

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ДОМАШНІХ ПРАЦІВНИКІВ: ДЕЯКІ ТЕНДЕНЦІ ТА ВИКЛИКИ

LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS OF DOMESTIC WORKERS: SOME TRENDS AND CHALLENGES

Федосєєва Т.Р., к.ю.н., доцент,
доцент кафедри приватного права

Національний університет «Києво-Могилянська академія»
orcid.org/0000-0003-1521-2922

У статті досліджено питання, пов'язані з відносинами у сфері домашньої праці. Здійснено огляд чинників, які вплинули на законодавче закріплення у трудовому законодавстві положень про домашню працю, національного законодавства, законодавчих ініціатив, позицій науковців і практиків щодо позитивних результатів та недоліків правового регулювання домашньої праці в Україні. Виокремлено особливості законодавства у сфері трудових відносин щодо домашньої праці з урахуванням впливу збройної агресії росії проти України. У статті аналізується законодавство з огляду на зміни у частині домашньої праці в рамках трудових відносин за трудовим договором. Виділено окремі положення Кодексу законів про працю, які стосуються домашньої праці та не мають юридичної визначеності, а також обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені Законом України «Про організацію трудових відносин у воєнний час». Здійснено критичний та порівняльний аналіз окремих положень Кодексу законів про працю та проекту Трудового кодексу щодо домашньої праці. Звернено увагу на необхідність розмежування трудового і цивільно-правового договору для домашніх працівників. Висвітлено проблему прихованих трудових відносин. Вказано, що попри активне використання в Україні онлайн-платформ у більшості випадків вони фактично виступають посередниками у наданні домашніх послуг і не несуть відповідальності за умови праці, оплату, соціальний захист або безпеку домашніх працівників.

Проаналізовано окрему практику ЄС, пов'язану з цифровими платформами праці та акцентовано увагу на необхідності врегулювання відповідних відносин в Україні. Акцентовано увагу на необхідності врахування міжнародних стандартів в контексті інтеграції України до Європейського Союзу.

Ключові слова: домашня праця, трудовий договір, цивільно-правовий договір, цифрова платформа, ефективний захист прав.

This article examines issues related to domestic work. It reviews the factors that influenced the legislative consolidation of provisions on domestic work in labor legislation, national legislation, legislative initiatives, and the positions of scholars and practitioners regarding the positive results and shortcomings of the legal regulation of domestic work in Ukraine. The article highlights the peculiarities of legislation in the field of labor relations regarding domestic work, taking into account the impact of Russia's armed aggression against Ukraine. The article analyzes legislation in light of changes in domestic work within the framework of labor relations under an employment contract. Certain provisions of the Labor Code relating to domestic work that lack legal certainty have been highlighted, as well as restrictions and specific features of the organization of labor relations established by the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations in Wartime". A critical and comparative analysis of certain provisions of the Labor Code and the draft Labor Code regarding domestic work is carried out. Attention is drawn to the need to distinguish between labor and civil law contracts for domestic workers. The problem of hidden labor relations is highlighted. It is noted that despite the active use of online platforms in Ukraine, in most cases they actually act as intermediaries in the provision of domestic services and are not responsible for the working conditions, remuneration, social protection, or safety of domestic workers.

The practice of the EU related to digital labor platforms is analyzed, and attention is focused on the need to regulate the relevant relations in Ukraine. Attention is drawn to the need to take into account international standards in the context of Ukraine's integration into the European Union.

Key words: domestic work, employment contract, civil law contract, digital platform, effective protection of rights.

Вступ. Дослідження у сфері трудових відносин домашніх працівників стали особливо важливими для України в останній період. До звичних чинників трудової міграції додалися виклики, зумовлені збройною агресією росії, яка спричинила значні зміни на ринку праці, що супроводжуються масовим переміщенням як в межах країни так і за кордон, та надмірною концентрацією населення у відносно безпечних регіонах. Однак дослідження домашньої праці мають більш тривалу історію. Ще до того, як ці фактори стали важливими, багато українців, особливо жінки, виїжджали за кордон і ставали домашніми працівниками. Сюди входять ті, хто, фактично виконуючи трудові функції, не мав офіційних трудових відносин. Так, експерти Інституту соціології Національної академії наук України зазначають, що:

– для значної частини домашніх працівників зайнятість є випадковою, а в умовах поширеного безробіття – вимушеною;

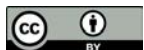
– у більшості випадків це є професійною та соціальною мобільністю вниз;

– особливістю України є значна кількість працівників (переважно жінок), які працюють у сфері домашніх

послуг за кордоном, і така ситуація існувала ще до початку повномасштабної війни [1].

Повномасштабне вторгнення росії спричинило значні зміни на ринку праці, що супроводжуються масовим переміщенням та надмірною концентрацією населення у відносно безпечних регіонах. У результаті 4,35 мільйона осіб з України отримали тимчасовий захист в ЄС. На кінець грудня 2025 року дорослі жінки становили 43,6% осіб, які перебували під тимчасовим захистом, 54,2% з них були віком від 35 до 64 років. Неповнолітні становили майже третину (30,5%), тоді як дорослі чоловіки становили трохи більше чверті (25,9%). Частка хлопців та дівчат віком до 18 років становила 16,2% та 14,4% відповідно [2]. Також в Україні офіційно зареєстровано 4,62 млн внутрішньо переміщених осіб [3]. На тлі такого значного переміщення проблеми зайнятості в Україні стають все більш гострими. Для багатьох домашня робота стає тимчасовою (на період адаптації, перекваліфікації або підтвердження кваліфікації) або постійною зайнятістю.

Проблема домашніх працівників у різному ступені досліджувалася українськими вченими, такими як А. Бартків, Ю. Симутіна, О. Ярошенко та іншими. Зокрема, ана-



лізувалися правовий статус домашніх працівників, міжнародні стандарти в цій сфері та формалізація трудових відносин у сфері домашньої праці.

Вказане зумовлює мету цієї публікації, яка полягає в свого роду моніторингу стану законодавчого врегулювання відносин домашньої праці з урахуванням викликів воєнного стану, зобов'язань України у сфері європейської інтеграції, а також дослідження проблем практичного характеру у цій сфері.

Вклад основного матеріалу. Трудове законодавство зберігає пострадянський спадок, поступово наближаючись до міжнародних стандартів у сфері праці та до цілей євроінтеграції. У доповіді Європейського Союзу за 2025 рік відзначається, що законодавство України залишається неузгодженим з *acquis* ЄС щодо доступу до ринку праці. Одночасно вказано, що Україна розробляє новий трудовий кодекс, а в липні 2025 року уряд і соціальні партнери підписали меморандум про взаєморозуміння та співпрацю щодо реформування трудового законодавства та трудових відносин [4, С.71, 81].

Що саме український законодавець зробив та продовжує робити у сфері домашньої праці? Доцільно зробити невеликий огляд цього питання для розуміння чинників такого врегулювання, його результатів та перспектив. Український законодавець робив кілька спроб врегулювати працю домашніх працівників. Наприклад, у 2015 році Кабінет Міністрів України подавав до парламенту законопроект, але його було відкликано [5]. У 2021 розпочався наступний етап роботи над змінами і у 2024 році до Кодексу законів про працю (далі – КзПП) було додано розділ XI-A «Праця домашніх працівників» [6]. Зміни законодавства про домашню працю 2024 року торкнулися не лише КзПП. Були також внесені зміни до відповідних законів, зокрема до Закону України «Про охорону праці». Згідно висновку Комітету Верховної Ради України з питань інтеграції України до Європейського Союзу відповідний проект Закону в цілому не суперечив цілям Угоди про асоціацію та праву Європейського Союзу [7].

Що спонукало додати положення про домашню працю до КзПП? Узагальнюючи аргументи, наведені ініціаторами законопроекту, можна виділити такі: більшість домашніх працівників перебувають у неформальному секторі економіки; недостатній соціальний захист та гарантії трудових прав домашніх працівників; домашні працівники не отримують гідної та справедливої оплати праці; вони не мають державного захисту від дискримінації, насильства або інших дій, що порушують їхню честь і гідність з боку роботодавця; відсутність законодавчих положень про домашню працю впливає на неформальну зайнятість домашніх працівників; гендерний дисбаланс – жінки становлять більшість домашніх працівників [8].

Слід зауважити, що Україна наразі не ратифікувала Конвенцію про домашніх працівників 2011 року (№ 189), однак зміст розділу XI-A КзПП свідчить про спробу законодавця врахувати певною мірою її положення у трудовому законодавстві України. Законодавче закріплення статусу домашніх працівників дало також поштовх розвитку профспілкової діяльності у цій сфері. Так, у 2024 році була створена профспілкова організація «Профспілка домашніх працівників», яка увійшла до складу Всеукраїнської профспілки промислових працівників, підприємців та трудових мігрантів, членської організації Федерації профспілок України. Профспілки відзначають певні переваги цього Закону: надання домашнім працівникам офіційного правового статусу; забезпечення захисту їхніх трудових прав і гарантій; зменшення правової невизначеності у сфері домашньої праці; добровільна участь у системі соціального страхування створює умови для накопичення страхового стажу та отримання пенсій; сприяння зменшенню нелегальної праці; гармонізація національного законодавства з міжнародними стандартами [9]. Водночас вони

також слушно вказують на недоліки, до прикладу, добровільне, а не обов'язкове соціальне страхування [10].

Окремо слід виділити окремі положення закону, які не мають юридичної визначеності. Наприклад, стаття 41(2) КзПП передбачає додаткову підставу, на якій роботодавець може розірвати трудовий договір: якщо домашній працівник вчиняє винні дії, які заподіяли або могли заподіяти шкоду життю або здоров'ю члена домогосподарства. Однак процедура встановлення такої вини не визначена в законі. Отже, незрозуміло, як домашній працівник може захистити свої права або отримати від роботодавця інформацію про підстави для прийняття рішення або хоча б пояснення. Аналогічна проблема виникає щодо права домашнього працівника в односторонньому порядку розірвати трудовий договір з роботодавцем у разі вчинення проти нього винних дій членом домогосподарства (стаття 173-6 КзПП), оскільки це положення також не має правової визначеності.

Положення КзПП щодо обов'язку роботодавця розраховуватися з домашніми працівниками також слід оцінити критично. Стаття 47 КзПП передбачає, що ці вимоги застосовуються до роботодавців, які є фізичними особами, що наймають домашніх працівників, з урахуванням положень розділу XI-A КзПП. Однак у зазначеному розділі таких положень не міститься. Певною мірою обмежує права домашніх працівників стаття 153 КзПП, яка передбачає, що створення належних, безпечних і здорових умов праці покладається на сторони трудового договору. Тобто роботодавця, і домашнього працівника. Водночас при використанні праці домашніх працівників роботодавець несе відповідальність за безпеку та належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, наданих працівникові для виконання відповідної роботи. Згідно зі статтею 173-3 КзПП домашні працівники користуються всіма трудовими правами та гарантіями, передбаченими трудовим законодавством, включаючи безпечні та здорові умови праці. Згідно зі статтею 43 Конституції України, кожна людина має право на належні, безпечні та здорові умови праці. А згідно зі статтею 13 Конвенції № 189, кожен домашній працівник має право на безпечні та здорові умови праці.

Законодавче закріплення статусу домашніх працівників є позитивним кроком. Однак слід зазначити, що при закріпленні на рівні закону статусу домашніх працівників не вносились зміни до Закону України «Про організацію трудових відносин у воєнний час» [11]. Відтак, положення цього закону поширюються на домашніх працівників виходячи з такого:

- цей закон визначає особливості трудових відносин, у тому числі осіб, які працюють за трудовими договорами, укладеними з фізичними особами під час воєнного стану;
- під час воєнного стану застосовуються обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені Законом України «Про організацію трудових відносин у воєнний час» – це передбачено у прикінцевих положеннях КзПП. Наприклад, Закон України «Про особливості організації трудових відносин під час воєнного стану» передбачає, що:
 - сторони визначають форму трудового договору за взаємною згодою (стаття 2);
 - протягом періоду дії воєнного стану працівник, робоче місце якого знаходиться в районах активних бойових дій і який відсутній на роботі, не може бути звільнений за прогул. Час відсутності такого працівника на роботі не оплачується і не зараховується до стажу, що дає право на щорічну основну відпустку (частина 3 статті 5);
 - час початку та закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем. (частина 4 статті 6);
 - кожна сторона трудового договору зобов'язана забезпечити можливість зв'язку з нею в будь-який час (у тому числі під час призупинення дії трудового договору) та без

затримки (протягом 10 календарних днів) повідомити іншу сторону трудового договору про будь-які зміни своїх контактних даних, зокрема адреси (місця проживання), електронної адреси (за наявності), номерів телефонів тощо. (стаття 7);

– трудовий договір може бути призупинений на строк до 90 днів. Це не тягне за собою припинення трудових відносин. Це тимчасове призупинення роботодавцем надання роботи працівникові та тимчасове призупинення працівником виконання роботи за трудовим договором через збройну агресію проти України, що унеможливило виконання обома сторонами трудових відносин своїх обов'язків за трудовим договором. Протягом цього періоду роботодавець не зобов'язаний виплачувати заробітну плату або здійснювати інші виплати (крім сум, належних працівникові на дату призупинення трудового договору) (стаття 13) тощо [11].

Також слід взяти до уваги, що до Верховної Ради України подано проект Трудового кодексу України, прикінцевими та перехідними положеннями якого передбачено набрання ним чинності через шість місяців з дня припинення або скасування воєнного стану в Україні [12]. Відтак він не спрямований на вирішення проблем воєнного часу. Серед іншого ініціатор проекту вказує, що проект акту відповідає зобов'язанням України у сфері європейської інтеграції, у тому числі міжнародно-правовим (Європейській соціальній хартії (переглянутій), та праву Європейського Союзу (acquis EC). Проект акта розроблено на виконання зобов'язань, визначених додатком XL до Глави 21 «Співробітництво в галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» Розділу V «Економічне і галузеве співробітництво» Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами членами, з іншої сторони [13].

Оскільки вказаний проект Трудового кодексу містить положення про домашніх працівників, то в межах предмету цього дослідження варто приділити їх огляду певну увагу.

Загалом розробники проекту Трудового кодексу зберегли зміст положень КзПП про домашніх працівників. Оскільки проект передбачає деталізацію різних видів трудових договорів, його структура і у частині домашньої праці (у проекті – домашня робота) побудована навколо трудового договору. При цьому частина положень фактично перенесена у проект Трудового договору або дослівно (наприклад, щодо застосованих визначень), або із збереженням змісту норм (наприклад, щодо добровільної участі домашніх працівників у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування), або з певним доповненням (наприклад, щодо незаконності вимоги роботодавця про передачу на зберігання будь-якого документа домашнього працівника, у тому числі паспорта, доповнено положенням про незаконність позбавлення його доступу до телефону, Інтернету). Одночасно пропонується і зміна підходу (наприклад, у частині розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця шляхом повідомлення про це домашнього працівника (стаття 65 проекту Трудового кодексу), у той час як чинною редакцією передбачено альтернативність: шляхом підписання додаткової угоди про розірвання трудового договору або в односторонньому порядку шляхом надсилання домашньому працівнику повідомлення (стаття 173⁶ КзПП). Окремі положення, закріплені у КзПП у проекті Трудового кодексу не знайшли свого окремого закріплення (щодо прав та гарантій на безпечні та здорові умови праці, забезпечення поваги до честі та гідності домашнього працівника, невтручання в його особисте життя, здійснення контролю за додержанням законодавства про працю стосовно домашніх працівників тощо). До проекту Трудового кодексу підготовлено висновок, у якому сформульовано низку зауважень, серед

іншого, щодо негативного впливу на рівень соціального забезпечення домашніх працівників звільнення від сплати єдиного внеску. Такий підхід призведе до незарахування таким особам цього періоду до страхового стажу, що в подальшому відобразиться на розмірі пенсій та інших соціальних виплат (Висновок) [14] Повною мірою поділяємо висновок про недоцільність добровільної, а не обов'язкової участі у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Проектом Трудового кодексу планується вирішити таку проблему правозастосування, як розмежування цивільно-правового та трудового договору: у главі 2 закріплюється порядок укладення трудового договору та його зміст, що вочевидь сприятиме більш чіткому розумінню ознак, за якими договір може вважатися трудовим. Наразі ця проблема вирішується в межах судової практики та численних роз'яснень уповноважених органів. Однак попри дійсно численні випадки приховування під виглядом цивільно-правових трудових відносин у перспективі не має закріпитися підхід, за якого роль цивільно-правового договору буде нівельована. Прибирання, приготування їжі, догляд тощо – найпоширеніші завдання, які виконують домашні працівники. Однак такі самі або подібні дії виконують також підприємники за цивільно-правовими договорами, а не тільки в межах трудових відносин.

На відміну від домашнього працівника, який укладає трудовий договір з членом сім'ї як роботодавцем або цивільно-правовий договір з членом сім'ї як замовником послуг/робіт, члени сім'ї розподіляють свої домашні обов'язки за домовленістю між собою, і такий розподіл впливає насамперед із факту належності до сім'ї (шлюб, співжиття без шлюбу (цивільне партнерство), батьківство тощо). Українське законодавство не встановлює вимог щодо оформлення таких угод. Оскільки правова природа цих відносин принципово інша, то вони не аналізується у цій статті.

За відсутності договору або якщо його назва (зміст) не відповідає фактичним відносинам, може бути складно визначити, які відносини насправді існують, трудові чи цивільно-правові. Незважаючи на схожий характер такої роботи, права та обов'язки осіб, які її виконують, а також наслідки її невиконання, різняться з точки зору правового регулювання.

Як справедливо зазначає Ева Кочер, відповідно до принципу «першочерговості фактів», що застосовується в більшості трудового та соціального законодавства, назва договору не має великого значення для класифікації. Натомість правовий статус працівника – насамперед як найманого працівника або самозайнятої особи – визначається судом або адміністративним органом на основі загальної оцінки індивідуальної ситуації зайнятості (Kocher 2022a; Waas 2017). Авторка вказує на актуальність терміну «приховані трудові відносини» (використаного в Рекомендації МОП про трудові відносини, 2006 (№ 198)). Працівники, які працюють за цивільно-правовим договором, хоча за суворою юридичною оцінкою їх слід вважати «найманими працівниками», перебувають у прихованих трудових відносинах або фіктивній самозайнятості [15].

Яна Симутіна надала досить цікавий огляд судової практики. Серед спорів, що розглядаються судами загальної юрисдикції, авторка виділяє спори щодо встановлення наявності трудових відносин. Ці спори, як правило, виникають з позовів фізичних осіб, які прагнуть офіційно визнати свої відносини з роботодавцем, якщо вони працюють нелегально, або довести, що відносини, оформлені цивільно-правовим договором, є насправді трудовими відносинами.

Крім того, до компетенції адміністративних судів належать оскарження рішень про результати перевірок та накладення штрафів посадовими особами Державної служби України з питань праці. Під час розгляду таких

спорів у судовому процесі часто виникають питання щодо кваліфікації цивільно-правових договорів як трудових, якщо інспектори встановлюють, що вони мають ознаки такого договору і роботодавці тим самим приховують трудові відносини. Адміністративні суди також розглядають справи про оскарження дій податкових органів щодо додаткових нарахувань єдиного соціального внеску та застосування відповідних штрафних санкцій, якщо за результатами перевірки податкові органи дійшли висновку, що цивільно-правові договори містять ознаки трудових відносин і були укладені з метою ухилення від сплати податків.

Автор вважає, що для захисту інтересів працівників у рамках соціальної мети трудового права необхідно закріпити в законі презумпцію наявності трудових відносин та принцип пріоритету фактів над формальностями при їх встановленні [16, с. 28–36].

Висновки Верховного Суду щодо порівняння трудового договору та цивільного договору добре ілюструє одне з його рішень. Так, Верховний Суд зазначає, що основними ознаками трудового договору є: праця юридично несамостійна, протікає в рамках певного підприємства, установи, організації (юридичної особи) або в окремого громадянина (фізичної особи); шляхом виконання в роботі вказівок і розпоряджень власника або уповноваженого ним органу; праця має гарантовану оплату; виконання роботи певного виду (трудова функція); трудовий договір, як правило, укладається на невизначений час; здійснення трудової діяльності відбувається, як правило, в складі трудового колективу; виконання протягом встановленого робочого часу певних норм праці; встановлення спеціальних умов матеріальної відповідальності; застосування заходів дисциплінарної відповідальності; забезпечення роботодавцем соціальних гарантій. Верховний Суд підкреслює, що за цивільно-правовим договором процес організації діяльності залишається поза його межами, метою договору є отримання певного результату. Виконавець за цивільно-правовим договором, на відміну від працівника, який виконує роботу відповідно до трудового договору, не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, хоча і може бути з ним ознайомлений, він сам організовує свою роботу і виконує її на власний ризик, не зараховується до штату установи (організації), не вноситься запис до трудової книжки та не видається розпорядчий документ про прийом його на роботу на певну посаду [17].

Проблема є ширшою, ніж розмежування цивільного та трудового договору, і не лише в Україні, а й в країнах ЄС. Так, вказується, що домашніх працівників часто наймають за нестандартними формами зайнятості (включаючи неповний робочий день, тимчасову чи платформну зайнятість), що часто обмежує їх доступ до соціального та трудового захисту. У деяких країнах самозайнятість також широко поширена в цьому секторі. Крім того, неофіційна праця є загальною проблемою серед домашніх працівників, що порушує соціальні права та права на охорону праці відповідних працівників [18, с. 7].

Судові справи в кількох державах-членах ЄС продемонстрували постійну неправильну класифікацію статусу зайнятості в певних видах платформної роботи, зокрема в секторах, де цифрові платформи праці здійснюють певний ступінь керівництва та контролю. Хоча цифрові платформи праці часто класифікують осіб, які працюють через них, як самозайнятих або «незалежних підрядників», багато судів виявили, що платформи здійснюють фактичне керівництво та контроль над цими особами, часто інтегруючи їх у свою основну діяльність. Тому ці суди перекласифікували нібито самозайнятих осіб на працівників, найнятих платформами [19].

Дійсно наразі багато договорів укладаються на онлайн-платформах. На це впливають сучасні тенденції

та розвиток технологій. Так, період цифровізації безпосередньо торкнувся сфери домашньої праці. В Україні онлайн-платформи широко використовуються для пошуку роботи, в тому числі для домашніх працівників. Однак законодавство не містить конкретних норм щодо зайнятості на платформах. Правила користування онлайн-платформами найчастіше стосуються надання послуг з розміщення, активації та використання інформації на веб-сайті (наприклад, Work.ua). Інший варіант передбачає укладення цивільно-правового договору безпосередньо між сторонами з зобов'язанням підтвердити на веб-сайті надання послуг/виконання роботи та оплату (наприклад, kabanchik.ua).

Незважаючи на активне використання онлайн-платформ, можна стверджувати, що вони фактично виступають посередниками у наданні домашніх послуг і не несуть відповідальності за умови праці, оплату, соціальний захист або безпеку домашніх працівників. Необхідно усунути правову невизначеність у цій сфері.

Якщо вести мову про так звану платформну зайнятість, то в Україні відповідного правового врегулювання немає, однак обговорення цього питання є доволі активним, зокрема, з урахуванням євроінтеграційного напрямку розвитку України.

На розвиток спеціалізованих онлайн-платформ, що з'єднують домашніх працівників з роботодавцями як на вірогідну майбутню тенденцію, що відображає глобальні тенденції в економіці спільного використання вказує Всеукраїнська профспілка виробничників, підприємців та трудових мігрантів. Нею пропонується розробити законодавчі норми, що регулюють платформну зайнятість домашніх працівників, чітко визначаючи їхній правовий статус, мінімальні стандарти оплати праці та умови праці, а також відповідальність платформ за сприяння захисту прав працівників [20].

На необхідність наявності законодавчої бази для регулювання платформної зайнятості законодавстві про працю України, відсутність визначення базових понять щодо платформної зайнятості вказують фахівці ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України». Серед іншого вони пропонують доповнити КЗПП Главою III-В. «Регулювання платформної зайнятості». Підкреслено, що ця глава має містити, у т.ч. визначення базових понять щодо платформної зайнятості, враховувати інтегрований підхід МОП до забезпечення стандартів гідної праці у платформній економіці, а також закріплювати ключові принципи Директиви ЄС про платформну працю (2024 р.), а саме: • впровадження правової презумпції наявності трудових відносин; • встановлення правил алгоритмічного управління; • гарантії захисту персональних даних працівників платформ; • охоплення працівників платформ трудовим представництвом (через профспілки) [21].

Відзначається також, що нові форми цифрової взаємодії та нові технології у світі праці, за умов належного регулювання та впровадження, можуть створити можливість для доступу до гідної та якісної роботи для людей, які традиційно не мали такого доступу, одночасно робота на платформах може призвести до непередбачуваності робочого часу та розмити межі між трудовими відносинами та діяльністю самозайнятості, а також обов'язками роботодавців і працівників. Неправильна класифікація статусу зайнятості має наслідки для постраждалих осіб, оскільки вона, ймовірно, обмежить доступ до існуючих трудових та соціальних прав. Це також призводить до нерівних умов гри щодо підприємств, які правильно класифікують своїх працівників, і має наслідки для систем трудових відносин держав-членів, їхньої податкової бази, а також охоплення та стійкості їхніх систем соціального захисту [19].

Не кожна цифрова платформа може вважатися цифровою платформою праці. У цьому питанні для майбутнього

врегулювання платформної зайнятості варто орієнтуватися на Директиву (ЄС) 2024/2831. Так, згідно статті 2 Директиви (ЄС) 2024/2831 для того, щоб цифрова платформа вважалася цифровою платформою праці, вона має надавати послугу, що відповідає усім наступним вимогам: вона надається, принаймні частково, дистанційно електронними засобами, такими як веб-сайт або мобільний додаток; вона надається на запит одержувача послуги; вона надається на запит одержувача послуги; це включає, як необхідний та суттєвий компонент, організацію роботи, що виконується фізичними особами за винагороду, незалежно від того, чи виконується ця робота онлайн, чи в певному місці; це передбачає використання автоматизованих систем моніторингу або автоматизованих систем прийняття рішень. Вказаною директивою закріплюється правова презумпція: договірні відносини між цифровою платформою праці та особою, яка виконує роботу на платформі через цю платформу, юридично вважаються трудовими відносинами, за умов, визначених статтею 5 Директиви (ЄС) 2024/2831 [19].

Висновки. Таким чином, можна стверджувати, що закріплення статусу домашніх працівників у законодавстві є надзвичайно важливим кроком на шляху до лега-

лізації цих осіб, забезпечення їх адекватного соціального захисту та посилення поваги до їх праці. Однак недостатньо просто закріпити вимоги до домашніх працівників у законодавстві. Потрібно враховувати виклики воєнного стану, що зумовлюють потребу злагожденного, гнучкого та достатньо швидкого реагування законодавця на зміни у фактичному становищі домашніх працівників та тенденції, чільне місце серед яких займає цифровізація ринку праці. Зокрема, правила взаємодії на цифрових платформах праці потребують уваги законодавця. Такі зміни повинні розроблятися згідно міжнародних стандартів, з урахуванням євроінтеграційного курсу України та забезпечити належний державний контроль і визнання домашньої праці гідною. У практичній площині потрібно забезпечити єдиний підхід до чіткого розмежування цивільних та трудових відносин з метою уникнення прихованих трудових відносин та добросовісного вибору відповідного виду договору – цивільного чи трудового. Необхідними є освітні заходи, а також систематична робота з інформування домашніх працівників про їхні права та інструменти їх захисту. У таку діяльність має бути залучено не тільки державу, а й громадськість.

ЛІТЕРАТУРА

1. Вікторія Смакота, Наталія Толстих. Робота в сучасному світі: нові форми та особливості впливу на людський розвиток: Інформаційно-аналітичні матеріали Інституту соціології НАН України. URL: <https://komspir.rada.gov.ua/uploads/documents/32207.pdf> (дата звернення: 16.02.2026)
2. Temporary protection for persons fleeing Ukraine – monthly statistics. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Temporary_protection_for_persons_fleeing_Ukraine_-_monthly_statistics (дата звернення: 16.02.2026)
3. Дані Міністерства соціальної політики, сім'ї та єдності України у відповіді на запит "Апострофа" станом на 17 грудня 2025 року. URL: <https://apostrophe.ua/society/vro-v-ukraini-kyiv-ta-regiony-kinets-2025.html> (дата звернення: 16.02.2026)
4. Ukraine 2025 Report, 4 November 2025. URL: https://enlargement.ec.europa.eu/ukraine-report-2025_en (дата звернення: 16.02.2026)
5. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання та легалізації зайнятості домашніх працівників №3734 від 28.12.2015. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=57599 (дата звернення: 16.02.2026)
6. Кодекс законів про працю (із змінами) / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 16.02.2026)
7. Висновок Комітету Верховної Ради України з питань інтеграції України до Європейського Союзу щодо проекту Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників» (реєстр.№ 5695 від 23.06.2021 р., н.д. І. Констанкевич та інші). URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=72335 (дата звернення: 16.02.2026)
8. Пояснювальна записка до проекту закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників від 22.06.2021. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=72335 (дата звернення: 16.02.2026)
9. Слухання на тему: «Розвиток законодавчого регулювання домашньої праці в Україні». 22 травня 2025 року. URL: https://komspir.rada.gov.ua/news/main_news/77663.html (дата звернення: 16.02.2026)
10. Звіт. Розвиток законодавчого регулювання домашньої праці в Україні: інформаційно-аналітичні матеріали та рекомендації. Всеукраїнської профспілки виробничників, підприємців та трудових мігрантів, 5 травня 2025 р. URL: <https://komspir.rada.gov.ua/uploads/documents/32201.pdf> (дата звернення: 16.02.2026)
11. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/en/2136-20?lang=uk#n60> (дата звернення: 16.02.2026)
12. Проект Трудового кодексу України № 14386 від 15.01.2026. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516> (дата звернення: 16.02.2026)
13. Пояснювальна записка до проекту Трудового кодексу України № 14386 від 15.01.2026. URL: <https://itd.rada.gov.ua/990d4b71-9968-40e6-a2d5-7a8dff54cbe> (дата звернення: 16.02.2026)
14. Висновок Головного науково-експертного управління Апарату ВРУ на проект Трудового кодексу до реєстр. № 14386 від 15.01.2026. URL: [blob:https://itd.rada.gov.ua/e2058f5e-56cc-4c49-a8d3-ae58c122591c](https://itd.rada.gov.ua/e2058f5e-56cc-4c49-a8d3-ae58c122591c) (дата звернення: 16.02.2026)
15. Eva Kocher. *Seguridad jurídica para el trabajo en régimen interno en Alemania: ¿una estrategia de formalización?* Revista internacional del trabajo, Vol.143(3), pp.455-473, 2024, DOI: <https://doi.org/10.1111/ilrs.12330>
16. *Соціально-трудова праця і виклики цифровізації*: монографія / кол. авт.; за ред. Я. В. Сімутиної, М. М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с. URL: <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2023/05/soczialno-trudovi-prava-i-vikliki-czifrovizaczi.pdf>
17. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 14 травня 2020 року у справі №640/1099/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89251691> (дата звернення: 16.02.2026)
18. Ghailani, D., Marlier, E., Baptista, I., Deruelle, T., Duri, I., Guio, A.-C., Kominou, K., Perista, P. and Spasova, S. Access for domestic workers to labour and social protection: An analysis of policies in 34 European countries. European Social Policy Analysis Network (ESPAN), Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2024. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/1865b26e-b12c-11ef-acb1-01aa75ed71a1/language-en> (дата звернення: 16.02.2026)
19. Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work (Text with EEA relevance). URL: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj> (дата звернення: 16.02.2026)
20. Розвиток законодавчого регулювання домашньої праці в Україні: інформаційно-аналітичні матеріали та рекомендації Всеукраїнської профспілки виробничників, підприємців та трудових мігрантів, 5 травня 2025 р. URL: <https://komspir.rada.gov.ua/uploads/documents/32201.pdf> (дата звернення: 16.02.2026)
21. Аналітично-рекомендаційні матеріали «Платформна зайнятість: зміст, специфіка і законодавчо-правове регулювання в Європейському Союзі та світі (підготовлено в рамках виконання у 2024 р. наукового проекту «Формування засад національно укоріненої стійкості та безпеки економічного розвитку України в умовах гібридної системи «мир-війна», держ. реєстр. № 0123U100965, Київ, 2024. URL: <https://komspir.rada.gov.ua/uploads/documents/32199.pdf> (дата звернення: 16.02.2026)

Дата першого надходження статті до видання: 19.02.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 16.03.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 30.03.2026