

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.83.2.5>

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВ ЗА МЕЖАМИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Сімутіна Я.В.,
доктор юридичних наук, професор,
провідна наукова співробітниця
відділу проблем цивільного,
трудового та підприємницького права
Інституту держави і права імені В.М. Корецького НАН України
ORCID: 0000-0001-7579-187X
e-mail: yana.simutina@gmail.com

Сімутіна Я.В. Проблеми реалізації колективних трудових прав за межами трудових правовідносин.

Актуальність проблематики, яка висвітлюється у цій статті, зумовлена впливом інформаційних технологій на сферу праці, трансформацією ознак «класичних» трудових відносин та необхідністю переосмислення категорій «працівник» і «роботодавець» з метою забезпечення реалізації колективних трудових прав як-то права на об'єднання, ведення колективних переговорів та колективні дії усіма працюючими незалежно від форми залучення до трудової діяльності, перш за все, залежними самозайнятими особами.

Наголошено на тому, що МОП, ЄКСП у висновках своїх наглядових органів, а також Суд ЄС в своїх рішеннях використовують широкий підхід до тлумачення поняття «працівник», включаючи до нього, в тому числі самозайнятих осіб, зокрема, в контексті реалізації права на об'єднання та ведення колективних переговорів. Наведено досвід окремих європейських країн, зокрема, Франції, Польщі, щодо законодавчого закріплення основоположних трудових прав для самозайнятих осіб. На прикладі рішення Верховного Суду Великої Британії та суду Іспанії по справі кур'єрів Deliveroo продемонстровано неоднакові підходи судів у різних юрисдикціях до вирішення питання щодо правового статусу працівників платформ.

Констатовано, що в Україні на сьогодні одне з основоположних трудових прав – право на об'єднання у профспілку *de jure* не обмежене наявністю трудових відносин чи статусу найманого працівника. Водночас реалізація права на ведення колективних переговорів, укладення колективних договорів та права на колективні дії для захисту своїх прав, які є невід'ємною складовою права на свободу об'єднання, *de facto* можлива лише тими, хто перебуває у трудових правовідносинах на підставі трудового договору та має статус саме найманого працівника. Як один з варіантів вирішення цієї проблеми в національному законодавстві запропоновано запровадити широку категорію «ті, які працюють», що застосовуватиметься виключно для цілей об'єднання в профспілку, реалізації права на ведення колективних переговорів, укладення колективних договорів та колективні дії. Таке визначення має бути відокремлено від визначення вузького поняття найманого працівника за трудовим договором, що використовується в контексті індивідуальних трудових правовідносин.

Ключові слова: працівник, роботодавець, трудові права, трудові правовідносини, нестандартна зайнятість, залежна самозайнятість, праця на цифрових платформах, право на об'єднання, колективні переговори, профспілки.

Simutina Y.V. Challenges to the exercise of collective labour rights outside the employment relationship.

The importance of the issues covered in this article is due to the impact of information technologies on the labour sphere, transformation of the features of “classical” labour relations and the need to rethink the categories of “employee” and “employer” in order to ensure the exercise of collective labour rights,

such as the right to association, collective bargaining and collective action by all workers regardless of the form of employment, first of all, by dependent self-employed persons.

The author emphasises that the ILO, the CJEU in the opinions of their supervisory bodies, and the EU Court of Justice in their judgments use a broad approach to the interpretation of the concept of employee, including self-employed persons, in particular, in the context of exercising the right to association and collective bargaining. The author presents the experience of certain European countries, in particular, France and Poland, in terms of legislative consolidation of fundamental labour rights for self-employed persons. The article demonstrates that courts in different jurisdictions have different approaches to resolving the issue of the legal status of platform workers using the example of the decision of the Supreme Court of the United Kingdom and the Spanish court in the Deliveroo case.

It is stated that in Ukraine today, one of the fundamental labour rights - the right to join a trade union *de jure* is not limited by the existence of an employment relationship or the status of an employee. At the same time, the right to collective bargaining, collective bargaining agreements and the right to collective action to protect one's rights, which are an integral part of the right to freedom of association, is *de facto* only possible for those who are in an employment relationship based on an employment contract and have the status of an employee. As a solution to this problem, it is proposed to introduce a broad category of "working" or "employed" in national legislation, which will be used exclusively for the purposes of unionisation, exercise of the right to collective bargaining, conclusion of collective agreements and collective action. Such a definition should be separated from the definition of the narrow concept of an employee under an employment contract used in the context of individual labour relations.

Key words: worker, employer, labour rights, labour relations, precarious employment, dependent self-employment, work on digital platforms, right to association, collective bargaining, trade unions.

Постановка проблеми. Міжнародні трудові стандарти та національне трудове законодавство переважної більшості країн світу покликані збалансувати нерівні відносини між роботодавцями та працівниками, гарантуючи право на свободу об'єднань та колективні переговори, а також надаючи можливість працівникам діяти колективно, відстоюючи належні умови своєї праці. При цьому, проблеми колективного захисту трудових прав, що виникають через наявні правові перешкоди для працівників з нестандартними формами зайнятості щодо створення профспілок та участі в колективних переговорах, ускладнюються через стрімке поширення роботи, що виконується без укладення трудових договорів і поза межами трудових правовідносин, зокрема, на цифрових платформах. Працівників платформ, умови праці яких різняться залежно від типу платформи, характеру завдань і рівня навичок, необхідних для їх виконання, зазвичай класифікують як підрядників або самозайнятих, які працюють (надають послуги) на підставі цивільно-правових договорів як фізичні особи (фізичні особи-підприємці). Разом з тим, досить часто такі особи є економічно залежними від одного замовника, на користь якого виконують постійну роботу, через що фактично їх так звана самозайнятість є фіктивною. При цьому, вони не потрапляють у сферу дії трудового права, відповідно не маючи взагалі або маючи обмежений доступ до основоположних трудових прав, таких як права на колективні переговори, укладення колективних договорів та колективні дії для відстоювання своїх соціально-економічних інтересів.

Актуальність проблематики, яка висвітлюється у цій статті, зумовлена впливом інформаційних технологій на сферу праці, трансформацією ознак стандартних трудових відносин та необхідністю переосмислення категорій працівник і роботодавець з метою забезпечення реалізації колективних трудових прав усіма працюючими незалежно від форми залучення до трудової діяльності.

Стан опрацювання цієї проблематики. Питання колективних трудових прав працівників з нестандартними формами зайнятості, ролі та значення професійних спілок для відстоювання і захисту таких прав в умовах цифровізації економіки та розвитку так званої платформної зайнятості, у своїх наукових публікаціях розглядали такі українські дослідники, як: І. Алексєєнко [1], М. Глущенко [2], І. Сахарук [3], М. Шумило [4] та ін. Водночас ситуація з доступом до колективних трудових прав «нестандартними працівниками» залишається незадовільною, що зумовлює необхідність вироблення нових підходів та внесення відповідних змін до національного законодавства в цій сфері.

В умовах триваючої комплексної реформи трудового законодавства, зокрема, з огляду на ухвалення Верховною Радою нового Закону України «Про колективні угоди і договори», нещодавнє оприлюднення проекту нового закону «Про колективні трудові спори», а також зважаючи на все

більш чіткі перспективи інтеграції України до ЄС, важливо розуміти сучасні тенденції розвитку трудового права в зарубіжних країнах та на рівні ЄС. Однією з таких тенденцій, на якій буде сфокусована ця наукова розвідка, є застосування широкого підходу до визнання основоположних трудових прав, як-то права на об'єднання, ведення колективних переговорів та колективні дії, а також забезпечення їх реалізації усіма працюючими з відмінною від трудових відносин формою зайнятості, перш за все залежними (фіктивними) самозайнятими особами.

Виклад основного матеріалу. Варто почати з того, що при тлумаченні сфери застосування Конвенції МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р. і Конвенції МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів 1949 р., Комітет МОП з питань свободи асоціації вказав, що «критерій для визначення осіб, на яких поширюється це право... не ґрунтується на наявності трудових відносин, яких часто немає, наприклад, у випадку сільськогосподарських робітників, самозайнятих працівників у цілому або тих, хто практикує вільні професії, які, тим не менш, повинні користуватися правом на організацію» [5].

ЄСПЛ у справі *Ólafsson v Iceland* (2013) поширив захист свободи асоціації відповідно до ст. 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод на самозайнятих осіб [6].

Європейський комітет соціальних прав у своїй практиці, зокрема, при розгляді скарги *Irish Congress of Trade Unions (ICTU) v. Ireland*, з цього питання зазначив, що «світ праці швидко і докорінно змінюється з поширенням контрактних відносин, часто з прямою метою уникнення трудових договорів, передбачених трудовим законодавством, перекладання ризику з з особи, яка наймає робочу силу, на постачальника робочої сили. Ці зміни необхідно враховувати при визначенні сфери застосування ст. 6 §2 ЄСХ щодо самозайнятих працівників», а також чітко заявив, що самозайняті особи захищені ст. 6§2 ЄСХ, яка надає право вести колективні переговори, і зазначив, що «пряма заборона на ведення колективних переговорів для усіх самозайнятих працівників була б надмірною, оскільки суперечила б цілям цього положення» [7].

Суд Європейського Союзу, рішення якого відіграють важливу роль у визначенні обсягу захисту зайнятості, передбаченого трудовим правом ЄС, застосовує широкий підхід при тлумаченні поняття «працівник» у відносинах, в яких нібито незалежні підрядники насправді є економічно та/або функціонально та/або операційно залежними від одного основного замовника [8]. При цьому, якщо першочерговою метою Суду ЄС було забезпечення застосування принципу вільного переміщення працівників, результатом його практики також стало тлумачення поняття «працівник», що на сьогодні є ширшим від визначень, закріплених у національних законодавствах країн ЄС, що, безумовно, у той чи інший спосіб знає впливу цієї практики.

Однією з причин окреслених вище змін у підходах до тлумачення поняття «працівник» став стрімкий розвиток праці на цифрових платформах. Цифрові платформи, які використовують працю фізичних осіб, присутні на сьогодні в різних секторах економіки, як-то пасажирські перевезення (водії таксі) чи кур'єрські послуги з доставки у певній місцевості, або ж онлайн, надаючи такі послуги, як кодування, переклад тощо. Частина осіб, які працюють через цифрові платформи, стикаються з неналежними умовами праці та недостатнім доступом до соціального захисту. У багатьох випадках це стосується осіб, які є фіктивними самозайнятими, тобто їхній трудовий статус не відповідає дійсності. Ці особи, які працюють через такі платформи, не мають ані прав і захисту, передбачених національним трудовим законодавством та законодавством ЄС, ані автономії та сильних позицій на ринку праці, якими користуються справжні самозайняті особи. Аналіз Європейської Комісії, проведений у 2021 році, показав, що в ЄС зараз діє понад 500 цифрових платформ, на яких працює понад 28 мільйонів людей. Вважається, що 22,5 мільйонів з них коректно класифікуються або як працівники, або як самозайняті особи (переважна більшість - як останні). Однак 5,5 мільйонів з 28 мільйонів осіб можуть бути піддані ризику помилкової класифікації. Невірна класифікація статусу зайнятості під час роботи на платформах стала предметом понад 100 судових і 15 адміністративних рішень по всьому ЄС [9].

У зв'язку з цим, у грудні 2021 року Європейська комісія запропонувала ухвалити директиву щодо покращення умов праці на платформах. Запропонована директива має на меті забезпечити надання особам, які працюють через цифрові платформи, легального статусу зайнятості, що відповідає їхнім фактичним трудовим відносинам. Вона містить перелік контрольних критеріїв для визначення того, чи є платформа «роботодавцем». Якщо платформа відповідає принаймні двом із цих критеріїв, вона вважатиметься роботодавцем за законом. Таким чином, особи, які працю-

ють на них, отримують право користуватися трудовими та соціальними правами, що надаються статусом «працівника». Для тих, кого перекваліфікують у працівників, це означає право на мінімальну заробітну плату (там, де вона існує), колективні переговори, робочий час і охорону здоров'я, право на оплачувану відпустку або покращений доступ до захисту від нещасних випадків на виробництві, допомогу по безробіттю і хворобі тощо. Платформи матимуть право оскаржити або спростувати цю класифікацію, при цьому тягар доведення відсутності трудових відносин покладатиметься на них. Директива також підвищує прозорість використання алгоритмів цифровими платформами праці, забезпечує контроль з боку людини за дотриманням ними умов праці та надає право оскаржувати автоматизовані рішення. Ці нові права будуть надані як працівникам, так і справжнім самозайнятим особам. Крім того, держави-члени повинні будуть вживати належних заходів для підвищення ролі соціальних партнерів та заохочення здійснення права на колективні переговори в рамках платформи [10]. Після гарячих дебатів, що тривали понад три роки, у квітні 2024 року Європейський Парламент ухвалив цю директиву. Після офіційного затвердження Радою ЄС та публікації в Офіційному віснику ЄС держави-члени матимуть два роки на те, щоб включити положення директиви до свого національного законодавства [11].

Ще до того, як на рівні ЄС почали активно обговорювати питання покращення умов праці осіб, залучених до праці в інший спосіб, ніж на підставі трудового договору, зокрема, самозайнятих на цифрових платформах, в деяких країнах, з метою наділення таких осіб мінімальними соціальними гарантіями та забезпечення реалізації основоположних трудових прав, їх статус та особливості умов праці були закріплені на законодавчому рівні. Зокрема у Франції у 2016 році Трудовий кодекс було доповнено положеннями, що передбачили поняття працівників, які працюють через платформи, як самозайнятих працівників, які для здійснення своєї професійної діяльності використовують одну або кілька цифрових платформ для отримання винагороди, а також визнали за ними низку прав, як-от право на об'єднання у профспілки, укладення колективних договорів і, навіть, право на страйк [12].

Показовим прикладом є, зокрема, трудове законодавство Польщі, де у 2018 році відбулася трансформація обсягу права на об'єднання в профспілки, запроваджена змінами до Закону «Про профспілки» [13]. Замість закритого та досить вузького переліку осіб, які мали право на створення профспілок та вступ до них, було обрано більш універсальну формулу, надавши це право всім особам, які виконують оплачувану роботу. При цьому польський законодавець уточнив поняття «особи, які виконують оплачувану роботу». Ними є працівники або особи, які виконують оплачувану роботу на іншій основі, ніж трудові відносини, якщо вони не використовують працю інших осіб, незалежно від підстав такої роботи, і мають такі права та інтереси, пов'язані з виконанням роботи, які можуть бути представлені профспілкою. Таким чином, окрім власне працівників, право на створення профспілок та вступ до них має будь-яка особа, яка відповідає трьом критеріям. Першим критерієм визначено виконання роботи на іншій основі, ніж трудові відносини з метою отримання прибутку. По-друге, така особа не може використовувати працю інших осіб для виконання робіт, незалежно від підстав для працевлаштування, тобто необхідність виконання роботи особисто. Третій критерій полягає в тому, що особа має права та інтереси, пов'язані з її роботою, які може представляти профспілка. Цей критерій стосується групових інтересів, зокрема, формування соціально-економічних умов праці [13].

Важливим є те, що таким особам надано право представляти свої права та інтереси в колективних трудових спорах, що, в першу чергу, передбачає право на страйк. У результаті внесення цих змін вперше право на страйк отримали такі категорії суб'єктів, як виконавці робіт (послуг) за договорами підряду та самозайняті особи. Особи, які залучаються до виконання роботи на інших засадах, ніж трудові відносини, також отримали право укладати колективні договори. До внесення згаданих змін дійсно можна було включати цих осіб до колективних договорів лише субсидіарно, на додаток до працівників, які були основними (і необхідними) суб'єктами, для яких укладається колективний договір. На сьогодні у Польщі також можна укласти колективний договір, який охоплюватиме лише осіб, які виконують роботу на іншій основі, ніж трудові відносини [14].

Наведений вище польський досвід, який попри «теоретичну революційність» ще тільки проходить випробування на свою практичну ефективність, тим не менш є цікавим в контексті сьогоденного удосконалення механізму колективно-договірної регуляції трудових відносин в Україні.

Досвід європейських країн також свідчить про поступовий розвиток і посилення профспілкового представництва прав та інтересів осіб, які працюють за межами трудових відносин. На-

приклад, у Великій Британії з 2012 року функціонує незалежна профспілка працівників Великої Британії (IWGB), яка вважається одним із найвідоміших прикладів реалізації права на об'єднання так званих гіг-працівників. IWGB була створена з метою об'єднання нетипових, низькооплачуваних та інших прекарних або гіг-працівників, та може похвалитися історією значних досягнень у багатьох секторах, які традиційно вважаються складними для створення профспілки, включаючи прибиральників та кур'єрів [15].

В Італії у травні 2018 року в місті Болонья була підписана «Хартія основних прав цифрових працівників у міському середовищі», що є свого роду територіальною колективною угодою між профспілками, автономними колективами працівників, міською радою та місцевими компаніями з доставки їжі Sgnam-MyMenu (пізніше до неї приєдналася Domino's Pizza Italia). Хартія встановлює фіксовану погодинну ставку відповідно до мінімальної заробітної плати, встановленої колективним договором у відповідній галузі, і включає компенсацію за понаднормову роботу, святкові дні, погану погоду, компенсацію за обслуговування велосипедів, страхування від нещасних випадків і хвороб. Вона також гарантує права профспілок [16].

У Данії у липні 2018 року було підписано колективну угоду між данською профспілкою 3F PSHR і платформою Hilfr.dk, що надає послуги з прибирання. Завдяки угоді домашні прибиральниці, які раніше незмінно класифікувалися як самозайняті особи, вважатимуться найманими працівниками після завершення 100 годин роботи, якщо тільки вони явно не відмовляться від цього статусу. Угода з одним роботодавцем встановлює значну мінімальну погодинну заробітну плату, захист у разі звільнення, права на захист даних і систему, що регулює скасування змін [17].

На жаль, подібних успішних прикладів утворення професійних спілок або тим більше укладення колективних угод в інтересах самозайнятих чи працівників платформ в Україні до цього часу не існує. У 2019 році майже вдалося створити профспілку кур'єрів Glovo, проте через незавершену процедуру реєстрації вона не функціонує належним чином. А конкуренція серед кур'єрів зазвичай переважає над готовністю до колективної боротьби [18].

Звертаючись до національного законодавства, варто зазначити, що Конституція України гарантує усім громадянам право на участь у професійних спілках. Відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності» членами профспілок можуть бути особи, які працюють на підприємстві, в установі або організації незалежно від форм власності і видів господарювання, у фізичної особи, яка використовує найману працю, *особи, які забезпечують себе роботою самостійно*, особи, які навчаються в закладі освіти. У частині 4 ст. 7 цього Закону закріплено, що статутом (положенням) профспілки може бути передбачено членство у профспілці осіб, зайнятих творчою діяльністю, членів фермерських господарств, *фізичних осіб – суб'єктів підприємницької діяльності*, а також осіб, які навчаються у закладах професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, осіб, які звільнилися з роботи чи служби у зв'язку з виходом на пенсію або які тимчасово не працюють [19].

Незважаючи на широкий перелік «потенційних» членів профспілки, механізм реалізації цих норм на практиці є неефективним, враховуючи положення інших законодавчих актів у сфері колективно-договірного регулювання, які ставлять під питання доцільність їх реалізації взагалі, адже, як слушно зауважує І. Сахарук, реальна можливість ведення колективних переговорів та укладення колективних договорів для працівників цифрових платформ на сьогодні відсутня [3, с. 253]. Як приклад розглянемо норми чинного Закону України «Про колективні договори і угоди». Так, згідно зі ст. 1, колективний договір, угода укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів *працівників та роботодавців* [20]. При цьому поняття «працівник» і «роботодавець», визначення яких закріплені на сьогодні у кількох різних законах, наприклад, «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про охорону праці», виходячи з їх змісту, прямо передбачають наявність трудового договору та найманої праці. У новому Законі «Про колективні угоди та договори», ухваленому 23.02.2023, який набуде чинності через шість місяців після скасування воєнного стану, працівник визначений як *фізична особа, яка в межах трудових відносин безпосередньо власною працею виконує оплачувану роботу в інтересах (на користь) іншої особи (роботодавця)*. Під поняттям роботодавець розуміється юридична чи фізична особа, яка *в межах трудових відносин використовує найману працю*, на яку поширюється юрисдикція України чи іноземної держави, а також зареєстроване в Україні представництво іноземної юридичної особи (ч. 1 ст. 2) [21].

Крім того, за чинним Законом «Про колективні договори і угоди» право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод надається сторонам соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог. У свою чергу, ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» сторонами соціального діалогу на локальному рівні визначає сторону працівників та сторону роботодавців, а на національному, галузевому, територіальному рівнях – репрезентативні професійні спілки та об'єднання роботодавців [22]. В оновленому Законі «Про колективні угоди та договори», як і в проєкті нового Закону «Про колективні трудові спори» [23], підходи законодавця до цього питання поки що принципово не змінилися (згідно з ч. 2 ст. 2 проєкту ЗУ «Про колективні трудові спори» терміни «роботодавець» та «працівник» вживаються у значенні, наведеному в Законі України «Про колективні угоди та договори»), незважаючи на те, що у ст. 44 Конституції України закріплено право на страйк «для захисту своїх економічних і соціальних інтересів за тими, хто працює», тобто безвідносно форми залучення до праці.

З огляду на вказане, в Україні на сьогодні одне з основоположних трудових прав – право на об'єднання у профспілку *de jure* не обмежене наявністю трудових відносин чи статусу найманого працівника. Водночас реалізація права на ведення колективних переговорів, укладення колективних договорів та права на колективні дії для захисту своїх прав, які є невід'ємною складовою права на свободу об'єднання, *de facto* можлива лише тими, хто перебуває у трудових правовідносинах на підставі трудового договору та має статус саме найманого працівника.

Одним з варіантів вирішення цієї проблеми може бути запровадження спеціального широкого визначення поняття «працюючі» або «ті, які працюють», що застосовуватиметься для цілей об'єднання в профспілку та реалізації права на ведення колективних переговорів, укладення колективних договорів та колективні дії. Таке визначення безумовно має відповідати міжнародним стандартам, згаданим вище, і бути відокремленим від визначення вузького поняття «найманий працівник», що використовується в контексті власне індивідуальних трудових правовідносин. Як зазначалося вище, і наглядові органи МОП, і ЄКСП у своїх висновках тлумачать поняття «працівник» у широкому розумінні саме в контексті реалізації колективних трудових прав. Таким чином, трудове законодавство, що регулює колективні відносини у сфері праці, може встановлювати ширше визначення їх суб'єктів за сферою охоплення. У такий спосіб можна було б запобігти обмеженням щодо застосування прав на об'єднання в профспілку, ведення колективних переговорів та колективні дії, пов'язаним з наявністю «класичних» ознак трудових відносин, як-то підпорядкованість і контрольованість праці. Більше того, реалізація таких прав, що особливо важливо з огляду на їх належність до основних прав людини, не залежатиме від необхідності й результатів доведення факту перебування в трудових відносинах та суддівського розсуду.

Останнє видається особливо актуальним у світлі нещодавнього суперечливого рішення Верховного Суду Об'єднаного Королівства у справі «Незалежна профспілка працівників Великої Британії проти Центрального арбітражного комітету» від 21.11.2023, в якому судді одноголосно постановили, що кур'єри платформи Deliveroo не перебувають у трудових відносинах. Суд зазначив, що особи, які здійснюють доставку для Deliveroo, не можуть вважатися працівниками, оскільки вони не мають визначеного робочого часу, можуть працювати на конкуруючі компанії і, найголовніше, можуть вільно обирати собі заміну, а отже відносини між Deliveroo та її кур'єрами «фундаментально несумісні з поняттям трудових правовідносин». Фактично основною підставою такого рішення стало саме положення «про необмежену заміну», внесене платформою Deliveroo до типового контракту, який укладається з кур'єрами. Згідно з цим положенням кур'єри Deliveroo можуть знаходити собі заміну (іншого кур'єра) для виконання робіт з доставки. При цьому Верховний Суд зазначив у своєму рішенні, що «у законодавстві Великої Британії немає нічого, що заважало б кур'єрам створити власну профспілку... Також ніщо не заважає Deliveroo вступити в колективні переговори з профспілкою, щоб узгодити умови праці кур'єрів, якщо компанія цього хоче». Водночас Deliveroo не може бути юридично примушена до співпраці з профспілкою, яка представляє інтереси її працівників-кур'єрів, з метою ведення колективних переговорів з точки зору основних прав профспілок, передбачених ст. 11 Європейської конвенції з прав людини» [24].

Цікавим при цьому є те, що крім Великої Британії, в інших європейських країнах платформа Deliveroo не мала успіху в судових інстанціях. Зокрема, в Іспанії, вона вимушена була взагалі залишити ринок після того, як у березні 2021 року уряд Іспанії пообіцяв ухвалити закон, що надасть працівникам компаній з доставки їжі та інших онлайн-платформ більше трудових прав, ставши першою країною в ЄС, яка зробила це, враховуючи рішення суду 2019 року. Своїм рішенням Суд

міста Мадрид постановив, що 537 водіїв Deliveroo, які працювали в іспанській столиці в період з жовтня 2015 року по червень 2017 року, були найманими працівниками, які діяли під виглядом самозайнятих осіб. За місяць до цього суд міста Валенсія також визнав факт наявності трудових відносин між 97 кур'єрами, які працювали в місті та Deliveroo. Компанія з доставки їжі була зобов'язана сплатити внески на соціальне страхування за кожного водія за відповідний період. Зміни в іспанське законодавство, відомі як «закон про райдерів», полягали в тому, що працівники таких компаній визнаються найманими працівниками, а не самозайнятими підприємцями, а компанії-платформи зобов'язані інформувати працівників про те, як комп'ютерні алгоритми та штучний інтелект впливають на умови їхньої праці [25].

Наведений вище огляд зарубіжного досвіду та приклади судової практики підтверджують тезу про наявність серйозних викликів для сучасного трудового права, які нестандартні форми зайнятості створюють для організації працівників. У зв'язку з цим, важливо створити правові можливості, щоб фіктивно самозайняті працівники, зокрема, працівники платформ, могли ефективно реалізувати фундаментальні права людини на об'єднання, колективні переговори та колективні дії.

Висновки. Як свідчать тенденції останніх років, як на рівні європейських держав, так і на національному рівні відбуваються процеси перегляду усталених підходів та поширення фундаментальних трудових прав, що характеризуються певним ступенем універсальності, зокрема свободи об'єднань, права на колективні переговори, й, навіть, права на страйк, за межі традиційних відносин підпорядкованої зайнятості за трудовим договором. Ці тенденції є відповіддю на зміни, що відбуваються у світі праці у XXI столітті, пов'язані з розвитком інформаційних технологій, трансформацією трудових відносин, поширенням використання праці через цифрові платформи, і рано чи пізно українському законотворцю доведеться врахувати ці тенденції та певним чином відобразити їх у національному трудовому законодавстві.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Алексєєнко І. Колективні трудові права у гіг-економіці України: проблеми їх реалізації. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2023. № 1. С. 150–158.
2. Глуценко М. Роль профспілок у захисті трудових прав в умовах розвитку цифрової економіки. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. Серія 18. Право. 2021. Вип. 36. С. 24–31.
3. Сахарук І.С. Правові основи забезпечення свободи асоціації та доступу до колективних переговорів працівників цифрових платформ. *Наукові перспективи*. 2021. № 10 (16). С. 247–258.
4. Шумило М. Трудові відносини на цифрових платформах: складнощі унормування та проблеми правозастосування. *Соціально-трудова права і виклики цифровізації: монографія*. кол. авт.; за ред. Я.В. Сімутіної, М.М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. С. 195–252.
5. CEACR. Definitive Report – Report № 326. November, 2001. Case № 2013 (Mexico), 416. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2905151.
6. Ólafsson v Iceland (2013), 56 EHRR 21. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/fre/#%7B%22itemid%22:\[%22001-98443%22\]%7D](https://hudoc.echr.coe.int/fre/#%7B%22itemid%22:[%22001-98443%22]%7D).
7. European Committee of Social Rights, Irish Congress of Trade Unions (ICTU) v. Ireland, Complaint No 123/2016, 12.09.2018, п. 37, 40. URL: [https://hudoc.esc.coe.int/fre/#%22sort%22:\[%22esc-publicationdate%20descending%22\],\[%22escdcidentifier%22:\[%22cc-123-2016-dmerits-en%22\]\]](https://hudoc.esc.coe.int/fre/#%22sort%22:[%22esc-publicationdate%20descending%22],[%22escdcidentifier%22:[%22cc-123-2016-dmerits-en%22]]).
8. Сімутіна Я. Вплив інформаційних технологій на поняття та зміст трудових правовідносин. *Соціально-трудова права та виклики цифровізації: монографія*. кол. авт.; за ред. Я.В. Сімутіної, М.М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. С. 21.
9. European Commission. Executive Summary of the Impact Assessment Report. Brussels, 9.12.2021. SWD (2021) 397 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52021SC0397>.
10. Commission proposals to improve the working conditions of people working through digital labour platforms. Press release, 9 December 2021. Brussels. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605.

11. Parliament adopts Platform Work Directive. URL: https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240419IPR20584/parliament-adopts-platform-work-directive?xtor=AD-78-%5B-Social_share_buttons%5D-%5Btwitter%5D-%5Ben%5D-%5Bnews%5D-%5Bpress-room%5D-%5Bimproving-working-conditions-in-platform-work%5D-
12. Clement M., Frapard M., Robert R., Viry A. France. National report. URL: <https://ewll.eu/wp-content/uploads/2019/08/EWLL-2011-employment-without-contract-french-report.pdf>.
13. Act of 5 July 2018 amending the Act on trade unions and certain other acts. URL: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=108997&p_country=POL&p_count=1496.
14. Latos-Miłkowska, M. The right to unionise in Poland after the amendment of the law on trade unions. *European Labour Law Journal*. 2023. 14(1), 108–113. URL: <https://doi.org/10.1177/20319525221148129>.
15. IWGB. The Independent Workers' union of Great Britain is a grassroots member-led union fighting for justice for workers. URL: <https://iwgb.org.uk/en/page/about-us/>.
16. Platform economy database. Riders Union Bologna. 22 January 2021. URL: <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/riders-union-bologna-103125>.
17. Hale J. In Denmark, a historic collective agreement is turning the “bogus self-employed” into “workers with rights”. July 4, 2018. URL: <https://goo.gl/AjUbHH>.
18. Семенюк Єгор. Один у Glovo не воїн. *Політична критика*. 24 листопада 2020. URL: <https://politykrytyka.org/2020/11/24/odyn-u-glovo-ne-vojin/>.
19. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 № 1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>.
20. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>.
21. Закон України «Про колективні угоди та договори» від 23.02.2023 № 2937-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>.
22. Закон України «Про соціальний діалог» від 23.12.2010 № 2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>.
23. Проект закону про колективні трудові спори. Національна служба посередництва і примирення. Офіційний вебсайт. URL: https://www.nspp.gov.ua/images/2023/Проект_закону_Про_колективні_трудові_спори.pdf.
24. Supreme Court Judgment. 21.11.2023. Independent Workers Union of Great Britain (Appellant) v Central Arbitration Committee and another (Respondents). URL: <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2021-0155-judgment.pdf>.
25. Deliveroo draws up plan to quit Spain following new gig worker law. *Forbes*. URL: <https://www.forbes.com/sites/iainmartin/2021/07/30/deliveroo-draws-up-plan-to-quit-spain-following-new-gig-worker-law/?sh=1caa62e21838>. IWGB. Website. URL: <https://iwgb.org.uk/en/branches/>.