

СПРОСТОВАНА ЮРИДИЧНА ПРЕЗУМПЦІЯ: ШЛЯХ ДО ГІДНОЇ ПРАЦІ В ПЛАТФОРМНІЙ ЕКОНОМІЦІ

Олена ЛУЦЕНКО

*кандидатка юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
м. Харків, Україна*

Сучасний ринок праці переживає докорінну трансформацію під впливом цифрових платформ, що породило феномен «платформної роботи». Ця бізнес-модель, часто покладаючись на фрагментацію праці та запобігання витратам, пов'язаним з трудовими відносинами, призводить до повсюдної проблеми неправильної класифікації статусу зайнятості працівників платформ. Більшість із них, незважаючи на об'єктивну залежність від платформи та алгоритмічне управління, хибно визнаються самозайнятими особами. Це часто позбавляє їх фундаментальних трудових прав та соціального захисту, які зазвичай гарантуються інституціоналізованими трудовими договорами. Науково-практична проблема полягає у визначенні ефективних правових механізмів, здатних забезпечити гідні умови праці та соціальну справедливість для цієї нової категорії працівників, незважаючи на динамічний характер платформної зайнятості та прагнення платформ до мінімізації витрат. У цьому контексті Європейська Комісія активно розглядає можливість запровадження спростованої юридичної презумпції трудового статусу або скасування тягаря доказування як ключового інструменту для покращення умов праці.

Спростована юридична презумпція є доказовим інструментом, згідно з яким факт трудових відносин вважається встановленим за наявності певних критеріїв, доки протилежне не буде доведено стороною, на яку покладається такий тягар. У контексті платформної роботи це означає, що працівники платформ за замовчуванням вважатимуться найманими працівниками, а платформа буде зобов'язана довести їхню самозайнятість. Цей механізм не є новим для трудового права ЄС: деякі держави-члени вже використовують подібні презумпції для вирішення проблем нетипових робочих відносин або для окремих категорій працівників. Європейська Комісія, визнаючи недостатність існуючих підходів, активно шукає загальноєвропейське рішення, яке ефективно

проти діяло б хибній класифікації та забезпечувало доступ до трудового та соціального захисту.

Запровадження спростованої юридичної презумпції в трудове законодавство ЄС може мати декілька фундаментальних переваг. По-перше, вона істотно підвищує юридичну визначеність як для працівників, так і для платформ-роботодавців, усуваючи неоднозначність щодо правового статусу. Це переносить тягар доведення відсутності трудових відносин безпосередньо на онлайн-платформи, які, за своєю бізнес-моделлю, часто свідомо конструюють відносини із самозайнятими особами, щоб уникнути зобов'язань. По-друге, презумпція посилює колективне представництво та переговори. Уточнення правового статусу дозволить профспілкам зосереджуватися на представленні інтересів працівників платформ та їхньому включенні до колективних договорів та угод, що є важливим для балансу сил між працівниками та платформами. По-третє, це сприятиме покращенню моніторингу та забезпеченню дотримання трудового законодавства. Органи нагляду та контролю зможуть виходити з припущення про існування трудових відносин, а у разі їх відсутності застосовувати відповідні санкції, що зробить права працівників платформ більш реалістичними та ефективними.

Утім, попри значні переваги, спростована юридична презумпція не є універсальною панацеєю для всіх проблем платформної роботи. Одним із ключових обмежень є те, що вона, хоча й полегшує доведення, все одно може вимагати індивідуальної оцінки у судових процесах, особливо якщо платформи змінюватимуть свою організацію праці, щоб уникнути презумпції. Існує ризик, що платформні роботодавці шукатимуть нові «регуляторні прогалини» для обходу трудових норм. Важливою умовою успіху є також наявність ефективної інфраструктури для моніторингу та забезпечення дотримання законодавства, адже без належного контролю навіть найкращі правові норми залишаються «мертвою літерою»¹.

Окрім того, на рівні ЄС постають питання транскордонного виміру – хоча презумпція має захищати працівників, існує занепокоєння, що її введення може бути інтерпретовано як обмеження вільного пересування послуг (ст. 56 ДФЕС²), що вимагає чіткого обґрунтування її цілей (захист працівників, а не обмеження послуг).

¹ Kullmann, M. (2022). 'Platformisation' of work: An EU perspective on Introducing a legal presumption. *European Labour Law Journal*. 13 (1). P. 66–80. <https://doi.org/10.1177/20319525211063112>

² Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT> (дата звернення: 14.03.2026)

Ураховуючи вищезазначене, вважаю, що спростована юридична презумпція є вкрай необхідним і потужним інструментом для захисту прав працівників платформної економіки в ЄС, проте її успішна імплементація вимагає ретельного і комплексного підходу, який може базуватися на таких догмах:

1) чітке визначення критеріїв презумпції. Презумпція має бути сформульована таким чином, щоб охоплювати максимальну кількість випадків фактичної залежності працівника від платформи, мінімізуючи простір для маніпуляцій з боку платформних роботодавців. Можливе використання таких критеріїв, як період виконання роботи, винагорода, відсутність автономії у ціноутворенні та організації праці;

2) гармонізація на рівні ЄС. Для того, щоб уникнути фрагментації та забезпечити рівний захист для всіх працівників платформ у межах ЄС, Європейська Комісія має запропонувати директиву, яка зобов'язувала б всі держави-члени впровадити таку презумпцію, з можливістю адаптації до національних особливостей, але без загрози основній меті;

3) посилення правозастосовних механізмів. Паралельно з введенням презумпції необхідно інвестувати у розвиток національних органів нагляду (трудові інспекції), забезпечуючи їхні ресурси та експертизу для моніторингу алгоритмічного управління та перевірки реального статусу працівників;

4) сприяння колективним переговорам. Створення умов, за яких профспілки могли б ефективно представляти працівників платформ, укладаючи колективні угоди, що доповнюватимуть загальні правові норми та адаптуватимуть їх до специфіки галузі;

5) безперервний моніторинг та адаптація. Законодавчі та регуляторні ініціативи мають бути гнучкими, дозволяючи швидку адаптацію до постійно змінюваної бізнес-моделі платформ та технологічного розвитку.

Таким чином, спростована юридична презумпція є важливим кроком до відновлення балансу у трудових відносинах в платформній економіці, адже слугує не лише потужним інструментом для захисту інтересів працівників, перекладаючи тягар доведення на платформних роботодавців, а й є ключовим елементом у боротьбі з хибною класифікацією. Правильно імплементована та підтримана ефективними механізмами правозастосування, ця презумпція дозволить трудовому праву ЄС відновити свою провідну роль у забезпеченні гідної праці та соціальної справедливості в умовах цифрової трансформації, демонструючи, що інновації можуть гармонійно співіснувати із захистом фундаментальних прав людини.