

## **10 ВОПРОСОВ ЮРИСТУ** **О ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ В КАЗАХСТАНЕ**

На фоне популяризации в Казахстане цифровых платформ (таких как Wolt, Glovo, Yandex Go, Uber, Upwork и других) особенно среди молодых людей и фрилансеров<sup>1</sup>, которые ценят возможность самостоятельно определять удобный для себя рабочий график и предоставлять услуги по своему желанию, а также отмечают возможность совмещать данный вариант заработка с основной работой, потребовалась соответствующее правовое регулирование в этой сфере.

Во исполнение поручения Главы государства, озвученного в Послании народу Казахстана 1 сентября 2023 года, Министерством труда и социальной защиты населения совместно с заинтересованными государственными органами были проработаны механизмы защиты трудовых и социальных прав граждан, работающих в сфере платформенной занятости, которые нашли свое отражение в ряде казахстанских нормативных правовых актов.

Ниже приводится анализ основных правовых аспектов платформенной занятости, на которые следует обратить внимание.

### **1. Что такое платформенная занятость?**

Согласно Социальному кодексу<sup>2</sup> платформенная занятость является видом деятельности по оказанию услуг или выполнению работ с использованием интернет-платформ и (или) мобильных приложений платформенной занятости<sup>3</sup>.

В свою очередь, под интернет-платформой понимается интернет-ресурс, предназначенный для осуществления взаимодействия между оператором интернет-платформы, заказчиком и исполнителем по оказанию услуг и выполнению работ<sup>4</sup>. Законодательство также даёт определение мобильному приложению платформенной занятости - это программный продукт, установленный и запущенный на абонентском устройстве сотовой связи и предоставляющий доступ к услугам и работам, оказываемым посредством интернет-платформы<sup>5</sup>.

Проще говоря, платформенная занятость - это форма предпринимательской деятельности, позволяющая получить широкий спектр услуг от доставки еды и такси до

---

<sup>1</sup> Под *фрилансером* в настоящей статье понимается физическое лицо, осуществляющее деятельность по оказанию услуг и (или) выполнению работ в индивидуальном порядке, на свой риск и без заключения бессрочного трудового договора с конкретным работодателем, как правило, на основании гражданско-правовых договоров (например, договора подряда или возмездного оказания услуг). Термин происходит от англ. *freelancer* - независимый работник, не привязанный к одному нанимателю.

<sup>2</sup> Кодекс Республики Казахстан от 20 апреля 2023 года № 224-VII «Социальный кодекс Республики Казахстан» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 1 января 2025 года) [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=36492598](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=36492598).

<sup>3</sup> Пункт 1 статьи 102 Социального кодекса.

<sup>4</sup> Подпункт 81 пункта 1 статьи 1 Социального кодекса.

<sup>5</sup> Подпункт 126) пункта 1 статьи 1 Социального кодекса.

услуг в сфере IT, при которой исполнители (так называемые платформенные или независимые работники) выполняют поручения заказчиков (клиентов) через цифровые платформы (мобильные приложения и (или) интернет-ресурсы).

## 2. Кто является сторонами правоотношений платформенной занятости?

Сторонами платформенной занятости являются<sup>6</sup>:

- **Исполнитель** - физическое лицо, индивидуальный предприниматель или юридическое лицо, зарегистрированные на интернет-платформе, оказывающие заказчикам услуги или выполняющие работы с использованием интернет-платформы на основании публичного договора.
- **Оператор интернет-платформы** - индивидуальный предприниматель или юридическое лицо, оказывающие с использованием интернет-платформы услуги по предоставлению технических, организационных (в том числе услуг с привлечением третьих лиц для оказания работ или услуг), информационных и иных возможностей с применением информационных технологий и систем для установления контактов и заключения сделок по оказанию услуг и выполнению работ между исполнителями и заказчиками, зарегистрированными на интернет-платформе.
- **Заказчик** - физическое или юридическое лицо, зарегистрированное на интернет-платформе и размещающее на ней заказ на оказание услуг или выполнение работ.

## 3. Чем регулируется платформенная занятость в Казахстане?

Понятийный аппарат платформенной занятости, ее участники и порядок их взаимодействия закреплены в Социальном кодексе (статья 102).

Вместе с тем, согласно положениям Социального кодекса взаимоотношения между оператором и заказчиком, а также исполнителем носят гражданско-правовой характер и регулируются Гражданским кодексом<sup>7</sup>.

Кроме того, если исполнителем является юридическое лицо (либо индивидуальный предприниматель), и оно привлекает для оказания услуг и выполнения работ с использованием интернет-платформ и (или) мобильных приложений платформенной занятости физических лиц, законодательство предписывает квалифицировать отношения с такими лицами в качестве трудовых и регулировать их в соответствии с Трудовым кодексом<sup>8</sup>.

## 4. Каков правовой статус платформенного работника?

Из норм Социального кодекса следует, что с момента регистрации физического лица на интернет-платформе в качестве исполнителя оно признается независимым работником и обеспечивается социальными гарантиями через интернет-платформу, так как операторы интернет-платформ признаются налоговыми агентами с обязательствами по уплате налогов и социальных платежей с доходов независимых работников.

В случае найма в компанию, зарегистрировавшуюся на интернет-платформе в качестве исполнителя, между таким работником и компанией-исполнителем заключается трудовой

<sup>6</sup> Пункт 2 статьи 102 Социального кодекса.

<sup>7</sup> Гражданский кодекс Республики Казахстан (Общая часть) от 27 декабря 1994 года (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.09.2024 г.) [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=1006061](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1006061) и Гражданский кодекс Республики Казахстан (Особенная часть) от 1 июля 1999 года № 409-І (с изменениями и дополнениями по состоянию на 13 марта 2025 года) [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=1013880](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1013880).

<sup>8</sup> Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 1 января 2025 года) [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=38910832](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832)

договор и работник получает полный комплекс предусмотренных трудовым законодательством гарантий (оплачиваемый отпуск, больничные, пенсионные и социальные отчисления, защиту от необоснованного увольнения и другие меры социальной поддержки).

Соответственно, так называемые платформенные работники и в том, и в другом случае приобретают полный социальный пакет, включая право на получение пенсионных выплат, социальных выплат из государственного фонда социального страхования и смогут пользоваться услугами медицинских учреждений в рамках государственного объема бесплатной медицинской помощи (ГОВМП).

## **5. На какой срок заключаются договоры между исполнителем и оператором интернет-платформы?**

Срок правоотношений между исполнителем и оператором интернет-платформы определяется условиями конкретного договора, заключенного между сторонами.

Следует отметить, что срок трудового договора с работником компании-исполнителя устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом. Однако для этой категории работников предусмотрена дополнительная гарантия по продлению срока трудового договора.

Так, в соответствии с пунктом 2 статьи 146-1 Трудового кодекса, трудовой договор между работником и индивидуальным предпринимателем или юридическим лицом, осуществляющим деятельность с применением интернет-платформ и (или) мобильного приложения платформенной занятости, может заключаться на определенный срок без ограничения, предусмотренного подпунктом 2) пункта 1 статьи 30 Трудового кодекса. При этом в указанном подпункте имеются следующие условия, которые можно квалифицировать как ограничение:

- 1) заключение трудового договора сроком не менее одного года;
- 2) продление срока действия трудового договора не более двух раз, после чего, при продолжении трудовых отношений трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок;
- 3) продление срока действия трудового договора допускается только на неопределенный или определенный срок не менее одного года.

Такое формулирование нормы оставляет пространство для неоднозначного толкования относительно того, какое именно ограничение имел в виду законодатель. Ведь в пункте 2 статьи 30 Трудового кодекса говорится об «ограничении» в единственном числе, тогда как фактически в норме перечислено несколько условий, которые могут рассматриваться как таковые. Это порождает правовую неопределенность и допускает различные подходы к ее применению, что может стать причиной споров о допустимом сроке трудового договора и количестве его продлений для платформенного работника.

Аналогичная ситуация сложилась и с продлением срока трудового договора субъекта малого предпринимательства, и в этом случае сложились три основные позиции по данному вопросу:

- 1) трудовой договор может быть заключен на срок менее одного года, но его продление допускается не более двух раз;
- 2) трудовой договор должен быть заключен не менее чем на один год, однако его срок может продлеваться неограниченное количество раз;
- 3) трудовой договор может быть заключен на любой срок и продлен неограниченное количество раз, также на любой срок, независимо от его первоначального срока.

Какое из приведенных выше мнений будет превалировать в случае с платформенной занятостью, покажет время и правоприменительная практика.

## **6. Каковы основные отличия трудовых отношений с платформенными работниками от традиционных трудовых отношений?**

Помимо особенностей регулирования в отношении срока трудового договора, указанных в ответе на предыдущий вопрос, Трудовым кодексом (статья 146-1) для работников, осуществляющих трудовую деятельность с применением интернет-платформ и (или) мобильного приложения платформенной занятости, также предусмотрена возможность устанавливать иную продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) и порядок учета рабочего времени работников, систему и условия оплаты труда. И эти вопросы должны быть детально урегулированы актами работодателя, коллективным или трудовым договором, безусловно с учетом императивных (обязательных для применения ко всем работникам) норм трудового законодательства.

## **7. Какие существуют особенности налогообложения лиц-участников платформенной занятости?**

В 2022 году в Налоговый кодекс<sup>9</sup> был введен специальный налоговый режим (СНР) с использованием специального мобильного приложения<sup>10</sup>, предусматривающий упрощенную систему налогообложения. СНР отлично подходит для платформенных работников. С 2024 года СНР стал доступен и для курьерской доставки (за исключением почтовых отправлений)<sup>11</sup>.

Также следует отметить, что в 2023 году в целях упрощения исполнения налоговых обязательств для лиц, оказывающих услуги с использованием интернет-платформ, был запущен пилотный проект «Платформенная занятость», в рамках которого удержание и уплату налогов за исполнителей, зарегистрированных на интернет-платформах и имеющих статус индивидуального предпринимателя (ИП) с применением СНР, производит интернет-платформа (ее оператор). Наиболее выгодным при оказании личных услуг является использование операторами интернет-платформ мобильного приложения «e-Salyq Business», которое позволяет выдать чек, рассчитает самостоятельно налоги и платежи, декларация при этом не представляется.

Оператор платформы, выступая налоговым агентом, удерживает из вознаграждения исполнителя и перечисляет обязательные отчисления, включая:

- 1) обязательные пенсионные взносы (ОПВ) - 10% от дохода или 1% при СНР (по выбору исполнителя);
- 2) социальные отчисления - по ставке 1% при СНР с ограничением дохода до 7 минимальных заработных плат (МЗП);
- 3) взносы на обязательное социальное медицинское страхование (ВОСМС) - по ставке 1% при СНР или по ставкам, установленным законодательством об обязательном социальном медицинском страховании (ОСМС);

<sup>9</sup> Кодекс Республики Казахстан от 25 декабря 2017 года № 120-VI «О налогах и других обязательных платежах в бюджет (Налоговый кодекс)» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 1 января 2025 года)

[https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=36148637](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=36148637)

<sup>10</sup> Статьи 686-1, 686-2, 686-3 Налогового кодекса.

<sup>11</sup> Закон Республики Казахстан от 20 марта 2023 года № 213-VII «О внесении изменений и дополнений в Кодекс Республики Казахстан «О налогах и других обязательных платежах в бюджет» (Налоговый кодекс) и Закон Республики Казахстан «О введении в действие Кодекса Республики Казахстан «О налогах и других обязательных платежах в бюджет» (Налоговый кодекс)»  
[https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=33914914&pos=1;-16#pos=1;-16](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=33914914&pos=1;-16#pos=1;-16)

- 4) индивидуальный подоходный налог (ИПН) - по льготной ставке 1% вместо стандартных 10% в рамках СНР.

Таким образом, при выборе всех льготных ставок совокупная налоговая нагрузка на сегодня составляет всего 4% от дохода, что делает платформенную занятость максимально доступной и гибкой.

Отдельно стоит отметить, что обязанность по уплате обязательных пенсионных взносов работодателя (ОПВР) также возложена на оператора платформы, но вступит в силу с 1 января 2026 года<sup>12</sup>.

Для информации, в рамках нового Налогового кодекса, который в настоящее время находится на рассмотрении в Мажилисе Парламента Казахстана, планируется ввести обновленную модель СНР для малого и среднего бизнеса – со слов министра национальной экономики Серика Жумангарина, она будет называться СНР на основе упрощенной декларации.

В случае с компанией-исполнителем, зарегистрированной на интернет-платформе, то такая компания также выполняет функции налогового агента по отношению к своим работникам, включая платформенных работников, и осуществляет все необходимые удержания, отчисления, взносы, уплату налогов в общеустановленном порядке.

## **8. Какие риски возникают у сторон в связи с отношениями платформенной занятости?**

Хотя платформенная занятость дает гибкость и самостоятельность, она сопряжена с рядом рисков как для исполнителей, так и для самих платформ.

Для исполнителя это прежде всего нестабильность занятости и доходов. В отличие от штатного работника, исполнитель не имеет гарантированного объема заказов и фиксированной зарплаты – заработок напрямую зависит от количества и стоимости выполненных заказов. Отсутствует оплачиваемый отпуск, больничные и другие гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом для сотрудников по трудовому договору. До недавнего времени исполнители, не оформленные по трудовому договору и не зарегистрированные в системе обязательного социального страхования, были фактически исключены из системы социальной поддержки. В отсутствие социальных отчислений они не имели права на получение пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам, безработице и другим социальным рискам. Введение специального налогового режима и интеграция платформенной занятости в механизм социального обеспечения позволили частично устранить этот пробел. Сейчас ситуация улучшается благодаря новеллам Социального кодекса (исполнители включаются в систему социального обеспечения через уплату отчислений операторами интернет-платформ). Кроме того, исполнитель несёт риск несчастных случаев и профессиональных заболеваний самостоятельно (при отсутствии трудового договора оператор интернет-платформы не обязан обеспечивать страхование от несчастных случаев на работе).

Для оператора платформы одним из возможных рисков может быть ответственность за качество услуг исполнителей - хотя формально исполнитель оказывает услуги/выполняет работы заказчиком напрямую, они могут предъявлять претензии и к платформе, как организатору сервиса. Если исполнители нарушают права потребителей или причиняют вред (утрата посылки, ДТП с участием такси и пр.), оператор интернет-платформы может столкнуться с исками о возмещении ущерба. Репутационные риски также высоки: случаи грубого нарушения условий со стороны исполнителей (несоблюдение сроков доставки,

<sup>12</sup> Постановление Правительства Республики Казахстан от 8 ноября 2024 года № 945  
<https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2400000945#z38>



неподобающее общение с клиентами и т.д.) бьют по имиджу платформы, что косвенно затрагивает её бизнес.

## 9. Какие правовые последствия могут возникнуть при нарушении условий работы на платформе?

Когда какая-либо из сторон не соблюдает условия работы на платформе, наступают последствия, предусмотренные законодательством и заключенным между ними соглашением (публичной офертой платформы). Поскольку отношения носят гражданско-правовой характер, меры ответственности и порядок их применения определяются договором и общими нормами гражданского права:

- **Для исполнителя:** нарушение правил платформы (например, отказ выполнять принятые заказы без уважительной причины, предоусмотренной платформой, систематическое несоблюдение стандартов сервиса, обман клиентов, разглашение конфиденциальных данных клиентов и т.п.) обычно влечет одностороннее расторжение договора со стороны платформы. Проще говоря, исполнителя могут отключить (заблокировать) от платформы. Такая возможность, как правило, прямо предусмотрена публичным договором, с которым исполнитель соглашается, зарегистрировавшись на платформе и начав работу. Например, многие сервисы доставки еды и такси прописывают, что в случае определенного количества нарушений или низких оценок аккаунт исполнителя может быть деактивирован. С точки зрения закона это будет расторжение гражданско-правового договора за существенное нарушение условий. Исполнитель при этом теряет доступ к заказам и доходу от деятельности на платформе, что эквивалентно потере работы, однако формально понятие «увольнение» по Трудовому кодексу здесь не применяется, поскольку трудовых отношений нет. Кроме того, исполнитель может быть привлечён к административной или уголовной ответственности, если его действия подпадают под состав правонарушения, предусмотренного законом. Так, например, нарушение правил дорожного движения при доставке, повлекшее аварию, или хищение чужого имущества могут повлечь за собой более серьезные последствия. В целом же для исполнителя основными рисками остаются потеря доступа к платформе и возможные финансовые требования о возмещении причинённого ущерба.

- **Для платформы (оператора):** платформа также несёт ответственность в случае нарушения своих обязательств и условий договора. Если платформа нарушает условия оферты перед исполнителем, например, необоснованно задерживает выплату вознаграждения, неправомерно блокирует аккаунт или меняет в одностороннем порядке существенные условия сотрудничества, исполнитель вправе предъявить претензию или иск в порядке гражданского судопроизводства. В судебном порядке исполнитель может требовать выплаты причитающихся сумм, восстановления доступа или возмещения убытков, вызванных нарушением договора. Хотя такие споры редко доходят до суда, законодательство Казахстана предоставляет исполнителям полное право на судебную защиту.

Не менее серьёзна ответственность платформы за нарушение законодательства о персональных данных. Необеспечение должного уровня защиты персональных данных клиентов и исполнителей может повлечь административную ответственность в виде штрафа, размер которого зависит от категории правонарушителя и квалифицирующих признаков и варьируется от 60 до 2 000 месячных расчетных показателей (МРП<sup>13</sup>), а в некоторых случаях руководству платформы может грозить ответственность вплоть до уголовной (например, если утечка или неправомерное использование данных причинило существенный вред правам и законным интересам лиц).

<sup>13</sup> Размер 1 МРП в 2025 году составляет 3 932 тенге или приблизительно 7,7 долларов США.

## 10. Какие обязанности имеются у платформы по защите персональных данных исполнителей и заказчиков?

Цифровые платформы обрабатывают значительные объёмы персональных данных пользователей - исполнителей и заказчиков. К таким данным относятся: имя, контактная информация, геолокация, платёжные реквизиты и другие сведения. Закон «О персональных данных и их защите»<sup>14</sup> возлагает на оператора интернет-платформы ряд обязательных требований, направленных на обеспечение конфиденциальности, законности и безопасности обработки таких данных.

Во-первых, сбор и обработка персональных данных должны быть законными и соразмерными. Платформа имеет право обрабатывать только те данные, которые необходимы для достижения заявленных целей. Обработка в иных целях (не указанных в пользовательском соглашении, публичной оферте или политике конфиденциальности) запрещена. При регистрации пользователь предоставляет информированное согласие на обработку его персональных данных. Оператор интернет-платформы обязан иметь внутренние документы, регулирующие порядок хранения, доступа, обезличивания и уничтожения данных.

Во-вторых, платформа обязана обеспечить надлежащий уровень безопасности данных. Хранение полученных данных должно осуществляться на серверах, расположенных на территории Казахстана, в соответствии с требованием локализации персональных данных<sup>15</sup>.

Платформа обязана принимать необходимые организационно-технические меры для защиты личных данных исполнителей и заказчиков. Закон «О персональных данных и их защите» требует предотвратить несанкционированный доступ к персональным данным, своевременно обнаруживать попытки такого доступа и минимизировать последствия возможных утечек. Для этого на платформе должны действовать внутренние политики защиты данных, системы шифрования, контроля доступа, а также назначено лицо, ответственное за организацию обработки персональных данных, осуществляющее внутренний контроль за соблюдением требований Закона «О персональных данных и их защите».

Наконец, в случае инцидента (утечки или нарушения режима защиты данных) платформа обязана в течение одного рабочего дня с момента обнаружения нарушения безопасности персональных данных уведомить уполномоченный орган<sup>16</sup>, указав характер инцидента и контактные данные ответственного лица. Несоблюдение требований Закона «О персональных данных и их защите» влечёт административную ответственность, включая штрафы и приостановление работы платформы. Кроме того, пострадавшие пользователи имеют право на судебную защиту и компенсацию ущерба.

Таким образом, соблюдение платформой требований по защите персональных данных - это не формальность, а прямая юридическая обязанность, нарушение которой может повлечь правовые риски и подорвать доверие пользователей.

### Заключение

Платформенная занятость в Казахстане сочетает в себе элементы как трудовых, так и гражданско-правовых отношений, что создаёт дополнительные вызовы для правоприменения. С одной стороны, она открывает гибкие и доступные формы занятости

<sup>14</sup> Закон Республики Казахстан от 21 мая 2013 года № 94-V «О персональных данных и их защите» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 7 января 2025 года) [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=31396226](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31396226).

<sup>15</sup> Пункт 2 статьи 12 Закона «О персональных данных и их защите».

<sup>16</sup> Приказ и.о. Министра цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности Республики Казахстан от 9 августа 2024 года № 481/НҚ.

для тысяч граждан, особенно в сфере курьерских, транспортных и бытовых услуг. С другой - требует внимательного юридического подхода к оформлению отношений между платформами и исполнителями.

Правовое регулирование платформенной занятости по-прежнему находится в динамике и нуждается в совершенствовании, в том числе с учетом международного опыта и цифровых реалий.

Ключевым фактором устойчивости и роста сектора должно стать не только соблюдение формальных требований закона, но и стремление к созданию прозрачных, справедливых и юридически надёжных моделей сотрудничества. Такой подход способствует укреплению доверия и обеспечивает развитие платформенных сервисов в интересах всех сторон.