

НАПРЯМ 3. ТРУДОВЕ ПРАВО. СЛУЖБОВЕ ПРАВО. ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-580-1-14>

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПЛАТФОРМНУ ЗАЙНЯТІСТЬ: РОЗШИРЕННЯ ПАРАДИГМИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Луценко Олена Євгенівна

кандидатка юридичних наук, доцентка,

доцентка кафедри трудового права

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого
м. Харків, Україна*

У контексті динамічного розвитку гіг-економіки, феномен зростання «платформного» працевлаштування викликає низку фундаментальних дискусій у площині трудового права. Центральним питанням, що роз'єднує наукову та практикуючу спільноту, є дилема щодо юридичної природи відносин, які виникають у контексті такої зайнятості: чи є вони лише новою маніфестацією усталених трудових відносин, адаптованих до змінених технологічних реалій, чи ж свідчать про виникнення якісно нових відносин, що вимагають кардинальної реконцептуалізації парадигми трудового права? Наразі, незважаючи на розбіжності у підходах, спостерігається тенденція до консолідації зусиль щодо інтеграції праці на платформах у сферу дії трудового права.

Утім, глибокий аналіз специфіки функціонування гіг-економіки дозволяє виокремити три ключові характеристики, які істотно відрізняють платформну зайнятість від традиційних трудових відносин чи інших видів нетипової зайнятості, кидаючи виклик усталеним правовим категоріям.

По-перше, визначальною рисою є тристоронній характер правовідносин, які виникають у випадках реалізації права на платформну зайнятість. На відміну від класичної моделі, де праця безпосередньо надається споживачу робочої сили, у гіг-економіці юридичний зв'язок є складнішим. Суб'єкти, які виконують роботу, безпосередньо взаємодіють з кінцевими споживачами послуг, які опосередковується платформою, що створює унікальну вразливість для «працівників», які

опиняються під подвійним тиском: з одного боку – вимог платформи, а з іншого – щоденних змін потреб та очікувань клієнтів. Складність полягає не лише у констатації цієї тристоронності, а й у визначенні сутності повноцінних договірних відносин між усіма сторонами. Такий стан справ породжує фундаментальне доктринальне питання: хто є роботодавцем для суб'єктів платформної зайнятості? Для відповіді на нього постає необхідність ідентифікувати функції, традиційно притаманні роботодавцю, до яких можна віднести: (а) безпосередня участь у встановленні та припиненні правовідносин; (б) отримання результатів праці та економічної вигоди; (в) надання працівнику трудового завдання та оплата праці; (г) управління внутрішнім ринком підприємства, установи чи організації (далі – компанії); (д) управління зовнішнім ринком компанії. У класичному розумінні, саме роботодавець є ключовим суб'єктом, що реалізує ці функції. Однак, на тлі платформної зайнятості, наукова думка розділяється: тоді як деякі зарубіжні дослідники припускають потенційну множинність суб'єктів, які виконують функції роботодавця [1], інші категорично стверджують, що традиційна категорія роботодавців більше не виконує таких завдань у цифрових робочих структурах [2, с. 16].

По-друге, ключовим елементом організації праці під час платформної зайнятості є контроль, що здійснюється через програмний код та дані. На відміну від управлінських рішень, що приймаються фізичними особами, в гіг-економіці управління робочими процесами покладається на алгоритми. Ця архітектурна особливість має подвійний вимір. З одного боку, платформа, позиціонуючи себе як посередник, насправді акумулює безпрецедентний обсяг даних як від постачальників послуг, так і від споживачів, що надає їй глибоке «знання» про поведінку та преференції обох сторін. З іншого боку, така інтеграція даних дозволяє платформі неперервно «імітувати» та оптимізувати ринок у реальному часі, що, у свою чергу, надає їй можливість маніпулювати та спотворювати умови як для замовників, так і для виконавців послуг на власну економічну вигоду.

По-третє, функціонування платформної економіки характеризується мережевими ефектами. Як засвідчують численні зарубіжні дослідження, платформи досягають надзвичайно швидкого зростання та масштабування завдяки ефекту мережі, що призводить до стрімкого витіснення конкурентів з ринку, формуючи монополістичні ринки у більшості сегментів гіг-економіки. Мережеві ефекти, які можуть бути як прямими (коли вибір послуги користувачем залежить від вибору інших), так і непрямими (коли користувач обирає послугу через велику кількість провайдерів на стороні пропозиції), тісно пов'язані з вищезгаданою тристоронньою структурою відносин. Більше того, вони

нерозривно переплетені з алгоритмічним та керованим даними, оскільки монопольне становище платформи над даними є рушійною силою мережових ефектів, сприяючи «захопленню» користувачів, що також частково залежить від аналізу даних [3].

Відтак, наразі «традиційне» трудове право поки що не володіє належним концептуальним апаратом для охоплення багатьох феноменів гіг-економіки загалом та платформної зайнятості, зокрема. Така ситуація спонукає до посилення спроб інтегрувати платформну зайнятість до сфери дії трудового права, що реалізується через класифікацію роботи на платформах як трудових відносин з боку законодавців або судових інстанцій. Яскравим прикладом є справа *O'Connor проти Uber Techs* [4], де суд наголосив на необхідності не тлумачити «тест Борелло» – розроблений ще у 1989 році у справі *SG Borello & Sons, Inc. проти Dep't of Indust. Relations* [5] – «жорстко та ізольовано». «Тест Борелло» враховував численні критерії, такі як регулярність та інтегральність роботи у бізнес роботодавця, надання інструментів, тривалість робочого часу та спосіб оплати. Однак, застосування цього тесту до гіг-праці виявляє його обмеженість, позаяк працівники часто використовують власні інструменти, несуть ризики та мають гнучкість у визначенні робочого часу, однак водночас залишаються повністю залежними від платформи, без якої її функціонування було б неможливим.

У відповідь на ці герменевтичні виклики, у справі *Dynamex Operations W. проти Вищого суду Лос-Анджелеса* [6] було запроваджено модифікацію тесту Борелло, так званий «ABC-тест», що дозволив кваліфікувати платформу як роботодавця, тим самим «вписуючи її» в правове поле. Згідно з ABC-тестом, існує презумпція, що виконавець роботи є працівником, якщо тільки наймаюча сторона не доведе, що:

- а) працівник є вільним від контролю та керівництва з боку наймаючої особи як за договором виконання роботи, так і за фактичним зовнішнім виглядом виконання роботи;

- б) працівник виконує роботу, яка не входить у звичайний хід діяльності компанії, що наймає;

- в) працівник зазвичай займається незалежною професією, діяльністю або бізнесом такого ж характеру, як і виконана робота.

Таким чином, поширення гіг-економіки не лише актуалізує потребу в переосмисленні доктринальних засад трудового права, а й спонукає до інноваційних правотворчих та правозастосовних рішень, що мають забезпечити ефективний захист інтересів усіх суб'єктів праці в умовах стрімких технологічних та економічних трансформацій.

Література:

1. Adams-Prassl, Jeremias and Gruber-Risak, Martin, Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork (February 16, 2016). *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Forthcoming, *Oxford Legal Studies Research Paper*. 2016. No. 8. P. 619–652. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2733003 (дата звернення 28.11.2025).
2. Weiss, M. The platform economy; The main challenges to labor law. *In Regulating the Platform Economy. International Perspectives on New Forms of Work*; Mendez, L.M., Ed.; Routledge: London, UK; New York, NY, USA, 2020. 225 p. https://nusearch.nottingham.ac.uk/discovery/fulldisplay?docid=alma9922681261605561&context=L&vid=44NOTTS_UNUK:44NOTUK&lang=en&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=Everything&query=sub,exact,%20BUSINESSES%20&mode=Basic&offset=0 (дата звернення 28.11.2025).
3. Zödi, Z.; Török, B. Constitutional Values in the Gig-Economy? Why Labor Law Fails at Platform Work, and What Can We Do about It? *Societies*. 2021. No 11. P. 86. <https://doi.org/10.3390/soc11030086> URL: <https://www.mdpi.com/2075-4698/11/3/86> (дата звернення 27.11.2025).
4. O'Connor v. Uber Techs 82 F. Supp. 3d 1133 (ND Cal. 2015) URL: <https://www.crowell.com/a/web/eimuHLi3TweGEPaZJFGnoj/4Ttiw2/Douglas-OConnor-v-Uber-Technologies.pdf> (дата звернення 27.11.2025).
5. SG Borello & Sons, Inc. v. Dep't of Indust. Relations, (48 Cal. 3d 341, 350 (1989) URL: <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/3d/48/341.html> (дата звернення 27.11.2025).
6. Dynamex Operations W. v. Superior Court of Los Angeles 4 Cal. 5th 903 (2018) URL: <https://northerndistrictpracticeprogram.org/wp-content/uploads/2018/09/Dynamex.pdf> (дата звернення 27.11.2025).