



## **MNU Annual Legal Conference – 2024**

**атты Республикалық ғылыми-практикалық  
конференциясының материалдар жинағы**

**сборник материалов республиканской  
научно-практической конференции**

**Астана  
12 апреля 2024 года**

ISBN 978-601-7450-72-4

УДК 34

ББК 67

М77

Рекомендовано к изданию решением Комитета по науке  
Университета КАЗГЮУ имени М.С. Нарикбаева (протокол № \_ от 1 июня 2024 г.)

**Ответственные редакторы:**

**Абдель Мотгалёб М.**, м.ю.н., Teaching & Research Assistant

**Айменов Н.**, м.ю.н., PhD doctorate, Senior Lecturer

**Әлекбай Ж.Қ.**, м.ю.н., PhD doctorate, Senior Lecturer

**Котерлин О.**, м.ю.н., Senior Lecturer

**Редакционная коллегия:**

**Абылайұлы А.**, PhD, Assistant Professor

**Аубакирова И.У.**, д.ю.н., Associate Professor

**Бабаджаниян Е.Л.**, м.ю.н., PhD candidate, Adjunct Assistant Professor

**Дидикин А.Б.**, д.фил.н., Associate Professor

**Мельник Р.С.**, д.ю.н., Professor

**Лютов Н.Л.**, д.ю.н., Associate Professor

**Жұмағали А.Қ.**, PhD, Assistant Professor

**Хасенов М.Х.**, PhD, Associate Professor

Материалы Республиканской научно-практической конференции «MNU Annual Legal Conference – 2024», представляющей собой возрождение научно-практических конференций, традиционно проводимых в стенах Университета КАЗГЮУ, посвящены тридцатилетию со дня основания Maqsut Narikbayev University.

Доклады конференции охватывают актуальные проблемы следующих отраслей права:

1. Общее и специальное административное право;
2. Гражданское право и процесс;
3. Трудовое право;
4. Конституционное право;
5. Теория и философия права;
6. Уголовное право и процесс;
7. Международное право и право конкуренции.

Издание предназначено для широкого круга читателей, проявляющих интерес к актуальным проблемам развития юридической науки, новым методологическим подходам к современным вопросам и текущим тенденциям правовой реальности.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ОБЩЕЕ И СПЕЦИАЛЬНОЕ АДМИНИСТРАТИВНОЕ ПРАВО .....</b>	<b>5</b>
ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ В НАЛОГОВОМ АДМИНИСТРИРОВАНИИ РК .....	5
БЫТОВОЕ НАСИЛИЕ В КОНТЕКСТЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В КАЗАХСТАНЕ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЫЕ И НОРМАТИВНО - ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ.....	12
<b>ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО И ПРАВО .....</b>	<b>22</b>
ЧАСТИЧНЫЙ ОТКАЗ ОТ НАСЛЕДСТВА: ПРАВОВАЯ ПРОБЛЕМАТИКА И ПОСЛЕДСТВИЯ .....	22
КРИПТОТОКЕНЫ КАК ОБЪЕКТЫ ГРАЖДАНСКИХ ПРАВ .....	31
ЮРИДИЧЕСКИЕ И ЛИНГВИСТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕБРЕНДИНГА В КАЗАХСТАНЕ .....	42
ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРЕДДОГОВОРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН.....	48
УКЛОНЕНИЕ ОТ ОБЯЗАННОСТЕЙ ПО СОДЕРЖАНИЮ .....	59
КАК ОСНОВАНИЕ ДЛЯ ОТСТРАНЕНИЯ ОТ НАСЛЕДОВАНИЯ.....	59
ПРАВОВАЯ ПРИРОДА ВИРТУАЛЬНЫХ ОБЪЕКТОВ. АНАЛИЗ СКВОЗЬ ПРИЗНАК БЕСТЕЛЕСНОСТИ .....	69
КРИТЕРИИ ДЕЙСТВИТЕЛЬНОСТИ УСЛОВИЙ В СДЕЛКАХ ПОД УСЛОВИЯМИ .....	79
ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТЕХНИЧЕСКИХ СРЕДСТВ СВЯЗИ В СУДЕБНЫХ ЗАСЕДАНИЯХ В КОНТЕКСТЕ ПРИНЦИПОВ ГРАЖДАНСКОГО ПРОЦЕССУАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА .....	86
АДАПТАЦИЯ ИНСТИТУТА НАСЛЕДОВАНИЯ К ЦИФРОВОЙ РЕАЛЬНОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН: ПРАВОВЫЕ ВЫЗОВЫ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА.....	94
ОДНОСТОРОННИЕ ВОЛЕИЗЪЯВЛЕНИЯ В НАСЛЕДСТВЕННЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ .....	103
<b>ТРУДОВОЕ ПРАВО .....</b>	<b>109</b>
АНАЛИЗ РЕШЕНИЙ МЕЖДУНАРОДНЫХ СУДЕБНЫХ ОРГАНОВ ПО ЗАЩИТЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА ПО ВОПРОСУ ДИСКРИМИНАЦИИ В ОБЛАСТИ ТРУДА И ЗАНЯТИЙ .....	109
КОНСТРУКЦИЯ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И КОНЦЕПТУАЛЬНОСТЬ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ.....	116
ПРАВОВОЙ СТАТУС ПЛАТФОРМЕННЫХ ТРУДЯЩИХСЯ В КАЗАХСТАНЕ.....	125
ЮРИДИЧЕСКИЙ ПОНЯТИЙНЫЙ АППАРАТ, СВЯЗАННЫЙ С НАСИЛИЕМ И ДОМОГАТЕЛЬСТВАМИ В СФЕРЕ ТРУДА .....	132
ПРОБЛЕМЫ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО ПП.2 П.1 СТАТЬИ 52 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН.....	144

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА О ПРИЗНАНИИ ЗАКОННОСТИ ЗАБАСТОВОК В КАЗАХСТАНЕ: СООТНОШЕНИЕ С МЕЖДУНАРОДНЫМИ ТРУДОВЫМИ СТАНДАРТАМИ.....	155
ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН .....	164
<b>КОНСТИТУЦИОННОЕ ПРАВО .....</b>	<b>180</b>
ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ КОНСТИТУЦИОННОГО ПРАВА НА СВОБОДУ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН ...	180
ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ ПАРЛАМЕНТСКИХ РАССЛЕДОВАНИЙ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ И ВОЗМОЖНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ В КАЗАХСТАНЕ .....	186
ОСОБЕННОСТИ КОНСТИТУЦИОННО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ИНСТИТУТА ИЗБИРАТЕЛЬНОГО ЦЕНЗА В РК .....	195
ОПЫТ ЭСТОНИИ В СТАНОВЛЕНИИ И РАЗВИТИИ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ И ЕГО ПРИМЕНИМОСТЬ К КАЗАХСТАНУ .....	204
СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ КУЛЬТУРНЫХ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА И ГРАЖДАНИНА .....	215
ПРОБЛЕМЫ КОНВЕРГЕНЦИИ ПРАВОВЫХ СИСТЕМ.....	225
<b>ТЕОРИЯ И ФИЛОСОФИЯ ПРАВА .....</b>	<b>232</b>
ЭФФЕКТИВНЫЕ СПОСОБЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ .....	232
ЕДИНСТВО ПЕРВИЧНЫХ И ВТОРИЧНЫХ ПРАВИЛ КАК НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРАВОВОЙ СИСТЕМЫ.....	246
ПРАВОВЫЕ АКСИОМЫ И СМЕЖНЫЕ ПРАВОВЫЕ ИНСТИТУТЫ: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ.....	253
<b>УГОЛОВНОЕ ПРАВО И ПРОЦЕСС .....</b>	<b>263</b>
ҚАУІПТІ ЖАҒДАЙДА ҚАЛДЫРУ ҚҰРАМЫ: ЭВОЛЮЦИЯСЫ ЖӘНЕ СУБЪЕКТ МӘСЕЛЕСІ .....	263
ТҰРМЫСТЫҚ ЗОРЛЫҚ-ЗОМБЫЛЫҚТЫҢ ЖАЛПЫ АСПЕКТІЛЕРІ.....	270
ОТБАСЫНДАҒЫ БАЛАЛАРҒА ҚАТЫСТЫ ЗОРЛЫҚ-ЗОМБЫЛЫҚ.....	276
<b>МЕЖДУНАРОДНОЕ ПРАВО И ПРАВО КОНКУРЕНЦИИ.....</b>	<b>283</b>
ДОСТУПНОСТЬ ТЕКСТОВ МЕЖДУНАРОДНЫХ ДОГОВОРОВ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН: АНАЛИЗ, ОЦЕНКА И ПРЕДЛОЖЕНИЕ .....	283
АГЕНТСТВО ПО ЗАЩИТЕ И РАЗВИТИЮ КОНКУРЕНЦИИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН КАК ОРГАН РАЗВИТИЯ КОНКУРЕНТНОГО ПРАВА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН: ВЫЗОВЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ .....	293
ВЛИЯНИЕ ПРАВОВОГО РЕЖИМА СЭЗ «АСТАНА-НОВЫЙ ГОРОД» НА КОНКУРЕНТНУЮ СРЕДУ НА РЫНКЕ СТРОИТЕЛЬСТВА.....	305
ЗАЩИТА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ: МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ ....	318

**Малика Садвокасова**  
*Студент 3 курса специальности «Международное право»*  
*Высшая школа права Maqsut Narikbayev University*  
*г. Астана, Республика Казахстан*  
*Email: [sadvokasova.malika@bk.ru](mailto:sadvokasova.malika@bk.ru)*

## **ПРАВОВОЙ СТАТУС ПЛАТФОРМЕННЫХ ТРУДЯЩИХСЯ В КАЗАХСТАНЕ**

### **Аннотация**

Данная статья рассматривает статус платформенных трудящихся как субъектов трудового права, а также анализ особенностей трудовых отношений на онлайн-платформах с учетом современных вызовов и требований цифровой экономики. Предметом статьи является определение природы правоотношений между трудящимся и провайдером интернет-платформы. Целью исследования является изучение и анализ нормативно-правовой базы Республики Казахстан в сфере платформенной занятости, определение правового статуса платформенных трудящихся в целях выявления скрытых форм занятости, а также поиск путей усовершенствования правового регулирования трудовых отношений на онлайн-платформах в Казахстане.

В статье предложен анализ существующих норм и судебных решений, соответствующих теме исследования, а также рекомендации по усовершенствованию законодательства РК в части распространения статуса «работника» на трудящихся онлайн-платформ. В целом, статья призвана привлечь внимание к проблеме правового статуса платформенных трудящихся и способствовать развитию соответствующего законодательства в Казахстане.

**Ключевые слова:** платформенная занятость, трудовое право, трудовой договор, глобализация, онлайн-платформы, платформенная экономика, МОТ, самозанятый, достойный труд, скрытые трудовые отношения.

### **Введение**

Сегодняшние изменения, происходящие в обществе Клаус Шваб называет «Четвертой промышленной революцией», которая связана со стремительным развитием цифровых технологий, также повлиявшие на общественные структуры.<sup>217</sup> Ведь, сейчас человечество проживает в цифровую эпоху, которая перевернула наши жизни, а вместе с ней и систему труда. Ввиду этого, цифровые технологии стали причиной появления новых нетипичных форм коммуникации и форм занятости, которые требуют новых подходов в урегулировании правоотношений между работником и работодателем. Другими словами, существует необходимость в эффективной защите трудящихся, что пропагандирует Международная организация труда [далее – «МОТ»], участником которой Казахстан является с 1993 года.

На законодательном уровне подпункт 81 пункта 1 статьи 1 Социального кодекса Республики Казахстан (2023) определяет интернет-платформы, как «интернет-ресурс, предназначенный для осуществления взаимодействия между оператором интернет-

---

<sup>217</sup> Schwab, K. (2017). The fourth industrial revolution.

платформы, заказчиком и исполнителем по оказанию услуг и выполнению работ». Если говорить о самом объеме работы на интернет-платформах, то по результатам исследования МОТ, количество таких платформ в период с 2010 по 2023 год выросло со 193 до 1070, среди которых известные нам «Яндекс.Такси» и «Uber».<sup>218</sup> К сожалению, количество работников платформ установить оказалось сложнее. Однако, не исключается тот факт, что статистика показывает высокий уровень спроса и предложения, ибо в условиях современного образа жизни многие люди ценят своё время, скорость и оперативность в передвижении и доставке, а низкие барьеры для получения работы на интернет-платформах становятся новой открытой возможностью для трудоустройства населения, а также дополнительного заработка.

Понимая, что существуют определенные нормативные пробелы в регулировании трудовых правоотношений в платформенной экономике, МБТ принял решение включить в содержание 113-й сессии Конференции (2025 г.) пункт, касающийся достойного труда на онлайн-платформах. Важно указать, что для каждого третьего трудящегося интернет-платформ именно работа через платформу образует основной источник дохода, что подтверждается исследованием Всемирного банка, которое было добавлено в доклад Международного бюро труда.<sup>219</sup> Поэтому, необходимо определить правовую базу для урегулирования условий труда платформенных трудящихся в правоотношениях с провайдерами платформ.

### **Признаки трудовых правоотношений**

Согласно политике Международной организации труда, государство должно содействовать расширению занятости, а также реализации идеи «достойного труда» («decent work»), которая заключается в уважении прав работников и создании благоприятных условий при выполнении трудовых обязанностей. Считается, что эти критерии несомненно должны помочь достигнуть справедливой глобализации в изменяющемся мире труда.<sup>220</sup>

В Республике Казахстан основным источником в сфере регулирования трудовых отношений является Трудовой кодекс РК. Как известно, трудовые отношения возникают на основе трудового договора, заключаемого между работником и работодателем (п. 1 ст. 21 ТК РК). Определение «труда» и «трудовых отношений» в законодательстве РК даётся в подпунктах 14 и 21 пункта 1 статьи 1 Трудового кодекса. Эти определения, как указывается в Рекомендации МОТ от 15.06.2006 №198 «О трудовом правоотношении» [далее – «Рекомендация №198»], по своей сути должны быть ориентиром для граждан в определении существования самих трудовых отношений, а главное, способствовать искоренению так называемых «скрытых трудовых отношений». Для более точного определения данной дефиниции в Трудовом кодексе также существуют условия, указанные в статье 27, касающиеся самого трудового договора и его признаков, таких как: выполнение трудовой функции по определенной квалификации/специальности/профессии/должности; выполнение обязательств лично с подчинением трудовому распорядку; и получение работником заработной платы за труд. Важно, что при наличии хотя бы одного из трёх указанных признаков мы уже можем считать, что между лицами был заключен трудовой договор. Однако, существующая обстановка в сфере платформенной занятости в Казахстане показывает, что набора средств для определения существования трудовых отношений

<sup>218</sup> Международное бюро труда. (2024). Обеспечение достойного труда в платформенной экономике, с. 18.

<sup>219</sup> Ibid, с. 24.

<sup>220</sup> Bronstein, A. (2017). International and comparative labour law: current challenges, p. 1-2.

недостаточно, и существует некая неопределенность в выявлении типа правоотношений, в которых участвуют платформенные трудящиеся.

При этом, важно разграничивать понятия, так как можно перепутать дистанционный труд (web-based platforms) и труд, который осуществляется в пределах определенной местности (location based platforms), к которой относятся, к примеру, курьеры и таксисты.<sup>221</sup> К сожалению, в законодательстве РК нет разграничений и определений этих терминов. Если же первый вид нам уже хорошо известен, т.к. он прижился как в обществе, так и в документах, то насчет второго еще ведутся дискуссии и возникают разногласия, как в странах СНГ, так и на Западе. Об этом свидетельствуют различные судебные решения, в которых судьи могут придерживаться абсолютно противоположных друг другу взглядов.

### **Приоритет фактов**

Проблема состоит в том, что сами платформы позиционируют себя только в качестве посредников, либо площадкой для встречи клиентов и исполнителей, а самих трудящихся называют «самозанятыми профессионалами»,<sup>222</sup> тогда как с учетом понятий трудового договора и отношения, ст. 27 ТК РК и Рекомендации №198 между «самозанятым» и платформой, казалось бы, можно квалифицировать как трудовые. В подобном случае может произойти сокрытие истинных трудовых отношений, а также подлинного статуса наёмного работника, что является неправомерным, согласно Рекомендации №198.

В декабре 2021 года Верховный суд РК вынес постановление по делу «Glovo Kazakhstan», в котором установил, что сделка между курьером и платформой была совершена с целью прикрыть другую сделку (притворная), а также, что правоотношения между ними носят трудовой характер. Решение было принято на основе принципа приоритета фактов, который закреплен в п. 9 Рекомендации МОТ № 198. При выявлении обстоятельств выяснилось, что платформа выполняет некоторые функции работодателя, осуществляя контроль, а курьеры как раз таки действуют в интересах компании, предоставляющей платформу, по предоставляемой информации/построенному маршруту, и подчиняются правилам платформы. Клиенты оставляют отзывы непосредственно на платформе, и эти самые отзывы влияют на рейтинг курьера. Кроме того, не маловажную роль играют периодические выплаты и бонусы за выполненную работу, которые являются одним из признаков существования трудового договора. В деле были определены и другие признаки, содержащиеся в ст. 27 ТК и Рекомендации №198. Кроме того, деактивацию аккаунта можно квалифицировать как расторжение трудового договора по инициативе работодателя.<sup>223</sup> Соответственно, природа правоотношений носит трудовой характер, и применяются правила той сделки, которую стороны имели в виду, то есть, право, применяемое к трудовым договорам.

Такая же обстановка сложилась и в мировой практике. Например, в испанском деле *Rider v. Glovo App* [2020], или *Alvaro Felipe Arredondo Montoya and Pedidos Ya Chile SPA* [2020] (Чили), вынося решения в пользу слабой стороны, и руководствуясь принципом справедливости. Хотя, О.В. Чесалина, описывая российский подход к подобным делам,

---

<sup>221</sup> Лютов, Н. Л. (2022). Платформенная занятость: проект новой Директивы ЕСИ, нормы России и Казахстана, с. 74.

<sup>222</sup> Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Республики Казахстан (2021, 06 декабря). Постановление по делу 6001-21-00-6ап/19 (Glovo Kazakhstan).

<sup>223</sup> Чесалина, О. В. (2020). Трудоправовые гарантии для лиц, занятых посредством онлайн-платформ, с. 111.

приходит к тому, что в данной категории дел отказывают в удовлетворении, просто на просто ссылаясь на отсутствие трудового договора и прочей документации.<sup>224</sup>

### **Специальная норма**

Со времени вынесения решения по делу «Glovo Kazakhstan», в 2021 году, ситуация в этой области изменилась, так как в 2023 году в Трудовой кодекс РК была добавлена новая статья 146-1, об особенностях регулирования труда с применением интернет-платформ, а принятый в 2023 г. Социальный кодекс РК включает в себя статью, которая называется – «платформенная занятость» (статья 102). То есть, национальное законодательство уже постепенно приходит к формированию нормативной базы для разрешения описанных выше споров, но тут же возникает еще больше вопросов.

В статье 146-1 ТК РК описывается урегулирование уже существующих трудовых договоров. Но ведь перед этим и необходимо понять: был ли вообще заключен трудовой договор между сторонами. То есть, сначала необходимо определить вид правоотношений, а потом переходить к способу их урегулирования, так как проблема изначально была в неопределенности в отношении существования трудовых отношений в сфере платформенной занятости.

В Социальном кодексе законодатель и вовсе устанавливает урегулирование отношений между оператором, заказчиком и исполнителем в соответствии с Гражданским кодексом РК. А пункт 4 статьи, с оговоркой о регулировании правоотношений в соответствии с Трудовым кодексом, как будто бы еще больше путает своим содержанием. Не совсем ясно, какие законы и правила применяются к различным аспектам платформенной занятости. Например, статья упоминает, что отношения между оператором и заказчиком регулируются гражданским законодательством, но не уточняет, какие правила применяются к трудовым отношениям между оператором и исполнителями. Кроме того, статья фокусируется больше на правах операторов платформ и заказчиков, но не уделяет достаточного внимания защите прав исполнителей, которые могут оказаться в более уязвимом положении.

Отдельный вопрос возникает в отношении приложений для заказа такси. В ЗРК «Об автомобильном транспорте» подобное приложение считается программой для предоставления доступа к заказу такси. Определены понятия перевозчика такси и информационно-диспетчерской службы такси. Когда пользователь заказывает такси в приложении Яндекс.Такси, в информации к поездке указывается «перевозчик и партнер». Таким образом, в случае с данной платформой есть таксист, есть перевозчик, и есть платформа (информационно-диспетчерская служба), которую в данном случае можно считать посредником, предоставляющим доступ к платформе. Согласно п. 4 ст. 26 Закона «Об автомобильном транспорте», платформа заключает договор по информационно-диспетчерскому обслуживанию с перевозчиками такси. Несмотря на это, и на самих работников такси распространяются ограничения, к примеру, Яндекс может отключить доступ к платформе по истечении 12 часов для предоставления отдыха водителю,<sup>225</sup> что можно посчитать за определение режима рабочего времени. Но также есть и отечественное приложение inDrive, в котором перевозчик не указывается, и все условия поездки определяются самим водителем и пассажиром. А рассматривая дело Uber BV v. Aslam

---

<sup>224</sup> Ibid, с. 110.

<sup>225</sup> Мамырханова, М. (2023). Требования к водителям inDrive и Яндекс ужесточат в Казахстане <[https://www.zakon.kz/sobytiia/6408509-trebvaniya-k-voditelyam-inDrive-i-yandeks-uzhestochat-v-](https://www.zakon.kz/sobytiia/6408509-trebvaniya-k-voditelyam-inDrive-i-yandeks-uzhestochat-v-kazahstane)>



Трибунал в Великобритании отметил: «по нашему мнению, это прекрасная иллюстрация того явления, о котором предупреждал Элиас Джей в деле *Kalwak*: «армии адвокатов» составляют в интересах своих клиентов документы, которые просто искажают истинные права и обязанности обеих сторон»,<sup>226</sup> указывая на существование скрытых трудовых правоотношений.

Ввиду сложившихся особенностей статуса трудящихся онлайн-платформ, справедливым решением будет распространить статус «работника» на данные правоотношения. Предоставление такого статуса исполнителям на онлайн-платформах обеспечит им, в первую очередь, доступ к социальным гарантиям, таким как страхование от несчастных случаев на работе, оплачиваемый отпуск и другие льготы, что соответствует принципам социальной справедливости и защиты прав работников. Более того, данное решение будет правильным с той стороны, что отношения подпадают под критерии, определенные в ст. 27 ТК РК и в Рекомендации МОТ №198.

В крайнем случае, в качестве альтернативного решения также можно рассмотреть возможность определения платформенной занятости, как отдельной подкатегории, регулируемой трудовым законодательством. Как, например, это было сделано в Словении в 2013, где используется термин «экономически зависимые самозанятые» («on-demand work via apps»),<sup>227</sup> так как нам известно, что исполнитель в любом случае экономически зависим от платформы.

### **Заключение**

Рекомендация МОТ №198 призывает принять меры для защиты на национальном уровне «работников, выполняющих свою работу в условиях индивидуального трудового правоотношения», чтобы гарантировать их надлежащую защиту. Как видно, нет общепринятого мнения касательно того, вступают ли платформенные трудящиеся в трудовые правоотношения с провайдером, или нет. В мировой практике складываются различные мнения по поводу признания лиц, осуществляющих работу на онлайн-платформах, заключившими трудовой договор. Поэтому, в законодательстве следует предусмотреть индивидуальный подход к разработке понятий, затрагивающие данные правоотношения для их четкого определения. Статус «работника» необходимо распространить на платформенных трудящихся для защиты занятости, вытекающей из экономической зависимости. Учитывая все сложившиеся особенности отношений между платформенным трудящимся и провайдером, соответствующие критериям, определенным законом, я считаю, что возможно вынести данную категорию трудящихся в категорию работников, которые будут обладать правами и обязанностями, гарантированными законом. В качестве альтернативы можно ввести термин «экономически зависимые самозанятые». Необходимость заключается в том, что появление подобных интернет-платформ способствовали увеличению рынка труда. А одна из целей Международного трудового права – борьба с безработицей. Тем самым, можно сказать, что с появлением платформенной занятости образовались новые рабочие места, для работников которых государство также должно предоставлять гарантии защиты, на которые они имеют право на основании документов МОТ.

---

<sup>226</sup> *Uber BV v. Aslam* [2021] UKSC 5, para. 96

<sup>227</sup> Kovacs, Lyutov & Mitrus. (2015). Labor law in transition: From a centrally planned to a free market economy in Central and Eastern Europe, с. 403-439.

Сейчас существуют разные виды платформ, и наиболее дискуссионным считается вопрос правового статуса работников платформ, привязанных к местности. На данный момент необходимо внести ясность в определение наличия трудовых правоотношений между субъектами и разграничить виды платформенной занятости. В Казахстане трудовая правовая статус работников таких платформ закрепился в постановлении Верховного суда по делу «Glovo Kazakhstan». Но одного постановления Верховного суда я считаю недостаточным для определения критериев, так как это всего лишь вспомогательный источник, используемый в совокупности с нормой права. Подход к проблеме изменил принятый в 2023 году Социальный кодекс и новая статья Трудового кодекса. Тем не менее, непонятна позиция государства в отношении определения статуса работников платформ из текста Социального кодекса. Если же эти лица все-таки признаны субъектами трудовых правоотношений, почему норма трудового характера была занесена в Социальный кодекс? Кроме того, в таком случае, отношения между исполнителем и платформой должны регулироваться не Гражданским кодексом, а Трудовым законодательством. И всё это по причине очевидного наличия признаков трудовых отношений по ст. 27 ТК РК и Рекомендации №198 в отношении трудящихся платформ, привязанных к местности.

#### Список использованных источников

1. Alvaro Felipe Arredondo Montoya and Pedidos Ya Chile SPA [2020] (Чили).
2. Bronstein, A. (2017). *International and comparative labour law: current challenges*. Bloomsbury Publishing.
3. Kovacs, E., Lyutov, N., & Mitrus, L. (2015). Labor law in transition: From a centrally planned to a free market economy in Central and Eastern Europe. In *Comparative Labor Law* (pp. 403-439). Edward Elgar Publishing. URL: <https://www.elgaronline.com/edcollchap/edcoll/9781781000120/9781781000120.00021.xml>
4. Rider v. Glovo App 23, S.L. [2020] (Испания);
5. Schwab, K. (2017). *The fourth industrial revolution*. Crown Currency.
6. Uber BV v. Aslam, UKSC 5 [2021] (Великобритания);
7. Закон Республики Казахстан от 4 июля 2003 года N 476 «Об автомобильном транспорте».
8. Лютов, Н. Л. (2022). Платформенная занятость: проект новой Директивы ЕСИ, нормы России и Казахстана. *Закон*, (10), 72. URL: [https://www.researchgate.net/publication/366139093\\_PLATFORMENNAA\\_ZANATOST\\_PROEKT\\_NOVOJ\\_DIREKTIVY\\_ES\\_I\\_NORMY\\_ROSSII\\_I\\_KAZAHSTANA](https://www.researchgate.net/publication/366139093_PLATFORMENNAA_ZANATOST_PROEKT_NOVOJ_DIREKTIVY_ES_I_NORMY_ROSSII_I_KAZAHSTANA)
9. Мамырханова, М. (2023). Требования к водителям inDrive и Яндекс ужесточат в Казахстане. *Zakon.kz*. URL: <https://www.zakon.kz/sobytiia/6408509-trebovaniya-k-voditelyam-inDrive-i-yandeks-uzhestochat-v-kazakhstane.html?ysclid=lvlgde7jkv519021899>
10. Международное бюро труда. (2006). *Рекомендация № 198 "О трудовом правоотношении"*. Женева: МОТ.
11. Международное бюро труда. (2024). *Обеспечение достойного труда в платформенной экономике*. Женева: МОТ. URL: <https://www.ilo.org/ru/resource/conference-paper/obespechenie-dostoynogo-truda-v-platfornennoy-ekonomike>
12. Социальный кодекс Республики Казахстан от 20 апреля 2023 года № 224-VII ЗРК.
13. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Республики Казахстан. (2021, 06 декабря). Постановление по делу 6001-21-00-6ап/19. URL:

<https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2022/10/Kazakhstan-2.-Supreme-Court-Order-on-Glovo-Courier.pdf>

14. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК.
15. Чесалина, О. В. (2020). Трудовые гарантии для лиц, занятых посредством онлайн-платформ. *European and Asian Law Review*, (1), 108-117. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudopravovye-garantii-dlya-lits-zanyatyh-posredstvom-onlayn-platform/viewer>