоснованное исключение работников из платформы, дискриминацию и отсутствие прозрачности (Zanatta et al., 2024).

Как отмечают В. де Стефано и соавторы, ключевой проблемой платформенной занятости является «размывание границ трудовых отношений» (*blurring of boundaries*) и необходимость выработки новых критериев, учитывающих цифровую специфику (De Stefano et al., 2021. Рр. 12–15). О. В. Чесалина также обоснованно указывает, что трудовые гарантии для лиц, занятых через онлайн-платформы, не могут сводиться к простому распространению норм Трудового кодекса, а требуют создания специальных механизмов защиты (Чесалина, 2020. С. 110–112).

Как справедливо отмечают И. Р. Бегишев и Е. А. Громова в редакционной статье, посвященной цифровой трансформации права, «эффективное применение цифровых технологий в правовой сфере невозможно без разработки стандартов качества, процедур верификации и этических норм», а «механическое внедрение ИИ-инструментов без надлежащей методологической подготовки и критического осмысления может привести к усугублению существующих проблем» (Бегишев, Громова, 2026. С. 7–9). В контексте платформенной занятости это означает, что формальное применение существующих процедур переквалификации без учета алгоритмической специфики и без разработки специализированных критериев цифрового контроля не только не решает проблему, но может усугубить правовую неопределенность, создавая иллюзию защищенности при фактической недоступности механизмов судебной защиты для большинства партнеров-исполнителей. Данный тезис корреспондирует с выводами, сделанными далее в настоящем исследовании: возложение бремени доказывания на наиболее слабую сторону – партнера-исполнителя – при отсутствии формализованных критериев цифрового контроля делает переквалификацию практически недостижимой.

3. Федеральный закон № 289-ФЗ и судебная переквалификация

После анализа эмпирических данных и зарубежных моделей необходимо обратиться к центральному для российской правовой системы вопросу: каковы реальные возможности защиты прав платформенных занятых в рамках действующего законодательства и Федерального закона № 289-ФЗ? Глава 3 (ст. 15–17) Федерального закона № 289-ФЗ⁷ закрепляет гражданско-правовую модель регулирования: партнер-исполнитель в штат платформы не зачисляется, отношения строятся на основе пользовательского соглашения (акцепта оферты). Законодатель осознанно дистанцируется от распространения на эти отношения трудовых и социально-обеспечительных гарантий. При этом, если исходить из ст. 15–17, законом не предусмотрены никакие специальные требования к прозрачности алгоритмов; закон не обязывает платформу раскрывать критерии распределения заказов и формирования рейтинга, не устанавливает минимальных сроков уведомления об изменении условий. Формально при этом сохраняется возможность судебной переквалификации гражданско-

⁷ О таможенном регулировании в Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации. № 289-ФЗ от 03.08.2018 (ред. от 02.05.2026) (с изм. и доп., вступ. в силу с 22.06.2026). (2026). СПС «КонсультантПлюс». https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_304093/6a3766137fd9f75e57994485cfe38845fe4c6196/

правового договора в трудовой. Это прямо предусмотрено ст. 11 и 19.1 ТК РФ⁸, а также п. 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2⁹, согласно которому если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения, к таким отношениям должны применяться положения трудового законодательства.

Однако бремя доказывания в таком процессе возложено на работника. В этом контексте заслуживает внимания позиция Ин Чэнь и Чжун Сюя (Ying Chen & Zhun Xu), которые в исследовании неформальной занятости и экономического развития Китая доказывают, что «доля городской неформальной занятости в общей городской занятости увеличилась почти в три раза, с 22 до 60 %, примерно за десятилетие, начиная с 1995 года» (Chen & Xu, 2017. Р. 428). Авторы связывают этот рост с «разрушительной приватизацией и рыночными реформами, которые дисциплинировали рабочих и создали большую городскую резервную армию» (Chen & Xu, 2017. Р. 430). Применительно к российскому правопорядку, как обоснованно отмечает Чжун Сюй, «неолиберальная модель <...> кажется неустойчивой, а политическая цена для китайского правительства также слишком высока» (Xu, 2022. Р. 14). Аналогичная проблема стоит перед российским законодателем: возложение бремени доказывания на наиболее слабую сторону (партнера-исполнителя) при формальном сохранении возможности судебной переквалификации противоречит как духу Рекомендации Международной организации труда (далее – МОТ) № 198¹⁰, так и принципам социального государства, принципа примата фактов (*primacy of facts*): решающее значение имеет реальное положение дел, а не формальная квалификация, данная сторонами в договоре (International Labour Organization, 2006, п. 11(b))¹¹. Пункт 11(b) Рекомендации № 198¹² предлагает широкий спектр средств для определения наличия трудовых отношений, включая инициативу контролирующих органов (государственной инспекции труда, налоговых органов), а не возложение бремени доказывания на наиболее слабую сторону – партнера-исполнителя. В соответствии с Рекомендацией № 198 указывается, что государства – члены МОТ должны разрабатывать механизмы, позволяющие *presumption juris tantum* в пользу наличия трудового правоотношения в определенных категориях случаев¹³. Российский законодатель, сохранив формальную возможность переквалификации, фактически возложил бремя доказывания на наиболее слабую сторону, что само по себе требует пересмотра. Как отмечает К. Л. Томашевский, анализируя теоретическое наследие С. С. Алексеева, суды общей юрисдикции в редких случаях ориентируются на принципы права, обращаясь к ним лишь при выявлении явного пробела, когда невозможно применить аналогию закона (Томашевский, 2025. С. 106). Эмпирически это подтверждается данными опроса курьеров: надежда на судебную переквалификацию для большинства остается мало достижимой в силу названных выше факторов – правовой непросвещенности, загруженности и психологического эффекта «игры».

Кроме государственного инспектора труда и самого работника, с иском о переквалификации вправе обращаться и налоговые органы. В соответствии с п. 77 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 23 июня 2015 г. № 25¹⁴ и подп. 3 п. 2 ст. 45 Налогового кодекса РФ¹⁵ налоговый орган при выявлении занижения налоговой базы, обусловленного неправильной юридической квалификацией сделок, вправе

⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации. № 197-ФЗ от 30.12.2001 (ред. от 29.12.2025, с изм. от 15.05.2026). (2026). СПС «КонсультантПлюс». Ст. 11. https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/84d6e1eb29ba86ec5ec73ac9d269f09f7912a174/; Ст. 19.1. https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/dba397c0021ffd3e62706480495a4a53ea74f0ce/

⁹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.2004 (ред. от 09.12.2025). (2025). СПС «КонсультантПлюс». https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257/

¹⁰ Рекомендация № 198 Международной организации труда «О трудовом правоотношении» [рус., англ.] (Принята в г. Женеве 15.06.2006 на 95-й сессии Генеральной конференции МОТ). (2006). СПС «КонсультантПлюс». <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=41127#i6SYRNV11juTkYr31>

¹¹ International Labour Organization. (2006). Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198). <https://www.ilo.org>

¹² Там же.

¹³ Там же.

¹⁴ Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 25 от 23.06.2015 «О применении судами некоторых положений раздела I части первой Гражданского кодекса Российской Федерации». (2015). СПС «КонсультантПлюс». https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_181602/

¹⁵ Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая). № 146-ФЗ от 31.07.1998 (ред. от 17.04.2026). (2026). СПС «КонсультантПлюс». https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671/6260761a81d7b15d58997b97c292db75828e1b1f/

самостоятельно изменить юридическую квалификацию и обратиться в суд о взыскании доначисленных налогов. В определении Верховного Суда РФ № 304-КГ18-25124 от 14 февраля 2019 г.¹⁶ признана законность переквалификации гражданско-правовых отношений в трудовые, когда работники оказывали услуги в тех же областях, что и штатные сотрудники, а договоры гражданско-правового характера использовались как «схема» минимизации налогообложения. Однако, как обоснованно замечает Н. Л. Лютов, ключ к решению проблемы платформенной занятости лежит в анализе степени контроля платформы над ценообразованием и процессом оказания услуг, а не в формальной проверке «схемности» отношений (Lyutov, 2020. С. 195). Следует отметить, что платформенная занятость не всегда является «схемой» в классическом понимании (как в деле № 304-КГ18-25124), а зачастую выступает объективно новой формой организации труда, которая не вписывается в старые категории. В этой связи судебная переквалификация по заявлению налогового органа, ориентированная на выявление умысла на неуплату налогов, не может быть универсальным механизмом защиты прав платформенных занятых.

Вопрос о разграничении трудовых и гражданско-правовых договоров, связанных с трудом, детально исследован С. В. Осиповой, которая приходит к обоснованному выводу о том, что «работодатели во многих случаях предпочитают заключать гражданско-правовые договоры (самые распространенные из них – подряда, возмездного оказания услуг), что не запрещено законом. Но заключение таких договоров сопровождается риском признания фактически сложившихся отношений трудовыми» (Осипова, 2018. С. 102). Применительно к аутсорсингу и аутстаффингу автор разъясняет: «аутсорсинг не запрещен, запрещен, согласно ст. 56.1 ТК РФ, заемный труд», причем «разница существенная, и аутсорсинг не подпадает под понятие заемного труда» (Осипова, 2018. С. 103).

Следует отметить, что переквалификация гражданско-правовых договоров в трудовые была бы неполной без рассмотрения обратной ситуации – когда стороны заключили трудовой договор, но фактически трудовые отношения не возникли. В действующем трудовом законодательстве не закреплены основания действительности трудового договора, что способствует возникновению существенных проблем правоприменения. Как правило, суды общей юрисдикции, отказываясь признавать трудовые договоры недействительными или незаключенными, исходя из презумпции смешанных цифровых договоров в трудовые и гражданско-правовые отношения с момента оформления договора и начисления заработной платы.

Однако в судах общей юрисдикции и арбитражных судах сформировался иной подход, который может быть уместным для платформенной занятости. В соответствии с ч. 4 ст. 61 ТК РФ¹⁷, трудовой договор может быть аннулирован, если работник не приступил к работе в установленный день. Показательным примером является определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 1 сентября 2022 г. по делу № 88-19538/2022¹⁸. Суд, отказывая работнику во взыскании задолженности по заработной плате, признал правомерным аннулирование работодателем трудового договора, поскольку работник не приступил к исполнению обязанностей, а трудовые отношения фактически не возникли.

Следует отметить, что данная правовая позиция имеет прямое отношение к платформенной занятости. Во-первых, она подтверждает, что само по себе заключение договора (будь то гражданско-правовой или трудовой) не является безусловным доказательством возникновения фактических отношений – решающее значение имеет реальное выполнение работы, что корреспондирует с принципом примата фактов, закрепленным в Рекомендации МОТ № 198¹⁹. Во-вторых, суд связывает момент заключения договора с фактическим допущением к работе. Если партнер-исполнитель платформы формально акцептовал оферту (заключил

¹⁶ Определение Верховного Суда РФ № 304-КГ18-25124 от 14.02.2019 по делу № А70-13715/2017.

Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации. <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-14022019-n-304-kg18-25124-po-delu-n-a70-137152017/>

¹⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации. № 197-ФЗ от 30.12.2001 (ред. от 29.12.2025, с изм. от 15.05.2026). (2026). СПС «КонсультантПлюс». https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/e0ba21b776b7d276794160fd443d84805181095b/

¹⁸ Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции № 88-2364/2024 (УИД 77RS0032-02-2022-001861-59) от 08.02.2024. (2024). СПС «КонсультантПлюс». <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=KSOJ002&n=132680#z4FbRNVQK1dqUgt41>

¹⁹ Рекомендация № 198 Международной организации труда «О трудовом правоотношении» [рус., англ.] (Принята в г. Женеве 15.06.2006 на 95-й сессии Генеральной конференции МОТ). (2006). СПС «КонсультантПлюс». <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=41127#i6SYRNVIIjuTkыр31>

пользовательское соглашение), но никогда не приступил к выполнению заказов либо приступил, но алгоритмический контроль со стороны платформы отсутствовал (например, партнер-исполнитель самостоятельно назначал цену и не был связан рейтинговой системой), то такой договор может быть квалифицирован как незаключенный. Это означает, что бремя доказывания фактического возникновения отношений (включая наличие алгоритмического контроля) должно лежать на том, кто на эти отношения ссылается, – как правило, на партнере-исполнителе, требующем социальных гарантий.

4. Формирование трехсторонней модели и легализация смешанного цифрового договора

Из изложенного в предыдущих разделах следует, что ни радикальный трудовой подход (который потребовал бы признания всех платформенных занятых работниками по трудовому договору с полным объемом гарантий), ни строгий гражданский подход (который оставляет партнера-исполнителя один на один с алгоритмом без какой-либо социальной защиты) не являются и не могут быть признаны абсолютно достаточными для регулирования платформенной занятости в ее современном виде. Более того, как показал анализ Федерального закона № 289-ФЗ²⁰, законодатель уже сделал выбор в пользу гражданско-правовой модели, и ее полное отрицание представляется нецелесообразным и политически нереалистичным. По нашему мнению, необходима принципиально иная конструкция, которая не является компромиссом между двумя подходами, а представляет собой самостоятельный правовой режим (как совокупность специальных правил регулирования), отражающий природу алгоритмически опосредованного труда. Развивая теоретические положения О. В. Чесалиной о комплексных договорах, автор приходит к выводу, что договор о предоставлении труда работников (персонала) «является комплексным договором, урегулированным в российском законодательстве, содержащим гражданско-правовые и трудовые условия», причем «данный договор не является разновидностью договора возмездного оказания услуг», а «представляет собой новый тип договора, который не является исключительно гражданско-правовым» (Чесалина, 2015. С. 74). В качестве критерия разграничения комплексных и смешанных договоров О. В. Чесалина ссылается на позицию О. Н. Садикова, согласно которой «комплексные институты относятся к разным отраслям права, смешанные – объединяют разнородные элементы одной отрасли права» (Чесалина, 2015. С. 61–66).

Полагаю, что предлагаемый в настоящей статье смешанный цифровой договор также должен быть отнесен к категории комплексных (полиотраслевых) договоров, поскольку он сочетает элементы гражданского права (свобода распределения рабочего времени, отсутствие зачисления в штат, ориентация на результат) и трудового права (алгоритмическая субординация, экономическая зависимость, предоставление минимальных социальных гарантий). В отличие от классического смешанного договора по п. 3 ст. 421 ГК РФ²¹, который, как справедливо отмечает О. В. Чесалина, предполагает комбинацию элементов различных гражданско-правовых договоров (например, подряда и купли-продажи), смешанный цифровой договор сочетает элементы разных отраслей права – гражданского и трудового. Это требует его специального регулирования на уровне Федерального закона о платформенной экономике, что корреспондирует с выводом О. В. Чесалиной о том, что «комплексный договор является поименованным в законе самостоятельным сложным договором, элементы которого конструирует законодатель» (Чесалина, 2015. С. 72). Концептуальное обоснование трансформации трудового правоотношения в цифровую эпоху предложено И. А. Филиповой и К. Л. Томашевским, которые вводят в научный оборот категорию «цифрового трудового правоотношения» и аргументированно доказывают, что «классические критерии разграничения трудового договора и договора подряда не охватывают реалий платформенной занятости, где субординация осуществляется через алгоритмический контроль» (Филипова, Томашевский, 2025. С. 119). Авторы подчеркивают, что «проверку временем прошли такие признаки трудового правоотношения, как имущественный (экономическая зависимость) и организационный или авторитарный (субординация), хотя и они в цифровую эпоху подвержены модификациям» (Филипова, Томашевский, 2025.

²⁰ О таможенном регулировании в Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации. № 289-ФЗ от 03.08.2018 (последняя редакция). (2018). СПС «КонсультантПлюс». https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_304093/

²¹ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая). № 51-ФЗ от 30.11.1994 (ред. от 10.06.2026). (2026). СПС «КонсультантПлюс». https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/ad08909251f4d26ebc935648e4e708a31e160348/

С. 120). Данные теоретические выводы напрямую корреспондируют с предлагаемой в настоящей статье трехсторонней моделью специального правового режима платформенной занятости. В рамках этого режима предлагается создать новый смешанный цифровой договор, нормы которого подлежат включению в Федеральный закон № 289-ФЗ, в частности дополнению ст. 2, где закреплены основные понятия, а также гл. 3 того же Федерального закона № 289-ФЗ.

Полагаем необходимым формирование трехсторонней модели специального правового режима. Эта модель включает три взаимосвязанных элемента, каждый из которых имеет самостоятельное значение, но только в совокупности они дают работающее правовое решение. Первым элементом является сохранение гражданско-правовой основы как базовой (договор возмездного оказания услуг либо договор подряда в зависимости от характера деятельности – действие или отделимый результат). Это означает, что операторы посреднической цифровой платформы не обязаны заключать с партнерами-исполнителями трудовые договоры, зачислять их в штат, вести табели учета рабочего времени в классическом понимании. Гражданско-правовая форма сохраняет гибкость, которая составляет экономическую привлекательность платформенной занятости для обеих сторон. Вторым элементом является минимальный социальный стандарт, который обязателен для операторов посреднических цифровых платформ. Предлагаем закрепить на законодательном уровне два обязательных требования: страхование жизни и здоровья партнеров-исполнителей на время выполнения заказов (аналог обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве, предусмотренного Федеральным законом № 125-ФЗ для работников по трудовому договору) и формирование пенсионных прав посредством перечисления страховых взносов в Социальный фонд России. По нашему мнению, допускается применение пониженного тарифа таких взносов с учетом неполной занятости, гибкого графика и того обстоятельства, что партнер-исполнитель может одновременно работать на нескольких платформах. Третьим элементом является нормативно-правовое закрепление опровержимых презумпций смешанных цифровых договоров в трудовые и гражданско-правовые отношения в случаях, когда цифровой контроль платформы приобретает доминирующий характер. При этом презумпция должна быть именно опровержимой: платформа может доказать, что партнер-исполнитель действительно обладает полной хозяйственной самостоятельностью (например, сам устанавливает цену, сам ищет клиентов вне платформы, использует несколько платформ одновременно без штрафных санкций). По нашему мнению, бремя опровержения презумпции необходимо возложить на оператора посреднической цифровой платформы, а не на партнера-исполнителя – это ключевое отличие предлагаемой модели от действующей редакции ст. 11 ТК РФ²², где бремя доказывания возложено на работника.

Также считаем, что необходимо установить конкретные критерии доминирующего цифрового контроля, при наличии которых опровержимая презумпция должна срабатывать автоматически (т. е. бремя опровержения переходит к платформе). По нашему мнению, необходимо выделить пять признаков, которые в комплексе свидетельствуют о доминировании алгоритмического управления. Первый признак: оператор посреднической цифровой платформы в одностороннем порядке определяет стоимость заказа (ценообразование) без возможности партнера-исполнителя ее изменить или предложить свою цену. Второй признак: оператор посреднической цифровой платформы использует рейтинговую систему, которая фактически лишает партнера-исполнителя доступа к заказам без формального увольнения (например, при падении рейтинга ниже определенного порога). Третий признак: оператор посреднической цифровой платформы может блокировать или ограничивать партнера-исполнителя без объяснения причин и без возможности обжалования. Четвертый признак: партнер-исполнитель не имеет реальной возможности влиять на условия договора (пользовательское соглашение как «недоговор», изменяемый в одностороннем порядке). Пятый признак: обязательное использование проприетарного приложения платформы для выполнения заказов, которое отслеживает местоположение, время выполнения и иные параметры деятельности партнера-исполнителя в режиме реального времени. На наш взгляд, для применения презумпции достаточно трех признаков. Однако следует отметить, что чем больше признаков установлено, тем труднее оператору посреднической цифровой платформы опровергнуть презумпцию. Данная система критериев, предлагаемая нами впервые в российской доктрине, позволит судам

²² Трудовой кодекс Российской Федерации. № 197-ФЗ от 30.12.2001 (ред. от 29.12.2025, с изм. от 15.05.2026). (2026). СПС «КонсультантПлюс». https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/84d6e1eb29ba86ec5ec73ac9d269f09f7912a174/

и контролирующим органам проводить переквалификацию не на основе размытых оценочных категорий, а с опорой на формализованные, верифицируемые индикаторы алгоритмического контроля.

Ключевым элементом авторской позиции является предложение о легализации понятия смешанного цифрового договора. Для целей настоящего исследования предлагается следующее определение указанного договора: смешанный цифровой договор – это соглашение между оператором цифровой платформы и партнером-исполнителем, сочетающее в себе элементы гражданского договора (свобода распределения рабочего времени, отсутствие зачисления в штат, ориентация на результат) и элементы трудовых отношений (алгоритмическая субординация, экономическая зависимость, предоставление минимальных социальных гарантий). Данное определение точно отражает его юридическую природу.

В отличие от классического смешанного договора по п. 3 ст. 421 ГК РФ²³, который предполагает комбинацию элементов различных гражданско-правовых договоров (например, подряда и купли-продажи), смешанный цифровой договор сочетает элементы разных отраслей права – гражданского и трудового. Это межотраслевой смешанный цифровой договор, неизвестный ни гражданскому, ни трудовому законодательству, что требует его специального регулирования на уровне Федерального закона о платформенной экономике.

Предлагаем легализовать новый договор непосредственно в Федеральном законе № 289-ФЗ под названием «смешанный цифровой договор».

Смешанный цифровой договор не является разновидностью трудового договора (не относится к роду «трудовой договор»). Это самостоятельный договор межотраслевого характера, который не входит в систему трудовых договоров, регулируемых Трудовым кодексом РФ. Он также не является гражданско-правовым договором в чистом виде, поскольку содержит элементы, традиционно относящиеся к сфере трудового права (социальные гарантии, экономическая зависимость, алгоритмическая субординация).

В системе «договоров о труде» (широкое понятие, охватывающее все договоры, опосредующие трудовую деятельность) смешанный цифровой договор занимает самостоятельное место – между классическим трудовым договором и гражданско-правовыми договорами подрядного типа. Он не конкурирует с трудовым договором, а предлагается для тех случаев, когда стороны добровольно избирают гражданско-правовую основу с минимальным социальным стандартом, но при этом алгоритмический контроль со стороны платформы объективно присутствует.

Выбор между смешанным цифровым договором и классическим трудовым договором принадлежит партнеру-исполнителю. Если партнер-исполнитель требует заключения классического трудового договора и доказывает наличие всех признаков трудовых отношений (включая подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, зачисление в штат), оператор посреднической цифровой платформы не может навязывать ему смешанный цифровой договор.

Основная цель легализации смешанного цифрового договора – вывести отношения из серой зоны правовой неопределенности. В настоящее время операторы посреднических цифровых платформ и партнеры-исполнители вынуждены использовать либо чисто гражданско-правовые договоры (услуги или подряд), которые не отражают реальной степени алгоритмической зависимости, либо фактически трудовые отношения без формального признания, что порождает риски для обеих сторон.

Легализация смешанного цифрового договора позволяет сторонам добровольно избрать договорную конструкцию, которая адекватно отражает специфику платформенной занятости: наличие алгоритмического контроля при сохранении гибкости (отсутствие зачисления в штат, свободный график, возможность работы на нескольких платформах). При этом договор заранее легализует минимальный социальный стандарт (страхование жизни и здоровья, страховые взносы по пониженному тарифу), что исключает возможность для операторов посреднических цифровых платформ уклоняться от предоставления этих гарантий.

Заключение сторонами смешанного цифрового договора в соответствии с Федеральным законом № 289-ФЗ создает правовую определенность и исключает произвольную переквалификацию такого договора судами или налоговыми органами в чисто гражданско-правовой или чисто трудовой договор, поскольку договор прямо предусмотрен законом.

²³ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая). № 51-ФЗ от 30.11.1994 (ред. от 10.06.2026). (2026). СПС «КонсультантПлюс». https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/ad08909251f4d26ebc935648e4e708a31e160348/

Если в отношениях между оператором посреднической цифровой платформы и партнером-исполнителем присутствуют три из пяти критериев доминирующего цифрового контроля (отсутствие реальной возможности влиять на условия договора; рейтинговая система, лишаящая доступа к заказам; блокировка без объяснения причин; одностороннее ценообразование; обязательное использование проприетарного приложения с трекингом), то такой договор презюмируется подпадающим под регулирование смешанного цифрового договора с предоставлением минимальных социальных гарантий. Бремя опровержения презумпции возлагается на оператора посреднической цифровой платформы.

Переквалификация смешанного цифрового договора в классический трудовой договор не может быть произвольной. Предлагаем закрепить следующие основания для такой переквалификации, которые должны устанавливаться судом на основе совокупности доказательств:

1. Оператор посреднической цифровой платформы фактически осуществляет зачисление в штат (подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, ведение табеля учета рабочего времени, выполнение работы лично и на постоянной основе).

2. Партнер-исполнитель лишен возможности работать на других платформах (блокировка за использование конкурентных платформ, штрафные санкции).

3. Оператор платформы оплачивает время простоя (гарантированный минимум вне зависимости от наличия заказов).

4. Оператор посреднической цифровой платформы доказывает, что формально избранный смешанный цифровой договор используется исключительно для уклонения от предоставления полного объема трудовых прав при фактическом наличии всех признаков трудового договора.

При отсутствии указанных оснований суд или налоговый орган не вправе переквалифицировать смешанный цифровой договор в классический трудовой договор, поскольку стороны добровольно избрали договор, прямо предусмотренный законом и адекватно отражающий специфику платформенной занятости.

Исходя из вышеизложенного, предлагается внести следующие положения в Федеральный закон № 289-ФЗ:

1. Смешанный цифровой договор – это соглашение между оператором цифровой платформы (индивидуальным предпринимателем или юридическим лицом, обеспечивающим функционирование цифровой платформы) и партнером-исполнителем (физическим лицом), в силу которого партнер-исполнитель обязуется лично выполнять задания, распределяемые через алгоритмическую систему платформы, под контролем данной системы, без зачисления в штат оператора посреднической цифровой платформы, а оператор платформы обязуется обеспечить доступ к заказам, осуществлять автоматизированный учет результатов и выплачивать вознаграждение.

2. Смешанный цифровой договор по своей юридической природе является самостоятельным смешанным договором межотраслевого характера, сочетающим элементы гражданско-правового договора (свобода распределения рабочего времени, ориентация на результат, отсутствие обязанности подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка) и элементы трудовых отношений (экономическая зависимость, алгоритмическая субординация, предоставление минимальных социальных гарантий). Положения п. 3 ст. 421 ГК РФ²⁴ к данному договору применяются в части, не противоречащей настоящей статье.

3. Смешанный цифровой договор не является разновидностью трудового договора (ст. 56 ТК РФ²⁵) и не входит в систему трудовых договоров. К отношениям, возникающим из смешанного цифрового договора, не применяются нормы Трудового кодекса РФ, за исключением случаев, прямо предусмотренных Федеральным законом № 289-ФЗ.

4. Оператор посреднической цифровой платформы обязан предоставлять партнеру-исполнителю по смешанному цифровому договору минимальный социальный стандарт, включающий: обязательное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное страхование жизни и здоровья на время выполнения заказов за счет оператора платформы; уплату страховых взносов на обязательное пенсионное страхование по пониженному тарифу, устанавливаемому Правительством Российской Федерации.

²⁴ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая). № 51-ФЗ от 30.11.1994 (ред. от 10.06.2026). (2026). СПС «КонсультантПлюс». https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/ad08909251f4d26ebc935648e4e708a31e160348/

²⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации. № 197-ФЗ от 30.12.2001 (ред. от 29.12.2025, с изм. от 15.05.2026). (2026). СПС «КонсультантПлюс». https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/1eaf2e1beb877bbca22338c719320a5b9c692297/

5. Если в отношениях между оператором посреднической цифровой платформы и партнером-исполнителем присутствуют три из пяти критериев доминирующего цифрового контроля (одностороннее ценообразование; рейтинговая система, лишаящая доступа к заказам; блокировка без объяснения причин; отсутствие реальной возможности влиять на условия договора; обязательное использование проприетарного приложения с отслеживанием местоположения), такой договор презюмируется смешанным цифровым договором, подпадающим под регулирование настоящей статьи. Бремя опровержения презумпции возлагается на оператора посреднической цифровой платформы.

6. Переквалификация смешанного цифрового договора в трудовой договор допускается только при наличии в совокупности следующих обстоятельств, устанавливаемых судом: фактическое зачисление в штат с ведением табеля учета рабочего времени; оплата оператором посреднической цифровой платформой времени простоя; а также доказанность того, что смешанный цифровой договор используется исключительно для уклонения от предоставления полного объема трудовых прав при фактическом наличии всех признаков трудового договора. При отсутствии указанных обстоятельств переквалификация не допускается.

7. Изменение алгоритмических условий распределения заказов и рейтингования доводится до партнера-исполнителя не менее чем за 20 календарных дней с правом расторжения договора без штрафных санкций в случае несогласия.

8. Партнеру-исполнителю гарантируется право на отключение – возможность не принимать заказы в периоды, определяемые им самостоятельно, без понижения рейтинга и иных санкций со стороны алгоритмической системы.

9. В случае блокировки доступа к платформе оператор посреднической цифровой платформы предоставляет партнеру-исполнителю письменное мотивированное объяснение в течение пяти рабочих дней.

Такой подход является самостоятельным механизмом правового регулирования, который способен преодолеть противоречие между гражданско-правовой квалификацией и трудовыми отношениями.

Заключение

Проведенное исследование позволяет сформулировать следующие выводы. Классические критерии разграничения трудового договора и договора подряда (включенность в штат, подчинение правилам внутреннего распорядка, наличие социальных гарантий), сохраняя методологическую ценность для традиционных отношений, не охватывают реалий платформенной занятости, где субординация осуществляется через алгоритмический контроль, а формальная гражданско-правовая квалификация скрывает фактическую зависимость, подчас более жесткую, чем в классическом трудовом правоотношении. Федеральный закон № 289-ФЗ закрепил гражданско-правовую модель, а механизм судебной переквалификации (ст. 11 ТК РФ) на практике малодоступен для платформенных занятых в силу правовой непросвещенности, высокой рабочей загруженности и «игровой» природы труда, а также возложения бремени доказывания на наиболее слабую сторону. Примечательно, что перспективным является не радикальный переход к трудовому договору и не сохранение гражданско-правовой модели, а формирование новой модели – специального правового режима с минимальными социальными гарантиями и опровержимыми презумпциями. Таким образом, специальный правовой режим с легализацией смешанного цифрового договора является единственным научно обоснованным и практически реализуемым решением, поскольку он: устраняет системный пробел в законодательстве, создавая четко выстроенную правовую конструкцию; обеспечивает баланс экономических интересов платформ и социальных прав; снижает издержки для судов и налоговых органов, внедряя формализованные критерии; соответствует международно-правовым стандартам, рекомендациям МОТ.

Ни классическая трудовая, ни гражданская модели не являются достаточными. Необходимо формирование специального правового режима, включающего сохранение гражданско-правовой основы, минимальный социальный стандарт (страхование жизни и здоровья, социальное страхование на случай временной нетрудоспособности, страховые взносы по пониженному тарифу).

Цифровая трансформация права – это не одновременный процесс, а сложное взаимодействие технологических возможностей, правовых норм и институциональных структур, вследствие чего формирование эффективной регуляторной среды возможно исключительно на основе консолидации научных, технических и социально-гуманитарных знаний (Бегишев, Громова, 2026. С. 7–9). Предлагаемая легализация смешанного

цифрового договора является практической реализацией именно такого междисциплинарного подхода, объединяющей достижения гражданского, трудового и цифрового права.

Предлагаемый договор является самостоятельным межотраслевым смешанным договором, не входящим в систему трудовых договоров и не подпадающим под определение смешанного договора в ст. 421 ГК РФ. Сторонами договора выступают оператор посреднической цифровой платформы (ИП или юридическое лицо) и партнер-исполнитель (физическое лицо). Легализация позволяет сторонам добровольно избрать правовую форму, адекватно отражающую специфику платформенной занятости, исключает произвольную переквалификацию налоговыми органами и судами, а также предоставляет партнерам-исполнителям минимальные социальные гарантии без навязывания полного объема трудовых прав, что соответствует балансу интересов всех участников платформенной экономики.

Реализация этих предложений позволит обеспечить конституционные гарантии защиты прав работников с сохранением гибкости платформенной занятости, а также создать предсказуемые условия для операторов посреднических цифровых платформ и налоговых органов.

Список литературы

- Lyutov, N. L. (2020). The platform work: the perspectives for regulation by Russian labor law. In *Proceedings of the XIV European-Asian law congress "The value of law" (EAC-LAW 2020). Ser. Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. Yekaterinburg, July 04–05, 2020 (Vol. 498, pp. 193–198). Atlantis Press. EDN: CUDIJK. DOI: 10.2991/assehr.k.201205.034
- Бегишев, И. Р., Громова, Е. А. (2026). Цифровая трансформация права: современные вызовы и перспективы регулирования. *Journal of Digital Technologies and Law*, 4(1), 7–9. EDN: BFRLJO. DOI: 10.21202/idthl.2026.1
- Богданова, Т. В. (2021). Разграничение договора подряда и трудового договора: теоретический и практический аспекты. *Вестник Саратовской государственной юридической академии*, 1(138), 69–75. EDN: FWAUVP. DOI: 10.24412/2227-7315-2021-1-69-75
- Брагинский, М. И., Витрянский, В. В. (2002). *Договорное право. Книга третья: Договоры о выполнении работ и оказании услуг*. Москва: Статут.
- Деханова, Н. Г., Холоденко, Ю. А. (2025). Социальные механизмы регулирования трудовых отношений в цифровой среде. *Социодинамика*, 4, 57–70. EDN: LBGTQY. DOI: 10.25136/2409-7144.2025.4.74212
- Еремичева, Г. В., Меньшикова, Г. А. (2025). Платформенная занятость и алгоритмический менеджмент – новый уровень работы и управления на современном рынке труда. *Семиотические исследования*, 5(4), 82–96. EDN: NFWXSG. DOI: 10.18287/2782-2966-2025-5-4-82-96
- Зайцева, О. В. (2024). Платформенная занятость: сущность, тенденции развития и особенности оценки. *Вестник Витебского государственного технологического университета*, 1(47), 105–121. EDN: SLEAOF. DOI: 10.24412/2079-7958-2024-1-105-121
- Иоффе, О. С. (1975). *Обязательственное право*. Москва: Юридическая литература.
- Новиков, Д. А., Ногайлиева, Ф. К. (2025). Правовое регулирование платформенной занятости в странах БРИКС. *Право. Журнал Высшей школы экономики*, 18(1), 247–279. EDN: KZGTXY. DOI: 10.17323/2072-8166.2025.1.247.279
- Осипова, С. В. (2018). Гражданско-правовые договоры, связанные с трудом, и трудовой договор. *Юридический вестник Самарского университета*, 4(3), 99–106. EDN: YVFIPJ. DOI: 10.18287/2542-047X-2018-4-3-99-106
- Петров, А. Я. (2021). Стороны трудового договора: спорные аспекты. *Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право*, 3(46), 121–133. EDN: PREUNE. DOI: 10.17308/vsu.proc.law.2021.3/3546
- Рыженков, А. Я. (2012). Функции гражданского права: вопросы теории. *Пробелы в российском законодательстве*, 4, 44–49.
- Синявская, О. В., Бирюкова, С. С., Карева, Д. Е., Стужук, Д. А. (2024). *Платформенная занятость в России: динамика распространенности и ключевые характеристики занятых (Экспертный доклад)*. Москва: Издательский дом Высшей школы экономики. EDN: LPKRMS. DOI: 10.17323/978-5-7598-4067-1
- Таль, Л. С. (1913). *Трудовой договор: цивилистическое исследование. Часть 1*. Типография Губернского Правления.
- Тимонина, И. В. (2014). Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров. *Вестник Московского университета им. С. Ю. Витте. Серия 2: Юридические науки*, 2(5), 102–105. EDN: TSCAJL
- Томашевский, К. Л. (2025). Научные идеи С. С. Алексеева и их влияние на систему и принципы трудового права. *Russian Journal of Economics and Law*, 19(1), 100–109. EDN: XKUFHJ. DOI: 10.21202/2782-2923.2025.1.100-109
- Томашевский, К. Л., Хасенов, М. Х. (2025). Работа посредством цифровых платформ занятости: поиск модели и перспективы урегулирования. *Правоведение*, 69(2), 335–350. EDN: PXOTOJ. DOI: 10.21638/spbu25.2025.207
- Филипова, И. А., Томашевский, К. Л. (2025). Концепция цифрового трудового правоотношения. *Право. Журнал Высшей школы экономики*, 18(4), 114–142. EDN: YKRFUZ. DOI: 10.17323/2072-8166.2025.4.114.142

- Чесалина, О. В. (2015). Юридическая природа договора о предоставлении труда работников. *Журнал российского права*, 6, 68–77. EDN: TQSVNH. DOI: 10.12737/10449
- Чесалина, О. В. (2020). Трудово-правовые гарантии для лиц, занятых посредством онлайн-платформ. *Herald of the Euro-Asian Law Congress*, 1, 108–117. EDN: AFCCCK. DOI: 10.34076/2619-0672-2020-4-1-108-117
- Chen Julie Yujie. (2018). Thrown under the bus and outrunning it! The logic of Didi and taxi drivers' labour and activism in the on-demand economy. *New Media & Society*, 20(8), 2705.
- Chen Ying, Xu Zhun. (2017). Informal employment and China's economic development. *The Chinese Economy*, 50(6), 428.
- Cui, Y. (2025). Platform employment in China: Present situation and regulation strategy. *Social & Labor Research*, 1(58), 42–52.
- De Stefano, V., Durri, I., Stylogiannis, C., & Wouters, M. (2021). *Platform work and the employment relationship* (ILO Working Paper No. 27). International Labour Organization.
- Dieuaide, P., & Azais, C. (2020). Platforms of work, labour, and employment relationship: The grey zones of a digital governance. *Frontiers in Sociology*, 5, Article 13. EDN: NQOYYJ. DOI: 10.3389/fsoc.2020.00002
- Shevchuk, A. (2023). Theorizing digital platforms: A conceptual framework for the gig economy. *Economic Sociology*, 24(5), 11–53. EDN: SKOPKB. DOI: 10.17323/1726-3247-2023-5-11-53
- Sun Ping. (2019). Your order, their labor: An exploration of algorithms and laboring on food delivery platforms in China. *Chinese Journal of Communication*, 12(3), 310. <https://doi.org/10.1080/17544750.2019.1583676>
- Xu Zhun. (2022). The gig economy in China. In I. Ness (Eds), *The Routledge handbook of the gig economy* (pp. 392–440). London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003161875-32>
- Zanatta, R., Silva, V. F., & Barcellos, V. (2024). *Emerging trends in the regulation of platform work in Brazil: A preliminary report*. Data Privacy Brasil Research Association.

References

- Begishev, I. R., Gromova, E. A. (2026). Digital Transformation of Law: Modern Challenges and Prospects for Regulation. *Journal of Digital Technologies and Law*, 4(1), 7–9. <https://doi.org/10.21202/jdtl.2026.1>
- Bogdanova, T. V. (2021). Differentiation of contract of work and employment contract of: theoretical and practical aspects. *Vestnik Saratovskoy gosudarstvennoy yuridicheskoy akademii*, 1(138), 69–75. (In Russ.).
- Braginsky, M. I., & Vitryansky, V. V. (2002). *Contract law. Book 3: Contracts on execution of works and provision of services*. Moscow: Statute. (In Russ.).
- Chen Julie Yujie. (2018). Thrown under the bus and outrunning it! The logic of Didi and taxi drivers' labour and activism in the on-demand economy. *New Media & Society*, 20(8), 2705.
- Chen Ying, Xu Zhun. (2017). Informal employment and China's economic development. *The Chinese Economy*, 50(6), 428.
- Chesalina, O. V. (2015). The legal nature of a secondment contract. *Journal of Russian Law*, 6(222), 68–77. (In Russ.). <https://doi.org/10.12737/10449>
- Chesalina, O. V. (2020). Labour law guarantees for platform workers. *Herald of the Euro-Asian Law Congress*, 1, 108–117. (In Russ.). <https://doi.org/10.34076/2619-0672-2020-4-1-108-117>
- Cui, Y. (2025). Platform employment in China: Present situation and regulation strategy. *Social & Labor Research*, 1(58), 42–52.
- De Stefano, V., Durri, I., Stylogiannis, C., & Wouters, M. (2021). *Platform work and the employment relationship* (ILO Working Paper No. 27). International Labour Organization.
- Dekhanova, N. G., & Kholodenko, Yu. A. (2025). Social mechanisms for regulating labor relations in the digital environment. *Socziodynamika*, 4, 57–70. (In Russ.). <https://doi.org/10.25136/2409-7144.2025.4.74212>
- Dieuaide, P., & Azais, C. (2020). Platforms of work, labour, and employment relationship: The grey zones of a digital governance. *Frontiers in Sociology*, 5, Article 13. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2020.00002>
- Eremicheva, G. V., & Menshikova, G. A. (2025). Platform employment and algorithmic management – a new level of work and management in the modern labor market. *Semiotic Studies*, 5(4), 82–96. (In Russ.). <https://doi.org/10.18287/2782-2966-2025-5-4-82-96>
- Filipova, I. A., & Tomashevski, K. L. (2025). The concept of a digital employment relationship. *Law. Journal of the Higher School of Economics*, 18(4), 114–142. (In Russ.). <https://doi.org/10.17323/2072-8166.2025.4.114.142>
- Ioffe, O. S. (1975). *Law of obligations*. Moscow: Yuridicheskaya literatura. (In Russ.).
- Lyutov, N. L. (2020). The platform work: the perspectives for regulation by Russian labor law. In *Proceedings of the XIV European-Asian law congress "The value of law" (EAC-LAW 2020). Ser. Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. Yekaterinburg, July 04–05, 2020 (Vol. 498, pp. 193–198). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201205.034>
- Novikov, D. A., & Nogaylieva, F. K. (2025). Legal regulation of platform employment in BRICS. *Law. Journal of the Higher School of Economics*, 18(1), 247–279. (In Russ.). <https://doi.org/10.17323/2072-8166.2025.1.247.279>
- Osipova, S. V. (2018). Civil law contracts related to labour and employment contract. *Juridical Journal of Samara University*, 4(3), 99–106. (In Russ.). <https://doi.org/10.18287/2542-047x-2018-4-3-99-106>

- Petrov, A. Ya. (2021). Parties to the employment contract: controversial aspects. *Proceedings of Voronezh State University. Series: Pravo*, 3(46), 121–133. (In Russ.). <https://doi.org/10.17308/vsu.proc.law.2021.3/3546>
- Ryzhenkov, A. Ya. (2012). Functions of civil law: theoretical questions. *Probely v rossiyskom zakonodatelstve*, 4, 44–49. (In Russ.).
- Shevchuk, A. (2023). Theorizing digital platforms: A conceptual framework for the gig economy. *Economic Sociology*, 24(5), 11–53. <https://doi.org/10.17323/1726-3247-2023-5-11-53>
- Sinyavskaya, O. V., Biryukova, S. S., Kareva, D. E., & Stuzhuk, D. A. (2024). *Platform employment in Russia: dynamics of dispersion and key characteristics of the employees (Expert report)*. Moscow: National Research University of Higher School of Economics. (In Russ.). <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-4067-1>
- Sun Ping. (2019). Your order, their labor: An exploration of algorithms and laboring on food delivery platforms in China. *Chinese Journal of Communication*, 12(3), 310. <https://doi.org/10.1080/17544750.2019.1583676>
- Tal, L. S. (1913). *Labor law: civilistic study. Part 1*. Tipografiya Gubernskogo Pravleniya. (In Russ.).
- Timonina, I. V. (2014). The difference of the employment contract from civil contracts. *Journal of Legal Sciences*, 2(5), 102–105. (In Russ.).
- Tomashevski, K. L. (2025). Scientific ideas of S. S. Alekseev and their influence on the system and principles of labor law. *Russian Journal of Economics and Law*, 19(1), 100–109. (In Russ.). <https://doi.org/10.21202/2782-2923.2025.1.100-109>
- Tomashevski, K. L., & Khasenov, M. Kh. (2025). Work through digital employment platforms: search for a model and prospects for regulation. *Pravovedenie*, 69(2), 335–350. (In Russ.). <https://doi.org/10.21638/spbu25.2025.207>
- Xu Zhun. (2022). The gig economy in China. In I. Ness (Eds), *The Routledge handbook of the gig economy* (pp. 392–440). London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003161875-32>
- Zaitseva, O. V. (2024). Platform work: essence, trends, evaluation. *Vestnik of Vitebsk State Technological University*, 1(47), 105–121. (In Russ.). <https://doi.org/10.24412/2079-7958-2024-1-105-121>
- Zanatta, R., Silva, V. F., & Barcellos, V. (2024). *New trends in platform regulation in Brazil: a preliminary report*. Brazilian Research Association for Data Protection.
-

Вклад автора

Автор подтверждает, что полностью отвечает за все аспекты представленной работы.

Author's contribution

The author confirms sole responsibility for all aspects of the work.

Информация об использовании искусственного интеллекта

ИИ не использовался.

Information about the use of artificial intelligence

AI was not used.

Конфликт интересов / Conflict of Interest

Автором не заявлен / No conflict of interest is declared by the author

История статьи / Article history

Дата поступления / Received 08.04.2026

Дата одобрения после рецензирования / Date of approval after reviewing 07.06.2026

Дата принятия в печать / Accepted 25.08.2026