

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Києво-Могилянська академія»
Факультет правничих наук
Кафедра приватного права

Магістерська робота

освітній ступінь – магістр

на тему: **«ЗАСТОСУВАННЯ ПРАЦІ В УМОВАХ РОЗВИТКУ ЦИФРОВОЇ
ЕКОНОМІКИ ТА ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ (EMPLOYMENT IN
THE CONTEXT OF DIGITAL ECONOMY DEVELOPMENT AND EUROPEAN
INTEGRATION OF UKRAINE)»**

Виконав: студент 2 року навчання,
Спеціальності
081 Право

Корсунов Віталій Геннадійович

Керівник: Яцкевич Іван Іванович
к.ю.н., доцент

Рецензент: Богатчук Дар'я Петрівна, к.ю.н.,
старший викладач кафедри
загальнотеоретичного правознавства і
публічного права, НаУКМА.

Магістерська робота захищена
з оцінкою: _____

Секретар ЕК _____

«____» _____ 2026 р.

Декларація академічної доброчесності

Я, Корсунов Віталій Геннадійович, студент 2 року навчання магістерської програми за спеціальністю «Право» факультету правничих наук НаУКМА підтверджую наступне:

- написана мною магістерська робота на тему “Застосування праці в умовах розвитку цифрової економіки та європейської інтеграції України” відповідає вимогам академічної доброчесності та не містить порушень, передбачених п. 3.1. Положення про академічну доброчесність здобувачів освіти у НаУКМА, зі змістом якого я ознайомлений;
- надана мною для перевірки електронна версія роботи є ідентичною її друкованій версії.

26.04.2026



Корсунов В. Г.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗАСТОСУВАННЯ ПРАЦІ В ЦИФРОВІЙ ЕКОНОМІЦІ В УКРАЇНІ.....	7
1.1. Диджиталізація та розвиток трудових відносин: поняття, принципи та особливості.....	7
1.2. Нові форми трудової зайнятості в умовах розвитку цифрової економіки.....	15
1.3. Правове регулювання застосування праці людини у сфері цифрової економіки в Україні.....	22
РОЗДІЛ 2 ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В УМОВАХ РОЗВИТКУ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ В УКРАЇНІ (ДІЯ.CITY)	32
2.1. Сторони договірних відносин про працю за умовами правового режиму Дія.City.....	32
2.2. Укладення договорів про працю за участю резидента Дія.City.....	39
2.3. Внесення змін та розірвання договорів про працю за умовами правового режиму Дія.City.....	47
РОЗДІЛ 3 ЗАСТОСУВАННЯ ПРАЦІ В ЦИФРОВІЙ ЕКОНОМІЦІ В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ.....	57
3.1. Зарубіжний досвід правового регулювання трудових відносин у сфері цифрової економіки.....	57
3.2. Основні положення права ЄС щодо платформної зайнятості та їх адаптація у праві України.....	64
3.3. Виклики та перспективи розвитку правового регулювання найманої праці у цифрову епоху	72
ВИСНОВКИ.....	82
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	86

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

Держпраці – Державна служба з питань праці

Директива про платформну зайнятість – Директива (ЄС) №2024/2831 "Про поліпшення умов праці у сфері платформної роботи"

Закон про Дія Сіті – Закон України №1667-IX "Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні"

ЄС – Європейський Союз

ЄСВ – єдиний соціальний внесок

КЗпП – Кодекс законів про працю України

КУзПБ – Кодекс України з процедур банкрутства

МОП – Міжнародна організація праці

НАН України – Національна академія наук України

Статут – Статут працівників (Ley del Estatuto de los Trabajadores; Іспанія)

США – Сполучені Штати Америки

ТК Каліфорнії – Трудовий кодекс Каліфорнії

Угода про асоціацію – Угода про асоціацію між Україною та ЄС

ЦК України – Цивільний кодекс України

ШІ – штучний інтелект

AB5 – Assembly Bill 5 (Законопроект Асамблеї № 5, Каліфорнія)

Акт про ШІ – Регламент встановлення узгоджених правил щодо штучного інтелекту

COVID-19 – коронавірусна хвороба 2019 року

GDPR – General Data Protection Regulation (Загальний регламент про захист персональних даних)

KPI – Key Performance Indicators (ключові показники ефективності)

ВСТУП

Актуальність дослідження. Цифрова економіка вже давно перестала бути явищем майбутнього — натомість вона є реальністю, до якої практично можна доторкнутись, адже вона змінює не лише інструментарій праці, а й саму природу трудових відносин. Комодифікація праці, розмиття поняття роботодавця, фрагментація робочого часу та зокрема, алгоритмічне управління — усе це вже не є предметом антиутопічних доробків, а є щоденною практикою мільйонів зайнятих осіб, чий правовий статус залишається невизначеним. Водночас правове регулювання не відповідає сучасному стану розвитку трудових відносин.[¶]

Своєю чергою, для України зазначена проблема набуває щонайменше двох вимірів одночасно. По-перше, національне трудове законодавство, в основі якого досі перебуває КЗпП 1971 року, об'єктивно не встигає за цифровою трансформацією: точкове нашарування окремих норм про дистанційну роботу та запровадження правового режиму Дія Сіті залишають платформну зайнятість — імовірно, найпоширеніший і водночас найвразливіший сегмент цифрового ринку праці — поза будь-яким регулюванням. По-друге, надання Україні статусу держави-кандидата на членство в ЄС перетворює гармонізацію законодавства з *acquis* ЄС на критерій оцінювання, а Директива про платформну зайнятість — є лише одним із прикладів багатьох актів, що рано чи пізно підлягатимуть інкорпорації до національного законодавства.

Наукове значення кваліфікаційної роботи полягає у комплексному правовому дослідженні розмежування трудових та подібних до них договірних відносин щодо застосування праці людини в умовах диджиталізації — як у межах національного режиму Дія Сіті, так і у світлі положень ЄС про платформну зайнятість. Окреслена постановка проблеми створює передумови для подальшого доктринального осмислення суб'єктного складу таких відносин та виваженого підходу до питання про доцільність виокремлення проміжної категорії осіб, які застосовують працю поза межами класичної бінарної моделі “працівник — підприємець”.

Практичне значення полягає у можливості використання сформульованих надалі підходів до розмежування трудових та подібних до них договірних відносин у правозастосуванні в межах правового режиму Дія Сіті та під час адаптації законодавства України до права ЄС у сфері платформної зайнятості.

Отже, комплексне дослідження правового регулювання найманої праці в умовах розвитку цифрової економіки та євроінтеграції України є не лише науково виправданим, а й практично необхідним. ¶

Об’єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають у сфері найманої праці в умовах розвитку цифрової економіки.

Предметом дослідження є правові механізми, інструменти та особливості регулювання найманої праці в цифровій економіці, включаючи договірні конструкції, передбачені правовим режимом Дія Сіті та положення права ЄС про платформну зайнятість.

Метою дослідження є визначення теоретико-правових засад, особливостей договірного регулювання та перспектив реформування правового регулювання застосування найманої праці в умовах розвитку цифрової економіки в контексті європейської інтеграції України.

Завданнями дослідження є:

- проаналізувати вплив диджиталізації на принципи трудового права та виявити нові підгалузеві принципи, що могли сформуватись під її впливом;
- дослідити нові форми трудової зайнятості (дистанційну, платформну, гіг-роботу) та їхній вплив на класичну природу трудових відносин;
- оцінити стан правового регулювання застосування праці в цифровій економіці та виявити його системні прогалини;
- проаналізувати правову природу гіг-контракту та правовий статус сторін у межах режиму Дія Сіті;
- дослідити особливості укладення, зміни та розірвання гіг-контрактів та сформулювати пропозиції щодо виявлених законодавчих прогалин;
- здійснити порівняльний аналіз зарубіжного досвіду правового регулювання найманої праці в цифровій економіці;

- проаналізувати основні положення права ЄС щодо платформної зайнятості та визначити напрями їхньої адаптації у національному праві;
- окреслити виклики та перспективи правового регулювання найманої праці в епоху диджиталізації в контексті євроінтеграції України.

Стан наукової розробленості теми та характеристика джерел. За темою дослідження опубліковано низку важливих праць, зокрема: у вітчизняній доктрині — колективна монографія за редакцією Я. Сімутіної та М. Шумила “Соціально-трудові права і виклики цифровізації”, а також окремі праці зазначених науковців, присвячені платформній зайнятості та правовому режиму Дія Сіті; у європейській доктрині — праці В. Де Стефано, Г. Давідова, Є. Кохер та К. Черетеллі, у яких розкрито концептуальні засади регулювання праці у цифровій економіці.

У якості **методології дослідження** для досягнення поставленої мети планується використати комплекс загальнонаукових та спеціально-наукових методів. Зокрема, порівняльно-правовий метод дозволить зіставити регуляторні підходи низки юрисдикцій між собою та з українською моделлю; формально-юридичний — здійснити тлумачення норм чинного національного законодавства та актів ЄС; системний — розглянути досліджувані правові інститути у їхньому взаємозв’язку, а не як ізольовані конструкції; телеологічний — з’ясувати справжню захисну мету норми там, де її формальний зміст їй суперечить. Насамкінець, аналітичний та критичний методи планується застосовувати наскрізно задля виявлення прогалин чинного регулювання та обґрунтування пропозицій щодо його вдосконалення.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗАСТОСУВАННЯ ПРАЦІ В ЦИФРОВІЙ ЕКОНОМІЦІ В УКРАЇНІ

1.1 Диджиталізація та розвиток трудових відносин: поняття, принципи та особливості

Передусім слід визнати, що сучасний світ, а разом із ним й усі стимулюючі його процеси, поступово, а утім впевнено трансформуються: це показник руху, а відтак — розвитку. Одним із таких процесів є й економіка, а відповідно, й залучення її головного суб'єкта, людини, до формування певної доданої вартості — праці. Своєю чергою, імовірно, найвагомим на сьогодні рушієм у цьому аспекті є ніщо інше, як так звана “диджиталізація” — нині широко вживане, здавалось би, одноманітне визначення, яке встигло здійснити свій вплив на кожен елемент повсякденного життя.

Не стали винятком і трудові відносини, які будучи невіддільним елементом економічних процесів, почали вбирати в себе технологічні зрушення. Таким чином, коли змінюється інструментарій праці (від верстата та гайкового ключа до консолі серверного комп'ютера) та середовище її виконання (від заводського цеху до домашнього робочого місця), правове вираження утворюваних в процесі праці відносин не може бути статичним та застосовувати до себе консервативні норми законодавства минулого століття. Натомість воно вимушене змінюватись та еволюціонувати, породжуючи нові форми. Відповідно, слід було б розмежувати базові поняття, якими оперує сучасна доктрина на цю тему.

По-перше, одна з ітерацій значення слова “диджиталізація”, викладена в електронній версії Кембридзького словника англійської мови, описує його як процес “використання цифрової технології для виконання певних дій” [1]. Якщо ж піти далі та накласти наведене вище визначення на певні суспільні відносини (при цьому не є вкрай важливим яких саме — від публічного управління до приватного права), то мова буде йти не стільки суто про зміну способу взаємодії (наприклад, перехід від паперового до електронного документообігу), скільки про зміну формату.

По-друге, саме цей специфічний аспект трансформації у сфері праці вітчизняна доктрина визначає як “цифровізацію трудових відносин”. Так, у своїй дисертації на тему правового регулювання та захисту трудових прав працівників у контексті цифровізації І. Ю. Котлярова описує її як багатоаспектний та системоутворюючий процес, який охоплює не лише “зміну змісту трудової діяльності, а й трансформацію структури ринку праці та характеру правового регулювання трудових відносин”. В розрізі цифровізації праці авторка також виокремлює три ключові виміри, які докорінно змінюють зайнятість як таку:

- зміна природи та змісту праці;
- структурна зміна ринку праці;
- трансформація трудових відносин [2, с. 2–3, 37–39].

І дійсно, із науковицею складно не погодитись. Так, сутнісні зміни праці проявляються в тому, що рутинні процеси схильні бути автоматизованими у той час, коли зростає попит на інтелектуальну та творчу працю. Своєю чергою, класична модель “стандартної” та звичної повної та часткової зайнятості поступається місцем більш гнучким, раніше непоширеним формам зайнятості на кшталт квазітрудових правовідносин (наприклад, відносини, що виникають між резидентом національного правового режиму Дія Сіті та гіг-спеціалістом) або платформної зайнятості. У цьому контексті Н. Д. Гетьманцева слушно зазначає, що по суті цифровізація призвела не просто до зміни форми праці (наприклад, дистанційна робота стала поширенішою), а до зміни змісту (робота виконується дистанційно через платформу посередника у мережі Інтернет) [3, с. 311–312]. Насамкінець, трансформацію трудових відносин можна прослідкувати у щонайменше непоодинокій зміні суб’єктного складу — якщо раніше класичною була наявність лише двох суб’єктів: працівника та роботодавця, то зараз до цієї категорії додаються й незалежні підрядники, фрилансери, так звані цифрові платформи тощо.

По-третє, варто наголосити й на тому, що згадані вище феномени вже призвели до доктринальної класифікації так званих “цифрових трудових прав та обов’язків” [2, с. 82], тобто таких явищ, що стали наслідком диджиталізації у сфері праці. І справді, в дотичному до сфери високих технологій секторі можна віднайти безліч аспектів, які

можна віднести як до прав (право працівників на відключення, на конфіденційність їхніх персональних ідентифікаційних даних тощо), так і обов'язків (обов'язок роботодавця поінформувати працівника про застосування до нього алгоритмічних механізмів, дбати про належний рівень обізнаності працівника щодо застосовних у роботі цифрових технологій і тому подібне).

Іншими словами, якщо підійти до розгляду поняття диджиталізації в сукупності, стає зрозумілим, що її феномен не є тимчасовим трендом останньої річної декади, а натомість слугує новою реальністю, яка вимагає перегляду усталених підходів до регулювання праці.

Описана вище трансформація як змісту праці, так і її суб'єктного складу неминуче ставить під сумнів доречність й навіть ефективність класичного тлумачення вже сформованих принципів трудового права, які формувались до прояву впливу диджиталізації на трудові правовідносини. Видається очевидним, що засадничі поняття нікуди не зникають, й імовірно, ніколи не зникнуть, однак їх консервативна, поки що усталена ітерація стає дедалі менш релевантною для нового укладу речей. Як наслідок — такі принципи потрібно адаптувати, а подекуди — й сформулювати принципово нові, здатні описати, закріпити й забезпечити баланс інтересів сторін у цифровому середовищі. Відповідно, вбачається, що наразі у доктрині та навіть правозастосуванні можна прослідкувати два паралельних процеси еволюції принципів трудового права у зазначеній сфері: переосмислення наявних, сталих гарантій та зародження окремих від наявних, “цифрових” принципів трудового права.

Перш за все, змін зазнає принцип свободи праці. У цифровому контексті він трансформується у свободу вибору форм зайнятості; при тому, що непоодиноким випадком є постання такої волі перед ризиком перетворення на фікцію. Як влучно описують науковці Я. Сімутіна та М. Шумило, нові форми зайнятості, по суті, створюють ілюзію автономії та відокремленості особи від свого фактичного роботодавця — хоча формально вони “передбачають відсутність прямої залежності” і разом із тим дають працівнику змогу “обирати, як і коли він виконує свої завдання”, за цим приховується жорстка субординація. Так, дослідники підкреслюють, що в таких умовах виникає “економічна залежність”, яка “може бути опосередкованим

підпорядкуванням ... приховано чи явно”. Своєю чергою, це веде до встановлення прихованих трудових відносин, коли роботодавець “поводиться з особою як із працівником у спосіб, що приховує його справжній юридичний статус” [4, с. 13, 22, 27]. Відтак на переконання автора, принцип свободи праці в сучасності, зокрема в розрізі цифрової епохи, слід розуміти не лише як добровільність укладення договору, а й як захист від примусу технологічного — коли початково очікувана (через обрання певної гнучкої форми зайнятості) свобода у будь-яких її проявах: можливості самостійно визначати робочий час, бенефіціарів надання послуг тощо — руйнується внаслідок диктування умов алгоритмом або роботодавцем безпосередньо.

Не менш важливих змін зазнає й принцип створення безпечних і нешкідливих умов праці. І якщо раніше він, беззаперечно, асоціювався винятково із фізичною безпекою працівника на робочому місці (бути точним, до прикладу, виробництві, будівництві, кар’єрі тощо), то сьогодні можна прослідкувати певне зміщення центру ваги в бік захисту від психосоціальних ризиків, спричинених взаємодією із цифровим середовищем. Зокрема, у нещодавньому дослідженні (виконаному на замовлення комітету Європейського парламенту з питань зайнятості та соціальних справ) наголошується, що диджиталізація та алгоритмічне управління породжують нові психосоціальні ризики — технології розмивають межі між роботою та особистим життям, фактично змушуючи працівників бути “постійно включеними” (авт. прим.: вбачається, що мова іде не стільки про постійний комунікаційний зв’язок із роботодавцем, скільки про постійну залученість до робочих справ тією чи іншою мірою) [5, с. 11, 45]. Водночас звіт Європейського агентства з безпеки та гігієни праці підтверджує, що така постійна доступність та контроль з боку алгоритмічного менеджменту призводять до зниження автономії, підвищеного тиску щодо ефективності роботи, зростання рівня стресу та “вигорання” [6, с. 5–6]. На цьому тлі принцип безпеки праці, очевидно, розширюється, породжуючи згадане вище “право на відключення” як бар’єр проти надмірного інформаційного робочого перенавантаження.

Не перебуває осторонь і принцип заборони дискримінації та рівності у трудових правовідносинах. Як зазначає у своєму дослідженні на тему праці у гіг-економіці

дослідниця К. Черетеллі, цифрові інструменти, зокрема дизайн роботи алгоритмів, на практиці стають джерелом непрямой дискримінації. Річ у тому, що алгоритми розподілу завдань можуть надавати перевагу працівникам, які демонструють доступність у певні релігійні свята (тим самим провокуючи дискримінацію на основі віросповідання) або ж тим, що схильні працювати ввечері або вночі (тим самим констатуєчи непряму дискримінацію стосовно тих, хто займається вихованням дітей). Більше того, дослідниця наголошує на тому, що непрозора робота таких систем загрожує чесній конкуренції між працівниками, адже критерії функціонування механізмів є нечіткими [7, с. 118–119].

Це наводить на думку, що в сучасну, цифрову епоху класичний принцип рівності за замовчуванням має бути доповнений вимогою алгоритмічної прозорості та чіткості — приблизно в тому ж ключі, як це робить європейський Загальний регламент про захист даних. Якщо ж такий підхід не є повсюдно запровадженим, на рівні працівника без залучення регуляторних органів неможливо ані виявити, ані оскаржити приховану дискримінацію. У цьому ключі, дослідниця підкреслює, що такий підхід, уже виражений у релевантному трудовому законодавстві Європейського Союзу, є кроком уперед навіть порівняно із прогресивним так званим Актом ЄС про штучний інтелект [7, с. 129–130].

Водночас аналіз доктринальних підходів та європейської нормотворчої практики дозволяє виокремити й нові, по суті, підгалузеві принципи трудового права, притаманні трудовим правовідносинам з елементами цифрової економіки.

Ідеться, до прикладу, про принцип пріоритету людини в управлінні, який полягає в тому, що будь-які автоматизовані системи не можуть мати останнього слова у питаннях, які в тому чи іншому значенні критично впливають на долю працівника (передача замовлень; деактивація облікового запису, за допомогою якого здійснюється робоча діяльність тощо — перелік не є вичерпним і так чи інакше може бути поширеним на будь-які інтереси працівника). Такий підхід вже був нормативно закріплений Директивою (ЄС) №2024/2831 “Про поліпшення умов праці у сфері платформної роботи” (надалі — “Директива про платформну зайнятість”), стаття 10 якої встановлює імперативну вимогу до цифрових платформ, що будь-яке рішення,

яке містить негативні наслідки для працівника, має переглядатись та фінально затверджуватись саме людиною, а не алгоритмом [8]. Дослідники, зокрема Б. Задорожний, вважають запровадження права, що витікає з наведеної вище імперативної норми, на оскарження рішень алгоритмів, які негативно вплинули на працівника, продовженням принципу “людиноцентризму” [9, с. 124]. Іншими словами, це є по суті тією компонентою, властивою праву як явищу загалом.

Насамкінець, якщо поглянути на теоретико-правові засади трудових правовідносин у розрізі диджиталізації під кутом практичної реалізації, стає зрозумілим, що описані вище трансформації принципів трудового права не з’явилися самі по собі як абстрактні категорії, відлучені від усталених триваючих правовідносин. Натомість вони впливають із цілком конкретних особливостей та викликів, поява яких зумовлена впливом практик індустрій, відповідним попитом споживачів, оптимізацією процесів тощо. Вбачається, що такі особливості були виокремлені науковцями ще до загального поширення впливу диджиталізації на суспільні відносини під час початку популяризації цифрової сфери як такої. Відповідно, притаманних ознак щонайменше три: комодифікація праці, розмиття фігури роботодавця та дроблення концепції робочого часу.

Тож, перш за все, на тій частині сучасного ринку праці, яку заведено відносити до цифрової, можна прослідкувати феномен, який дослідник В. Де Стефано охрестив як появу “робочої сили точно в строк” (англійською — “just-in-time workforce”). Сутність цього явища, як це впливає з матеріалу науковця, зводиться до крайнього ступеня деперсоналізації співробітника та комодифікації його праці — іншими словами, перетворення праці на знеособлений товар. Якщо у класичних трудових відносинах особистість працівника, його особисті навички, комунікативні зв’язки й, щонайголовніше, його стійкий зв’язок із підприємством мали й продовжують мати вирішальне значення, то, наприклад, в умовах так званого “краудворку” (того, що нині зводиться за визначенням до роботи на відповідних цифрових платформах), взаємодія стає суто віртуальною — щонайбільше через відповідну програму. У таких обставинах людина, здавалось би, найголовніший учасник трудових правовідносин, по суті, перестає сприйматись як повноцінний суб’єкт права, а натомість

перетворюється на функцію, кількісне значення у відповідному полі програмного забезпечення, або ж як зазначив Де Стефано, посилаючись на Джеффа Безоса, головного виконавчого директора Amazon, на сервіс, доступний на вимогу — “humans-as-a-service” [10, с. 2, 4-5].

Своєю чергою, як і зазначалось вище, кардинальних змін зазнає і суб’єктний склад трудових правовідносин — зокрема, в частині роботодавця. Так, Дж. Прассл та М. Пісак на прикладі вкрай популярних та відомих колись цифрових платформ TaskRabbit, Uber, Amazon Mechanical Turk, по суті, описують концептуальну кризу, що склалась на ринку і яка полягає у неможливості працівника ідентифікувати свого роботодавця, безпосередньо залучаючись до фактичної праці. Так, згадані платформи наполегливо позиціонують себе як цифрових агентів (англійською — “digital agents”), створюючи ілюзію автономії сторін, за якої виконавці певних задач є нічим іншим, як незалежними підрядниками — достатньо лише зайти в релевантні “Умови використання” певного сервісу або інший його публічний юридичний документ, і скоріше за все, відповідні положення будуть передбачені там. Дослідники вбачають за цим ситуацію, де класичні функції роботодавця фактично є фрагментованими між декількома різними юридичними особами, а сам працівник перебуває в невизначеному до кінця статусі, балансуючи між самозайнятістю та працевлаштуванням. Як наслідок — працівник *de facto* є підпорядкованим платформі (хоч і без визначеної юридичної особи-роботодавця, адже фігурує їх декілька), а *de jure* — він є залишеним без гарантій трудового законодавства, що відкриває простір для маніпуляцій [11, с. 1–2, 15, 22].

Більше того, не слід було б оминати й фрагментацію робочого часу й пов’язане з нею перекладання ризиків. Так, замість звичного усталеного фіксованого робочого дня вже частіше на ринку пропонується модель епізодичної зайнятості, де оплаті підлягає лише час безпосереднього виконання завдання (за згаданим вище “just-in-time workforce” слідує “pay-as-you-go” (англійською — “оплата лише за виконання”)) у той час, коли за час відсутності задач тягар лягає на працівника. Де Стефано вбачає в цьому так звану “демутуалізацію ризиків” (тлумачачи на більш питомий манер —

“припинення взаємності обов’язків”), залишаючи слабшу сторону у трудових правовідносинах, працівника, сам на сам [10, с. 4–6].

Таким чином, по-перше, диджиталізацію трудових правовідносин слід розуміти не як короткострокову тенденцію, а як багатоаспектний системоутворюючий процес, що одночасно охоплює зміну природи та змісту праці та трансформацію самого характеру правового регулювання у цій сфері. У такому розумінні зазначене поняття виходить далеко за межі суто, до прикладу, цифровізації документообігу, та набуває значення нового формату побудови взаємодії між сторонами трудового договору.

По-друге, наслідком окресленого процесу є подвійна еволюція принципів трудового права. З одного боку, переосмислюються вже усталені засади — свободи праці, яка розширюється до свободи вибору форм зайнятості та захисту від технологічного примусу; створення безпечних і нешкідливих умов праці, яке доповнюється захистом від психосоціальних ризиків і так званім правом на відключення; заборони дискримінації, що поступово набуває нового виміру у вимозі алгоритмічної прозорості. З іншого боку, формуються власне “цифрові” принципи, серед яких чільне місце посідає принцип пріоритету людини в управлінні, що уже нормативно закріплений, зокрема, статтею 10 Директиви про платформну зайнятість.

По-третє, до характерних особливостей диджиталізації у сфері праці видається доцільним віднести щонайменше три: (а) комодифікацію праці, що проявляється у деперсоналізації працівника та сприйнятті його як сервісу на вимогу (“humans-as-a-service”); (б) розмиття фігури роботодавця, за якого класичні його функції фрагментуються між декількома суб’єктами, а працівник фактично перебуває у підпорядкуванні без юридично визначеного роботодавця; (в) дроблення концепції робочого часу за моделлю “pay-as-you-go”, що супроводжується перекладанням економічних ризиків на слабшу сторону трудових правовідносин — явище, яке В. Де Стефано влучно охрестив як “демутуалізацію ризиків”.

Своєю чергою, утворення сукупності наведених ознак, на переконання автора, перетворює трудові правовідносини в умовах диджиталізації на самостійний об’єкт правового регулювання — такий, що вимагає не лише адаптації наявних механізмів,

а й створення принципово нових, здатних забезпечити належний рівень соціальної захищеності працівника в новітніх умовах.

1.2 Нові форми трудової зайнятості в умовах розвитку цифрової економіки



Диджиталізація справляє не тільки теоретичний вплив на працю, але, як не дивно, практичний, адже трансформація трудових правовідносин знаходить свій прояв й в максимально наближеному для працівника вияві — формах зайнятості. Так, згадані зміни не є чимось геть новим — релевантний звіт Європейської економічної місії ООН, укладений ще у 2021 році, містить тези, відповідно до яких ринок праці зазнавав змін, а стандартні форми трудової зайнятості почали поступатись місцем новим, для яких є властивою принаймні одна з наступних характеристик:

- трудові правовідносини, які відрізняються від традиційних правовідносин між працівником, з одного боку, та роботодавцем, з іншого; від самозайнятості;
- наявність третьої особи у трудових правовідносинах;
- нові способи розподілу робочих задач, часу їхнього виконання, оплати тощо;
- і звісно, слабші або відсутні зовсім механізми соціального захисту працівників.

Іншими словами, на неповну, утім вагому заміну стандартним формам зайнятості (що характеризуються, до прикладу, повним робочим днем та постійним працевлаштуванням) прийшли інші, гнучкіші [12, с. 4, 6–8]. Більше того, тільки на прикладі умовної платформної роботи можна прослідкувати відсутність чіткої прив'язки до основних елементів, властивих стандартній трудовій зайнятості: місцю, часу виконання та функції. Так, замовлення відбувається віртуально, а місцем виконання теоретично може бути будь-яка локація; замовлення може бути зроблене і прийняте в будь-який момент; а сам предмет замовлення може бути будь-яким.

Таким чином, видається можливим класифікувати ледве не безліч нових форм зайнятості, оскільки той чи інший вид співпраці між підпорядкованою та керуючою стороною неодмінно буде містити принаймні один із наведених вище критеріїв. З усім тим наразі можна зустріти позицію, за якою нових форм зайнятості, що відрізняються від традиційної моделі за способом організації або правовим режимом,

всього дев'ять. І хоча перелік охоплює широкий спектр явищ (спільне використання одних й тих самих працівників, найняття декількох осіб на одну й ту саму позицію), для цифрової економіки є релевантними три ключові форми: платформна робота (характеризується пошуком збігу для попиту та пропозиції за допомогою мобільного застосунку, програми); робота за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій (авт. прим.: наразі більш відома як дистанційна); та випадкова праця (авт. прим.: більш відома світовому досвіду як "гіг-робота") [13, с. 4].

Видається, що сьогодні дистанційна робота як форма трудової зайнятості є найбільш помітною як явище зайнятим особам, оскільки майже кожна фізична особа залучалась до такої, хоч, можливо, й неофіційно. Як така, дистанційна робота, за своєю природою, по суті, руйнує згадану вище тріаду класичної трудової зайнятості (місце, час виконання, функція). Узагальнення європейської законодавчої практики частково підтверджує це, принаймні в частині місця виконання роботи — до прикладу, у Бельгії визначення дистанційної роботи полягає в тому, що вона є "формою організації та/або виконання роботи за якою, використовуючи інформаційні технології ... активності, які також можуть виконуватися на території роботодавця, регулярно виконуються поза межами цієї території". Більше того, на відміну від національного законодавства, дистанційна робота не вимагає за собою специфічного трудового договору — на працівника, який використовує таку форму зайнятості поширюються усі трудові права за замовчуванням [14, с. 3–4].

Убачається, що формальними ключовими критеріями коректного регулювання такої моделі зайнятості є добровільність (на прикладі вищезгаданої Бельгії), з одного боку, та оборотність — можливість повернення до звичайної зайнятості на місці (на прикладі Франції) [14, с. 5, 12]. Проте, із відсутністю законодавчо закріплених гарантій працівника така можливість та добровільність ризикують стати нічим іншим, як фікціями. Це може впливати з низки причин, з яких найімовірнішою і найпоширенішою може бути небажання роботодавця алокувати додаткові кошти на утримання постійного робочого місця, що ставить працівника перед теоретичним вибором: або працювати з дому, взявши на себе додатковий тягар у вигляді утримання

власного робочого місця (що також може супроводжуватися додатковими об'єктивними труднощами у вигляді сімейних обставин), або шукати іншу роботу.

Дедалі критичнішим виглядає й інститут робочого часу в розрізі дистанційної роботи. Як вказує дослідниця М. Маріца, існує тенденція до розмиття межі між часом праці та відпочинком, що об'єктивно зумовлено феноменом постійної доступності — тим, що працівники в режимі дистанційної роботи змушені стикатись із робочими потребами незалежно від свого місцеперебування та часу [15, с. 83]. Окрім цього, в цьому контексті слід підкреслити й можливе невинуватене втручання в робочий простір працівника — іноді, передбачений та прозорий, а іноді й умисно скритий. Мова йде про так звані трекери активності/часу, які дозволяють роботодавцю відстежувати (а) скільки часу витратила особа на роботу, (б) чим саме займалась на робочому місці тощо. Відповідно, вбачається, що сама по собі дистанційна робота може створити підґрунтя для зловживань зі сторони роботодавця, адже спонукає того як до підтримки безперервного контракту зі співробітником (що є непрямим порушенням гарантій працівника, передбачених у низці юрисдикції у сфері охорони праці, відпочинку та захисту його здоров'я), так і передбачає можливість використання інструментарію для надмірного втручання в його особисте життя, адже те у момент виконання дистанційної праці рівномірно балансує із робочими обов'язками. Іншими словами, зважаючи на існування дисбалансу у становищах працівника та роботодавця, згадане раніше право на відключення у дистанційній роботі не може розглядатись відокремлено від тих же права на відпочинок та безпечні умови праці, адже друге не може існувати без першого.

В цьому ж розрізі, доктор Маріца аналізує справу *Ville de Nivelles v. Rudy Matzak* і підкреслює ризик кваліфікації часу очікування вдома як робочого часу, якщо інтервал очікування є вкрай малим (8 хвилин) [15, с. 86–87]. Це наводить на думку про виклик, із яким неодмінно стикнеться предмет регулювання трудового права. Річ у тім, що сучасне трудове законодавство, зокрема національне, сфокусоване на концепції робочих годин, у той час, коли навіть для “нецифрових” професій ключовим ресурсом дедалі активніше вважається саме увага або ж, іншими словами, залученість до роботи. Таким чином, якщо працівник не може вільно розпоряджатись

своїм часом через обов'язок не пропустити повідомлення в корпоративному месенджері або робочий телефонний дзвінок після якого той має поїхати виконувати замовлення, навіть перебуваючи в ресторані, він фактично перебуває на роботі, адже виконує трудові обов'язки.

Це в сукупності наводить на думку, що дистанційна робота не є простим способом організації праці, а радше — повноцінною *sui generis* формою зайнятості, яка вимагає не просто окремої статті в національних трудових кодексах із відсильними нормами до змісту трудового договору, а комплексного регулювання із запровадженням окремого, хоч і доволі специфічного правового режиму із законодавчо закріпленими гарантіями інтересів та прав працівника.

І якщо дистанційна робота, хоч і є певним специфічним механізмом, який так чи інакше є пов'язаним зі стандартними межами регулювання трудового права, то так звана платформна робота посягає на звичний уклад трудових правовідносин. Саме визначення не є вкрай ускладненим: згідно з підходом Європейського фонду поліпшення умов життя та праці (Eurofound) платформною роботою є форма зайнятості, яка використовує онлайн-платформу для організації оплачуваної праці [13, с. 13]. Хоч і заведено вважати, що поява таких онлайн-платформ є результатом попиту відповідного споживача (оскільки з об'єктивної точки зору — зручно скористатись певною послугою, коли її досяжність вимірюється декількома дотиками до смартфона), як слушно зауважує А. Алоїзі, працівники, залучені до праці через цифрові платформи, постають із труднощами через відсутність трудових гарантій внаслідок умисних дій платформ, зокрема, шляхом односторонньої зміни положень документів, що регулюють умови співпраці (Terms and Conditions; Terms of Use тощо) [16, с. 11]. Специфіка таких документів полягає в тому, що, по-перше, за замовчуванням “владна” сторона (у цьому випадку — цифрова платформа) має майже повністю розв'язані руки у частині створення регулювання (адже принаймні на думку роботодавця, такі документи є цивільно-правовими, а відтак практично вільними до редагування), а по-друге, в тому, що вони змінюються в односторонньому порядку.

Більше того, не складно помітити й третю сторону, що не є стандартним для трудових правовідносин — дослідник описує це як “трикутні” правовідносини, де

роль цифрової платформи зводиться до аналога традиційного брокера [16, с. 21]. І з огляду на це можна було б спробувати провести паралель між платформною роботою та аутсорсингом, утім відмінністю є наявність так званого алгоритмічного управління, без якого функціонування цифрової платформи навряд чи мало б сенс. Доктор Черетеллі, описуючи специфіку роботи такого керування (можливість одностороннього відключення від платформи, роздачі замовлень, відстежування часу тощо) [7, с. 119, 122], по суті наводить на думку про певну імперативність платформи до працівника — сторони не є рівними в класичному розумінні. Звісно, працівник має можливість вступити в правовідносини із платформою, або навпаки — залишити їх позаду, утім не в стані безпосередньо вплинути на них.

Це певним чином контрастує із культивуванням цифровими платформами ілюзії автономності та незалежності — чого тільки вартий пункт 2.3. “Правил та умов для Кур’єрів” (у редакції для ринку України) європейського сервісу доставки їжі під торговельною маркою Bolt Food (який, між іншим, також є оператором цифрової платформи у сфері поїздок — за позицією платформи; а фактично — таксі):

2.3. Керуючи платформою Bolt Food, Bolt діє тільки як постачальник інформаційних послуг і не є стороною Договору про доставку. Кур’єр не є працівником Bolt і не виступає в якості субпідрядника Bolt, але надає послуги з доставки Клієнту в якості незалежного підрядника [17].

Така фіктивність із метою приховати фактичні трудові відносини зі своїми працівниками, а відтак — запобігати витратам, підтверджується і дослідженнями естонських дослідників А. Каяндера та професора Т. Керікмяе, що вказують на бажання платформ визначати своїх трудових акторів як незалежних підрядників або самозайнятих. На переконання науковців, судам (як правозастосовним органам) не слід сліпо зважати на формальні договірні конструкції, якими послуговуються платформи (авт. прим.: як-от, Terms of Use, згадані вище). На обґрунтування своєї позиції, фахівці звертаються до судової практики, зокрема рішення Верховного Суду Сполученого Королівства у справі *Uber BV and others v Aslam and others*, що розпочалась ще до брекзиту. Аналізуючи згадане рішення, автори виокремлюють п’ять критеріїв, що констатують контроль платформи, через яку надаються послуги

таксі, над співробітниками: (а) неможливість зміни тарифу в бік збільшення; (б) неможливість перемовин щодо умов договору; (в) обмеження свободи вибору замовлень та санкції за скасування; (г) неможливість зміни маршруту на свій розсуд; (г) ізоляція від контактів із клієнтом [18, с. 118, 124–125].

Насамкінець щодо концепції платформної роботи, непоодиноким є ототожнення її із так званим “zero-hour contract” (або ж на питомий манер — трудовий договір із нулем робочих годин). Так, професор Фабреллас дотримується схожої думки, за якою робота на вимогу (англійською “hiring on-demand model”), по суті, ключовий елемент платформної праці, є нічим іншим, як саме таким договором. Так, оплата здійснюється саме за час роботи, за яким безпосередньо слідує її результат, тоді як час очікування на замовлення (навіть з усією належною увагою) залишається неоплачуваним. І звідси, разом із цим приходить те, що платформа перекладає на працівників усі ризики та витрати: періоди неактивності, відсутність попиту тощо (авт. примітка: список, по суті, є відкритим, і до нього також можуть належати й амортизація техніки та можливі ушкодження під час виконання завдань) [19, с. 1–2, 7–11]. Це створює знаковий, утім страшливий парадокс — технологія, властива двадцять першому століттю повертає гарантії працівника до рівня дев’ятнадцятого.

Тож, початково слабо регульована сфера, намагаючись використовувати механізми, притаманні цивільному праву та його диспозитивності, створила певний простір для маніпуляцій — оператори цифрових середовищ у платформній зайнятості тяжіють до уникнення регулювання трудовим правом або прагнуть вийти з-під дії трудового законодавства, аби отримати певні преференції для себе. В таких умовах, прослідковується небезпечна тенденція до комодифікації (у значенні, згаданому раніше) праці, а трудові гарантії працівників, очевидно, потерпають від надмірних тягарів.

Третьою й останньою новітньою формою зайнятості в розрізі цифрової економіки, як і зазначалось, видається випадкова праця, яку також називають “гіг-роботою” (що, імовірно, походить від англ. *gig* — неформальне слово для позначення тимчасової роботи [20]). За визначенням Eurofound, в її основу закладена нестабільна та непостійна форма зайнятості, за якої роботодавець не зобов'язаний регулярно

забезпечувати особу роботою, а гнучко залучає її лише за потреби (на вимогу) [13, с. 25]. Відповідно, з визначення випливає, що гіг-робота є дещо ширшим родовим поняттям порівняно із платформною роботою, оскільки як така могла й існувала задовго до появи цифрових технологій, а тому, їх не слід ототожнювати, хоч нині вони обидва є пов'язаними із цифровою економікою явищами. Натомість платформна робота лише надала цій формі зайнятості певного технологічного масштабу, перетворивши її на модель короткострокових завдань. Це підтверджується й виокремленими сутнісними ознаками гіг-економіки: короткостроковістю та епізодичністю завдань [18, с. 118].

У цьому контексті український досвід нормотворення, зокрема застосовний у Законі України №1667-IX “Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні” (надалі — “Закон про Дія Сіті”) [21], потребує критичного погляду в частині оперування визначеннями. Запровадивши спеціальний правовий режим “Дія Сіті”, національний законодавець увів в ужиток поняття “гіг-контракт” та “гіг-спеціаліст”. Видається, що використання частини “гіг” є хибним, адже за замовчуванням визначення асоціюється із підробітком, певним нестабільним процесом. На противагу, в українській практиці “гіг-спеціаліст” — це переважно високооплачуваний спеціаліст (однією із вимог Закону про Дія Сіті для отримання статусу резидента Дія Сіті є те, що розмір середньої місячної винагороди залученим працівникам та гіг-спеціалістам складає не менше 1200 євро в еквіваленті національної валюти), що, принаймні неформально, має визначені робочі години і довгостроково інтегрований в процеси юридичної особи. Відтак вбачається, що законодавець проявив необачність у використанні термінів у Законі про Дія Сіті та змішав концептуально квазітрудоий режим із невластивими йому характеристиками.

Підсумовуючи вищевикладене, слід констатувати, що цифровізація економіки породила нові форми зайнятості — дистанційну, платформну та здійснила свій вплив на гіг-роботу — які по-своєму змінюють класичне трудове право. Якщо дистанційна робота розмиває межі в частині робочого місця, часу виконання роботи, то платформна та гіг-робота змінили природу взаємодії із роботодавцем. За допомогою

низки інструментів: самих цифрових платформ та алгоритмічного керування оператори цифрових платформ намагаються маскувати фактичні трудові правовідносини під цивільно-правові, залишаючи працівників осторонь від належних їм трудових гарантій. Як наслідок, трудове регулювання потребує змін, аби гарантувати справжній захист прав працівників у сучасних реаліях.⁹

1.3 Правове регулювання застосування праці людини у сфері цифрової економіки в Україні

Будь-яка сформована національна правова система, стикаючись із поширенням принципово нового суспільного явища, що розвивається швидше за реакцію законодавця, неодмінно поставатиме перед принциповим вибором — не винятком стала й Україна. Він полягає у тому, що потрібно (i) або намагатись поширити наявне регулювання у вигляді усталених конструкцій на нове явище, (ii) або визнати необхідність системного переосмислення. Україна ж, стикнувшись із викликами цифрового середовища, обрала компромісний, але доволі невдалий шлях (iii) нашарування нових точкових норм на загальну кодифіковану основу. Протягом останніх п'яти років, з моменту відправної точки для поштовху розвитку цифрової економіки в Україні — пандемії COVID-19, Кодекс законів про працю України (надалі — КЗпП) збагатився окремими статтями про дистанційну та надомну роботу, а для сфери інформаційних технологій було зведено окремий правовий режим (Дія Сіті) із власною логікою та своєю термінологією. У той самий момент за межами цих змін залишилась масивна категорія фактичних трудових правовідносин, що не вписується в жодне зі згаданих формулювань — і саме це робить національне регулювання не тільки незавершеним, а й непослідовним.

Так, до 2020 року КЗпП не містив жодних спеціальних положень про вже на той момент доволі поширені форми зайнятості — дистанційну та надомну роботу. Своєю чергою згадана раніше пандемія стала каталізатором першого законодавчого кроку (про це говорить сама назва закону): Верховна Рада, ухваливши Закон № 540-IX від 30.03.2020, присвятила статтю 60 КЗпП гнучкому режиму робочого часу та

ввела в легальний ужиток поняття “дистанційна (надомна) праця”, об’єднавши два принципово різних явища в одному визначенні [22]. Звісно, такий підхід зазнав критики як науковців, так і практиків у сфері трудового права [23, с. 5–6], наслідком чого стало прийняття ще одного закону № 1213-IX, що вже своєю чергою, відокремив надомну роботу від дистанційної та сутнісно містить визначення у тому вигляді, у якому вони перебувають станом на лютий 2026 року [24].

Критерії та відмінності двох режимів передбачені безпосередньо текстом обох статей. Надомна робота (нині регульована статтею 60¹ КЗпП) передбачає виконання трудових функцій за місцем проживання або в іншому заздалегідь визначеному приміщенні, за наявності зафіксованого робочого місця і засобів виробництва; воно не може бути змінене в односторонньому порядку без згоди роботодавця. Дистанційна робота ж (нині регульована статтею 60² КЗпП) — інститут ширший й більшою мірою стосується цифрового середовища порівняно із надомним режимом: робота виконується поза приміщеннями роботодавця, у будь-якому місці за вибором працівника і, звісно, із використанням інформаційно-комунікаційних технологій; відтак, жорстких прив’язок до конкретних локацій немає [25]. Тож якщо надомна праця, в цілому, зберігає просторову визначеність для обох сторін трудових правовідносин, за своєю логікою мало відрізняється від роботи у виробничому приміщенні, й цілком могла б застосовуватись в середовищі без комп’ютерів та інших цифрових пристроїв, то дистанційна є відповіддю саме на виклики цифрової економіки та адресує її особливості.

Слід додати й те, що самі по собі зміни до КЗпП не запровадили визначення або безпосередньо механізму гібридної роботи, суміжної конструкції до дистанційної роботи. Водночас частина 7 статті 60² прямо передбачає можливість поєднання дистанційної роботи з роботою на території роботодавця за погодженням сторін, а тому, на думку І. Павліченко та Я. Решивської, норма є втіленням зазначеного механізму. На цьому тлі та наявності в українському законодавстві “гарантії” раніше описаного права на відключення, дослідниці проводять паралель із Рамковою угодою соціальних партнерів ЄС щодо дистанційної роботи (2002 року), зазначаючи про те, що жоден юридичний акт ЄС не містить норм про право на відключення, по суті,

констатуючи, що нібито українське законодавство формально зробило крок вперед порівняно із європейськими нормами [26, с. 163–164]. Втім практична цінність такого кроку для працівника є вкрай сумнівною.

Так, по-перше, ефективність “гарантії” на право на відключення працівника під час здійснення дистанційної роботи видається неефективною. Звісно, стаття (а саме, її частина 10) проголошує, що працівникові “гарантується” період вільного часу для відпочинку (відключення), під час якого він може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв’язок із роботодавцем, і це не вважатиметься порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. А проте за своїм змістом ця конструкція є не стільки гарантією, скільки дозволом, адже конкретні межі “права” визначаються виключно трудовим договором — попросту не існує мінімального стандарту, за яким існують певні години, у які роботодавець не має права турбувати працівника у позаробочий час, і які превалювали б над змістом будь-якого трудового договору. Сама норма починається зі слова “гарантується”, утім одночасно переносить увесь її зміст на рівень індивідуальної домовленості (до слова, туди, де позиція працівника *a priori* слабша). Своєю чергою якщо трудовий договір мовчить щодо права працівника на відключення, норма у КЗпП фактично не породжує жодного захисного ефекту; і тоді її введення до законодавства було невиправданим надлишком, адже сторони були вільні включити аналогічне коректно прописане положення й без надмірного, більшою мірою показового втручання законодавця.

По-друге, в КЗпП не існує норм, що покладають на роботодавця імперативний зустрічний обов’язок утримуватись від контакту у позаробочий час. І навіть якби були взяті до уваги коментарі про закріплення певних “неконтактних” годин, то роботодавцю б нічого не заважало надсилати робочі повідомлення працівнику та навіть дзвонити (хоч працівник і мав би право не відповідати).

По-третє, хоча на рівні обов’язкових директив ЄС право на відключення ще не закріплене, сучасний європейський підхід є значно ширшим за національний та не обмежується вищезгаданою Рамковою угодою. Ще у січні 2021 року Європейський Парламент ухвалив Резолюцію з рекомендаціями Комісії щодо права на відключення;

мало того — її підхід значно ширший за національний і містить проєкт Директиви ЄС із закріпленням відповідного права. Так, проєкт щонайменше, пропонує застосовувати право на відключення до всіх працівників, незалежно від способу зайнятості (включаючи працівників, що працюють на території роботодавця) та сектору їхньої зайнятості — приватного чи публічного [27].

Насамкінець навіть виокремлена науковицями концепція гібридної роботи, закріплена у КЗпП, викладена законодавцем непослідовно. Це впливає із того, що аналогічного механізму для надомної роботи, до прикладу, не передбачено, про що вже вели розмову дослідники [23, с. 9].

Водночас, поки законодавець точково нашаровував на чинний КЗпП норми про дистанційну та надомну роботи, намагаючись принаймні якимось чином врегулювати відповідні явища, поза межами ефективного законодавчого регулювання залишилась ціла категорія суспільних відносин, яка за своєю суттю стала одним із ключових викликів цифрової економіки — платформна зайнятість. І головне — проблема лежить на поверхні. Щонайпізніше з 2020 року на вулицях столиці можна було спостерігати сотні й навіть тисячі “райдерів” та “кур’єрів” різноманітних платформ: від доставки їжі до таксі. І всі вони, очевидно, оформлювали із платформами цивільно-правові відносини (якщо взагалі оформлювали) — це можна прослідкувати із, до прикладу, умов використання, розташованих на сайтах сервісів (витяг із Terms of Use платформи Bolt Food вище тому приклад). Фактично, цифрові платформи повністю знімають із себе відповідальність та ризики роботодавця, формально прикриваючись статусами “посередників”, “надавачів інформаційних послуг (або послуг програмного забезпечення тощо)”, тоді як працівники, очевидно, позбавляються гарантій, передбачених КЗпП. Як наслідок, національна правова система містить кричущу лакуну, яка водночас слугує прикладом того, як відсутність оперативної законодавчої реакції призводить до утворення цілих секторів прихованої фактичної трудової зайнятості та тінізації економіки, масштаб якої, за оцінками національних дослідників з Інституту економіки та прогнозування НАН України, сягає критичних меж — станом на 2024 рік близько 76% працівників платформ в

Україні навіть не зареєстровані як самозайняті особи та не сплачують внески на соціальне страхування [28, с. 15].

На додаток національна доктрина вже запропонувала шляхи подолання проблеми хибної класифікації платформами себе як третя, неафілійована із працівниками, сторона. Так, вбачається, що класичне визнання трудових правовідносин судом за позовом працівника приречене на невдачу, зокрема через повільність судової системи, правову необізнаність населення та велику кількість фактичних працівників, що залучені платформою. Своєю чергою науковці, зокрема такі дослідники, як М. Шумило та В. Самань одностайно погоджуються із тим, що існує необхідність у відході від архаїчних критеріїв розмежування трудових і цивільно-правових договорів [29, с. 454; 30, с. 93]. Найвлучнішою видається позиція доктора Шумила, який зазначає, що нинішній стан речей сприятиме перманентному порушенню прав працівників, а тому ключовим кроком має стати законодавче закріплення презумпції наявності трудових відносин у сфері платформної зайнятості [29, с. 454]. Відповідно за такого підходу саме платформа нестиме тягар доказування, що відносини мають винятково цивільно-правовий характер.

Також при вирішенні суперечок у цій сфері судам було би доречно керуватись так званим “purposive approach” (англійською — “цільовий підхід”) відносно трудового права як явища (більш відомим українській доктрині як телеологічний спосіб тлумачення). Професор Г. Давідов, дослідник згаданого способу доводить, що при кваліфікації правовідносин між цифровою платформою (на прикладі сервісу таксі Uber) та її фактичним співробітником, слід уникати пошуку формальних ознак і застосування тестів на кшталт правил внутрішнього розпорядку і тому подібне, а натомість звертатись до мети трудового права — захисту вразливої сторони. За цим підходом, єдиними критеріями трудових відносин є:

- так званий “демократичний дефіцит” (тобто у цьому випадку підпорядкування платформі без можливості впливати на правила);
- так звана “економічна залежність” (тобто неможливість встановлювати ціну послуги та неможливість самостійно розподіляти ризики) [31, с. 10–14].

Таким чином, цільовий підхід зводить нанівець спроби цифрових платформ сховатись за цивільно-правовими конструкціями, адже алгоритмічне управління, властиве сервісам, по суті, здійснює свій імперативний вплив на обидва критерії.

Насамкінець не тільки ігнорування проблем платформної зайнятості, але й загальне замовчування її як форми праці, очевидно, суперечить євроінтеграційній політиці та, звісно, не сприяє уніфікації національного законодавства із надбаннями ЄС. У той час як українські суди досі відмовляють у задоволенні позовів про визнання кур'єрів Glovo (цифрової платформи з доставки їжі) найманими працівниками [29, с. 450–452], ЄС вже запровадив профільну Директиву про платформну зайнятість, що запровадила раніше згадану презумпцію та встановила межі для алгоритмічного керування платформою. Отже, законодавець навіть не має стояти перед питанням, чи слід запроваджувати регулювання; єдине питання, на яке законодавцю слід було б відповісти — “чому цього досі не було зроблено?”.

На тлі відсутності бодай будь-якого законодавчого регулювання платформної праці в розрізі трудового права, український законодавець все ж здійснив безпрецедентну для національного законодавства спробу відповісти на виклики цифрової економіки, запровадивши спеціальний правовий режим “Дія Сіті”. Своєю чергою, рушієм цієї новели став Закон про Дія Сіті, ухвалений у 2021 році, який увів в ужиток новий поймаєнований договір — так званий “гіг-контракт”. З самого моменту свого створення, інструмент доволі стрімко набирає популярності: так, у 2022 році лише 1% працівників у сфері інформаційних технологій використовували саме цей інструмент для оформлення співпраці із компаніями; у 2023 році — вже 5% [32, с. 30]; у 2024 році — 12%; а у 2025 році — 19% [33].

За своєю природою гіг-контракт тяжіє до своєрідного гібрида. Так, як зазначає С. Тарасюк, гіг-контракт є особливим підвидом договору про надання послуг та договору підряду, однак його мета — зберегти притаманний трудовому праву баланс прав і обов’язків сторін [34, с. 134, 142]. Гіг-спеціалісти, формально залишаючись незалежними підрядниками (оскільки в Законі про Дія Сіті залишено ремарку про те, що правовідносини в межах гіг-контракту не є трудовими) резидента Дія Сіті, зберігають низку гарантій, притаманних трудовому праву: оплачувану відпустку

(частина 4 статті 21 Закону про Дія Сіті), лікарняні та декретні виплати (частина 1 та частина 2 статті 22 Закону про Дія Сіті відповідно), нормований робочий день (частина 1 статті 21 Закону про Дія Сіті) тощо.

Утім, зокрема така квазітрудова природа гіг-контракту викликає обґрунтовану критику й навіть побоювання щодо можливості захисту прав співробітників в межах зазначеного правового режиму. До прикладу, професор Сімутіна підмічає очевидне запозичення положень про гіг-контракт з трудового права, при цьому підкреслюючи, що гіг-спеціалісти позбавлені фундаментальних трудових прав на кшталт свободи об'єднання та ведення колективних переговорів через те, що КЗпП та інші акти трудового законодавства не застосовні до цих осіб. Звісно, не залишається непоміченою й гнучкість, надана самому працівнику, утім зазначається про те, що це може призвести до незахищеності [35, с. 49–50; 54–55].

Видається, що єдиною реальною вадю правового режиму Дія Сіті є його штучна (утім, імовірно, умисна й така, що має певний мотив) обмеженість вузькою когортою спеціалістів — переважно таких, що так чи інакше долучені до надання послуг у сфері інформаційних технологій, про що, зокрема, говорить авторка Я. Сімутіна [35, с. 52]. Замість того, аби спробувати модернізувати сучасне трудове законодавство для всіх учасників цифрової економіки (наприклад, згаданих вище кур'єрів та таксистів цифрових платформ), законодавець пішов необачним шляхом надавши певні преференції лише окремим галузям і залишивши поза трудовим регулюванням низку професій у специфічних формах зайнятості.

Підсумовуючи викладене вище, можна констатувати, що українське трудове законодавство виявилось неготовим до цифрової трансформації. Станом на сьогодні реакція законодавця звелась до фрагментарного введення окремих норм до застарілого КЗпП (як-от положення про дистанційну роботу) та створення окремого правового режиму. При цьому сегмент цифрової зайнятості, який, очевидно, нині становить лівову частку ринку праці — цифрові платформи — продовжує функціонувати, мімікуючи під цивільно-правову природу. В цьому контексті, оскільки наразі відсутній підхід до комплексного регулювання трудових відносин у сфері цифрової економіки, Україні слід було би звернутись до запровадження

підходу, аналогічного до європейського — в частині упорядкування платформної праці та до досвіду розвинених країн — в частині права на відключення та дистанційної роботи.

* * *

Таким чином, контури класичних трудових відносин поступово розмиваються під впливом явища диджиталізації — і саме це робить точкові, певною мірою реакційні нормативні зміни без усталеного регуляторного бачення, підкріпленого доктриною, недостатньою відповіддю на феномен як такий.

По-перше, диджиталізація справляє свій вплив не лише на технічний складник трудових правовідносин (що само по собі є очевидним), а сутнісно — й їхню правову природу. Відповідно, це вимагає переосмислення підвалин системи — принципів трудового права, що сформувались ще до повсюдної імплементації елементів цифрової економіки. Так, принцип свободи праці у контексті диджиталізації набуває об'ємнішого виміру захисту від технологічного примусу — ситуації, за якої очікувана гнучкість нової форми зайнятості обернеться порушенням прав працівників внаслідок розпорядчих можливостей фактично сильнішого роботодавця (замовника; посередника тощо). Своєю чергою, принцип безпечних умов праці розширюється в бік захисту від психосоціальних ризиків цифрового середовища; принцип рівності та заборони дискримінації вимагає доповнення вимогою алгоритмічної прозорості — адже, до прикладу, непрозорі механізми розподілу завдань можуть бути джерелом латентної непрямой дискримінації, яку було б складно оскаржити окремому працівникові. Крім того, цифрова економіка призвела до появи принципово нового, підгалузевого принципу пріоритету людини в управлінні — будь-яке автоматизоване рішення, прийняте машиною і таке, що несе негативні наслідки для працівника, має бути, щонайменше, переглянуте людиною.

По-друге, нові форми зайнятості (дистанційна, платформна, гіг-робота) трансформували класичну двосторонність трудових правовідносин (роботодавець ↔ найманий працівник) та відповідно, поставили під сумнів її повсюдну релевантність. Спільним як для платформної зайнятості, так і для гіг-зайнятості є умисне

використання їхніми операторами цивільно-правових конструкцій із метою маскуванню фактичних трудових правовідносин. Своєю чергою, це розмиває й інші елементи праці — її місце, час та функцію.

Насамкінець, українська відповідь на ці виклики є непослідовною. Обране бачення точкового нашарування — окремих норм до КЗпП про дистанційну роботу та запровадження правового режиму Дія Сіті — залишило платформну зайнятість поза регулюванням на сьогоднішній день. Утім показовим є право на відключення, викладене законодавцем в КЗпП — попри проголошену “гарантованість”, його зміст цілковито перекладений на визначення сторонами у договорі без будь-якого імперативного закріплення мінімальної межі. На переконання автора, саме наявність таких декларацій є сигналом про те, що законодавець реагував ситуативно, без повноцінного уявлення про те, який це може мати вплив на права працівників.

РОЗДІЛ 2

ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В УМОВАХ РОЗВИТКУ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ В УКРАЇНІ (ДІЯ.CITY)

2.1 Сторони договірних відносин про працю за умовами правового режиму Дія.City

У контексті дослідження механізму Дія Сіті цікавими видаються не стільки ті організаційні та податкові преференції, що надаються законодавцем резидентам у розрізі спеціального правового режиму, скільки те, яким саме чином та до якої міри вони впливають на природу взаємодії між сторонами правовідносин, що виникають внаслідок використання нового поійменованого договору — гіг-контракту. Зокрема, уваги заслуговує й певна дихотомія між суб'єктами-сторонами договору, про який іде мова: резидентом Дія Сіті та гіг-спеціалістом.

Так, законодавець, запроваджуючи правовий режим Дія Сіті, цілком однозначно задекларував його цивільно-правову природу — ще пунктом 1 статті 1 Закону про Дія Сіті чітко окреслено, що гіг-контракт є винятково цивільно-правовим договором, за яким гіг-спеціаліст зобов'язується виконувати роботи та/або надавати послуги відповідно до завдань резидента як замовника. Утім, видається потрібним підкреслити, що формальне проголошення не обов'язково веде до фактичного опису явища — рівно так само у цьому конкретному випадку невлучна констатація суто цивілістичної природи не є запорукою реальної диспозитивності відносин та рівності сторін. Схожої думки дотримуються й О. Дегтярьова та Є. Довженко, які підкреслюють, що віднесення гіг-контракту до цивільно-правових договорів здійснено без достатніх теоретико-правових підстав, а його фактична правова природа невпинно тяжіє саме до інституту найманої праці — зокрема, крізь призму ознак, притаманних трудовим правовідносинам [36, с. 2, 15]. Відповідно, доречним було б проаналізувати гіг-контракт з точки зору передбачених прав, обов'язків, обмежень та гарантій сторін (принаймні тих, що закріплені релевантним законом).

Так, перш за все, слід звернути увагу на правовий статус самого резидента Дія Сіті, який принаймні формально виступає в ролі замовника послуг та/або робіт. Тільки лише при згадці цього поняття одразу на думку спадає цивільне право як галузь — разом з усіма його характерними рисами: незалежністю, відносною непостійністю, вільним ринком тощо. Загалом, у такій системі координат замовнику зазвичай відверто байдужа внутрішня організація роботи підрядника, стан його здоров'я, система його оподаткування, страхування на випадок втрати працездатності — вирішальним є винятково досягнення попередньо домовленого між сторонами економічного результату. Натомість Закон про Дія Сіті наділяє резидента низкою специфічних ознак, яким той, хоч і під імперативним впливом законодавця, мусить відповідати — і вони аж ніяк не є притаманними звичайному контрагенту в межах договору підряду або надання послуг.

Зокрема, стаття 5 Закону про Дія Сіті встановлює доволі специфічні вимоги до набуття та підтримання статусу резидента Дія Сіті. Серед них — і критерії, за якими юридична особа зобов'язана підтримувати середню місячну винагороду залучених до співпраці працівників та гіг-спеціалістів у розмірі не меншому за нижню межу в гривневому еквіваленті 1200 євро, або ж мати на обліку не менше 9 працівників (або гіг-спеціалістів). Такі вимоги, звісно, викликають обґрунтовану критику (як-от, наприклад, те, що прив'язка до іноземної валюти могла б бути виправданою винятково для тих компаній, що укладають угоди переважно зовнішньоекономічного характеру [37]), утім з точки зору правового статусу сторін видається очевидним те, що законодавець (хоч, можливо, і ненавмисно) покладає на резидента інституційну відповідальність за створення робочих місць, що виходить далеко за межі звичайної свободи підприємництва. Більше того, нижній поріг у розмірі гривневого еквівалента 1200 євро в частині винагороди фактично може слугувати прикладом запровадження специфічної викривленої концепції мінімальної заробітної плати для осіб, залучених до роботи в цьому правовому режимі, що в цілому, не є типовим маркером для цивільного обігу.

Своєю чергою, чи не найвиразнішим маркером, що беззаперечно видає в резидентів Дія Сіті прихованого роботодавця, є покладення на нього ролі

податкового агента щодо доходів гіг-спеціаліста та обов'язок сплачувати єдині соціальні внески (ЄСВ). Так, з положень статті 170.14¹ Податкового кодексу України впливає те, що резидент Дія Сіті зобов'язаний виплачувати за гіг-спеціаліста пільгові 5% податку на доходи фізичних осіб та 5% військового збору [38], а частина 3 статті 23 Закону про Дія Сіті зобов'язує нараховувати та сплачувати єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за гіг-спеціаліста. Для порівняння, у класичних цивільно-правових відносинах обов'язок обліку доходів, сплати податків, ЄСВ покладено на самого виконавця (до прикладу, на фізичну особу-підприємця). Перекладення ж цього фіскального та адміністративного тягаря на “замовника” говорить радше про наявність ознак трудових відносин, аніж навпаки.

Ще одним аспектом, що не говорить на користь суто цивілістичної природи, є обов'язки резидента в організаційно-технічній площині. Так, відповідно до частини 6 статті 20 Закону про Дія Сіті, резидент за замовчуванням забезпечує гіг-спеціаліста обладнанням та іншими засобами, необхідними для виконання робіт (надання послуг). Розглядаючи, зокрема, цей факт крізь призму положень Рекомендацій № 198 Міжнародної організації праці (МОП) від 31.05.2006 року, дослідники слушно підкреслюють, що надання інструментів, матеріалів і механізмів стороною, що замовила роботу, є однією з визнаних ознак саме трудових правовідносин, а відповідно, це є аргументом на користь віднесення виконання роботи за гіг-контрактом до різновиду трудових відносин [36, с. 6–7, 16]. Більше того, виходячи зі зворотного щодо рекомендацій МОП, незалежний підрядник *a priori* мав би використовувати свій інструмент для виконання роботи майже у всіх випадках, що також не відповідає стандартному баченню Закону про Дія Сіті (хоч і змінному за угодою сторін гіг-контракту).

Насамкінець, про квазітрудоу природу правовідносин за гіг-контрактом свідчать й обов'язок резидента адмініструвати так званий час виконання завдань (надання послуг) та забезпечення певних соціальних гарантій. Доктор В. Іващенко (та інші автори) справедливо проводять паралель між Законом про Дія Сіті та КЗпП та знаходять пряме запозичення норм трудового законодавства: стаття 21 встановлює обмеження робочого часу (до 40 годин на тиждень); та сама стаття закріплює право

на так звану щорічну оплачувану відпустку у розмірі 17 робочих днів (при цьому якщо перевести 17 робочих днів у календарні — вийде приблизно 24 дні, закріплені статтею 75 КЗпП як мінімальний обсяг щорічної основної відпустки); інші норми (зокрема статті 22 та 23) поширюють на гіг-спеціалістів базові соціальні гарантії у вигляді оплати тимчасової втрати працездатності (лікарняних), пенсійного страхування та допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами [39, с. 47, 50]. Все це в сукупності для класичного підрядника є нічим іншим, як нетиповим і невласивим явищем.

І якщо статус резидента Дія Сіті викликає обґрунтовані сумніви щодо його винятково цивільно-правової природи через наявність владно-організаційних та фіскальних функцій, то правовий статус іншого контрагента за гіг-контрактом — гіг-спеціаліста — тим паче потребує критичного погляду. По суті, можна констатувати ситуацію, за якою, з одного боку, законодавець створив механізм, який підлягає регулюванню в розрізі цивільного права (із властивими йому свободою договору, гнучкістю співпраці тощо), а з іншого — заклав основи для запровадження адміністративної та економічної залежності гіг-спеціаліста від замовника.

Найяскравіше і більше того, безапеляційно руйнування ілюзії підприємницької рівності між суб'єктами прослідковується із полишення правовідносин за гіг-контрактом статусу підприємницьких. Широковідомою є специфіка надання послуг у сфері інформаційних технологій: як замовник, так і виконавець є суб'єктами господарської діяльності. Натомість частина 7 статті 17 Закону про Дія Сіті містить імперативне застереження: “Укладення та виконання гіг-контракту не є здійсненням підприємницької чи іншої господарської діяльності гіг-спеціаліста”. Відповідно, законодавчо позбавивши фахівців статусу підприємця (хоч і передбачивши, що гіг-спеціалістом може бути зокрема фізична особа-підприємець), держава звільнила їх від ключових аспектів незалежного підприємництва, як-от: несення комерційних ризиків, формування ціни продукту на ринку тощо.

На додаток, асиметрію підкреслює й організаційний контроль, повноваження щодо якого отримує резидент Дія Сіті за законом. До прикладу, передбаченою є норма, за якою резидент може контролювати виконання робіт (надання послуг) гіг-

спеціалістом за допомогою засобів моніторингу інформаційно-комунікаційних систем та відеоспостереження (частина 4 статті 20). Крім того, економічна залежність поглиблюється й через існування специфічних інструментів, класичних для країн загального права: договорів про нерозголошення (широковідомих як “NDA” — “non-disclosure agreement”) та про неконкуренцію (“NCA” — “non-compete agreement”) (статті 26 та 27 Закону про Дія Сіті). Як зазначають дослідники О. Кульбашна та В. Малимон, метою таких інструментів є запобігання розголошенню комерційної таємниці резидента та запобігання передачі інтелектуального капіталу гіг-спеціаліста резидентам [40, с. 80]. По суті, це обмежує право фахівця на подальшу підприємницьку діяльність та укладення аналогічних договорів із новими замовниками, що, разом із тим, нівелює вцілент концепцію незалежного підрядництва.

Нарешті, дисбаланс прав проявляється й в площині інтелектуальної власності — саме в тому ключі, як це передбачає концепція службового твору. Закон про Дія Сіті містить норму, що кардинально відрізняється від усталеного підходу, закріпленого Цивільним кодексом України — про спільну власність над майновими правами на об’єкт інтелектуальної власності, що створений на замовлення (стаття 430 ЦК України) [41]. Натомість частина 2 статті 24 Закону про Дія Сіті практично слово в слово дублює положення про так званий службовий твір (частина 3 статті 440 ЦК України), й наділяє резидента майновими правами автоматично, якщо інше не передбачено договором. Відповідно, це ще раз підкреслює правове становище гіг-спеціаліста, який, виступаючи нібито незалежним підрядником, позбавлений можливості використовувати плоди своєї праці як власний актив.

Отже, аналіз правового статусу сторін гіг-контракту — гіг-спеціаліста та резидента Дія Сіті — дозволяє зробити висновок про те, що перший є економічно та організаційно залежним учасником правовідносин, а другий, своєю чергою, наділений законодавцем низкою розпорядчих функцій та обов’язків, які подекуди на пряму рецепійовані із трудового законодавства. Фактично, має місце декларований цивільно-правовий фасад, за яким приховується квазітрудова природа взаємодії між сторонами, де виконавець несе на собі об’єктивно обтяжливі умови аналогічні до

найманого працівника, але водночас, й отримує певні соціальні гарантії, які має йому надавати резидент Дія Сіті.

Однак, констатуючи очевидну квазітрудова природу відносин між гіг-спеціалістом та резидентом у межах режиму Дія Сіті, ми неминуче постаємо перед питанням категорійної невизначеності. По суті, в теоретичній площині гіг-спеціаліст опиняється у своєрідному вакуумі — адже він не є працівником (частина 4 статті 3 КЗпП прямо виключає такі правовідносини з-під своєї дії), але й не є стандартним незалежним підрядником (як згадувалось вище, частина 7 статті 17 Закону про Дія Сіті зазначає про те, що діяльність не є господарською; своєю чергою, була встановлена низка маркерів економічної залежності та певного ступеня підпорядкованості). Відповідно, вбачається доцільним, що це вимагає пошуку нового доктринального підходу для класифікації таких працівників, а від українського законодавця — й подальшого закріплення їхнього легального статусу, адже намагання “втиснути” гіг-контракт в усталену національну дихотомію “або цивільно-правова угода, або трудовий договір” неможливе без викривлення сутності цих відносин.

Передусім, слід підкреслити, що Україна, вочевидь, не першою стикнулася із зазначеною проблемою — натомість, внаслідок розвитку зокрема цифрової економіки, низка інших юрисдикцій вже напрацювали певні рішення. Так, звертаючись до іноземного досвіду, слід підкреслити певну тенденцію, виокремлену європейською дослідницею Є. Кохер: ті країни, що не переслідують так званий “бінарний поділ” між найманою працею та незалежним підрядництвом, використовують критерій економічної залежності як ключовий для виокремлення третьої категорії на заміну попереднім двом. На додаток, проводячи паралель із платформною зайнятістю (авт. прим.: адже умови ті самі — як правовий режим Дія Сіті, так і платформна зайнятість як така передбачають залучення до праці економічно та адміністративно залежних від замовника осіб), зазначається й про те, що підлеглі в умовах цифрової економіки уже станом на зараз можуть визнаватись щонайменше, економічно залежними підрядниками [42, с. 6–7]. Яскравим прикладом є британська категорія “worker”, закріплена статтею 230(3) англійського Закону про

права у сфері зайнятості 1996 року (англ. — “Employment Rights Act 1996”) — вона не володіє усіма передбаченими соціальними гарантіями працівника (“employee”) за британським правом, утім отримує певною мірою аналогічний захист [43]. Найбільш ілюстративно ця категорія працівників відіграла свою роль у раніше згаданій справі *Uber BV and others v Aslam and others*, де трудовий трибунал Сполученого Королівства постановив, що таксист платформи Uber були саме “workers”, а не незалежними підрядниками, а відтак — мали право на заробітну плату, достатню для життя (своєрідний аналог мінімальної заробітної плати) [44, с. 2]. Аналоги можна знайти повсюдно: в Німеччині це, до прикладу — “Arbeitnehmerähnliche Person” (дослівно — “особа, подібна до працівника”) [42, с. 4], в Канаді — категорія “dependant contractors” (українською — “залежні підрядники”) [44, с. 2] тощо.

Вочевидь, принаймні доктринальне вирішення описаної вище проблеми не є питанням суто термінологічної зручності. Натомість це має й практичний вимір — передусім, гіг-спеціалісти як працівники із невизначеним статусом перебувають у невизначеній зоні регулювання, а саме, у частині права на об’єднання у професійні спілки та ведення колективних переговорів. У тій самій ситуації перебувають й можуть перебувати незалежні підрядники, оскільки антимонопольне законодавство може суперечити спільним діям суб’єктів господарювання; на це вказує і Є. Кохер [44, с. 3; 42, с. 21]. І хоча, як було згадано раніше, гіг-спеціаліст не є незалежним підрядником, декларована цивільно-правова природа гіг-контракту призводить до аналогічних наслідків — не існує відповідного законодавчого регулювання.

І все виглядає так, що проблема, якщо і не набула свого найбільшого вираження станом на зараз, то неодмінно набуде незабаром, коли українському законодавцю доведеться врегулювати ще масивніший сегмент цифрової економіки — платформну зайнятість. По суті, як будь-який резидент Дія Сіті, так і умовна цифрова платформа виступають в ролі “організатора ринку” (у визначенні німецької доктрини [42, с. 13–14]), який є домінантним у правовідносинах із контрагентом, що виконує завдання на його користь.

З огляду на вищевикладене, вбачається доцільним запровадити в національному законодавстві єдине уніфіковане поняття — наприклад, “залежного

підрядника” (чи іншого схожого визначення, рівновіддалено відмінного від працівника та незалежного підрядника, аби відобразити економічну залежність та підкреслити квазітрудова природу), яке охоплювало б як гіг-спеціалістів, так і в майбутньому платформних працівників. Своєю чергою, таку категорію працівників слід було би наділити вже закріпленими в КЗпП правами на колективні переговори та участь в професійних спілках. Це дозволить не тільки розв’язати проблему статусної невизначеності, але й водночас надати працівникам необхідний соціальний захист у сфері, що становить левову частину української економіки.

2.2 Укладення договорів про працю за участю резидента Дія.City

Сам по собі правовий режим Дія Сіті пропонує відповідним резидентам та фахівцям у сфері інформаційних технологій певною мірою унікальну свободу вибору на етапі оформлення правовідносин — або ж укладення стандартного трудового контракту із фахівцем як найманим працівником, або ж звернення до правової конструкції гіг-контракту як нововведеного поймаєного договору. І хоч обидві форми прямо передбачені Законом про Дія Сіті, новелою є саме друга, адже при аналізі його складників, складається обґрунтоване враження про його комплексний характер, на що зокрема вказують дослідники, констатуєючи суміш трудового договору (як, власне, трудового елементу, який проявляється, зокрема, у певних соціальних гарантіях) та договорів підряду (або надання послуг) (як цивільно-правового елементу) [34, с. 133]. Більше того, якщо піти далі такого дихотомічного поділу, можна зробити й висновок про те, що гіг-контракт є нічим іншим, як певним договірним комплексом, адже окрім констатування правовідносин між сторонами, він може (і) або містити в собі обмежувальні договірні конструкції (як-от, згадані раніше договори про нерозголошення конфіденційної інформації та договори про вчинення від конкурентних дій, поймаєновані Законом про Дія Сіті), (ii) або передбачати укладення таких в недалекому для гіг-спеціаліста майбутньому. Видається зваженим дійти висновку, що такі механізми прямо притаманні індустрії інформаційних технологій, адже непоодинокими були випадки, коли такі договори

укладались і до запровадження правового режиму Дія Сіті, але підпорядковувались іноземному праву. Відтак, укладення гіг-контракту вбачається якісно відмінним процесом від погодження трудового договору (контракту).

Говорячи про укладення гіг-контракту, насамперед слід звернутись зокрема до передумов, що супроводжують формальне підписання договору. Однією із таких можна назвати антидискримінаційний запобіжник, залишений законодавцем у тексті статті 17 Закону про Дія Сіті — по суті, аналогічно із релевантними нормами КЗпП, була встановлена заборона на необґрунтовану відмову в укладенні гіг-контракту, а також пряме або непряме обмеження прав кандидатів через расу, етнічне походження, світоглядне сприйняття, стать та низку інших, часом доволі оцінювальних понять. Утім, вбачається, що в умовах сучасного багатоетапного рекрутингу у сфері інформаційних технологій, така норма видається нічим іншим, як порожньою декларацією із дещо усіченим характером дії — чого вартий лише факт того, що категорію віку як таку, через яку можуть виникнути дискримінаційні дії зі сторони резидента, законодавець попросту оминув. І якщо, як зазначає Н. Заболотна, з огляду на відсутність чіткої конкретизації дискримінаційних дій на практиці, зокрема ейджизм є поширеним в тому числі при оформленні звичайних трудових правовідносин за КЗпП [45, с. 134–138], то в межах паралельного до найманої праці режиму, механізми протидії виглядають ще слабшими. У сфері цифрової економіки, де оцінці підлягають не лише технічні навички кандидата, а й його можливості інтеграції в команду, світогляд тощо, наразі в контексті Дія Сіті виглядають відкритим полем для зловживань. Відповідно, станом на зараз, доведення у судовому порядку, що відмова в укладенні гіг-контракту сталась саме через певний дискримінаційний мотив, видається принаймні ускладненою, якщо взагалі можливою.

Звісно, як і будь-який договір, гіг-контракт не полишений істотних умов, дотримання яких є необхідним для того, аби договір вважався укладеним. Аналізуючи Закон про Дія Сіті, можна виокремити як доволі стандартні умови, як-от: строк дії, права, обов'язки та відповідальність сторін гіг-контракту, винагорода гіг-спеціаліста, умови припинення гіг-контракту (частина 4 статті 17), так і таку, що на

перший погляд здається доволі ординарною — предмет договору. Річ у тому, що законодавець прямо передбачив, що послуги (роботи), що надаються (виконуються) за гіг-контрактом, можуть полягати у виконанні функцій певної посади (частина б статті 17). Хоч і існує доречна критика в бік цього положення через те, що “обсяг статті не дозволяє заглиблюватися в нормативно-правові акти, які регулюють виконання певних функцій лише на підставі трудових взаємовідносин (до прикладу, керівник юридичної особи)” [34, с. 137], предмет договору сутнісно все ще тяжіє до конструкції трудового права через можливість закріпити за певною особою певні організаційно-розпорядчі функції.

На противагу, умова винагороди є значно більш диспозитивною — адже (i) дозволяє прив’язувати свій обсяг до іноземної валюти, (ii) фіксуватись у формі поденної оплати, (iii) і розраховуватись залежно від обсягу виконаних робіт (надання послуг) або витраченого на це часу. Більше того, законодавець навіть передбачив можливість прив’язки збільшення винагороди гіг-спеціаліста до певної відкладальної обставини, що, з одного боку, є геть нетиповим для регулювання трудових відносин в межах КЗпП, а з іншого — цілком властивим венчурній природі господарської діяльності в цифровій економіці (наприклад: виконання гіг-спеціалістом KPI (т. зв. “Key Performance Indicators”, критеріїв ефективної праці співробітника), успішний запуск певного продукту тощо).

Повертаючись до згаданої раніше конструкції договірної комплексу, що формується під час встановлення правовідносин між резидентом Дія Сіті та фахівцем (слід підкреслити, що саме фахівцем — або гіг-спеціалістом, або найманим працівником резидента), слід розглянути й віднині законодавчо закріплений договір про нерозголошення. Актуальність цього питання пояснюється просто — по-перше, сфері цифрової економіки та й сучасному ринку праці такі інструменти були притаманні ще задовго до прийняття Закону про Дія Сіті; по-друге, зважаючи на запровадження регулювання, резиденту Дія Сіті як роботодавцеві *a priori* вигідніше одразу укласти таку угоду, аби убезпечити себе від подальшого витоку даних через недбалість та/або умисел колишнього контрагента, що в довгостроковій перспективі тільки нашкодить господарській діяльності компанії.

Передусім, слід відзначити, що до запровадження спеціального правового режиму Дія Сіті, договори про нерозголошення в розрізі української правової системи належали до непомічених договорів. Як слушно зазначає О. Р. Огоновський, чинному на момент написання статті Цивільному кодексу України нічого не було відомо про договір про нерозголошення, а його укладення базувалось виключно на добросовісному намірі сторін та загальних принципах свободи договору [46, с. 215]. Очевидно, це могло слугувати причиною прояву певної ригідності зі сторони правозастосовувачів, зокрема національних судів — адже концепція за своєю природою є суто комерційною і ринковою, що могло сприйматись негативно з самого початку. З іншого ж боку, якщо сторони застосовували іноземне законодавство для регулювання договору, перепони для виконання все одно могли виникнути через коштовність вирішення спорів в західних юрисдикціях. Відтак, легалізація договору про нерозголошення через механізм Дія Сіті по суті стала переходом від юридично вразливої (принаймні, в національному розрізі) практики до повноцінного (хоч і обмеженого за колом суб'єктів) правового інструменту. Більше того, була визнана не лише правомірність таких угод (нерідко заперечувана національними судами), а й були окреслені контури самих угод, що зокрема, звісно, посприяло правовій визначеності [47, с. 113].

З точки зору теорії права, зобов'язання за договором про нерозголошення в баченні Дія Сіті належить до так званих негативних зобов'язань — адже фахівець не повинен вчиняти активних дій для виконання договору, лише утримуватись від розголошення. Приблизно в тому ж розрізі описується договір й в науковій літературі, адже поведінка конфіденціала (особи, якій надається конфіденційна інформація) має зводитись до пасивної, аби не допустити витоку чи розголошення даних [46, с. 215–216]. Само собою, на етапі укладення такого договору для життєздатності договору важливим є погодження його істотних умов. Такими в баченні Закону про Дія Сіті є (і) строк дії договору та (ii) визначення, яка саме інформація є конфіденційною (частина 3 статті 26). Характерно, що законодавець законодавчо не обмежив строк дії договору про нерозголошення строком дії гіг-контракту або трудового договору, а й залишив простір для того, аби зобов'язання діяли після

закінчення співпраці — це видається розумним рішенням з огляду на те, що, як підкреслює дослідник, предметом договору є нематеріальний актив, який зберігає цінність і поза темпоральними рамками чинності основної угоди [46, с. 216].

Утім, попри певну нормативну визначеність, практична площина укладення договорів про нерозголошення містить в собі перспективну проблему у вигляді встановлення в тексті угоди надзвичайно тонкої (якщо взагалі існуючої) межі між власне “конфіденційною інформацією резидента” (як-от, комерційна таємниця, код програмного забезпечення, персональні дані клієнтів тощо) та інтелектуальними надбаннями, досвідом самого фахівця. Підкреслимо, що мова іде саме про трудові та квазітрудові правовідносини, у яких, відповідно, працівник неминуче акумулюватиме нові навички та знання.

У цьому контексті виникає суттєвий ризик надмірного розширення резидентом Дія Сіті як договірною стороною предмета договору про нерозголошення безпосередньо під час укладення договору. По суті, використовуючи свою *a priori* домінантну позицію (позаяк, саме він шукає й обирає співробітника), нічого не заважає роботодавцю визначити конфіденційну інформацію вкрай широко — а відповідно, перетворити умовний безвідплатний договір про нерозголошення з інструменту захисту сенситивної інформації на механізм блокування професійного розвитку фахівця. Якщо піти далі, й взяти до уваги також те, що (і) законодавець передбачив цей договір як такий, у якому конфіденціалом може бути лише працівник резидента (що особливо суперечить ідеї гіг-контракту як механізму для оформлення правовідносин, де підлегла сторона може виконувати певні окремі завдання, а відтак, її інструментарій для виконання цих завдань також може бути конфіденційним), (ii) не існує жодних нормативних перепон для встановлення штрафних санкцій за порушення договору, розмір яких явно виходить за межі розумності, то договір про нерозголошення може фактично слугувати незаконним обмеженням права на працю.

Відтак, можна констатувати відсутність у чинному, й без цього доволі обмеженому, законодавстві чітких запобіжників проти залишення фахівця резидента Дія Сіті у вразливому, й навіть безпорадному становищі. Окрім, очевидно, індивідуального прояву належної обачності при укладенні договору — обидві

сторони мають бути зацікавлені у тому, аби конкретно визначити, що належить до конфіденційної інформації, аби уникнути непорозумінь [47, с. 112] — законодавцеві слід було би більш інституційно підійти до регулювання такої сфери суспільних відносин. Відповідними кроками могли би стати, зокрема, розширене законодавче формулювання предмета договору про нерозголошення, за яким обов'язки могли б бути покладені на обидві договірні сторони, з одного боку, та імперативне обмеження розміру штрафних санкцій за порушення. Ураховуючи компенсаційну, а не каральну природу цивільно-правової відповідальності, доцільним було би встановити межу у розмірі декількох середньомісячних винагород фахівця, або ж обмеження відповідальності виключно відшкодуванням за реально завдані збитки.

Логічним і послідовним кроком зі сторони законодавця було не обмежуватись у Законі про Дія Сіті згадкою лише одного типу договору, що передбачає за собою негативне зобов'язання. Таким чином, під час формування договірної комплексу навколо основного гіг-контракту, поряд із договором про нерозголошення постає договір про утримання від вчинення конкурентних дій (нині регульований статтею 27 Закону про Дія Сіті). Аналогічно до договору про нерозголошення, договір про неконкуренцію по суті є конструкцією договірної практики, за якою особа зобов'язана утримуватись від певної дії [48, с. 80] — у цьому конкретному випадку мова може іти про можливість передбачити безліч видів забороненої конкурентної діяльності — від подальшої роботи в обмеженому переліку компаній-конкурентів до заборони вступати в будь-які правовідносини із суб'єктами господарювання, що здійснюють діяльність у суміжній сфері.

Слід визнати, що переведення договору про утримання від вчинення конкурентних дій до категорії поименованих стало чи не найрадикальнішою новелою Закону про Дія Сіті після самого гіг-контракту. Річ у тім, що національній правовій доктрині тривалий час бракувало імплементації концепції так званого зустрічного надання (англ. — “consideration”), притаманної країнам загального права [49, с. 85] — іншими словами, нечинності договорів за відсутності надання контрагентом чогось натомість за взяті на себе зобов'язання. По суті, слід відзначити позитивний аспект в тому, що законодавець адаптував цей підхід, встановивши імперативну вимогу щодо

відплатності договору про неконкуренцію; інакше — договір є попросту нечинним. Це зважений підхід, адже працівник, свідомо позбавляючи себе права на певну трудову або ж господарську діяльність, полишає себе можливості забезпечувати себе та свою сім'ю. Водночас закон встановлює і темпоральні обмеження — істотною умовою договору відповідно до чинного законодавства є строк зобов'язання, який не може бути більшим за 12 місяців після припинення співпраці.

Утім, надання резидентам Дія Сіті такого інструменту, очікувано, спровокувало загострення вже тривалої дискусії на тему правомірності таких договорів та, звійсно, відповідності Основному Закону держави. Тож чи не є така конструкція прямим порушенням статті 43 Конституції України, яка гарантує право на працю та можливість вільно заробляти нею на життя [50]? І якщо прихильники абсолютної свободи договору мають цілком виправдане право апелювати до добровільності прийняття таких обмежень на себе повнолітньою дієздатною особою, то з точки зору конституційного права може виникнути обґрунтований сумнів щодо законності таких обмежень. Як аналізує І. Іванюра (та інші дослідники), Конституція не передбачає можливості обмежити право на працю договором; національне трудове законодавство загалом не допускає можливості укладення договорів про неконкуренцію, а судова практика із цього приводу (зокрема попри появу Дія Сіті ще задовго до написання дослідження) залишається вкрай суперечливою [51, с. 214].

У цьому розрізі найбільшою лакуною чинного регулювання вбачається відсутність у Законі про Дія Сіті будь-якого мінімального порогу компенсації для фахівця за укладення договору про неконкуренцію. По суті, законодавець залишив розв'язання цього питання на розсуд сторін, що в умовах імовірної фактичної нерівності при перемовинах про зміст договору створило вразливе поле для зловживань. Зважаючи на відсутність бодай якоїсь прив'язки до пропорційної та розумної відплатної природи договору, роботодавцю нічого не заважає встановити символічну компенсацію в одну гривню, пославшись перед працівником на те, що фактична плата за неконкуренцію вже була закладена у розмір винагороди за основним договором про співпрацю. Фактично така угода на 12 місяців після завершення правовідносин паралізує трудову функцію працівника, через що він і

його сім'я ризикують залишитись без мінімальних засобів до існування, що особливо актуально для фахівців із вузькою спеціалізацією. Відтак зваженим рішенням законодавця було б збалансувати інтереси бізнесу та надати більшої соціальної захищеності працівникам, запровадивши законний мінімальний поріг компенсації — варіантом може бути 50% середньомісячної винагороди фахівця за кожен місяць дії конкурентного обмеження після припинення співпраці.

Підсумовуючи вищевикладене, можна зробити висновок, що процедура укладення договорів про працю за участю резидентів Дія Сіті виходить далеко за межі укладення єдиного консолідованого трудового договору. По суті, вона є комплексним процесом погодження регулювання правовідносин, де основна угода нерозривно пов'язана із суміжними негативними зобов'язаннями (договорами про нерозголошення та про утримання від вчинення конкурентних дій). Хоча підхід беззаперечно посприяв (i) захисту комерційних інтересів бізнесу у сфері цифрової економіки та (ii) узгодженості національних юридичних інструментів зі світовими практиками, він також створив низку ризиків для фахівця, що укладає подібні договори. Відповідно, відсутність конкретних запобіжників проти дискримінації, можливість використання вкрай широкого предмета договору про нерозголошення та певна недосконалість норми про відплатність договору про неконкурентцію говорять про те, що чинне законодавство все ще потребує доопрацювання задля забезпечення реальної рівності сторін правового режиму Дія Сіті.

2.3 Внесення змін та розірвання договорів про працю за умовами правового режиму Дія.City

Цілком логічно, що після укладення гіг-контракт продовжує демонструвати свою динаміку розвитку не просто як пересічний цивільно-правовий договір, а і як специфічний договірний інструмент з особливим законодавчим нашаруванням щодо порядку внесення змін та припинення своєї дії. Вбачається, що саме на цих етапах найяскравіше можна спостерігати певне зіткнення майже абсолютної свободи договору, притаманної цивільному праву, із кричущою потребою запровадження

щонайменше мінімальних соціальних гарантій для гіг-спеціалістів. Цілком очевидно, що правовий режим Дія Сіті створювався як відповідь на суспільний запит щодо індустрії інформаційних технологій, аби (i) дерегулювати галузь, (ii) “вивести із тіні” приховані трудові відносини та (або) відсутність оформлення правовідносин. Проте, як зазначають дослідники, одночасно із виправленням низки проблем так званого “ІТ-права”, цей режим також створив нові прогалини й недоліки, які потребують обережного коригування з боку законодавця [52, с. 262] — вбачається, що такі лакуни можна віднайти, зокрема проаналізувавши правовідносини після укладення гіг-контракту.

У класичному трудовому праві зміна істотних умов праці (включаючи зміну систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи тощо) є доволі врегульованим, негнучким і, ймовірно, незручним механізмом для роботодавця. Так, згідно з частиною третьою статті 32 КЗпП, про зміну істотних умов праці працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці до їх запровадження. Таким чином, найманий працівник може або погодитись на такі зміни, або матиме час на пошук нової роботи. Натомість Закон про Дія Сіті не містить жодних загальних положень, які захищали б працівника від раптової зміни порядку визначення оплати його завдань — по суті, якщо договором передбачена прив’язка суми винагороди до виконання певних раніше згаданих КРІ, що встановлюються на розсуд резидента Дія Сіті (наприклад, при укладенні гіг-контракту КРІ передбачав створення фахівцем 1000 зображень протягом кожного календарного місяця, після чого той мав право на отримання винагороди у своєму стандартному розмірі; але через декілька місяців після укладення розпорядча сторона в односторонньому порядку змінює такі індикатори в значно більшу сторону), то особа-виконавець може залишитись в безпорадному становищі, адже об’єктивно буде не в змозі виконувати роботу в більшому обсязі.

Більше того, не можна сказати й про те, що принцип свободи договору в правовідносинах, що впливають із гіг-контракту, є завжди рівноправним та фактично дієвим для обох сторін. Як вже було доведено раніше, *de facto* резидент Дія Сіті відіграє розпорядчу роль і виступає сильнішою стороною як економічно, так і

організаційно. Зважаючи на це, резидент ще на етапі укладення гіг-контракту має можливість закладати в нього максимально гнучкі для себе умови, які в майбутньому дозволять безапеляційно змінювати обсяг прав, обов'язків та винагороди фактично без підписання будь-яких додаткових угод, що мали би слугувати інструментом зміни змісту договору. Вбачається, що найяскравішим проявом гнучкості для резидента Дія Сіті може слугувати включення абстрактних ключових показників ефективності, адже нічого не заважає визначити самі показники та критерії їх досягнення виключно на власний розсуд фактичного роботодавця. Врешті-решт, описане вище, по суті, підтверджує тезу про те, що нестандартні форми зайнятості (у цьому випадку, залучення до робіт (послуг) через гіг-контракт) є проявом так званої нестійкої зайнятості (англ. — “precarious work”), яка веде до радикального звуження прав працівників [4, с. 3].

Утім, було б некоректно не підкреслити те, що законодавець все ж таки намагався здійснити певну рецепцію інституту пересторог щодо зміни істотних умов праці. Так, частина 5 статті 17 Закону про Дія Сіті передбачає, що внутрішні документи резидента Дія Сіті можуть бути включені до гіг-контракту шляхом посилання на них. Разом із тим, якщо не визначено інший строк, резидент Дія Сіті зобов'язаний повідомляти гіг-спеціаліста про внесення змін до таких внутрішніх документів не пізніше як за 30 днів до набрання ними чинності. Фактично норма легалізувала односторонню зміну умов гіг-контракту (наприклад, резидент Дія Сіті шляхом прийняття наказу змінив офіційну внутрішню політику (на яку попередньо лишалось посилання в гіг-контракті кожного залученого фахівця) щодо оцінки якості коду, формату роботи, робочого графіка, корпоративної дисципліни тощо). І хоч був залишений нормативний запобіжник про обов'язковість інформування про зміни, строк все ще може бути змінений при укладенні договору, через що фахівець несе на собі усі ризики інформування за умовний день до набрання ними чинності.

Отже, якщо класичний працівник у разі незгоди продовжувати роботу в нових умовах має гарантію про те, що після звільнення за ініціативою роботодавця на підставі змін істотних умов праці, він матиме право на виплату йому вихідної допомоги у розмірі не менше середнього місячного заробітку (відповідно до статті 44

КЗпП), то гіг-спеціаліст таких компенсаторних гарантій позбавлений. Звісно, вирішуючи таку відверту прогалину, обмежувати гнучкість гіг-контрактів жорсткими, аналогічними до таких, що містяться в КЗпП, нормами було би недоцільно — це нівелюватиме наявну привабливість правового режиму Дія Сіті, який з самого початку позиціював себе як компромісний інструмент. А проте базові права і потреби працівників не мають бути предметом такого компромісу. Таким чином, вбачається за необхідне доповнити Закон про Дія Сіті положенням про те, що зміна умов гіг-контракту в частині винагороди (включно зі змінними критеріями, що за угодою сторін визначаються окремо на розсуд резидента Дія Сіті), порядку виплати винагороди, а також внесення змін до внутрішніх документів компанії-резидента, що безпосередньо впливають на обов'язки та права фахівця, допускаються за умови попереднього повідомлення гіг-спеціаліста у строк не менше ніж за 14 календарних днів до їхнього запровадження (без можливості зменшити строк за угодою сторін). Такий строк, з одного боку, не має критично сповільнювати процеси в компанії, а з іншого — надасть фахівцям необхідний мінімальний час для ухвалення рішення щодо доцільності продовження співпраці.

Не менш специфічним елементом правового режиму Дія Сіті є й процедура припинення гіг-контракту, адже межа між гнучкістю, якою наділені обидві сторони, з одного боку, та фактичною вразливістю працівника, з іншого, є вкрай тонкою. Чинна редакція статті 18 Закону про Дія Сіті закріплює доволі широкий перелік підстав для розірвання договору. Серед них найбільшу увагу привертає можливість будь-якої сторони в односторонньому порядку відмовитись від гіг-контракту (по суті, припинити договір). Так, законодавче формулювання дозволяє як гіг-спеціалісту, так і резиденту ініціювати припинення співпраці без пояснення причин, попередивши про це протилежну сторону за 30 календарних днів. Слід підкреслити, що така опція не відповідає ані духу чинного трудового законодавства (адже воно побудоване таким чином, аби принаймні формально мінімізувати безпідставні звільнення), ані пойненованим підставам для розірвання трудового договору, що містяться в КЗпП. Утім, при цьому слід визнати, що встановлений законодавцем тридцятиденний строк попередження є доволі розлогою і навіть прийнятною гарантією, що не створює

ризик раптового розірвання відносин, який спричинить надмірний тягар для фахівця (особливо зважаючи на те, що резидент може замінити “вичікування” строку надання грошової компенсації, що в кінцевому підсумку також позитивно впливає на становище гіг-спеціаліста).

Водночас набагато гострішою гіпотетичною ситуацією є раптове припинення гіг-контракту з незалежних від сторін обставин — зокрема, у разі припинення статусу компанії як резидента Дія Сіті. Так, відповідно до частини 8 статті 18 Закону про Дія Сіті, гіг-контракти вважаються припиненими автоматично в останній день третього календарного місяця, що слідує за календарним місяцем, в якому внесено запис про втрату статусу резидента Дія Сіті до реєстру Дія Сіті. Саме в такій ситуації найвиразніше проявляється вагомий ризик для гіг-спеціаліста — відсутність законодавчої норми про обов’язковість проведення повних фінансових розрахунків у день припинення гіг-контракту.

Для порівняння, у чинному трудовому законодавстві існує стаття 116 КЗпП, яка зобов’язує роботодавця виплатити всі належні працівникові суми у день його звільнення. Натомість цивільно-правова природа гіг-контракту і безпосереднє виведення його з-під дії регулювання КЗпП змушують звертатись винятково до загальних умов договору (які можуть і не бути передбачені взагалі). Це підважує правове становище фахівця, залученого до співпраці із резидентом Дія Сіті й піддає його зайвому невинновданому ризику — особливо, коли мова йде про такі чутливі речі, як фінансова винагорода після втрати зайнятості.

На додаток до вищезазначеного, ризик для майнових прав гіг-спеціаліста полягає й у відсутності гарантії оплати за невикористані дні так званої “щорічної оплачуваної перерви” при припиненні співпраці. Як вже згадувалось, такий елемент є одним із прикладів рецепції Законом про Дія Сіті суто трудових гарантій працівника — більше того, таким, що забезпечує вкрай важливе право на відпочинок. Однак законодавство, по суті, запозичило лише його частину, залишивши поза забезпеченням іншу — право на те, що у разі припинення гіг-контракту (наприклад, через ту ж раптову втрату статусу резидента або односторонню відмову від договору одним з учасників правовідносин) фахівцю гарантується фінансова компенсація за

невикористані дні такої перерви, як це передбачено статтею 83 КЗпП для традиційних трудових відносин.

Таким чином, зважаючи на доволі точковий характер імплементації права на відпочинок, законодавцю пропонується запровадити механізм повністю — включно із законодавчою гарантією отримання компенсації за невикористані дні перерви. Однак оскільки тривалість цієї перерви обчислюється саме в робочих днях, а не в календарних днях, пряме перенесення норм трудового права є недоцільним. Сімнадцять робочих днів фактично покривають понад три календарні тижні, що, по суті, відповідає базовому стандарту за КЗпП у 24 календарні дні традиційної щорічної відпустки. Відповідно, слід було б визначити, що за кожні 2 невикористані робочі дні перерви нараховується фінансова компенсація як за 3 дні (виходячи з розміру середньоденної винагороди фахівця). Це дозволяє справедливо враховувати вихідні дні, які об'єктивно охоплювалися б гіпотетичною перервою, якби фахівець брав її в натурі.

Аналогічно, припинення гіг-контракту зачіпає й декілька інших, доволі чутливих аспектів, які так чи інакше зводяться до необхідності захисту законних майнових інтересів та прав гіг-спеціалістів. Очевидно, що саме на етапі закінчення співпраці — чи то внаслідок її планового розірвання, чи то настання раптової неможливості виконання резидентом Дія Сіті взятих на себе грошових зобов'язань — виникає потреба у легальному гарантуванні того, що виконана робота (або ж послуги — незалежно від формулювання договору, сутність залишатиметься однаковою) будуть належним чином прийняті, а головне — оплачені відповідно до положень угоди.

У цьому контексті видається цікавим й навіть певним чином неочікуваним той факт, що законодавець вже продемонстрував свою проактивність. Так, відповідно до положень Кодексу України з процедур банкрутства (надалі — “КУзПБ”), а саме його статті 64, кошти, одержані від продажу майна банкрута, спрямовуються на задоволення вимог кредиторів у певній законодавчо закріпленій черговості [53]. І, ймовірно, розуміючи майбутню можливу соціальну вразливість гіг-спеціалістів (а можливо, й підсвідомо ототожнюючи таких фахівців із найманими працівниками),

законодавець ще на моменті прийняття Закону про Дія Сіті у 2021 році вніс зміни у КУЗПБ, якими відніс їхні вимоги до першої черги задоволення. Відповідно, з того моменту поруч із вимогами про виплати заборгованостей із заробітної плати звичайних найманих працівників у першу чергу задовольняються вимоги щодо заборгованості з оплати за виконані роботи чи надані послуги, а також інші кошти, належні гіг-спеціалістам за гіг-контрактами. Слід підкреслити й те, що це є одним із втілень пріоритету так званих соціальних вимог, а в кінцевому підсумку — й дієвим інструментом реалізації принципу соціальної справедливості, описаного науковицею О. Ярмоленко [54, с. 49–51]. Такий крок зі сторони законодавця, по-перше, заслуговує на беззаперечне схвалення, адже він захищає законне право особи на отримання заробленого, а по-друге, є яскравим прикладом згаданої раніше рецепції трудового законодавства правовим режимом Дія Сіті, що, врешті-решт, підтверджує квазітрудова природа гіг-контракту.

Водночас слід наголосити й на полишеній напризволяще законодавчій прогалині в частині відповідальності за затримку розрахунків при звичайному розірванні гіг-контракту. Чинним національним трудовим законодавством закріплена неоднозначна, утім стала й доволі дієва в площині правозастосування норма про те, що у разі невиплати з вини роботодавця належних працівникові сум у день його звільнення, роботодавець зобов'язаний здійснити виплату у розмірі середнього заробітку за весь час затримки (але не більше ніж за шість місяців) (стаття 117 КЗпП). Зважаючи на величезний масив судової практики у цьому контексті, ця норма відмінно виконувала свою “застрашливу функцію”, через що свідомий роботодавець принаймні мав берегтися нездійснення розрахунків. Однак, повертаючись до виключення гіг-контракту з-під дії трудового законодавства, очевидно, що в такому випадку діятимуть загальні правила цивільної відповідальності, а саме норма, викладена в статті 625 ЦК України — сплата суми боргу зі збільшенням на індекс інфляції за весь час прострочення, а також три проценти річних від простроченої суми.

Чи є пропорційним застосування такої санкції до відносин, що за своєю сутністю відповідають трудовим? Вбачається, що ні, адже якщо провести базові

розрахунки, можна зробити висновок про те, що резиденту Дія Сіті було би економічно вигідно утримувати в себе невикористані кошти гіг-спеціаліста, використовуючи їх як доволі дешевий кредит. Без наявності вивіреної договірної неустойки (яку резидент як сильніша в правовідносинах сторона має можливість оминати при підготовці проєкту договору), у компанії відсутня мотивація розраховуватись із фахівцем вчасно. Порівняймо: за умови одномісячної затримки фінального розрахунку в розмірі 50 000 гривень із найманим працівником, що працює за трудовим договором, той отримає тіло боргу та ще й таку саму суму як компенсацію; натомість в тих самих умовах гіг-спеціаліст може претендувати на базовий розмір своєї винагороди та 400 гривень (якщо припустити, що інфляція за цей період складала 6 відсотків).

Відповідно, для нівелювання економічної вигоди резидента Дія Сіті від можливої затримки розрахунків, Закон про Дія Сіті слід було би доповнити спеціальною нормою про законну неустойку. Така може бути, до прикладу, пенею у розмірі подвійної облікової ставки Національного банку України за кожний день прострочення виплати. З одного боку, це надасть справедливий економічний стимул для своєчасного виконання бізнесом своїх зобов'язань зі сплати винагороди перед гіг-спеціалістами, а з іншого, це жодним чином не підважить наявну привабливість правового режиму, адже добросовісні компанії в будь-якому разі не будуть вдаватись до порушень.

Отже, Закон про Дія Сіті, попри створення справді дерегульованого правового середовища, створив низку прогалин у соціальному та насамперед, майновому захисті гіг-спеціалістів при зміні умов чи розірванні договору. Своєю чергою, квазітрудова природа гіг-контракту на пряму вимагає передбачення низки запобіжників, що слугували б аналогами своїх відображень у національному трудовому законодавстві. Запропоновані вище зміни — як-от чотирнадцятиденний строк попередження про зміну фактичних істотних умов праці, пропорційна компенсація за невикористані дні перерви, законна неустойка за затримку фінального розрахунку — допомогли б усунути такі лакуни.

* * *

Отже, враховуючи раніше викладене, зміст договірною регулювання праці в умовах правового режиму Дія Сіті дозволяє дійти кількох висновків, що є взаємопов'язаними та у своїй сукупності відображають системні особливості правовідносин між гіг-спеціалістом та резидентом.

По-перше, правова природа гіг-контракту — попри пряму й однозначну декларацію законодавця про його цивільно-правовий характер — є фактично квазітрудовою. Наділення резидента Дія Сіті функціями податкового агента, обов'язком забезпечення обладнання та адміністрування робочого часу, а також закріплення низки трудових соціальних гарантій свідчать про те, що за крихкою цивільно-правовою оболонкою приховується конструкція, що по суті є рецепійованою з трудового права. Гіг-спеціаліст перебуває в стані економічної та розпорядчої залежності, що робить формально рівних сторін фактично нерівними.

По-друге, гіг-контракт не слід сприймати суто як єдиний, цілісний інструмент, а радше — як договірний комплекс, адже основна угода нерозривно пов'язана із договорами про нерозголошення та про неконкуренцію, кожен із яких містить власні ризики для слабшої сторони, гіг-спеціаліста. Так, було виявлено низку законодавчих прогалин, серед яких:

- відсутність захисту від вікової дискримінації при укладенні гіг-контракту;
- відсутність мінімального порогу компенсації за договором про неконкуренцію;
- відсутність симетричності зобов'язань в предметі договору про нерозголошення та можливість запровадження безмежних санкцій за його порушення;
- відсутність концепції попередження про зміну істотних умов праці;
- відсутність конструкцій, аналогічних до викладених у статтях 116 та 117 КЗпП (обов'язок здійснення розрахунків в день звільнення та санкції за прострочення виконання грошових зобов'язань перед гіг-спеціалістом);
- відсутність механізму компенсації за невикористані дні перерви.

Вбачається, що усунення зазначеного потребує не стільки всеохоплюючої реформи правового режиму Дія Сіті (що, очевидно, підважило би позиції концепції

для представників великого бізнесу у сфері інформаційних технологій), скільки точкових змін, як-от запровадження:

- концепції “залежного підрядника”, наділеного окремими правами, закріпленими КЗпП (свобода об’єднання та ведення колективних переговорів);
- мінімальної межі компенсації за покладення обов’язку неконкуренції на фахівця у розмірі не меншому 50% середньомісячної винагороди за кожен місяць такого обмеження;
- незменшуваного чотирнадцятиденного строку попередження про зміну істотних умов праці;
- формульної компенсації за невикористані дні перерви;
- можливості покладення симетричних обов’язків на резидента у договорі про нерозголошення та обмеження розміру штрафних санкцій за його порушення;
- законної неустойки за затримку виплат при розірванні гіг-контракту — за аналогією із тим, як це реалізовано в чинному трудовому законодавстві.

Таким чином, головним предметом аналізу проблематики договірного регулювання праці в умовах режиму Дія Сіті є не те, наскільки вдало його реалізовано, а те, наскільки послідовно і збалансовано його було викладено зі сторони законодавця.

РОЗДІЛ 3

ЗАСТОСУВАННЯ ПРАЦІ В ЦИФРОВІЙ ЕКОНОМІЦІ В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ

3.1 Зарубіжний досвід правового регулювання трудових відносин у сфері цифрової економіки

Якщо звернутись до початків історії, можна зробити висновок, що право завжди запізнюється. Як показує практика, воно не відповідає, але переважно слідує за реальністю — при цьому щоразу, коли воно намагається її наздогнати, з'ясовується, що реальність вже на крок попереду. Правове регулювання найманої праці в умовах цифрової економіки є яскравим підтвердженням цієї тези: мільйони людей вже встигли залишити позаду класичний спосіб своєї праці, а натомість — обрали якісно відмінний тип трудової зайнятості, де класичне підпорядкування та законні трудові гарантії не передбачені. Різні правові системи відреагували на це по-різному: подекуди, шляхом прийняття релевантного законодавства, а інколи — через судову правотворчість. До прикладу, Великій Британії, Німеччині та Канаді, як згадувалось раніше, вдалось визначитись із тим, ким є гіг-спеціаліст (в широкому значенні цього визначення; без кореляції із національним законодавством); але категорійне усталення є лише частиною розв'язання проблеми. Натомість питання примусу до виконання механізму є не менш важливим.

У цьому розрізі, першою чергою, заслуговує на належну увагу досвід відповідного правового регулювання у штаті Каліфорнія, США. Це є прикладом втілення вдалого законодавчого рішення, яке, утім, трохи згодом повністю провалилось під натиском суб'єктів ринку.

Так, у квітні 2018 року Верховний суд Каліфорнії ухвалив рішення у справі *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles County*, яким визначив (а відповідно, і зобов'язав відповідних суб'єктів до застосування внаслідок прецедентної природи країн загального права, до яких належать США) так званий АВС-тест, що має використовуватись для розмежування трудових відносин та

відносин незалежного підряду. На момент ухвалення рішення, новизна підходу полягала не стільки в самій структурі трифакторного тесту (такі могли існувати задовго до 2018 року), скільки в переміщенні тягаря доведення на розпорядчу сторону: виконавець роботи *a priori* вважається найманим працівником, на якого поширюються певні трудові гарантії; а у випадку наявності у протилежної сторони — наймача — відмінної позиції, той зобов'язаний довести сукупність трьох критеріїв:

- (А) виконавець вільний від контролю та вказівок наймача як за договором, так і фактично;
- (В) виконавець здійснює роботу, яка виходить за межі звичайної господарської діяльності наймача;
- (С) виконавець зазвичай зайнятий у власному, самостійно запровадженому бізнесі тієї ж сфери, що й виконувана робота.

Відповідно, недоведення хоча б однієї зі згаданих умов автоматично тягнуло б визнання наявності трудових відносин між сторонами — на відміну від попереднього так званого тесту Borello, що застосовувався в аналогічних випадках до прийняття рішення і передбачав дискрецію при зважуванні чинників у їх сукупності [55, с. 1, 7, 26, 62, 77].

Законодавча ініціатива не змусила себе очікувати — у вересні 2019 року Легіслатура штату Каліфорнія практично слово в слово перенесла АВС-тест в секцію 2750.3 Трудового кодексу Каліфорнії (надалі — “ТК Каліфорнії”) через прийняття Assembly Bill 5 (надалі — “AB5”), що набрав чинності 1 січня 2020 року. Закон розширив сферу дії застосування тесту — якщо в межах прецедентної позиції визначалось, чи є особа працівником для застосування наказів Департаменту трудових відносин (регулюють питання заробітної плати, тривалості робочого часу та умов праці), то AB5 поширив презумпцію наявності трудових відносин на страхування на випадок безробіття, інвалідності та ТК Каліфорнії в цілому, що дозволило примусове виконання — адже відтоді колишні “незалежні підрядники” отримали можливість звертатись до Управління комісара з питань праці [56, с. 3–5]. Окрім того, штат Каліфорнія звернувся до суду із позовом проти платформ Uber та Lyft (застосунки для виклику таксі), і в серпні того ж року суд видав судову заборону,

зобов'язавши відповідачів припинити класифікацію водіїв як незалежних підрядників [57, с. 4].

Примітно, що згадані платформи не спромоглись спростувати ABC-тест ані доктринально, ані в судовому порядку [57, с. 3], адже вони вдалися до фактичного лобіювання законодавчих змін. Так, витративши майже 205 мільйонів доларів США на організацію так званого ініціативного закону (голосування у форматі референдуму за прийняття певних норм на рівні штату) [58, с. 514], цифрові платформи добились прийняття Proposition 22, яка, як і передбачалось, витіснила гарантії, запроваджені AB5 [57, с. 14]. Референдум отримав 58.6% голосів на користь ініціативи, а Верховний суд Каліфорнії у справі *Castellanos v. State of California* підтвердив її конституційність [59, с. 5, 25]. Показовим є те, що саме необхідність у коштовній кампанії з боку зацікавлених фактичних наймачів опосередковано свідчить про слухність ABC-тесту, адже навряд чи норму, яку можна оскаржити в суді через її недоцільність або незаконність, скасовували би через референдум.

Вся ситуація в сукупності виходить далеко за межі американського контексту, адже прояви цифрової економіки можна спостерігати у будь-якій точці світу, зокрема в Україні. Вона демонструє, що існування нормативно закріпленої презумпції наявності трудових відносин із чіткими, вичерпними та при цьому кумулятивними критеріями може слугувати ефективним інструментом для класифікації фактичних найманих працівників саме через те, що вона запобігає маніпуляціям наймача — або всі три умови є ним доведеними, або трудові відносини існують за замовчуванням.

Українському законодавцеві ж слід було би взяти до уваги каліфорнійський досвід та взяти на озброєння законодавчу презумпцію трудових відносин за моделлю, близькою до ABC-тесту. Це могло би бути тим кроком, який унеможливив би договірне маскування фактичної залежної найманої праці від незалежного підряду і при цьому дозволило би справжнім підприємцям зберегти свій статус. Більше того, з моменту кристалізації тесту вже минуло немало часу, відповідно — законодавцю слід було би врахувати й напрацьований релевантний досвід в межах платформної праці (як сфери, де застосування тесту, імовірно, було би найпоширенішим). До прикладу, законодавчо прирівняти наявність алгоритмічного контролю, який, як доводить

професорка Дюбаль, є вузлом екстремального контролю над співробітником [58, с. 515, 533], до автоматичної невідповідності за елементом “(А)” АВС-тесту.

Своєю чергою, європейські законодавці пішли порівняно відмінними, утім сутнісно аналогічними шляхами — нормативними, які в кінцевому підсумку, вбачається, не виявились вдалим прикладами регулювання. Так, Іспанія та Франція стали одними з перших країн континентального права, що так чи інакше зробили внесок в законодавче регулювання найманої праці в цифровій економіці. Обидві країни одночасно демонструють, на що законодавець може зважитись, виконуючи свої функції, і при цьому ілюструють, чому формального виконання суспільної потреби шляхом лише одного прийняття закону є недостатнім без інституційного підкріплення.

Так, у травні 2021 року король Іспанії підписав Королівський декрет-закон № 9/2021, який виклав Додаткове положення 23 Статуту про працівників (надалі — “Статут”) із нормою, відповідно до якої діяльність осіб, що надають оплачувані послуги з доставки чи розподілу будь-яких товарів і за якою роботодавець здійснює повноваження організації, управління та контролю “прямо, опосередковано або неявно — через алгоритмічне управління послугою чи умовами праці через цифрову платформу” — презюмується такою, що охоплюється сферою дії трудового законодавства. Більше того, паралельно із цим декрет-закон доповнив статтю 64.4 Статуту новим пунктом d), зобов’язавши роботодавців інформувати представників ради підприємства (аналог професійних спілок за українським законодавством) про параметри, правила та інструкції алгоритмів, що впливають на умови праці і зайнятість загалом [60, с. 6; 61].

Генеza цього закону полягає в судовому прецеденті, викладеному в рішенні Верховного суду Іспанії № STS 805/2020 — це визнає сам текст закону [60, с. 3–4]. Так, суд не створював будь-яких презумпцій з нуля, а натомість пожвавив вже існуючу презумпцію про існування трудових правовідносин задля полегшення процесу доказування для працівників (адже така презумпція вже була закладена з самого початку пунктом 1 статті 8 Статуту). Водночас суд значно пом’якшив закладену нормативну вимогу про юридичну залежність між працівником та

роботодавцем, визнавши, що в сучасних умовах алгоритмічне управління є повноцінним проявом організаційного та контролюючого впливу. Закон, по суті, був зобов'язаний перенести цю судову логіку — комбінацію презумпції трудових відносин та гнучкого тлумачення підпорядкованості — на рівень спеціальної загальнообов'язкової норми. Тим самим, законодавець остаточно (але при цьому формально) переклав тягар доведення відсутності трудових відносин на цифрову платформу, яка відтоді зобов'язана доводити фактичну автономність працівника, якщо вважає природу договору між ними цивільно-правовою [62, с. 33–35; 63, с. 27, 37].

Реакція суб'єктів цифрової економіки Іспанії виявилась доволі красномовною, що підтвердило часткову ефективність законодавчої ініціативи. Так, цілком очевидно, не бажаючи адаптуватись до нових вимог, Deliveroo (платформа для замовлення їжі) оголосила про вихід з іспанського ринку ще за місяць до набрання законом чинності. Натомість інша компанія, що оперує під торговельною маркою Glovo, обрала якісно інший підхід — тлумачила законодавство на свою користь, хоч і зазнавала штрафів. Так, компанія продовжила правовідносини із кур'єрами під виглядом цивільно-правових, аргументуючи це тим, що закон передбачає презумпцію підпорядкованості, проти якої можуть бути надані докази протилежного. Зрештою, навіть дослідники визнають згадану конструкцію в якості спростовної, а не абсолютної [62, с. 37; 63, с. 31–32]. Відповідно, національному законодавцеві слід було би мати на увазі те, що будь-яка платформа із необмеженим юридичним ресурсом буде усіляко чинити опір обтяжливим змінам, а відтак — доречно було би запровадити всеохопне однозначне регулювання, яке буде підкріплене значними санкціями.

Більше того, Україна вже встигла повторити ваду іспанського законодавства — надто вузьке галузеве охоплення. За підрахунками Єврокомісії, транспорт і доставка становлять лише 5% усього обсягу платформної зайнятості [62, с. 54]. Це означає те, що закон, який з самого свого початку позиціонувався одним із перших у своєму роді, попросту залишив поза полем свого регулювання абсолютну більшість інших гіг-спеціалістів — до прикладу, дизайнерів, консультантів та маркетологів, що

займаються фрилансом. Україна же, запровадивши режим Дія Сіті, вчинила навпаки, що зрештою, мало ті самі наслідки.

Французьку Республіку же можна назвати прикладом не стільки врегулювання форм зайнятості, притаманних цифровій економіці, скільки прикладом реагування на її наслідки. Так, у серпні 2016 року набрав чинності Закон № 2016-1088 про працю, модернізацію соціального діалогу та забезпечення стабільності кар'єрного зростання, більш відомий як Закон Ель-Хомрі (на честь колишньої міністерки праці країни) [64]. Він, серед іншого, передбачив статтю L2242-8 (нині викладена у статті L2242-17) Трудового кодексу Франції, яка закріплює право на відключення працівників у неробочий час. Річ у тому, що п. 8, який мав би імплементувати згадане право, не встановлює жодних прямих заборон або мінімального встановленого стандарту, а натомість визначає його як обов'язковий предмет колективних переговорів на рівні підприємства з питань якості трудового життя. У разі, якщо колективні переговори не закінчуються угодою, роботодавець зобов'язаний одноосібно видати внутрішнє рішення після консультацій із представниками колективу — але ані рішення, ані угода не підкріплені жодними конкретними мірами та санкціями за їхнє недотримання [65, с. 5, 15].

Дослідниця Л. Морель зафіксувала наслідок уже через рік після прийняття закону — право на відключення, на її думку, перетворилося на “право зі змінною геометрією”, адже кожен зобов'язаний суб'єкт-роботодавець має свою власну версію. Так, до прикладу, у деяких угодах відключення кваліфікується лише як утримання від відповіді на листи в неробочий час, тоді як в інших сервери фізично вимикають на вихідних. Більше того, сам обов'язок переговорів існує лише в підприємствах, де сформовані профспілкові секції представницьких організацій — а це за визначенням виключає з-під дії закону низку зайнятих у малих і середніх підприємствах. Зрештою, закон виявився відповіддю не на сутнісне питання — скільки часу особа має право на те, аби її не турбували з робочих питань — а лише на процедурне — хто і як повинен про це домовлятися [65, с. 6, 8, 16].

Можна прослідкувати доволі принциповий зв'язок із нормою, викладеною у статті 60² КЗпП, а саме — пунктом 10, що запроваджує період відключення і

відтворює французьку модель хоч і не дослівно, але фактологічно і сутнісно точно. Так, обидві моделі декларують право на відключення, утім його зміст і механізм реалізації делегуються державою на низовий рівень локального регулювання без жодних мінімальних трудових гарантій працівників. Французький підхід, викладений у науковій доктрині вже в перший рік дії після набуття чинності оновленим регулюванням, лише підтверджує цей висновок. Таким чином, закон із відсильним нормативним змістом і без прямого механізму забезпечення є, по суті, не те що би регулюванням, а проте — декларацією про намір врегулювати та уявну заклопотаність проблемою як такою.

Отже, якщо узагальнити усі три розглянуті підходи — каліфорнійський, іспанський та французький — можна дійти до одного й того самого висновку: кожен із них був правильним кроком в належному напрямку, але жоден із них не виявився достатнім. Так, Каліфорнія сформулювала найбільш досконалий формальний тест — і водночас наочно показала, що законодавча норма без автономного інституційного механізму здатна провалитись навіть тоді, коли є бездоганною по суті. Іспанія законодавчо запровадила судову презумпцію, чим намагалась прибрати наявну неоднозначність, а натомість обмежила її одним єдиним сектором економіки (що залишило низку працівників поза увагою) і при цьому залишила простір для вкрай вільного тлумачення. Французька Республіка ж покладалась на не підкріплене працюючої нормою право і колективні переговори там, де потрібні були мінімальні трудові стандарти. Жоден із підходів не є прикладом для майбутнього регулювання найманої праці в цифровій економіці в Україні, але кожен з них окреслює, яких помилок варто уникати.

3.2 Основні положення права ЄС щодо платформної зайнятості та їх адаптація у праві України

Першою чергою, у національному розрізі платформна праця як феномен заслуговує на належну увагу не тільки з огляду на свою новизну, а й з тих причин, що стаття 424 Угоди про асоціацію між Україною та ЄС (надалі — “Угода про

асоціацію”) юридично зобов’язує Україну поступово наближати законодавство до *acquis* ЄС, зокрема у сфері зайнятості відповідно до Додатка XL Угоди про асоціацію, який станом на дату прийняття містить щонайменше близько 40 директив у галузі трудового права та сфері соціальної рівності [66]. При цьому у науковій доктрині підкреслюється, що таке зобов’язання має саме обов’язковий (а не декларативний) характер, і поширюється, у тому числі на нові акти ЄС, прийняті після підписання Угоди про асоціацію [67, с. 25]. Очевидно, що після надання Україні статусу держави-кандидата на членство в ЄС, це зобов’язання набуло ще глибшого виміру та прямішого вектора, адже відтоді зобов’язання щодо гармонізації законодавства стали критерієм для оцінювання. У цьому світлі вбачається, що Директива про платформну зайнятість нині є одним із прикладів тих багатьох актів, що рано чи пізно мали б бути інкорпоровані Україною у своє законодавство, особливо зважаючи на наближаючийся строк імплементації державами-членами, визначеного текстом нормативно-правового акту — 2 грудня 2026 року. Тим часом станом на зараз в українському законодавстві відсутні які-небудь положення, що були б маркером виконання Директиви про платформну зайнятість. Утім, не можна зробити однозначний висновок, що причиною цього є суто бездіяльність національного законодавця — у державах-членах ЄС аналогічна відсутність регулювання долалась довго і поступово, зокрема завдяки судовій практиці (що і згадується в преамбулі Директиви про платформну зайнятість) та точковим рішенням, згаданим раніше, і саме ці аспекти увібрав у себе розглядуваний нормативно-правовий акт.

По суті, поява Директиви про платформну зайнятість стала відповіддю на регуляторну фрагментацію, адже до її запровадження не існувало уніфікованого акту наднаціонального рівня, який би принаймні, слугував дороговказом до регулювання, якщо й не імперативом. Так, до ухвалення нормативного-правового акту, держави-члени виробили різні підходи до класифікації платформних працівників, зокрема запроваджуючи спеціальні точкові презумпції існування трудових правовідносин, як це зробили Бельгія, Португалія та Іспанія. Своєю чергою, це не сприяло правовій визначеності та розв’язанню проблеми — за оцінками Єврокомісії, станом на 2021 рік, з понад 28,3 мільйона осіб, що працюють через цифрові платформи в ЄС,

щонайменше 5,5 мільйона фактично підпорядковуються певній мірі контролю з боку платформи, а відтак, не можуть вважатись самозайнятими, хоча і заявляються такими [68, с. 3, 18].

Зважаючи й на те, що національні суди та адміністративні органи були змушені розглядати релевантні справи й іноді приймати різні рішення в за сутністю однакових обставинах (серед країн-членів ЄС можна прослідкувати щонайменше 100 судових та 15 адміністративних рішень щодо визначення статусу платформних працівників), Єврокомісія запропонувала свою рамку для коректного визначення статусу особи на основі пріоритету фактів, спростовної презумпції наявності трудових правовідносин між особою та цифровою платформою (із покладенням на останню тягара доведення відсутності таких відносин), а також прозорості в межах алгоритмічного управління [69]. Водночас можна прослідкувати і певну компромісну природу уже прийнятого нормативно-правового акта — так, у пункті 31 преамбули до Директиви про платформну зайнятість залишене обережне положення про те, що застосування презумпції не повинно призводити до автоматичної перекваліфікації всіх підрядників, залишаючи застосування критеріїв залежним від національного законодавства з урахування практики Суду ЄС.

Більше того, у цьому контексті можна виснувати й те, що Директива про платформну зайнятість стала певним, запізнілим кодифікаційним актом, що прямо підтверджується судовою практикою, що передувала її ухваленню. Як уже було показано на прикладі рішення Верховного суду Іспанії (№ STS 805/2020), національні суди самостійно почали долати конструкції цивільно-правових договорів, визнаючи алгоритмічне управління формою контролю роботодавця. Ще цікавішою ситуація стає, якщо звернутись до справи наднаціонального рівня, а саме — рішення Суду Справедливості Європейського Союзу у справі *Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain, SL*, № C-434/15. Так, Суд констатував, що відома цифрова платформа Uber надає не просто “послуги інформаційного суспільства”, а цілком звичайні транспортні послуги, визначаючи усі їхні параметри (штрафи, збір оплати з клієнтів, контроль якості авто і що найголовніше, здійснення певного контролю над водіями). Звісно, практичною жодною мірою справа не стосувалась перекваліфікації відносин,

що мали місце між Uber та водіями, утім — вона містить правову позицію, яка напряду описує ступінь контролю між ними [70]. Зокрема на тлі цих справ, Європейське управління з питань праці спостерігає у судових рішеннях значний зсув від оцінки формальних ознак (таких як надання інструкцій до виконання, теоретична можливість відмовитись від виконання завдання) до більш специфічних, прикладних критеріїв — інтеграції працівника у справи цифрової платформи, стандартизації послуг, використання рейтингів тощо [68, с. 2].

Отже, Директива про платформну зайнятість не є абсолютним прикладом новації з точки зору викладених у ній норм, вона радше узагальнює вже напрацьовані судами критерії контролю і зобов'язує керуватись ними. Вона кодифікує на рівень вторинного права ЄС індикатори контролю (такими з огляду на дискрецію законодавця може бути будь-що, що стосується фактичного виконання роботи, але обов'язково є використання автоматизованих систем моніторингу або автоматизованих систем прийняття рішень відповідно частини 2 статті 4 Директиви), напрацьовані судами раніше. Це підтверджує певний реактивний характер цього нормативно-правового акту: суди першими висловились щодо статусу працівника в теперішніх умовах, а законодавець згодом лише зафіксував необхідність використовувати ці підходи, аби перейти до передбачуванішої моделі регулювання платформної роботи.

Повертаючись до змісту самої Директиви про платформну зайнятість, слід відзначити найбільшу процесуальну цінність, що в ній міститься — і вона аж ніяк не полягає в презумпції як такої, а натомість є перекладенням тягара доведення. Слід зауважити, що підґрунтя для її запровадження прослідковується в нерівномірності прав і обов'язків між платформами та особами-працівниками, як це описано в пункті 34 преамбули Директиви про платформну зайнятість — платформи мають повний огляд усіх фактичних елементів, що визначають правову природу правовідносин, зокрема алгоритмів — тоді як виконавець, очевидно, не має чіткого доступу до принаймні базового переліку параметрів. Це положення видається доволі слушним, адже саме через таку нерівномірність конструкція, за якої особа мусила би самостійно доводити підпорядкованість, виявилась би геть нефункціональною, адже докази

підпорядкованості цілком могли би існувати в натурі, але не були би доступними пересічному працівникові. Пункт 31 Директиви про платформну зайнятість, відповідно, визначає мету презумпції як “ефективне усунення та виправлення дисбалансу сили між особою та платформою”.

Утім, саме по собі положення із презумпцією в нинішній редакції спричиняє перспективну вразливість. Як влучно помічає доктор Черетеллі, у первісному проєкті Директиви про платформну зайнятість перелік індикаторів контролю був закритим і містив п’ять критеріїв, а для підтвердження існування трудових правовідносин достатньо було встановити наявність двох таких [69]. Своєю чергою, у остаточній редакції від цього було вирішено відмовитись, надавши державам-членам дискрецію у визначенні індикаторів на основі національного законодавства, колективних договорів і практики Суду ЄС. Дослідниця коментує такий компромісний підхід недвозначно: “практичний інтерес у прийнятті Директиви взяв гору над початковою метою — сформуванню настільки універсального правила, наскільки це можливо”, а кінцевий результат як “порожню перемогу”, адже навіть за чинної конструкції особа фактично продовжуватиме нести тягар доказування керованості та підпорядкування [7, с. 126–128].

Те, до чого призводить така свобода розсуду держав-членів, яскраво ілюструють національні режими, що іноді формувались ще до ухвалення Директиви про платформну зайнятість, і різноманітність яких вона фактично законсервувала. Так, наприклад, Бельгія застосовує перелік із восьми критеріїв (достатньо виконання двох або трьох залежно від умови); Іспанія обмежує дію презумпції лише платформами з доставки; Португалія поширює її на всі цифрові платформи, але не розкриває поняття платформної “організації”. Більше того, показовою є й адаптивна поведінка цифрових платформ — так, у Бельгії майданчики почали класифікувати себе як “рекламні компанії”, щоб уникнути як підпадання під критерії трудових правовідносин, так і презумпції загалом [68, с. 18–23]. Вбачається, що наведений приклад не може бути чимось точковим, адже аналогічні дії будуть переслідувати будь-які нечіткі норми, що неодмінно знайде своє вираження у будь-якій іншій державі, що намагається врегулювати платформну працю півмірами.

Своєю чергою, Директива про платформну працю не оперує й категорією проміжної ланки між найманим працівником та самозайнятою особою, яка внаслідок своєї природи мала шанси стати адекватним підґрунтям для врегулювання платформної роботи. Вбачається, що відмова від запровадження такого статусу тяжіє до свідомої дії — досвід окремих держав довів ризикованість такого підходу, а профспілки виступили проти [69]. Так, за словами дослідників, в Іспанії жорсткі кваліфікаційні вимоги уже унеможливили широкий доступ до такого статусу, а в Італії — запровадження проміжної категорії призвело до масового перетоку у менш захищений клас [71, с. 10–11]. А проте, як згадувалось раніше, Великобританія (категорія “worker”) та Канада (категорія “залежний підрядник”) рухаються саме цим шляхом. Своєю чергою, Директива про платформну працю цю прогалину не заповнює, а лише передає на розгляд тим самим державам-членам, дискреція яких і породжує різноманітність у питанні індикаторів.

Слід провести паралель й з національним режимом Дія Сіті — адже обидва інститути декларують цивільно-правову природу, але фактично тяжіють до трудових правовідносин. Але при цьому і гіг-контракт, і Директива про платформну працю уникають відповіді на питання про статус “залежного підрядника” — перший замовчує проблему, а другий — перекладає її вирішення на розсуд держав-членів.

Окрім беззаперечно ключового регулювання статусу особи, що виконує роботу через цифрову платформу, через презумпції, Директива про платформну зайнятість врегулювала й фактичне функціонування правовідносин розрізі платформної праці. Так, вбачається, що Глава III нормативно-правового акту (статті 7–13) є, по суті, найбільш орієнтованою на технологічний аспект — рація цього втілена в пункті 8 преамбули документа: автоматизовані системи управління дедалі більше “замінюють функції, які зазвичай виконують менеджери на підприємствах” — розподіл завдань, визначення оплати, оцінювання виконання, застосування стягнень тощо. І саме тут прослідковується еволюція початкового підходу нормотворця щодо взаємодії із машиною — Директива про платформну зайнятість, імовірно, вперше в праві ЄС ототожнює алгоритмічне рішення за правовими наслідками із управлінським актом

роботодавця, а не лише до акту обробки персональних даних. Це можна побачити, щонайменше, крізь зміст чотирьох норм:

- стаття 7 забороняє обробку даних про емоційний та психологічний стан особи, її приватне листування та активність поза межами виконання роботи;
- стаття 9, узагальнено, зобов'язує платформи розкривати структуру, критерії і параметри алгоритмів, що впливають на умови праці;
- стаття 11 закріплює право на письмове обґрунтування та людський перегляд рішень про деактивацію акаунта, відмову у виплаті або зміну умов договору — фактично будь-яку дію, що впливає на статус працівника;
- нарешті, параграф 5 статті 10 — норма, яку на ініціативу Європейського парламенту додано вже на фінальному етапі обговорень [7, с. 130], — встановлює, що будь-яке рішення про деактивацію чи обмеження акаунта працівника ухвалюється виключно людиною.

Загалом, видається, що це є послідовним продовженням слідування ЄС принципу примату людини над машиною. Так, до прикладу, стаття 22 Загального регламенту про захист персональних даних (надалі — “GDPR”) опосередковано забороняє суто автоматизовані рішення із правовими наслідками — а проте, все ще залишається в площині захисту персональних даних і не оперує навіть посиланнями на трудові права [72]. Своєю чергою, новітній Регламент встановлення узгоджених правил щодо штучного інтелекту (надалі — “Акт про ШІ”) відносить системи управління персоналом до категорії високого ризику [73], однак, як зауважує професор Черетеллі, зобов'язує “лише повідомляти персонал про факт існування таких систем — але не про специфіку їхнього функціонування”, тоді як Директива про платформну зайнятість вимагає повного розкриття параметрів і критеріїв усіх алгоритмів, що впливають на умови праці [7, с. 129]. Відповідно, релевантний нормативно-правовий акт, по суті, є *lex specialis* відносно як GDPR, так і ШІ акту, адже перший деталізує й покладає загальні норми на трудові правовідносини між платформами та працівниками. Слід підкреслити, що це є якісно корисним стрибком для працівників, адже віднині принцип людини в керуванні став трудово-правовим і

підпорядкував алгоритмічне рішення вимогам мотивування, оскарження та обов'язкового людського перегляду.

Вбачається, що саме цей нормативний-правовий блок є найменшим готовим до реципіювання Україною — і мова іде не лише про регуляцію, а й про підхід до сприйняття. Станом на зараз, КЗпП не містить жодних норм про алгоритмічне керування. Своєю чергою, Закон про Дія Сіті (стаття 20) безпосередньо надає резиденту Дія Сіті право здійснювати моніторинг гіг-спеціаліста через інформаційно-комунікаційні системи, відеоспостереження тощо — але без обмежень щодо обсягу зібраних даних, без вимоги пояснення застосування алгоритмічних рішень (за наявності таких) і без будь-яких норм про людський перегляд. Видається, що це передбачає саме той тип нагляду, який Директива про платформну зайнятість вбачає як несумісний із правами працівника. По суті, українське законодавство розглядало б алгоритмічний контроль (хоч і називаючи такий інформаційно-комунікаційними системами) лише як інструмент, у той час, як *acquis* ЄС уже сприймає його як механізм, що потребує меж і гарантій.

Отже, Директива про платформну зайнятість належить до переліку нормативно-правових актів, наближення до яких є юридично обов'язковим для України з огляду на положення статті 424 Угоди про асоціацію та додаток XL до неї; своєю чергою, статус держави-кандидата лише поглиблює цей напрямок перетворюючи гармонізацію законодавства з більшою мірою політичного аспекту на критерій оцінювання. Звісно, строк інкорпорування Директиви про платформну зайнятість в національне законодавство — 2 грудня 2026 року — не є юридичним реченцем для України, але при цьому, очевидно, є одним із багатьох індикаторів очікування ЄС і навіть критерієм перемовного процесу. Утім, чинне національне регулювання має щонайменше три суттєвих прогалини: (i) відсутність презумпції трудових відносин із цифровими платформами і перекладення тягара доказування; (ii) відсутність будь-яких норм про алгоритмічну прозорість в робочих процесах попри те, що Закон про Дія Сіті напряду дозволяє моніторинг гіг-спеціаліста під час виконання роботи; (iii) відсутність механізму людського перегляду рішень, що

безпосередньо впливають на доступ особи до роботи та забезпечення своїх людських потреб.

З огляду на це, пропонується:

- внести до КЗпП окрему норму про презумпцію трудових відносин із закритим переліком критеріїв контролю цифрової платформи над працівником (зокрема з міркувань про правову визначеність);
- закріпити мінімальний пакет гарантій для платформних працівників у частині робочого часу та безпеки праці;
- зобов'язати платформи розкривати усі алгоритмічні критерії оцінювання;
- передбачити право оскарження автоматизованих рішень з обов'язковим людським переглядом у обмежені законодавчо строки.

Зрештою, Україна перебуває у цікавій позиції, що наділила нас унікальною можливістю одразу імплементувати вже осмислений та випробуваний стандарт — без повторення десятирічного шляху проб і помилок, що є рідкісною перевагою. Водночас не можна сказати й про те, що можливість буде тривати нескінченно — чим довше вже й без того поширені на національному ринку цифрові платформи будуть діяти поза адекватним регулюванням, тим складніше буде надати їм середовище, якого вони не намагтимуться уникнути задля власних економічних переваг.

3.3 Виклики та перспективи розвитку правового регулювання найманої праці у цифрову епоху

Як показав попередній огляд зарубіжного досвіду та положень законодавства Європейського Союзу, універсальний підхід до правового регулювання застосування праці в умовах цифрової економіки — відсутній. Ані американська судова доктрина, що мала шанси інституціоналізувати так званий ABC-тест, ані іспанська спроба законодавчого закріплення презумпції існування трудових відносин для окремої галузі, ані навіть європейська Директива про платформну зайнятість не запропонували вичерпного і всеохоплюючого вирішення проблеми врегулювання платформної зайнятості: сама по собі презумпція не є панацеєю — це визнає як

Європейське управління з питань праці [68, с. 24], так і побічно сам текст нормативно-правового акту — “Застосування юридичної презумпції не повинно автоматично призводити до перекласифікації осіб, які виконують роботу на платформах”. Остання, попри спробу здійснити систематизацію, залишає низку питань відкритими — передусім, тих, що стосуються її адаптації до національних правових систем держав-членів ЄС, які очевидно суттєво відрізняються за рівнем розвитку цифрової економіки — прогалини у транскордонному правозастосуванні, відсутність підготовки інспекторів у сфері управління алгоритмами, обмежений доступ до даних тощо [74, с. 20].

Відповідно, спираючись на окреслені Сандрою Фредмен виклики платформної зайнятості, можна зробити висновок, що ефективне регулювання найманої праці у цифровій економіці вимагає одночасного вирішення трьох взаємопов'язаних проблем. По-перше, статусного вакууму — правової невизначеності щодо того, ким саме є суб'єкт трудових відносин у контексті платформної зайнятості, адже традиційний дихотомічний поділ та працівника та самозайнятого у сучасних умовах викликає питання, навіщо взагалі такий поділ необхідний. По-друге, інституційної безсилості — нездатності наявних правових механізмів обмежувати управлінські дискреції роботодавця, оскільки системи алгоритмічного менеджменту створюють простір для ухилення від правових норм, а так званий принцип “переваги фактів” нівелюється тим, що платформи здатні самотійно формувати ці факти. По-третє, специфіки контексту — необхідності враховувати унікальні особливості кожної юрисдикції, що унеможливорює сліпе копіювання зарубіжних моделей [75, с. 426–427, 431, 433, 449].

Видається слушним зауважити, що проблемою правового регулювання платформної зайнятості є не стільки складність кваліфікації працівника, скільки сам механізм правових відносин із ним, побудований таким чином, аби працююча на цифрову платформу особа залишалась поза будь-якою конкретною категорією. Ця невизначеність, звісно, не є випадковою — навпаки, це є особливістю, яку свідомо культивують цифрові платформи задля уникнення юридичних зобов'язань перед фактичними працівниками [74, с. 10]. На додаток, як фіксує Європейське управління

з питань праці, цифрові платформи докладають чимало зусиль, аби розмити статус своєї робочої сили шляхом використання фіктивних конструкцій, а також завдяки технологічним інноваціям, що мають на меті прямий обхід усталених критеріїв визначення трудових відносин [68, с. 10].

Саме така невизначеність породжує явище, яке Сандра Фредмен резюмує як “структурну вразливість” або ж “відносну ізоляцію” — залежно від того, якого саме права полишається фактичний працівник [75, с. 429, 453]. Відповідно, не будучи працівником за трудовим законодавством, такий суб’єкт позбавлений базових трудових гарантій — відпустки, лікарняного, безпідставного припинення правовідносин тощо. Своєю чергою, не сплачуючи єдиного соціального внеску (як згадувалось раніше, 76% осіб, що працюють на цифрові платформи в Україні, не зареєстровані як самозайняті особи [28, с. 15]) або ж не маючи стабільного доходу для сплати внесків, через відсутність належного регулювання особа перестає бути частиною системи соціального захисту [76, с. 15, 22] — а відтак, страждає її право на пенсійне забезпечення, можливість отримати допомогу по тимчасовій непрацездатності тощо. Відтак, традиційний захисний режим попросту не може спрацювати.

Структурна вразливість не обійшла стороною й вимір колективних переговорів, адже традиційне трудове право розглядає їх та право на об’єднання у профспілки в тому числі як інструмент врівноваження сил між роботодавцями та працівниками. А проте, такі механізми за визначенням передбачають (щонайменше, поки що), що їхнім елементом буде працівник у баченні трудового законодавства — наприклад, КЗпП не передбачає можливості укладення колективних договорів, що не перебувають у трудових правовідносинах. На противагу, європейський досвід вже продемонстрував спробу подолання цієї прогалини — окрім вже згаданого у попередніх підрозділах рішення Верховного суду Іспанії у справі щодо Glovo (№ STS 805/2020 від 25 вересня 2020 року), де кур’єрів було кваліфіковано саме як найманих працівників, а відтак, на них було поширено в тому числі трудові норми про трудові переговори — відповідні норми були закладені й в Директиву ЄС щодо адекватної мінімальної заробітної плати в Європейському Союзі. Так, було розширено коло

суб'єктів права на колективні переговори на осіб, які формально класифіковані як самозайняті, проте фактично перебувають у трудових правовідносинах (пункт 21 преамбули) [77]. По суті, межі між працівником та самозайнятою особою розмиваються (в позитивному значенні) і тим самим, зникає штучність розподілу там, де це доречно.

Своєю чергою, український законодавець похвалитись відповідними напрацюваннями не може. Так, звісно, прослідковується точкове регулювання через запровадження правового режиму Дія Сіті, який визнає можливість укладення гіг-контрактів із певними аналогічними до трудових гарантіями, відповідно створюючи змішаний режим праці. А проте, режим охоплює винятково сектор інформаційних технологій та доступний лише за умови попереднього ліцензування задля якого потрібно довести мінімальний обсяг річного доходу, відповідність переліку видів діяльності, організаційно-правовій формі тощо. І при цьому, за межами цього режиму залишається абсолютна більшість платформних працівників (як тих, хто потребує “третього шляху” у своїй категоризації): кур'єри служб доставки, водії таксі, фрилансери у будь-якій сфері, для яких правовий статус залишається невизначеним. Відповідно, Закон про Дія Сіті не є прикладом усунення правового вакууму, натомість він лише створив певне привілейоване регулювання фактично констатувавши неспроможність (або небажання, або нехтування) реагувати на виклики цифровізації праці станом на дату прийняття.

На превеликий жаль, чинний зміст проєкт Трудового кодексу України, зареєстрованого у Верховній Раді України 15.01.2026 року, також не містить жодної згадки про “третю категорію” зайнятих осіб. Сам по собі законопроєкт зберігає усталений дихотомічний уклад: стаття 25 визначає працівника суто виключно через традиційну призму виконання роботи “за завданням і контролем ... роботодавця”, а вичерпний перелік із дев'яти видів трудових договорів (стаття 54) не залишає простору для статусу економічно / розпорядчо залежних підрядників [78].

Отже, доцільним вбачається законодавче закріплення категорії залежних підрядників — осіб, які не є ані найманими працівниками у баченні чинного КЗпП, ані підприємцями, що діють в межах цивільно-правової сфери, а проте — мають право

на гідний набір трудових гарантій. Видається доречним передбачити для таких осіб щонайменше такий перелік прав, що виокремлюється С. Фредмен в її апеляції до МОП задля розробки глобальної Конвенції, яка б гарантувала базові стандарти гідної праці незалежно від формального статусу зайнятості:

- право оскаржити односторонню зміну умов праці чи її припинення у судовому порядку;
- право на участь у галузевих колективних переговорах щодо базових умов праці;
- гарантування мінімальної заробітної плати у перерахунку на годинну.

Резюмуючи, це не спотворить саму по собі гнучкість цього виду зайнятості, утім стане запобіжником її перетворенню на зону повної відсутності регулювання фактичних трудових відносин [75, с. 454–457].

Утім, будь-яка вивірена законодавча норма про статус платформного працівника — будь-то презумпція про існування трудових відносин, будь-то запровадження проміжної категорії ризикує залишитись декларацією, якщо не існує механізмів до їхнього примусового виконання. За визначенням неможливо здійснити “трудова перевірка”, якщо класична інспекція побудована навколо паперового документообігу, сталого фізичного робочого місця тощо — і це при тому, що платформна праця характеризується діаметрально протилежними характеристиками: невизначеним робочим місцем та алгоритмами [74, с. 9]. На додаток до цього, слід згадати й про відсутність офісів, договори у формі публічних оферт, укладених через додаток або сайт, нарахування винагороди на підставі автоматизованих розрахунків — складно уявити, аби традиційна трудова інспекція мала як фізичний, так і нормативний інструментарій для взаємодії із цим.

Як зазначається у звіті Європейського управління з питань праці від квітня 2025 року, межа між трудовими відносинами та самозайнятістю у платформній економіці є вкрай розмитою, через що контролюючим органам стає дедалі важче виявляти та доводити факти неправильної класифікації. Самі інспектори порівнюють свої зусилля із “погонею за білками у лісі” — знайти платформних працівників через запутані структури зайнятості є складним [74, с. 8], а довести факт підпорядкування через аналіз алгоритму, до якого ще потрібно отримати повноцінний доступ, імовірно, ще

важчим. Така ситуація, по суті, є визнанням факту того, до чого цифрові платформи будуть *a priori* природно тяжіти — вжиття усіх заходів, аби уникнути регуляторного впливу.

У цьому плані заслуговує на увагу приклад Іспанії як, можливо, першої юрисдикції у ЄС, що адаптувалась до такого виклику. Так, прийнятий так званий “Закон про райдерів” закріпив право на алгоритмічну прозорість, зобов’язавши платформи розкривати параметри алгоритмічного керування законним представникам працівників. Водночас ще більшого прогресу досягла Франція як країна, що зобов’язала цифрові платформи надавати інспекторам праці безпосередній доступ до розшифрованих алгоритмів та збережених даних для проведення перевірок [6, с. 5, 7–8].

Своєю чергою, національний регулятор, Державна служба з питань праці (надалі — Держпраці), очевидно, залишається на крок позаду. Станом на зараз, в законодавстві не існує положень, які дозволяли би їй запитувати алгоритмічні дані в цифрових платформах; відсутня методологія аналізу таких даних, і разом із тим, імовірно, відсутні спеціалізовані кадри. Загалом, вказується на те, що Держпраці лише іноді проводить перевірки на робочих місцях, а під час воєнного стану її повноваження в основному обмежені консультаціями [79, с. 11] — виходячи з цього, не можна виснувати й те, що перевірки компаній у галузі інформаційних технологій відбуваються частіше. Відповідно, лише прийняття закону про платформну працю із коректними положеннями не усувало би проблеми повною мірою.

Відтак, національному нормотворцю необхідно вжити, щонайменше, два кроки. По-перше, у майбутньому законі про платформну працю передбачити обов’язок цифрових платформ надавати Держпраці дані про алгоритми управління працею та статистику зайнятості (реципіюючи французький підхід). По-друге, зважаючи на кількість зайнятих на цифрових платформах, створення спеціалізованого підрозділу з питань платформної зайнятості, інспектори якого будуть сфокусовані саме на новітньому типу роботодавців. Така практика вже має місце у Іспанії, де в межах Інспекції праці сформовано окрему команду для нагляду за дотримання законодавства у цифровій економіці. Інакше — перспективний

національним закон про платформну зайнятість залишиться нічим іншим, як “паперовим тигром”.

Насамкінець, слід констатувати, що більшість юрисдикцій (якщо не всі), що намагаються врегулювати платформну зайнятість або працю у цифровій економіці загалом, вдаються до однієї й тієї самої системної помилки — створюють “спеціальні правові режими”. Так, як вже згадувалось, Іспанський “Закон про райдерів” регулює винятково доставку, каліфорнійська Proposition 22, що прийшла на заміну AB5 — тільки водіїв платформ таксі та кур’єрів доставки [57, с. 1], а Дія Сіті — фактично стосується лише сфери інформаційних технологій. А проте, не можна сказати, що проблема викликана технологіями як такими. Наприклад, А. Шмідт демонструє, що платформи використовують гнучкість як прикриття для позбавлення працівників базового захисту [80, с. 1, 8]. Своєю чергою, С. Коніордос фіксує масштаби фіктивної класифікації — мільйони осіб помилково класифіковані як самозайняті [81, с. 3–4], що ще раз свідчить про неспроможність дихотомії “працівник та підрядник”.

Як уже зазначалось, український законодавець обрав шлях точкового нашарування регулювання через створення окремого правового режиму. Утім, з самого початку цей режим не був розрахований ані на врегулювання платформної зайнятості, ані навіть на врегулювання класичних трудових відносин із урахуванням новацій, спричинених диджиталізацією — так, він охоплює винятково сектор інформаційних технологій і не передбачає норм для платформ, що працевлаштовують кур’єрів, водіїв таксі, фрилансерів чи інших платформних працівників. По суті, Україна повторила іспанську помилку галузевої фрагментації ще до того, як взагалі почала регулювати платформну працю.

Ще більшої гостроти застарілість категорій додає колективний вимір. Широко відомо, що профспілки будувались навколо фізичного простору — заводу, офісу, мануфактури тощо. Цифрова економіка же, розпорошує працівників географічно, ментально і позбавляє будь-якого фізичного простору, яке могло би виступати спільним місцем для організації. Ніколь Хельмеріх зазначає, що право на об’єднання має адаптовуватись в тому числі враховуючи онлайн-простір, де профспілки є ключовим для підтримки контакту в спільнотах [82, с. 9, 17]. Своєю чергою,

найновіший проєкт нормативно-правового акту, що мав шанси виправити це, проєкт Трудового кодексу України, взагалі не враховує цієї специфіки — норми про колективні переговори залишаються прив'язаними до моделі “підприємство — профспілка”, що по суті, виключає платформних працівників з процесу колективних переговорів [78].

При цьому Україна ризикує повторити ще одну критичну помилку — механічне копіювання зарубіжних “новаторських” правових режимів без врахування контексту, у яких трудові правовідносини відбуваються. Так само як інші юрисдикції можуть, до прикладу, обмежити дію презумпції наявності трудових правовідносин винятково однією галуззю ринку, ігноруючи потреби працівників та специфіку ринку праці, Україна може не зважити тим, що відбувається на її території задля виконання формальних вимог. А проте, для нашої держави саме тут відкривається можливість, яка полягає у тому, аби закласти універсальний підхід, що працюватиме незалежно від сектору.

Вбачається, що Дж. Аткінсон та Н. Седакка пропонують приблизно такий шлях — змістити фокус з питання статусу на питання доступу до захисту базових прав людини. Так, замість концентрування на питанні “чи є ця особа працівником?” потрібно питати “чи має вона доступ до гідної праці?”. Загалом, автори наводять на думку про те, що підхід прав людини означає, що захист залежить не стільки від формального статусу, а від фактичної вразливості — це універсальний підхід, що адаптується до кожного можливого контексту, а не те, що можливо скопіювати із перспективними негативними наслідками [83, с. 590, 601].

Підсумовуючи вищевикладене, можна дійти висновку, що будь-які подальші спроби врегулювати платформну зайнятість шляхом створення вузьких галузевих режимів або збереження дихотомії “працівник та підрядник” у тому вигляді, у якому вона існує в більшості країн світу, виявляться неефективними. Фрагментація лише консервуватиме вразливість мільйонів осіб, ризикуючи залишити їх поза межами принаймні базових трудових гарантій та механізмів колективного захисту.

Для України ж, цифрова трансформація найманої праці відкриває перспективу уникнути помилок механічного копіювання іноземного досвіду та одразу

запровадити незалежний від секторів економіки підхід. У його основу має лягати концепція прав людини, за якої ключовим критерієм має бути фактичний стан економічної залежності та підпорядкованості особи, а не формальна назва її договору. Надалі винятково поєднання презумпції існування трудових правовідносин та поліпшення інституційного контролю дозволить гарантувати справедливий баланс між гнучкістю цифрової економіки та безумовним правом кожної людини на гідну працю.

* * *

Підсумовуючи вищевикладене, аналіз зарубіжних підходів та положень права ЄС у сфері застосування праці в цифровій економіці дозволяє сформулювати декілька взаємопов'язаних тез.

По-перше, станом на сьогодні відсутні чіткі та універсальні підходи до врегулювання — так, жоден із трьох розглянутих випадків не виявився вичерпним, хоч, слід визнати, кожен був належним кроком у правильному напрямку. Каліфорнія сформулювала найдосконаліший формальний тест — та водночас наочно показала, що законодавча норма може виявитись безсилою без повноцінного інституційного механізму, що до того ж, може зіткнутись із супротивом об'єктів регулювання навіть тоді, коли саме правило є бездоганим по суті. Іспанія ледве не першою закріпила кристалізовану судом презумпцію, утім обмежила її дію однією сферою, чим залишила поза регулюванням низку інших учасників ринку. Французька Республіка ж делегувала зміст права на відключення на рівень колективних переговорів там, де були потрібні мінімальні дієві трудові стандарти. Більше того, України — через правовий режим Дія Сіті — вже встигла повторити іспанську помилку галузевої фрагментації ще до того, як узагалі почала регулювати платформну працю. Відтак, жоден із підходів не є повноправним взірцем для наслідування, але кожен із них чітко окреслює, яких помилок варто уникати.

По-друге, Директива про платформну зайнятість є юридично обов'язковою до імплементації в Україні, а відтак — не є предметом розсуду законодавця. Чинне національне регулювання містить щонайменше три суттєвих прогалини: відсутність

презумпції трудових відносин із цифровими платформами, відсутність норм про алгоритмічну прозорість, та відсутність механізму людського перегляду рішень, що безпосередньо впливають на доступ особи до гідної праці.

По-третє, вбачається, що імплементація Директиви про платформну зайнятість та запровадження категорії залежних підрядників не є конкуруючими інструментами — натомість вони субсидіюють одне одного на різних рівнях регуляторного середовища. Акт ЄС адресує питання перекваліфікації фактичних найманих працівників, тоді як третя категорія забезпечує захист тих, хто свідомо перебуває поза трудовими відносинами, але потребує базових гарантій. Директива цю прогалину не заповнює — на додаток, не має цього робити — вона передає це на розсуд держав-членів, що зрештою, відкриває для України простір для власного регуляторного маневру, що може стати взірцем для наслідування інших. Він полягає у тому, аби одразу закласти підхід, заснований на фактичній вразливості — і тим самим уникнути помилок механічного копіювання, яких іншим уникнути не вдалось.

ВИСНОВКИ

Отже, проведене дослідження дозволяє сформулювати наступні висновки.

По-перше, цифрова економіка як явище не породила нових проблем трудового права — натомість вона загострила ті, що існували, мабуть, завжди: нерівність сторін, маскуванню залежної праці під незалежне підрядництво та ухилення від соціальних зобов'язань. Вбачається, що принципова відмінність полягає в тому, що диджиталізація лише надала цим явищам технологічного масштабу та інструментацію — алгоритмічного управління, цифрових платформ, фрагментації робочого часу — що зробило їх системними, а не поодинокими. Відтак, проблема не полягає в тому, що окремі норми трудового права є недосконалими, а в тому, що вся візія законодавця побудована навколо двостороннього поділу “найманий працівник — незалежний підрядник”, який цифрова економіка щонайменше поставила під сумнів.

По-друге, класичні принципи трудового права не зникають під впливом диджиталізації — однак їхнє збереження у незмінному вигляді породжує, здавалось би, парадокс — вони можуть формально бути застосовними, але фактично не захищатимуть працівника. Саме тому нові форми зайнятості можуть легко вийти з-під їхньої дії — і не тому, що законодавець про них забув, а тому, що самі принципи сформульовані для іншої, минулої реальності. Так, у звичайному розумінні принцип свободи праці не охоплює технологічного примусу; принцип безпечних умов праці не адресує психосоціальних ризиків алгоритмічного середовища; принцип рівності є безсилим там, де дискримінація за замовчуванням вписана в непублічний програмний код. Відтак, переосмислення змісту принципів є не просто предметом академічних диспутів, а передумовою до того, щоб будь-яке регулювання цифрової праці взагалі мало захисний ефект.

По-третє, вбачається, що внутрішня суперечність національного регулювання полягає в тому, що явища із ідентичною правовою природою врегульовані принципово по-різному. Гіг-спеціаліст у межах Дія Сіті та платформний працівник поза ним — це фактично одна й та сама фігура: економічно залежна особа, що виконує

роботу для фактичного роботодавця без повноцінних трудових гарантій. Перший отримав спеціальний режим без трудових гарантій; у той час, як другий — не отримав нічого. Така непослідовність виглядає як відсутність єдиної регуляторної логіки, без якої будь-які подальші точкові нашарування лише відтворюватимуть ту саму проблему знову, і знову.

По-четверте, правовий режим Дія Сіті є одночасно найсміливішим та найсуперечливішим кроком українського законодавця у сфері регулювання найманої праці в цифровій економіці. Сміливим — адже, по суті, вперше визнав існування проміжної фігури між найманим працівником та незалежним підрядником, і спробував наділити її певними гарантіями. Суперечливим — бо зробив це, декларативно помістивши гіг-контракт у цивільно-правову площину, яка не відповідає фактичній природі відносин між сторонами. Своєю чергою, резидент Дія Сіті, наділений функціями податкового агента, обов'язком забезпечення обладнання та повноваженнями моніторингу, є роботодавцем за суттю — але не за законом. Гіг-спеціаліст ж, не зобов'язаний мати підприємницького статусу, обмежений у розпорядженні власною інтелектуальною працею та пов'язаний обмежувальними договорами, є найманим працівником за суттю — але також не за законом. Отже, законодавець так і не вирішив, яку саме правову природу він заклав в механізм.

По-п'яте, гіг-контракт як договірний комплекс має низку прогалин, що є прямим наслідком згаданої вище колізії. Там, де законодавець рецепіював трудові гарантії — він зробив це вибірково, оминаючи ті, що мають повноцінний захисний механізм. Право на відпочинок є, але компенсація за невикористані дні при припиненні співпраці — відсутня. Обмеження робочого часу є, але попередження про зміну істотних умов праці — відсутнє. Лікарняні та декретні виплати є, але санкція за затримку розрахунків при розірванні — відсутня. Кожна із цих прогалин окремо є точковою недоробкою; утім в сукупності вони свідчать про те, що режим Дія Сіті ставив за мету запозичити переваги трудового права для роботодавця, але оминати передбачення захисної функції для працівника.

По-шосте, порівняльний аналіз зарубіжного досвіду — каліфорнійського, іспанського та французького — виявляє спільну для всіх трьох юрисдикцій

закономірність, що проявляється лише при їхньому розгляді в сукупності: значимість правової норми не корелює із її практичною ефективністю, якщо норма позбавлена мети досягнути бажаних наслідків. Так, Каліфорнія мала, здавалось би, повноцінний тест, який не встиг себе проявити через тиск об'єктів регулювання; Іспанія імплементувала судову практику в закон, але обмежила його дію одним сектором; Франція делегувала зміст права на відключення колективним переговорам, але тим самим забула встановити мінімальний стандарт (аналогічну помилку повторила й Україна). Відповідно, як уже і зазначалось, жоден із цих підходів не є доцільним предметом копіювання, утім їхня сукупність формує чіткий маркер: ефективне регулювання найманої праці неможливе без одночасної участі матеріальної норми, повноцінного інституційного механізму примусу та універсального охоплення. Україна ж через механізм Дія Сіті вже встигла відтворити кожен із зазначених вад окремо, що робить зарубіжний досвід не стільки орієнтиром, скільки каталогом помилок, яких ми зобов'язані уникнути.

По-сьоме, вбачається, що Директива про платформну зайнятість є для України не лише нормативним зобов'язанням, а й структурною можливістю — утім за умови, що її імплементація не зведеться до механічного перенесення тексту. Досвід Дія Сіті з його квазітрудоим гіг-контрактом може слугувати не перешкодою, а перехідним механізмом — за умови усунення прогалин, цей режим здатний стати інструментом поступового наближення до стандартів Директиви ще до її формальної інкорпорації.

По-восьме, Україна перебуває у позиції, якої, мабуть, не мала жодна держава-член ЄС: вона може спроектувати власний досконалий механізм заново, без потреби суттєво демонтувати усталені, але застарілі конструкції. Відтак, головним викликом є не стільки імплементація норм законодавства ЄС, скільки поступова інституційна трансформація: створення спеціального інспекційного підрозділу в межах Держпраці, формування методології аналізу алгоритмічних даних та подолання статусного вакууму через запровадження проміжної категорії залежних підрядників, що буде орієнтуватись на фактичну вразливість особи, а не на формальну назву її договору.

Насамкінець, слід відзначити, що Україна опинилась перед вигідним вибором, який рідко трапляється перед державою: не просто адаптувати застаріле регулювання

під нові реалії, а сконструювати абсолютно нове — і одразу із урахуванням уроків, які інші юрисдикції засвоїли лише через, без применшення, десятиліття проб і помилок. Три інструменти, що мусять бути застосовними Україною, — імплементація Директиви про платформну зайнятість, запровадження категорії залежних підрядників та реформування правового режиму Дія Сіті — є не конкуруючими, а взаємодоповнюючими напрямками: перший адресує перекваліфікацію фактичних найманих працівників платформ; другий — тих, хто свідомо перебуває поза трудовими відносинами, але потребує базових гарантій; третій слугує вже наявним перехідним майданчиком, що потребує точкового виправлення недоліків. Відтак, для України ключовим є не питання того, чи варто рухатись у цьому напрямку — відповідь на це питання вже дана — а виключно те, чи вистачить політичної волі скористатись цим вікном можливостей, поки воно не закрилось.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Digitalization. Cambridge Dictionary | English Dictionary, Translations & Thesaurus. URL: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/digitalization> (дата звернення: 08.02.2026).
2. Котлярова І. Ю. Правове регулювання та захист трудових прав працівників у контексті цифровізації : дис. ... д-ра філософії в галузі права : 081. Київ, 2025. 229 с. URL: https://snu.edu.ua/wp-content/uploads/2025/10/disertats-ya_kotlyarova-.yu.pdf (дата звернення: 08.02.2026).
3. Гетьманцева Н. Д. Модифікація трудових відносин в умовах цифровізації. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. № 2. С. 309—313. DOI: 10.24144/2788-6018.2024.02.53. URL: <http://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/303270> (дата звернення: 15.02.2026).
4. Соціально-трудові права і виклики цифровізації : монографія / за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ : Ніка-Центр, 2023. 347 с. URL: <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2023/05/soczialno-trudovi-prava-i-vikliki-czifrovizaczii.pdf> (дата звернення: 17.02.2026).
5. Minimum health and safety requirements for the protection of mental health in the workplace : study / A. Makarevičienė, M. Nightingale, G. Skubiejūtė [et al.] ; European Parliament, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies. Luxembourg : European Parliament, 2023. 150 p. DOI: 10.2861/89. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2023/740078/IPOL_STU\(2023\)740078_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2023/740078/IPOL_STU(2023)740078_EN.pdf) (дата звернення: 17.02.2026).
6. Urzì Brancati M. C. Digital technologies at work and psychosocial risks: evidence and implications for occupational safety and health : report / European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2024. 53 p. DOI: 10.2802/0488296. URL: https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/Digitalisation-and-PSR_EN.pdf (дата звернення: 17.02.2026).

7. Ceretelli C. Decent Work in the Gig Economy: An Appraisal of the EU and ILO Regulation of Digital Labour Platforms. *European Papers – A Journal on Law and Integration*. 2026. Vol. 11, No. 1. P. 113—138. DOI: 10.15166/2499-8249/864. URL: <https://www.europeanpapers.eu/e-journal/decent-work-gig-economy-appraisal-eu-ilo-regulation-digital-labour-platforms> (дата звернення: 17.02.2026).
8. Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work. *Official Journal of the European Union*. 2024. O. J. L, 2024/2831, 11.11.2024. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj/eng> (дата звернення: 17.02.2026).
9. Задорожний Б. Ю. Правове регулювання гіг-праці в Україні в контексті європейської інтеграції. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право. 2025. Вип. 91, ч. 5. С. 119—127. DOI: 10.24144/2307-3322.2025.91.5.17. URL: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/344195> (дата звернення: 17.02.2026).
10. De Stefano V. The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy». *Conditions of Work and Employment Series*. 2016. No. 71. P. 1—35. URL: <https://www.ilo.org/publications/rise-just-time-workforce-demand-work-crowdwork-and-labour-protection-gig> (дата звернення: 17.02.2026).
11. Prassl J., Risak M. Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. *Comparative Labor Law & Policy Journal*. 2016. Vol. 37, No. 3. P. 1—30. URL: <https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:87ff87cd-0738-430b-a17c-e21ee66cb660> (дата звернення: 17.02.2026).
12. New forms of employment and quality of employment: implications for official statistics / Statistics Canada, United Nations Economic Commission for Europe. Geneva : United Nations, 2021. 40 p. (UNECE Working Paper Series on Statistics ; Issue 8). URL: <https://unece.org/sites/default/files/2021-06/New%20forms%20of%20employment%20ENG.pdf> (дата звернення: 18.02.2026).
13. Mandl I. New forms of employment: 2020 update : research report / Eurofound. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2020. 64 p. (New forms of

employment series). DOI: 10.2806/278670. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/new-forms-employment-2020-update> (дата звернення: 18.02.2026).

14. Comparative Labor Law Dossier. Teleworking and Labor Conditions. *IUSLabor*. 2017. No. 2. P. 1—124. URL: <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/download/332999/423831> (дата звернення: 18.02.2026).
15. Marica M. The legal framework of on call duty for teleworkers. *Juridical Tribune*. 2023. Vol. 13, No. 1. P. 82—92. DOI: 10.24818/TBJ/2023/13/1.06. URL: <https://tribunajuridica.eu/arhiva/An13v1/6.%20Mihaela%20Marica.pdf> (дата звернення: 18.02.2026).
16. Aloisi A. Platform work in Europe: Lessons learned, legal developments and challenges ahead. *European Labour Law Journal*. 2022. Vol. 13, No. 1. P. 4—29. DOI: 10.1177/20319525211062557. URL: <https://scispace.com/pdf/platform-work-in-europe-lessons-learned-legal-developments-29kyjmdf.pdf> (дата звернення: 19.02.2026).
17. Правила та умови для Кур'єрів (оновлено: січень 2024 р.). Bolt. URL: <https://bolt.eu/uk-ua/legal/tnc-couriers/?category=delivery> (дата звернення: 19.02.2026).
18. Kerikmäe T., Kajander A. Gig economy workers in the European Union: towards change in their legal classification. *Revista CIDOB d'Afers Internacionals*. 2022. No. 131. P. 117—136. DOI: 10.24241/rcai.2022.131.2.117/en. URL: <https://www.cidob.org/en/publications/gig-economy-workers-european-union-towards-changing-their-legal-classification> (дата звернення: 19.02.2026).
19. Ginès Fabrellas A. The zero-hour contract in platform work: Should we ban it or embrace it? *IDP. Revista de Internet, Derecho y Política*. 2019. No. 28. P. 1—15. DOI: 10.7238/idp.v0i28.3176. URL: https://www.researchgate.net/publication/331602639_The_zero-hour_contract_in_platform_work_Should_we_ban_it_or_embrace_it (дата звернення: 19.02.2026).

20. Gig. Cambridge Dictionary | English Dictionary, Translations & Thesaurus. URL: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/gig> (дата звернення: 19.02.2026).
21. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні : Закон України від 15.07.2021 № 1667-IX : станом на 1 січ. 2025 р. Офіційний вебпортал парламенту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text> (дата звернення: 19.02.2026).
22. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) : Закон України від 30.03.2020 № 540-IX (редакція від 30.03.2020). Офіційний вебпортал парламенту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20/ed20200330#Text> (дата звернення: 20.02.2026).
23. Kudinska I., Sandul G. Telework in Ukraine : report / International Lawyers Assisting Workers (ILAW) Network. Washington, DC : ILAW Network, 2022. 20 p. URL: <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2022/12/Final-Telework-in-Ukraine.pdf> (дата звернення: 20.02.2026).
24. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу : Закон України від 04.02.2021 № 1213-IX. Офіційний вебпортал парламенту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> (дата звернення: 20.02.2026).
25. Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 № 322-VIII (редакція від 01.01.2026). Офіційний вебпортал парламенту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/ed20260101#n1559> (дата звернення: 20.02.2026).
26. Pavlichenko I., Reshyvska Y. Organization of remote work: Ukrainian legislation and standards of the European Union. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2024. No. 3. P. 159—167. DOI: 10.61345/1339-7915.2024.3.23. URL: https://www.researchgate.net/publication/384802283_Organization_of_remote_wor

[k_Ukrainian_legislation_and_standards_of_the_European_Union](#) (дата звернення: 20.02.2026).

27. European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect (2019/2181(INL)). *Official Journal of the European Union*. 10.11.2021. С 456/161. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021IP0021> (дата звернення: 21.02.2026).
28. Платформна зайнятість: зміст, специфіка і законодавчо-правове регулювання в Європейському Союзі та світі : аналітично-рекомендаційні матеріали / НАН України, ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України». Київ, 2024. 52 с. URL: <https://komspip.rada.gov.ua/uploads/documents/32131.pdf> (дата звернення: 21.02.2026).
29. Шумило М. М. Презумпція зайнятості в нестандартних трудових відносинах на цифрових платформах. *Правова держава*. 2023. Вип. 34. С. 445—456. DOI: 10.33663/1563-3349-2023-34-445-456. URL: <http://jnas.nbu.gov.ua/uk/article/e/UJRN-0001449246> (дата звернення: 21.02.2026).
30. Самань В. В. Щодо перспектив правового регулювання платформної зайнятості з метою приведення у відповідність законодавства України з *acquis* ЄС. *Правничий вісник*. 2025. № 2 (16). С. 90—97. DOI: 10.31732/2708-339X-2025-16-B11. URL: <https://lbku.krok.edu.ua/index.php/legal-bulletin/article/view/541> (дата звернення: 21.02.2026).
31. Davidov G. The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach. *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*. 2017. Vol. 6, No. 1—2. P. 6—15. DOI: 10.20318/sllerj.2017.3921. URL: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/SLLERJ/en/article/view/3921> (дата звернення: 21.02.2026).
32. Lisovska L., Kuch O. Ukraine's employment shift: the rise of gig contracts. *Economic space*. 2024. No. 195. P. 28—33. DOI: 10.30838/EP.195.28-33. URL: <https://economic-prostir.com.ua/article/195-zmina-v-systemi-praczevlashtuvannya-v-ukrayini-zrostannya-kilkosti-gig-kontraktiv-in-english/> (дата звернення: 21.02.2026).

33. Подвишенна Д. Чи скасують ІТ-компанії бенефіти для ФОПів та які практики є за кордоном. DOU. 2025. 20 листопада. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/employees-benefits-in-it-companies/> (дата звернення: 21.02.2026).
34. Тарасюк С. Особливості застосування гіг-контрактів резидентами правового режиму «Дія Сіті». Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія: Юридичний вісник «Повітряне і космічне право». 2022. № 2 (63). С. 133—142. DOI: 10.18372/2307-9061.63.16721. URL: https://www.researchgate.net/publication/363408757_OSOBLIVOSTI_ZASTOSU_VANNA_GIG-KONTRAKTIV_REZIDENTAMI_PRAVOVOGO_REZIMU_DIA_SITI (дата звернення: 21.02.2026).
35. Simutina Y. Flexibility or Insecurity? Exploring the Concept of gig Contracts from Ukrainian Regulatory Experience. *Hungarian Labour Law E-Journal*. 2023. No. 2. P. 42—55. URL: https://hlj.hu/letolt/2023_2_a/04_YSimutina_hlj_uj_2023_2.pdf (дата звернення: 21.02.2026).
36. Дегтярьова О. М., Довженко Є. В. Гіг-контракт як нова форма договірної регулювання використання найманої праці. *Міжнародний науковий журнал "Інтернаука". Серія: "Юридичні науки"*. 2023. № 2. С. 21 DOI: 10.25313/2520-2308-2023-2. URL: <https://www.inter-nauka.com/issues/law2023/2/8593> (дата звернення: 26.02.2026).
37. Ханова Р. В. Дія.City: напрям руху. *Верховний Суд : офіційний вебпортал*. 2021. 6 січ. URL: <https://supreme.court.gov.ua/supreme/pres-centr/zmi/1052660/> (дата звернення: 26.02.2026).
38. Податковий кодекс України : Кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI : станом на 1 січ. 2026 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> (дата звернення: 26.02.2026).
39. Іващенко В., Колісник А., Кульбашна О. До питання правової природи гіг-контракту. *Юридичний вісник*. 2022. № 4. С. 42—51. DOI:

- 10.32782/yuv.v4.2022.5. URL: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe (дата звернення: 27.02.2026).
40. Кульбашна О. А., Малимон В. Г. Гіг-контракт в цивільному праві України. *Colloquium-journal*. 2022. № 36 (159). С. 78—81. DOI: 10.24412/2520-6990-2022-36159-78-81. URL: <https://tinyurl.com/bdf4cuwu> (дата звернення: 28.02.2026).
 41. Цивільний кодекс України : Кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV : станом на 1 лют. 2026 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення: 28.02.2026).
 42. Kocher E. Reshaping the legal categories of work: Digital labor platforms at the borders of labor law. *Weizenbaum Journal of the Digital Society*. 2021. Vol. 1, No. 1. P. 1—22. DOI: 10.34669/WI.WJDS/1.1.2. URL: https://ojs.weizenbaum-institut.de/index.php/wjds/article/view/1_1_2 (дата звернення: 28.02.2026).
 43. Employment Rights Act 1996 : 1996 c. 18. *Legislation.gov.uk*. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents> (дата звернення: 28.02.2026).
 44. Young C. Are platform workers really their own boss? *OECD Observer*. 2019. No. 317. URL: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/01/are-platform-workers-really-their-own-boss_f5c39adf/22b57a7f-en.pdf (дата звернення: 28.02.2026).
 45. Заболотна Н. Я. Протидія дискримінації в трудових відносинах: поняття та механізми захисту. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична*. 2025. Вип. 45. С. 132—139. DOI: 10.5281/zenodo.15210436. URL: <https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/download/1595/1445/> (дата звернення: 05.03.2026).
 46. Огоновський О. Р. Обов'язки конфіденціала за договором про нерозголошення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2024. Вип. 81, ч. 1. С. 213—219. DOI: 10.24144/2307-3322.2024.81.1.33. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2024/03/35.pdf> (дата звернення: 05.03.2026).

47. Грінь А. А., Мкртчян Р. С., Попов С. Ю. Цивільно-правова характеристика договору про нерозголошення конфіденційної інформації (комерційної таємниці). *Юридичний науковий електронний журнал*. 2025. № 4. С. 108—114. DOI: 10.32782/2524-0374/2025-4/24. URL: https://www.lsej.org.ua/4_2025/26.pdf (дата звернення: 05.03.2026).
48. Ковтун С. М. Правові засади договірних негативних зобов'язань. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2025. № 11. С. 79—83. DOI: 10.32782/2524-0374/2025-11/15. URL: https://www.lsej.org.ua/11_2025/17.pdf (дата звернення: 05.03.2026).
49. Гужва А. М. Договори про неконкуренцію: цивільно-правовий аспект. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Право»*. 2022. Вип. 34. С. 81—91. DOI: 10.26565/2075-1834-2022-34-09. URL: <https://periodicals.karazin.ua/law/article/download/21226/20753/> (дата звернення: 05.03.2026).
50. Конституція України : від 28.06.1996 № 254к/96-ВР : станом на 1 січ. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 04.03.2026).
51. Іванюра І. С., Шевченко Д. В., Зінченко А. В. Договір про неконкуренцію (заборону конкуренції): актуальні проблеми українського законодавства. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2023. № 6. С. 211—216. DOI: 10.24144/2788-6018.2023.06.36. URL: <https://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/294417> (дата звернення: 05.03.2026).
52. Тімашов В. О., Гейко Н. Є. Правові засади забезпечення «Дія.Сіті». *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 5. С. 262—264. DOI: 10.32782/2524-0374/2023-5/65. URL: https://lsej.org.ua/5_2023/65.pdf (дата звернення: 08.03.2026).
53. Кодекс України з процедур банкрутства : Кодекс України від 18.10.2018 № 2597-VIII : станом на 26 груд. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2597-19#Text> (дата звернення: 09.03.2026).

54. Ярмоленко О. С. Реалізація принципу соціальної справедливості при захисті прав кредиторів у процедурі банкрутства. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2024. № 5. С. 49—54. DOI: 10.32782/2408-9257-2024-5-8. URL: https://apnl.dnu.in.ua/5_2024/10.pdf (дата звернення: 09.03.2026).
55. *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles County* : Opinion No. S222732. The Supreme Court of California. 2018. 30 April. URL: <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2018/s222732.html> (дата звернення: 15.03.2026).
56. Plettner-Saunders V., Yang A. California Assembly Bill 5 and Worker Misclassification: Their Effects on Nonprofit Arts and Culture Organizations : white paper. WolfBrown. 2019. 12 p. URL: https://wolfbrown.com/wp-content/uploads/White_Paper_CA_AB5_and_Worker_Misclassification.pdf (дата звернення: 15.03.2026).
57. Urban M., Zaechelein K. Proposition 22: Protect App-Based Drivers and Services Act. University of the Pacific, McGeorge School of Law. 2020. 14 p. URL: <https://law.pacific.edu/sites/default/files/users/user242/proposition-22-cir20.pdf> (дата звернення: 15.03.2026).
58. Dubal V. The New Racial Wage Code. *Harvard Law & Policy Review*. 2021. Vol. 15. P. 511—549. URL: <https://journals.law.harvard.edu/lpr/wp-content/uploads/sites/89/2022/05/3-Dubal.pdf> (дата звернення: 15.03.2026).
59. *Castellanos v. State of California* : Opinion No. S279622. The Supreme Court of California. 2024. 25 July. URL: <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2024/s279622.html> (дата звернення: 15.03.2026).
60. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Boletín Oficial del Estado. 2021. 12 de mayo (núm. 113). URL: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-7840 (дата звернення: 15.03.2026).

61. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado. 2015. 24 de octubre (núm. 255). URL: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430> (дата звернення: 15.03.2026).
62. Todolí-Signes A. Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la "ley Rider" y los derechos de información sobre los algoritmos. *IUSLabor*. 2021. No. 2. P. 28—65. URL: <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/387463> (дата звернення: 15.03.2026).
63. Mannino F. Ley rider: a new era for digital platform workers' rights in Spain. *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*. 2025. No. 1. P. 21—57. URL: <https://journals.uniurb.it/index.php/dsl/article/view/4895/4308> (дата звернення: 15.03.2026).
64. LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Légifrance. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213> (дата звернення: 15.03.2026).
65. Morel L. Le droit à la déconnexion en droit français. La question de l'effectivité du droit au repos à l'ère du numérique. *LaBoUR & Law Issues*. 2017. Vol. 3, No. 2. P. 1—16. URL: <https://shs.hal.science/halshs-02127215v1> (дата звернення: 15.03.2026).
66. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : Угода від 27.06.2014 : станом на 14 жовт. 2025 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text (дата звернення: 22.03.2026).
67. Petrov R. Approximation of laws in the EU-Ukraine Association Agreement. Наукові записки. Юридичні науки. 2014. Т. 155. С. 24—26. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/bitstreams/f2853e61-d2db-4acf-a282-21883a8c3d3e/download> (дата звернення: 23.03.2026).
68. Todolí-Signes A., Giacumacatos E. Addressing platform workers' employment misclassification: legal frameworks, enforcement strategies and the new Platform

- Work Directive / European Labour Authority. 2025. 33 p. URL: https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2025-06/UDW_Study_Misclassification_of_work_final_clean.pdf (дата звернення: 23.03.2026).
69. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work. European Commission. 2021. COM(2021) 762 final, 09.12.2021. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52021PC0762> (дата звернення: 23.03.2026).
70. *Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain*, SL : Judgment in Case C-434/15. The Court of Justice (Grand Chamber). 2017. 20 December. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62015CJ0434> (дата звернення: 23.03.2026).
71. Maes S. EU Platform Workers' Directive: A test for regulating the future of work : policy paper. EUROPEUM Institute for European Policy. 2023. 25 p. URL: <https://www.europeum.org/wp-content/uploads/silke-merged-final-2.pdf> (дата звернення: 28.03.2026).
72. Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation). Official Journal of the European Union. 2016. O. J. L, 119/1, 04.05.2016. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj/eng> (дата звернення: 28.03.2026).
73. Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 laying down harmonised rules on artificial intelligence and amending Regulations (EC) No 300/2008, (EU) No 167/2013, (EU) No 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 and (EU) 2019/2144 and Directives 2014/90/EU, (EU) 2016/797 and (EU) 2020/1828 (Artificial Intelligence Act). Official Journal of the European Union. 2024. O. J. L, 2024/1689, 12.07.2024. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj/eng> (дата звернення: 28.03.2026).

74. Kahancová M. Addressing employment status' misclassification of persons performing platform work: legal frameworks, enforcement strategies and the new Platform Work Directive : output paper from the plenary thematic discussion 8 April 2025 / European Labour Authority. 2025. 22 p. URL: https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/202511/output_paper_april_plenary.pdf (дата звернення: 28.03.2026).
75. Fredman S., du Toit D., Bertolini A., Valente J., Graham M. Fair Work for Platform Workers: Lessons from the EU Directive and Beyond. *Industrial Law Journal*. Oxford University Press. 2025. Vol. 54, No. 3. P. 425—457. DOI: 10.1093/indlaw/dwaf018. URL: <https://academic.oup.com/ilj/article/54/3/425/8176731> (дата звернення: 29.03.2026).
76. Uścińska G. New European Union regulations concerning work via digital platforms - Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work. Legal and social analysis. *Law Education Security*. 2025. Special Issue 1. P. 7—25. DOI: 10.52694/LES.I/2025.1. URL: https://www.researchgate.net/publication/395282434_New_European_Union_regulations_concerning_work_via_digital_platforms_Directive_EU_20242831_of_the_European_Parliament_and_of_the_Council_of_23_October_2024_on_improving_working_conditions_in_platfor (дата звернення: 29.03.2026).
77. Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union. Official Journal of the European Union. 2022. O. J. L, 275/33, 25.10.2022. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj/eng> (дата звернення: 29.03.2026).
78. Проєкт Трудового кодексу України : проєкт Закону від 15.01.2026 № 14386. Офіційний вебпортал парламенту України. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516> (дата звернення: 29.03.2026).
79. Danish Trade Union Development Agency (DTDA). Ukraine Labour Market Profile 2025/2026. Copenhagen : DTDA, 2025. 34 p. URL:

<https://www.ulandssekretariatet.dk/wp-content/uploads/2025/01/Ukraine-LMP-2025-final.pdf> (дата звернення: 29.03.2026).

80. Schmidt A., Haryanto R. Navigating the Nexus of Flexibility and Exploitation: A Socio-Legal Analysis of Digital Contracts in the Gig Economy. *International Journal of Law, Crime and Justice*. 2025. Vol. 05, No. 05. P. 1—12. URL: <https://www.academicpublishers.org/journals/index.php/ijlcj/article/view/6226> (дата звернення: 30.03.2026).
81. Koniordos S. Digitalization of work, platform work and the platform work directive – a move from the informal to the formal? *International Journal of Sociology and Social Policy*. 2025. 15 p. DOI: 10.1108/IJSSP-01-2025-0047. URL: <https://www.emerald.com/ijssp/article/doi/10.1108/IJSSP-01-20250047/1337447/Digitalization-of-work-platform-work-and-the> (дата звернення: 30.03.2026).
82. Helmerich N. Trade unions in the new world of remote work: the challenges and opportunities of bargaining collectively in finance and ICTS : report / UNI Europa. Brussels, 2024. 36 p. URL: https://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/sites/3/2024/11/EN_ARCO.pdf (дата звернення: 30.03.2026).
83. Atkinson J., Sedacca N. Realising decent work for platform workers: a human rights approach. *Transnational Legal Theory*. 2025. Vol. 16, No. 4. P. 578—610. DOI: 10.1080/20414005.2025.2518897. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/20414005.2025.2518897> (дата звернення: 30.03.2026).

Дата закінчення роботи — 26.04.2026

Підпис:

A handwritten signature in black ink, enclosed within an oval shape. The signature appears to be a stylized name, possibly "Kob".