

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.06.68>

АНАЛІЗ ЗАКОНОДАВСТВА ТА СУДОВОЇ ПРАКТИКИ ЩОДО ПРАВОВОГО СТАТУСУ ТА СОЦІАЛЬНИХ ГАРАНТІЙ ПРАЦІВНИКІВ ЦИФРОВИХ ПЛАТФОРМ У КРАЇНАХ ЄС: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Теличко О.А.,*кандидатка юридичних наук, доцент,
завідувачка кафедри права,**Державний університет економіки і технологій
ORCID: 0000-0003-2536-7442***Рекурн В.А.,***кандидат юридичних наук,
доцент кафедри права,**Державний університет економіки і технологій
ORCID: 0000-0002-2636-9426*

Теличко О.А., Рекурн В.А. Аналіз законодавства та судової практики щодо правового статусу та соціальних гарантій працівників цифрових платформ у країнах ЄС: виклики та перспективи.

У сучасному світі швидкий розвиток цифрових технологій і гіг-економіки призвів до появи нових форм зайнятості, які суттєво змінюють традиційні трудові відносини. Економіка платформ, що базується на короткострокових контрактах і фрілансерській роботі, стала важливим елементом ринку праці, пропонуючи нові можливості для працівників, але, водночас, ставлячи перед ними численні виклики.

Правовий статус працівників платформ залишається невизначеним у багатьох країнах. Платформи часто класифікують своїх працівників як «незалежних підрядників», «економічно залежних незалежних працівників» або «самозайнятих осіб», що дозволяє їм уникати зобов'язань, пов'язаних із трудовим законодавством. Це призводить до правових прогалин, які ставлять під загрозу соціальний захист працівників цифрових платформ.

Різні підходи до правового статусу та соціальних гарантій працівників у різних країнах створюють додаткові складності у регуляції. Проблема правової класифікації працівників цифрових платформ залишається невирішеною, що впливає на їх трудові права та соціальне забезпечення. Автори розглядають виклики, які виникають у зв'язку з новими формами зайнятості, що витісняють традиційні трудові відносини. Основна увага приділяється правовій невизначеності статусу гіг-воркерів, їх соціальному захисту та відсутності єдиного підходу до регулювання цієї сфери в різних країнах ЄС.

Стаття аналізує законодавчі ініціативи та судову практику у Франції, Німеччині, Австрії та Іспанії, де правовий статус працівників платформ варіюється від найманих працівників до самозайнятих осіб. Особливу увагу приділено нещодавнім рішенням судів, які впливають на класифікацію працівників платформ та їхні соціальні права.

Дослідження виявляє суттєві розбіжності в національному законодавстві та судовій практиці різних країн ЄС, що свідчить про необхідність розробки єдиного європейського підходу до регулювання нових форм праці. Автори підкреслюють необхідність адаптації національного законодавства до нових реалій ринку праці, у світлі нової Директиви ЄС (The EU Platform Work Directive, 2024), яка має на меті забезпечити правильну класифікацію статусу зайнятості та захист прав гіг-воркерів.

Ключові слова: гіг-економіка, платформна зайнятість, працівники цифрових платформ, гіг-воркери, правовий статус, соціальні гарантії, ЄС.

Telichko O.A., Rekun V.A. Analysis of legislation and judicial practice regarding the legal status and social guarantees of employees of digital platforms in EU countries: challenges and perspectives.

In today's world, the rapid development of digital technologies and the gig economy has led to the emergence of new forms of employment that significantly change traditional labor relations. The platform economy, based on short-term contracts and freelance work, has become an important element of the labor market, offering new opportunities for workers, but at the same time presenting them with numerous challenges.

The legal status of platform workers remains uncertain in many countries. Platforms often classify their workers as «independent contractors», «economically dependent independent workers» or «self-employed», which allows them to avoid obligations related to labor laws. This leads to legal gaps that jeopardize the social protection of workers on digital platforms.

Different approaches to the legal status and social guarantees of workers in different countries create additional complexities in regulation. The issue of legal classification of digital platform workers remains unresolved, affecting their labor rights and social security. The authors consider the challenges that arise in connection with new forms of employment that displace traditional labor relations. The main attention is paid to the legal uncertainty of the status of gig workers, their social protection and the lack of a unified approach to the regulation of this sphere in different EU countries.

The article analyzes legislative initiatives and case law in France, Germany, Austria and Spain, where the legal status of platform workers varies from employed to self-employed. Particular attention is paid to recent court decisions that affect the classification of platform workers and their social rights.

The study reveals significant differences in the national legislation and judicial practice of different EU countries, which indicates the need to develop a unified European approach to the regulation of new forms of work. The authors emphasize the need to adapt national legislation to the new realities of the labor market, in light of the new EU Directive (Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work), which aims to ensure the correct classification of employment status and the protection of the rights of gig workers.

Key words: gig economy, platform employment, employees of digital platforms, gig workers, legal status, social guarantees, EU.

Постановка проблеми. Швидкий розвиток цифрових технологій та економіки платформ призвели до виникнення нових форм праці. Нові види зайнятості активно витісняють традиційні трудові відносини, ставлячи перед світовим суспільством і державами нові виклики, що вимагає переосмислення концептуальних положень як трудового права, так і права соціального забезпечення.

Завдяки бурхливому розвитку цифрових технологій та сучасній гіг-економіці виникла інноваційна категорія працівників – працівники цифрових платформ або гіг-воркери. Поява гіг-воркерів стала одним з найактуальніших питань на ринку праці в Європейському Союзі

тому що, разом із перевагами безпрецедентної гнучкості для працівників та економічної ефективності для економіки, така форма зайнятості породила низку викликів, пов'язаних із визначенням статусу, правами працівників та їх соціальним захистом (починаючи від проблем безпеки робочих місць, невизначеного доходу та низької оплати праці, ризиків звільнення, низьких винагород, ненадійних умов праці без соціального страхування та пенсії, закінчуючи необхідністю розробки нюансованої нормативної бази для забезпечення справедливого ставлення та захисту працівників цифрових платформ). Через особливий характер гіг-праці, її складно вписати в існуюче законодавство про зайнятість, а значна гнучкість у поєднанні з широкою географічною розпорошеністю працівників на цифрових платформах ускладнює дотримання чинного трудового законодавства. Через особливості гнучкої зайнятості більшість таких працівників не мають фіксованої винагороди та пільг, а їхні трудові права та інтереси різною мірою порушуються через відсутність відповідних гарантій на підприємствах-наймачах. Отже, основна проблема полягає у визначенні правового статусу працівників цифрових платформ, від чого, беззаперечно, залежать їхні соціальні гарантії та захист.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Актуальність вивчення феномена правового статусу працівників цифрових платформ відбито у численних наукових працях зарубіжних учених. Фахівці у галузі права: А. Bertolini, М. Borkert, F. Ferrari, Ch. Gerber, М. Graham, М. Gruber-Risak, I. Hjorth, М. Krzywdzinski, V. Lehdonvirta, J. Schor, S. Vallas та багато інших обговорюють проблемний юридичний статус працівників цифрових платформ, а також способи його інтеграції до системи трудових та соціальних гарантій. При цьому єдиного чи схожого підходу як у науковому співтоваристві, так і на міжнародному політичному рівні на даний момент не існує, що створює додаткові труднощі для регулювання сфери праці на цифровій платформі. Також проблема розмежування існуючих категорій зайнятості на цифровій платформі (платформний зайнятий, самозайнятий, найманий працівник) є предметом не лише наукового вивчення у низці країн, а й законодавчих та судових спорів.

Метою статті є аналіз існуючих тенденцій, викликів та перспектив щодо визначення правового статусу працівників цифрових платформ у країнах Європейського Союзу та розгляд різних підходів до регулювання їх соціальних гарантій та захисту.

Виклад основного матеріалу. Гіг-економіка, економіка платформ або економіка вільного заробітку, яка характеризується короткостроковими контрактами та фрілансерською

роботою – це новий тип трудових відносин, що базується на цифровій платформі, яка суттєво змінила традиційні моделі працевлаштування. У цьому новому типі економіки працівники більше не працюють у постійних трудових відносинах з компанією, а скоріше як незалежні особи з гнучкістю в організації конкретних завдань чи роботи у певний час [1, р. 112]. Серцем гіг-економіки є трикутна або «тріадна» конфігурація акторів, що складається з платформ, працівників і споживачів. Кожна «сторона» цього трикутника є істотною: споживачі створюють потреби в послугах, платформи забезпечують технологічну інфраструктуру, а працівники вкладають свою працю для виконання завдань [2, р. 222].

Ще кілька років тому короткострокові контракти або позаштатні роботи вважалися лише частиною гіг-економіки, але, наразі, її концепція має ширші наслідки, не обмежуючись лише короткостроковими контрактами на транспортування чи доставку їжі, а й охоплюючи усі професії в цифровому або віддаленому режимі роботи. S. Vallas та J. Schor вважають, що гіг-праця є частиною роботи на платформі, яка поділяється на чотири основні типи: 1) висококваліфіковані працівники та незалежні підрядники; 2) хмарні консультанти та фрілансери; 3) гіг-працівники (доставка їжі, роботи з ремонту та догляду); 4) повністю онлайн-завдання, які потребують невеликої підготовки та досвіду [3]. M. Graham, I. Hjorth та V. Lehdonvirta, у свою чергу, наголошують на тому, що будь-які види професій, від вигулвачів собак до IT/бізнес-консультантів і юристів, можуть бути найняті як гіг-працівники [4].

Отже, гіг-економіка демонструє перехід від традиційних структур зайнятості, пропонуючи людям свободу брати участь у короткостроковій, орієнтованій на певні завдання роботі в різних галузях. Завдяки цифровим платформам ця еволюція моделей праці переосмислила стосунки роботодавця-працівника, коли співробітники користуються автономією у виборі, коли, де та скільки працювати. Завдяки гнучкості усе більше людей віддають перевагу гіг-праці, яка відрізняється від традиційних трудових відносин та на якій працівники можуть працювати незалежно від робочого дозволу/візи чи географічного розташування, завдяки меншій дискримінації (релігійної, етнічної приналежності чи наявності у людини інвалідності) і меншій професійній сегрегації. Загалом це дає більше можливостей для заробітку та зберігає баланс між роботою та особистим життям [4]. У свою чергу, роботодавці можуть отримати вигоду, отримавши доступ до кваліфікованих кадрів і найнявши людей за менші гроші, оскільки їм не потрібно забезпечувати їх навчанням чи необхідним обладнанням.

Проте негативною стороною такої праці є те, що трудові відносини, засновані на цифрових платформах, все ще розмиті та складні, – низька оплата, невизначений дохід, ризик звільнення, ненадійні умови праці без соціального страхування та пенсії [5, р. 588]. Але, у першу чергу, правова невизначеність стосується класифікації працівників цифрових платформ, а саме статусу їх зайнятості. Цифрові платформи, зазвичай, намагаються уникати класифікації своїх працівників як «найманих працівників» з точки зору трудової термінології та визначають їх як «незалежних підрядників» або «самозайнятих осіб», що має значні наслідки для трудових прав, податкових зобов'язань і соціальних гарантій [6, р. 569].

Більшість країн Європейського Союзу ведуть активну роботу у сфері розробки спеціальних правових норм, що сприяють регулюванню платформної економіки та закріпленню правового статусу працівника цифрових платформ. Однак, існує ціла низка невіршених питань, які ускладнені наступними факторами: відносна нечіткість терміну «працівник цифрової платформи»; відмінність трудового законодавства різних країн всередині ЄС; відсутність єдиного підходу до регулювання цифрової економіки та правового статусу працівників. Існуюче трудове законодавство не завжди охоплює нові форми зайнятості, що призводить до правових прогалин та нестачі захисту для працівників платформ. Також нерідко трудові відносини «маскуються» під самозайнятість, аби обійти регулювання праці та соціального забезпечення чи податкові зобов'язання, які можуть бути покладені виключно на роботодавців, що сприяє виникненню неформальної зайнятості, а у ряді випадків – і перенесенні відносин із правового поля до неформального сектору економіки.

Різні країни ЄС в даний час неоднаково підходять до визначення правового статусу осіб, які працюють за допомогою платформ, регулювання їх зайнятості та соціальних гарантій, що вимагає більш детального розгляду існуючих практик. Також, через відсутність адекватного специфіці платформної економіки законодавства, суперечності, що виникають між зайнятими і платформами, стають предметом судових справ.

Франція. Початкова законодавча база в основному базувалася на Трудовому кодексі, який не передбачав конкретних положень для працівників цифрових платформ. Ця відсутність конкретності призвела до різного тлумачення прав і обов'язків сторін, створюючи тим самим правову невизначеність.

Закон від 8 серпня 2016 року (відомий як «закон Ель-Хомрі») ввів положення до Трудового кодексу [7] для «працівників, які використо-

вують платформу електронного підключення». Згідно ст. L7341-1: «Працівники, які використовують електронну контактну платформу – це самозайняті, що використовують для здійснення своєї професійної діяльності одну або кілька електронних контактних платформ». Також Закон передбачає, що положення, викладені в Розділі IV закону, застосовуються до самозайнятих працівників, які тепер можуть користуватися певними правами, які зазвичай зберігаються для працівників, які мають статус найманих працівників. Таким чином, коли «платформа визначає характеристики наданої послуги або проданого товару та встановлює його ціну, вона несе соціальну відповідальність перед відповідними працівниками». Але надані права є мінімальними: право на доступ до безперервного професійного навчання, право на підтвердження набутого досвіду, право створювати профспілки, право на страйки та право на колективні дії на захист своїх інтересів (колективні права) [8].

Отже, згідно із Законом Ель-Хомрі, платформа несе «соціальну відповідальність» перед самозайнятим працівником платформи «за умови, що саме платформа визначає порядок надання послуг та встановлює ціну послуги чи наданих товарів». Передбачається, що платформи самі встановлюють та дотримуються умов надання послуг без державного нагляду чи юридичних санкцій.

Серед останніх ініціатив Франції щодо посилення соціального діалогу у світі цифрових платформ – наказ № 2021-484 від 21 квітня 2021 року, який дозволяє самозайнятим працівникам на певних платформах (зокрема, водіям VTC і кур'єрам) призначати своїх представників з 2022 року на національних виборах. Він також створив Управління соціальних відносин платформ зайнятості (ARPE), державну установу, відповідальну за регулювання соціальних відносин між платформами та незалежними працівниками [9, р. 7].

У той же час французькі суди розглядали численні спори, які стосувалися, зокрема, статусу працівників платформи. У 2018 році Касаційний суд Франції визнав відносини працівників Take Eat Easy (платформа з доставки їжі) трудовими [10]. Суд виходив з того факту, що існують певні критерії визнання відносин трудовими відносинами, наприклад те, що робота повинна виконуватися в інтересах роботодавця-платформи; за працівниками мала стежити платформа (система геолокації на велосипедах, розрахунок відстані в кілометрах тощо); платформа мала виплачувати працівникам винагороду та притягувати їх до відповідальності (схема нарахування плати). У березні 2020 р. Касаційний суд Франції визнав статус самозайнятого водія Uber «фіктивним», а самого водія – працівником у рамках трудо-

вого законодавства, вказавши, що відносини між водієм та платформою засновані на принципі підпорядкованості водія платформі [11]. Це рішення ґрунтується на статті L8221-6 Кодексу законів про працю (Code du travail), яка визначає найм як поняття підпорядкованості. Однак у справі CA Lyon, ch. Soc. B від 15 січня 2021 р. № 19/08056 Апеляційний суд Ліона визнав водія Uber самозайнятим та не знайшов достатніх підстав для кваліфікації відносин як трудових. Суд зазначив, що тільки водій вирішує підключитися до додатка Uber чи ні, тобто має повну свободу не приєднуватися та працювати за межами цієї системи маючи повну незалежність [9, р. 48].

Нещодавні судові рішення мають серйозні наслідки для працівників цифрових платформ. По-перше, перекваліфікація в найманих працівників, як у випадку з Касаційним судом від 4 березня 2020 року, відкриває двері для низки соціальних прав, що включають оплачувану відпустку, право на пенсію, медичне страхування, сімейні виплати та допомогу по безробіттю. Крім того, перекваліфікація дозволяє працівникам скористатися захистом від несправедливого звільнення відповідно до статті L1232-1 Кодексу законів про працю. Цифрові платформи, як потенційні роботодавці, також мають юридичні зобов'язання, зокрема щодо здоров'я та безпеки на роботі.

Отже, питання про те, чи слід вважати працівників цифрової платформи найманими працівниками чи самозайнятими працівниками, є серцевиною багатьох суперечок у Франції, про що свідчить боротьба за правовий статус платформників між законодавцем і суддями.

Німеччина. У Німеччині залежно від структури відносин із платформою особа може виступати як найманий працівник або як самозайнята особа [12]. Але, зазвичай, працівники платформ у Німеччині вважаються самозайнятими особами, які, як правило, не охоплені колективними формами соціального забезпечення.

Щодо самозайнятих працівників платформи Федеральним міністерством праці та соціальних відносин Німеччини у 2020 р. було випущено листа, у якому наголошується на необхідності дій щодо їх захисту через нетрадиційні трудові відносини, які, як правило, більш жорсткі по відношенню до працівника, а також через монополізації платформ свого становища на ринку. Міністерство розглядає можливість забезпечення справедливої роботи в платформній економіці, беручи до уваги контрольну роль компаній-платформ, а також відповідальність платформ та очевидну необхідність застосування базових захисних положень трудового законодавства для самозайнятих робочих платформ. Це стосується, наприклад, положень про продовження виплати заробітної плати у разі хво-

роби, охорони материнства та відпустки. Цей проєкт соціального регулювання «Справедлива робота в платформній економіці» розглядається як можливий законодавчий акт, який покладе край соціальному демпінгу та спотворенню конкуренції на цифровому ринку та в платформній економіці [13]. Мета документа – гарантувати, що самозайняті особи, які пропонують послуги через онлайн-платформи, отримають базові соціальні гарантії та захист трудових прав. Міністерство розглядає такі питання: інтегрування працівників компаній-платформ до державної пенсійної схеми за участю таких компаній у відрахуваннях; розширення страхування від нещасних випадків; надання працівникам можливості організовувати та приєднуватися до трудових угод з платформою; запровадження тягаря доведення компаніями-платформами того, що працюючі з ними є самозайнятими особами, а не працівниками; запровадження мінімального періоду для повідомлення у разі звільнення та припинення трудових відносин з ініціативи платформи [14].

Німецька система трудового законодавства не містить зведення трудових норм у кодексі або одному нормативному акті, який можна вважати основним. Насправді кожен аспект трудових відносин (робочий час, відпустка, колективні переговори, істотні елементи трудового договору) регулюється окремим нормативним актом. Наприклад, робочий час регулюється *Arbeitszeitgesetz* 1994 р.; система відпусток регулюється *Bundesurlaubsgesetz*, прийнятим у січні 1963 року; *Kündigungsschutzgesetz* (Закон про захист від звільнення) від серпня 1951 року передбачає відповідні гарантії проти звільнення; елементи, які повинні бути включені в трудовий договір, регулюються *Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen*, прийнятим у липні 1995 р., який можна розуміти як закон, що передбачає підтвердження істотних умов, які застосовуються до трудових відносин [15, р. 15-16]. Для визначення так званої залежної зайнятості у Німеччині основним критерієм є наявність «прямого зобов'язання слідувати інструкціям (*Weisungsgebundenheit*), яке дозволяє роботодавцю визначати робочий час і зміст роботи» [16, р. 24], яке досить суворо тлумачиться у цій країні.

У квітні 2017 року у *Bürgerliches Gesetzbuch* (BGB, Цивільний кодекс Німеччини) було введено статтю §611a, яка регулює трудовий договір як окремий договір, що має свої особливості, такі як наявність зовнішньої детермінації щодо інструкцій, яких має виконувати працівник, а також наявність особистої залежності. Важливий аспект, який з'являється в кінці §611a, стосується визнання того, що цей трудовий договір

виконується, якщо наявні фактичні характеристики, згадані в нормативному тексті, навіть якщо в назві, наданій контрактному документу, зазначено, що це інший тип договору.

1 грудня 2020 року Федеральний суд із трудових спорів Німеччин виніс історичне рішення, вперше перекласифікувавши незалежного працівника платформи як найманого працівника. Правова основа для визнання Судом трудових відносин між працівником і цифровою платформою ґрунтувалася на розумінні того, що фактичні вимоги трудових відносин були присутні, незалежно від формальностей найму. В якості центральної нормативної бази використовувалася стаття §611a BGB, згідно з якою трудовий договір укладається, коли послуга виконується за зовнішніми визначеннями, контролем роботодавця і з особистою залежністю [17, р. 308]. Якщо такі обставини присутні, то незалежно від назви, наданої контрактному документу, укладається трудовий договір. Магістрати *Bundesarbeitsgericht* дійшли висновку, що у поєднанні з докладним описом завдань та фіксованими термінами їх виконання подібні правила поставили позивача у залежність від платформи, і, отже, виникли трудові відносини [18].

Трудові договори жорстко регулюються трудовим законодавством Німеччини та встановлюють суворі трудові обов'язки та права як для працівників, так і для роботодавців, що, у свою чергу, дозволяє працівникам бути краще захищеними [19, р. 4]. Статус найманого працівника автоматично дає працівнику низку трудових прав, зокрема: законодавство про мінімальну заробітну плату, захист здоров'я та безпеки, оплату по вагітності та пологах, оплату за хворобою, законодавство про робочий час, відпустки, захист від несправедливого звільнення, права колективного представництва тощо [19, р. 2].

Отже, наразі у Німеччині немає чітких і універсальних критеріїв, що дозволяють однозначно визначити, чи є працівник платформи найманим працівником чи самозайнятим. Правовий статус працівників цифрових платформ залишається невизначеним і може змінюватися в залежності від результатів законодавчих ініціатив та судових процесів. Судова практика, у свою чергу, тяжіє до визнання трудовими відносин між платформами та зайнятими через них.

Австрія. У Австрії платформи використовують різні правові статуси, коли укладають контракти зі своїми працівниками – іноді їх розглядають як найманих працівників, але частіше вони вважаються самозайнятими. Можна обережно стверджувати, що працівники платформи, які надають послуги, пов'язані з розміщенням, такі як кур'єрські послуги (доставка їжі, поїздки на таксі), та інтегровані в організаційні процеси компанії, можуть вважатися співробіт-

никами [20, р. 4]. Проте працівники платформ, що надають цифрові послуги онлайн, як правило, не вважаються працівниками відповідно до австрійського законодавства – принаймні, якщо виходити з переважаючого (традиційного) розуміння [21, р. 221]. Тим не менше, оскільки вони в основному самі надають свої послуги і не мають підприємницької організації, вони можуть бути застраховані як особи, подібні до працівників. У цьому випадку, якщо вони відповідають встановленому пороговому значенню доходу, вони підлягатимуть обов'язковому страхуванню (у тому числі від безробіття), а партнер за контрактом (зазвичай платформа) нести відповідальність за адміністративні обов'язки, пов'язані з реєстрацією в органах соціального страхування та сплатою внесків. Проте повний спектр захисту працівників, як-от оплачувана щорічна відпустка, лікарняний, страхування від колективних переговорів (включаючи мінімальну заробітну плату) і представництво працівників на робочому місці, доступні лише для тих, хто працює за трудовим договором [22].

Отже, у законодавстві Австрії немає спеціальних правил для працівників платформи, а їх статус у відповідності із трудовим і правом соціального забезпечення повинен визначатися в кожному конкретному випадку у відповідності із загальними принципами. Також, на відміну від багатьох європейських країн, у Австрії в даний час немає відповідного прецедентного права щодо статусу зайнятості працівників платформи, незважаючи на те, що їхній правовий статус не завжди є дуже очевидним.

Іспанія. В Іспанії між самозайнятими та найманими працівниками є «економічно залежні незалежні працівники» (TRADE). Цей новий статус стосується працівників, які здійснюють економічну чи професійну діяльність з метою отримання прибутку звичним, особистим, прямим і переважно від імені фізичної чи юридичної особи (званої клієнтом), від якої вони економічно залежні. Статус базується на існуванні ланки економічної залежності, яка дає TRADE право на певні гарантії для працівників, такі як свобода асоціацій і захист від нещасних випадків на виробництві/професійних захворювань.

Іспанія – одна з країн із найвищим рівнем судового розгляду спорів про класифікацію працівників платформ і водночас соціально орієнтованим урядом. Юридичні органи – діючі на національному, регіональному чи місцевому рівнях – часто були закликані прийняти рішення щодо статусу та, відповідно, доступу до соціального захисту працівників платформи. За останні роки в цій країні було винесено десятки судових постанов, і в більшості випадків працівників платформ класифікували як найманих працівників. Найзначнішою є справа Верховно-

го суду Іспанії № 805/2020 від 25.09.2020 щодо платформи Glovo [23]. У цій справі Верховний суд дійшов висновку, що відносини між Glovo та її кур'єрами (працівниками TRADE) мають трудовий характер. Суд вважав початковий статус кур'єра фіктивним внаслідок того, що: свобода встановлювати графік залежала від замовлень; у разі відхилення замовлення кур'єр карався рейтинговою системою; Glovo виконує функції керування, визначаючи місце розташування водія за допомогою GPS; Glovo визначала, як повинна виконуватись кожна послуга, та надавала кредитну картку для виконання замовлень; у підписаних контрактах зазначені причини припинення надання послуг, запрошених третіми особами; Glovo володіє діловою інформацією і, отже, приймає бізнес-рішення; Glovo безпосередньо отримує кошти за виконану роботу, а потім повертає їх своїм підрядникам. Також у лютому 2020 р. Верховний суд Каталонії визначив, що кур'єри Glovo є офіційними співробітниками, навіть якщо вони не мають фіксованого графіка роботи, заздалегідь визначених правил відпустки і так далі [24].

Після рішення Верховного суду в 2020 році іспанська держава вирішила вжити заходів для покращення умов праці кур'єрів. З 12 серпня 2021 р. в Іспанії платформа зайнятості регулюється на законодавчому рівні згідно Королівського декрету 9/2021 (Riders' Law), який запровадив презумпцію трудових відносин для людей, які «розповсюджують будь-які споживчі товари або надають послуги» для компанії, яка організує роботу «через цифрову платформу». Згідно із «Riders' Law» [25] працівники платформ доставки визнані найманими працівниками [26, р. 160]. Слід зазначити, що Закон юридично зобов'язує платформи підприємств робити внески за працівників і вони отримують повний соціальний захист [9, р. 7-8], а також інформувати працівників про особливості їхніх трудових відносин, оскільки їх робота тісно пов'язана з роботою штучного інтелекту, який допомагає налагодити алгоритм взаємодії платформи та водія доставки.

Хоча експерти з трудового законодавства та профспілки як на національному, так і на міжнародному рівнях схвалювали це законодавство, воно зіткнулося з сильним опором з боку певних організацій райдерів у союзі з компаніями-платформами, які виступали за збереження свого статусу самозайнятості [27, р. 355].

Можна зробити висновок, що сфера застосування закону «Riders' Law» вийшла дещо стислою, тому що він був спрямований лише на працівників платформ доставки та не враховував різноманітність платформної роботи, що призвело до подальшої фрагментації зайнятості та мінімізувало її загальний вплив.

Отже, робота на платформі призводить до глибоких змін у світі праці з серйозними наслідками на всіх рівнях: умови праці, розмиті межі між працівниками та самозайнятими, нове управління персоналом із використанням алгоритмів, які замінюють людський контакт тощо. Ця трансформація відбулася швидко завдяки бурхливому розвитку технологій і поширенню використання нових програм, але це не супроводжувалося адекватними та послідовними змінами у трудовому законодавстві, що часто залишало працівників без соціального забезпечення та у так званих «сірих зонах».

24 квітня 2024 року Європейський парламент прийняв текст нової Директиви про умови праці працівників платформ (Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work) [28]. Директива, в першу чергу, має на меті забезпечити правильну класифікацію статусу зайнятості працівників платформ, служить для розмежування самозайнятості та зайнятості та спрямована на те, щоб законний статус зайнятості працівників платформи відображав їхні фактичні умови праці. Вона вимагатиме від держав-членів запровадити юридичну презумпцію, згідно з якою, якщо факти вказують на наявність контролю та керівництва, платформа є «роботодавцем». Директива більше не визначає критерії для визначення статусу зайнятості, і окремі держави-члени зможуть вирішувати, що означає «контроль» і «керування» в цьому контексті. Якщо платформа хоче спростувати цю презумпцію, їй доведеться довести, що договірні відносини не були відносинами найму. Особи, які працюють через платформу, яка за законом вважається роботодавцем, користуватимуться трудовим і соціальним захистом, пов'язаним із статусом «робітник» [29].

Після публікації Директиви в Офіційному журналі ЄС країни-члени матимуть два роки, щоб прийняти закони, правила та адміністративні положення, необхідні для її імплементації у національне законодавство. На нашу думку, до розробки спеціального законодавчого поля вбудовування в чинні законодавчі норми майже в усіх країнах означатиме вибір між двома полюсами: зрівняння платформної зайнятості із зайнятістю по найму та розповсюдження всіх передбачених для найманих працівників гарантій на платформних працівників або працевлаштування у форматі самозайнятості з обмеженим доступом до соціальних гарантій.

Висновки. На основі аналізу визначення та регулювання правового статусу та соціальних гарантій працівників цифрових платформ у країнах Європейського Союзу, можна відзначити наступне:

1. Гіг-економіка і працівники цифрових платформ уособлюють собою зміни в трудових відно-

синах і правовому регулюванні в умовах цифрової економіки, що швидко розвивається. Ці категорії створюють виклики для традиційного розуміння трудового права та вимагають нового підходу до деєлопменту соціальних гарантій для працівників. Правовий статус працівників цифрових платформ є критично важливим для забезпечення їх прав та надання адекватного соціального забезпечення в умовах нової реалії зайнятості.

2. Сучасний міжнародний досвід показує, що ключовою проблемою у сфері платформної зайнятості є правильна правова кваліфікація статусу зайнятого. Результати дослідження підходів різних юрисдикцій до вирішення зазначеної проблеми дозволяють зробити висновок, що платформні зайняті можуть охоплюватися як категорією «найманий співробітник», так і категорією «самозайнятий». Країни ЄС мають різні підходи до регулювання правового статусу працівників платформ. Наприклад, у Франції та Іспанії спостерігається тенденція до визнання працівників платформ як найманих працівників, тоді як у Німеччині та Австрії статус часто залишається невизначеним, що призводить до відсутності адекватного соціального захисту та обмеження їхніх прав.

3. Така невизначеність обумовлює судове втручання у процедуру визначення правового статусу платформних зайнятих, що спостерігається у різних юрисдикціях. Судові рішення в різних країнах відіграють важливу роль у формуванні правового статусу працівників платформ. У в різних країнах питання правового статусу працівників цифрових платформ вирішується по-різному, і суди ніколи не виносять ідентичних рішень щодо працівників платформи, наприклад розглядаючи одні відносини як трудові, а інші – ні (наприклад, рішення Касаційного суду Франції та Верховного суду Іспанії підтверджують трудовий статус працівників цифрових платформ). Така ситуація, на нашу думку, є закономірним наслідком дефіциту регулювання: платформна економіка забезпечує зайнятість, яку можна розглядати як певний проміжний формат між найманою працею та підприємництвом, однак у більшості країн світу відповідні поняття відсутні в нормативному полі. У відносинах між платформами та їх партнерами практично у будь-якій країні світу можна знайти ті чи інші риси, властиві класичним трудовим відносинам. Не маючи можливості спертися на інше нормативне регулювання, крім існуючого щодо найманої зайнятості та підприємництва, суди змушені обирати між двома цими категоріями, а тому нерідко визнають відносини платформ та їхніх партнерів найманою працею з метою захисту базових прав зайнятих.

4. Прийняття нової Директиви про умови праці працівників платформ є важливим кро-

ком у напрямку забезпечення правового статусу гіг-воркерів. Вона передбачає юридичну презумпцію, що платформи є роботодавцями, якщо факти вказують на контроль і керівництво. Отже, країни-члени ЄС повинні планомірно працювати над створенням єдиного законодавства, яке б регулювало правовий статус працівників платформ, забезпечуючи їм соціальні гарантії, аналогічні тим, що мають наймані працівники. У свою чергу, незважаючи на позитивні зміни, існує ризик, що нові законодавчі ініціативи можуть охопити не всі аспекти гіг-економіки. Наприклад, законодавство може бути адаптоване лише для певних категорій працівників, залишаючи інших без належного захисту. Це підкреслює необхідність комплексного підходу до регулювання, який би враховував специфіку різних форм зайнятості в економіці платформ.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

- Xie X. A study of the Relationship between Corporate Compliance and the Loyalty of Gig Practitioners. *Takeaway Platform Enterprises as an Example. Highlights in Business, Economics and Management (2-nd International Conference on Company Management, Accounting and Marketing)*. СМАМ, 2024. Vol. 37. 582 p. Pp. 112–117. DOI: <https://doi.org/10.54097/gdthz775>.
- Benoit S., Baker T.L., Bolton R.N., Gruber T., Kandampully J. A triadic framework for collaborative consumption (CC): motives, activities, and resources & capabilities of actors. *Journal of Business Research*. 2017. Vol. 79. Pp. 219–227.
- Vallas S., Schor J.B. 2020. What do platforms do? Understanding the Gig Economy. *Annual Review of Sociology*. 2020. Volume 46. Pp. 273–294. URL: <https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-soc-121919-054857>.
- Graham M., Hjorth I., Lehdonvirta V. Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *European Review of Labour and Research*. 2017. № 23(2). Pp. 135–162. DOI: 10.1177/1024258916687250.
- Hardy T., McCrystal Sh. The importance of competition and consumer law in regulating gig work and beyond. *Journal of Industrial Relations*. 2022. Vol. 65. Issue 5. Pp. 785–800.
- Snider L. Enabling Exploitation: Law in the Gig Economy. *Critical Criminology*. 2018. Vol. 26. Pp. 563–577. DOI: 10.1007/s10612-018-9416-9.
- Code du travail. *Legifrance*. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050.
- Loi № 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. *Legifrance*. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213>.
- Travailleurs des plateformes: quel statut pour quelle protection sociale? *EUROGIP-169/F. EUROGIP*. Mars 2022. 67 p.
- Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 28 novembre 2018, 17–20.079, Publié au bulletin. *Legifrance*. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037787075>.
- Uber. 4 mars 2020. Cour de cassation. Pourvoi № 19–13.316. *Legifrance*. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042025162?isSuggest=true>.
- Arbeitsrechtliche Regelungen für die Plattformarbeit in Estland, Finnland und dem Vereinigten Königreich. *Deutscher Bundestag*. Wissenschaftliche Dienste. WD6-3000-007/21. 18. März 2021. URL: <https://www.bundestag.de/resource/blob/840392/3bb3f9762417e316f46ed35d3d870225/WD-6-007-21-pdf>.
- Eckpunkte des BMAS Faire Arbeit in der Plattformökonomie. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. 2020. URL: https://www.denkfabrikbmas.de/fileadmin/Downloads/eckpunkte-faire-plattformarbeit_1_.pdf.
- Eurogip GERMANY: Ministry of Labour wants to regulate the platform economy. 2020. URL: <https://eurogip.fr/en/germany-ministry-of-labour-wants-to-regulate-the-platform-economy>.
- Bruna da P. M. Work by digital platforms in Germany: an analysis on the labour market and the decision 9 AZR 102/20 of the Federal Labour Court (Bundesarbeitsgericht). *Labor and Human Development Law Journal*. 2022. Vol. 5. Pp. 1–29. DOI: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v5.121>.
- Krzywdzinski M., Gerber Ch. Varieties of platform work: Platforms and social inequality in Germany and the United States (Weizenbaum Series, 7). Berlin: Weizenbaum Institute for the Networked Society: The German Internet Institute, 2020. 36 p. URL: <https://doi.org/10.34669/wi.ws/7>.
- Kurt S. Schutz und Verantwortung in der digitalen und globalen Arbeitswelt: Die Stellung des Menschen im Arbeitsschutzsystem auf dem Weg zur (Un)

- Abhängigkeit 4.0. Baden-Baden: Nomos, 2020. 524 p.
18. Bundesarbeitsgericht. Pressemitteilung № 43/20. Arbeitnehmereigenschaft von Crowdworkern. 2020. URL: <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&nr=24710>.
 19. Ferrari F., Bertolini A., Borkert M., Graham M. The German platform economy: Strict regulations but unfair standards? *Digital Geography and Society*. 2024. Volume 6. Pp. 1–7. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.diggeo.2024.100084>.
 20. Griesser M., Gruber-Risak M., Plank L. Arbeiten in der österreichischen Plattformwirtschaft: Ergebnisse der ersten österreichischen Fairwork-Studie und arbeitsrechtliche Einschätzungen. *Das Recht der Arbeit*. 2023. № 1. Pp. 3–19.
 21. Gruber-Risak M. FahrerInnen von Transportplattformen als überlassene Arbeitskräfte. *Das Recht der Arbeit*. 2021. № 3. Pp. 204–208.
 22. Fairwork Austria Ratings 2022: Labour Standards in the Platform Economy. *Fairwork*. 2022. URL: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2022/05/Fairwork-Austria-Report-2022.pdf>.
 23. STS 2924/2020 – ECLI:ES:TS:2020:2924. Tribunal Supremo. *Saladelo Social*. 25.09.2020. URL: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/05986cd385feff03/20201001>.
 24. Sentencia SOCIAL Nº 1034/2020. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social. Sección 1, Rec 5613/2019 de 21 de Febrero de 2020. *Iberley.es*. URL: <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-1034-2020-tsj-cataluna-sala-social-sec-1-rec-5613-2019-21-02-2020-48307526>.
 25. Riders' law. *Platform Economy Database*. Dublin, 2021. URL: <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/riders-law-105142>.
 26. Rahman RA., Hajdú J., Prabowo V.N. Digital Labour Platformer's Legal Status and Decent Working Conditions: European Union and Indonesian Perspective. *Volksgeist Jurnal Ilmu Hukum dan Konstitusi*. 2024. Vol. VII. Issue 1. Pp. 157–175. DOI: 10.24090/volksgeist.v7i1.10366.
 27. Fernández-Trujillo Moares F., Betancor Nuez G. The mobilisation of food delivery gig economy workers (riders). *Capital & Class*. 2023. № 47(3). Pp. 353–359.
 28. Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work. 2021/0414(COD). *European Union*. Brussels, 2 October 2024. URL: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/pressroom/20240419IPR20584/parliament-adopts-platform-work-directive>.
 29. Weatherhead A., Jamieson Ch. A step forward for platform workers in the EU. *Uk employment hub*. May 23, 2024. URL: <https://www.ukemploymenthub.com/a-step-forward-for-platform-workers-in-the-eu/#page=1>.