

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-674-4-21>

**RETHINKING THE CONCEPT OF «EMPLOYEE» WITHIN THE
FRAMEWORK OF EU LAW: THE CHALLENGES OF PLATFORM
EMPLOYMENT AS A DRIVER FOR EXPANDING THE SCOPE OF
LABOR LAW IN UKRAINE**

**ПЕРЕОСМИСЛЕННЯ КАТЕГОРІЇ «ПРАЦІВНИК» У ПРАВІ ЄС:
ВИКЛИКИ ПЛАТФОРМНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК РУШІЙ
ЕКСПАНСІЇ СФЕРИ ДІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА ДЛЯ УКРАЇНИ**

Lutsenko O. Ye.

*PhD, Associate Professor,
Associate Professor at the Department
of Labor Law
Yaroslav Mudryi National Law
University
Kharkiv, Ukraine*

Луценко О. Є.

*кандидатка юридичних наук,
доцентка,
доцентка кафедри трудового права
Національний юридичний
університет
імені Ярослава Мудрого
м. Харків, Україна*

Сучасний ринок праці переживає докорінні трансформації, спричинені стрімким розвитком цифровізації та появою новітніх форм зайнятості, зокрема платформної. Такі процеси кидають серйозний виклик усталеним доктринальним уявленням про сутність трудових відносин та розмивають традиційні межі між залежною та самостійною працею, а також актуалізують потребу у перегляді фундаментальної категорії «працівник».

На порядку денному Європейського Союзу (далі – ЄС) стоїть нагальне завдання концептуального переосмислення та гармонізації визначення «працівник» у контексті платформної зайнятості. Для України, яка перебуває на шляху євроінтеграції та активно впроваджує цифрові технології в усі сфери суспільного життя, досвід ЄС у цих питаннях має виняткове доктринальне та практичне значення, позаяк адаптація національного трудового права до європейських стандартів та викликів платформної економіки є одним із ключових аспектів формування ефективної системи соціального захисту та забезпечення гідних умов праці.

У цьому контексті яскравою ілюстрацією складності демаркації трудових відносин у новітніх умовах є рішення у справі, де предметом розгляду стали правові взаємовідносини між В., суб'єктом, який здійснював кур'єрські послуги, та компанією *Yodel Delivery Network Ltd.* (далі – «*Yodel*») [1]. Згідно з угодою про надання послуг,

В. формально кваліфікувався як «самозайнятий незалежний підрядник» *Yodel*, наділений, зокрема, правом на субпідряд та відсутністю обмежень щодо конкуренції. При цьому договір не містив імперативного зобов'язання для жодної зі сторін щодо виконання робіт чи їх прийняття. Однак, де-факто, В. безперервно та виключно здійснював діяльність на користь *Yodel*, не вдаючись до субпідряду та не співпрацюючи з іншими компаніями.

За цих обставин, В. ініціював позов до Трибуналу з трудових справ міста Вотфорда (Велика Британія) з метою бути (пере)кваліфікованим як «працівник» згідно з британським правом [2] та, відповідно, підпадати під сферу дії Директиви 2003/88/ЄС [3]. Національний суд попередньо констатував, що, з огляду на національне законодавство, В. не підпадає під визначення «працівника». Втім, Трудовий трибунал поставив під сумнів сумісність відповідного британського законодавства з правом ЄС. Окрім того, було запитано роз'яснення щодо методології обчислення робочого часу кур'єрів, які здійснюють доставки для *Yodel*, оскільки під час виконання цих операцій вони можуть одночасно надавати послуги іншим підприємствам та/або навіть витратити час на особисті справи.

Національний суд, застосовуючи британське право у його тлумаченні національними судами, ухвалив, що позивач В. не повинен класифікуватися як «працівник» і, отже, буде виключений зі сфери дії норм робочого часу. Основними аргументами на підтримку такого рішення стали: (1) можливість використання субпідрядників для виконання його послуг; (2) відсутність зобов'язання приймати запропоновані *Yodel* замовлення; (3) свобода надання послуг третім сторонам без обмежень конкуренції; а також (4) автономія в організації порядку та часу доставок у встановлених «часових вікнах» (зокрема, угода передбачала доставку посилок між 07:30 та 21:00, проте кур'єри мали право самостійно визначати час, послідовність та маршрут доставки).

На запитання щодо сумісності цього висновку з правом ЄС, Суд ЄС роз'яснив, що Директива 2003/88/ЄС [3] застосовується щоразу, коли особа, яка виконує трудову діяльність, належить до категорії «працівник». Суд неодноразово підкреслював, що це поняття, хоча й не визначене прямо в самій Директиві, має автономне тлумачення для забезпечення однорідного застосування законодавства ЄС [4; 5; 6]. Зокрема, Суд, посилаючись на справу *Lawrie-Blum* [7], зазначив, що сутнісна особливість трудових відносин полягає в тому, що протягом певного періоду часу особа виконує послуги для іншої особи та під її керівництвом, отримуючи за це винагороду, що створює ієрархічні відносини між працівником і роботодавцем.

Водночас національні суди мають обов'язок верифікувати існування такого ієрархічного зв'язку, виходячи з фактичних обставин справи, а не лише з формальних положень контракту. Цілком можливо, що особа, класифікована як «незалежний підрядник» за національним законодавством, все одно підпадає під поняття «працівник» згідно з правом ЄС, якщо її уявна незалежність при наданні послуг є фіктивною і маскує справжні трудові відносини, засновані на реальній ієрархії, в якій працівник зобов'язаний виконувати вказівки та накази роботодавця.

Ця прецедентна справа [1] створює нові методологічні горизонти для переосмислення категорії «працівник» у правовій системі ЄС та актуалізує дискусію щодо вразливості суб'єктів платформної зайнятості, які часто стикаються з ризиками неправомірної кваліфікації їхнього статусу. Така ситуація відбувається як внаслідок цілеспрямованої розробки договірних положень, покликаних обійти застосування трудового законодавства, так і через потенційно недостатній обсяг сфери дії трудового законодавства для охоплення новітніх форм праці на периферії концепту підпорядкованості.

Водночас справа *Yodel* вирізнялася низкою специфічних атрибутів, які відмежовували бізнес-модель *Yodel* від інших платформних компаній, що ймовірно, обумовило припущення Суду ЄС про те, що В. не підпадає під визначення «працівника» за правом ЄС, позаяк, як вважалося, він користувався широким дискреційним правом у детермінації ключових параметрів своєї трудової діяльності, передусім, щодо робочого часу. Суд використав цю нагоду, щоб підтвердити автономний характер поняття «працівник» та його концептуальні межі, що є незалежними від різноманітних національних визначень, які використовуються в державах-членах ЄС для застосування внутрішнього законодавства (включно з трудовим, податковим правом, правом інтелектуальної власності тощо). Такий герменевтичний результат підкреслює, що для гармонізованого застосування різних та фрагментованих законодавчих актів ЄС у сфері праці та зайнятості покладається на єдине поняття «працівник», ядром якого є динаміка влади у трудових відносинах, де одна сторона – працівник – зобов'язана виконувати директиви та накази контрагента – роботодавця.

Утім, Суд не надав вичерпної відповіді на друге питання щодо методології розрахунку робочого часу для таких працівників, як кур'єри *Yodel*, які, виконуючи доставки, можуть одночасно надавати послуги й іншим підприємствам та/або витратити час на особисті справи. Суд, здається, уникнув цього аспекту, обмеживши свою аргументацію класифікацією В. як незалежного підрядника. Насправді, ця справа могла стати слушною нагодою для Суду вперше прояснити

критично важливе питання для коректного застосування Директиви про робочий час: як упорядкувати форми організації праці, де детермінація часу виконання роботи є складною або практично неможливою? На моє переконання, аргументація Суду, що автономія в управлінні часом виконання послуг передбачає справжню незалежність працівника та його кваліфікацію як самозайнятого, є доктринально хибною, адже змішує два якісно відмінні рівні аналізу. Перший стосується автономії у прийнятті на себе зобов'язання працювати, що, у разі її реальності, може враховуватися разом з іншими елементами при оцінці характеру договірних відносин. Другий рівень – це гнучкість в організації виконання послуг після того, як обов'язок працювати вже встановлено, а цей елемент сам по собі не може виключати підпорядкування. Навпаки, у сучасних умовах підпорядкування цілком сумісне з гнучкістю в організації виконання трудових функцій, що ілюструється численними національними регуляціями щодо дистанційної або надомної роботи, де працівники, незважаючи на віддалений формат та нетрадиційну організацію робочого часу, класифікуються як підлеглі.

Література:

1. Order of the Court (Eighth Chamber) of 22 April 2020. *B v Yodel Delivery Network Ltd*. Case C-692/19. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:62019CO0692> (дата звернення: 16.02.2026).
2. Adams-Prassl J., Pimlico Plumbers, Uber Drivers, Cycle Couriers, and Court Translators: Who is a Worker? *Law Quarterly Review*. 2017. Vol. 133. No 3. P. 366–352. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2948712 (дата звернення: 14.02.2026)
3. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj/eng> (дата звернення: 16.02.2026)
4. Countouris N. The Concept of ‘Worker’ in European Labour Law: Fragmentation, Autonomy and Scope. *Industrial Law Journal*. 2017. No 47 (2). P. 192–211. DOI:10.1093/indlaw/dwx014. URL: <https://scispace.com/pdf/the-concept-of-worker-in-european-labour-law-fragmentation-235ubnhnt0.pdf> (дата звернення: 14.02.2026).
5. Giubboni S. Being a worker in EU law. *European Labour Law Journal*. 2018. Vol. 9. Issue 3. P. 223–235. DOI: <https://doi.org/10.1177/2031952518791828>. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2031952518791828> (дата звернення: 15.02.2026).

6. Menegatti E. Taking EU labour law beyond the employment contract: The role played by the European Court of Justice. *European Labour Law Journal*. 2020. Vol. 11. Issue 1. P. 26–47. DOI: <http://doi.org/10.1177/2031952519884713>. URL: <https://cris.unibo.it/retrieve/71915962-a5a5-4bf6-87db-4e43f2ca69db/EU%2BLabour%2BLaw%2Bbeyond%2Bthe%2BEmployment%2BContract%2B-%2BMenegatti.pdf> (дата звернення: 13.02.2026).

7. Judgment of the Court of 3 July 1986. Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg. Case 66/85. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:61985CJ0066> (дата звернення: 16.02.2026).