

# АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЮРИСПРУДЕНЦІЇ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/2521-6473.2025-4.12>

**Г. І. Чанишева**, доктор юридичних наук, професор,  
завідувачка кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення  
Національного університету «Одеська юридична академія»  
ORCID: 0009-0000-9279-8379

## ДИРЕКТИВА ЄС ПРО ПЛАТФОРМНУ РОБОТУ І ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ: ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ

У статті аналізуються зміст і значення Директиви (ЄС) 2024/2831 Європейського Парламенту та Ради від 23 жовтня 2024 року про покращення умов праці у платформній роботі, сучасний стан національного трудового законодавства в цій сфері та визначаються перспективи його подальшого вдосконалення з метою адаптації до стандартів ЄС.

Встановлено, що Директива ЄС 2024/2831 має системне значення для розвитку трудового права ЄС, цифрової економіки та трудових відносин нового типу. Її сутність полягає у формуванні єдиних правових стандартів для так званої «платформної праці», а саме встановленні необхідних мінімальних прав для платформних працівників та спеціальних правил захисту персональних даних осіб, які виконують таку роботу.

Проаналізовано ключові положення Директиви ЄС 2024/2831 щодо презумпції трудових відносин і захисту персональних даних у сфері платформної роботи. Особливу увагу приділено характеристиці положень про обробку персональних даних шляхом забезпечення передбачених Директивою ЄС 2024/2831 заходів і вимог щодо алгоритмічного управління, що застосовуються до осіб, які виконують роботу на платформах.

З'ясовано відмінності між законодавством України та Директивою 2024/2831 за рівнем спеціального регулювання, кваліфікацією відносин, гібридними та нетиповими формами залучення до роботи, алгоритмічним управлінням, захистом персональних даних.

Сформульовано пропозиції щодо імплементації положень Директиви ЄС 2024/2831 у національне трудове законодавство. Запропоновано доповнити Кодекс законів про працю України, проєкт Трудового кодексу України окремою статтею (главою) про платформну роботу.

**Ключові слова:** платформна робота, умови праці у платформній роботі, презумція трудових відносин, правовий статус працівника, персональні дані, захист персональних даних, конфіденційність, приватність працівника, Директива ЄС, законодавство України.

### **H. I. Chanyшева. EU Directive on Platform Work and Ukrainian Legislation: Comparative Legal Analysis**

The article analyzes the content and significance of Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on the improvement of working conditions in platform work, the current state of national labor legislation in this area, and identifies prospects for its further improvement in order to adapt to EU standards.

It is established that Directive EU 2024/2831 is of systemic importance for the development of EU labor law, the digital economy, and a new type of labor relations. Its essence lies in the formation of uniform legal standards for the so-called "platform work", namely, establishing the necessary minimum rights for platform workers and special rules for the protection of personal data of persons performing such work.

The key provisions of Directive EU 2024/2831 on the presumption of employment relationships and the protection of personal data in the field of platform work are analyzed. Particular attention is paid to the characterization of the provisions on the processing of personal data by ensuring the measures and requirements for algorithmic management provided for by EU Directive 2024/2831, which apply to persons performing work on platforms.

The differences between the legislation of Ukraine and Directive 2024/2831 in terms of the level of special regulation, qualification of relations, hybrid and atypical forms of engagement in work, algorithmic management, personal data protection are clarified.

Proposals are formulated for the implementation of the provisions of the EU Directive 2024/2831 into national labor legislation. It is proposed to supplement the Labor Code of Ukraine and the draft Labor Code of Ukraine with a separate article (chapter) on platform work.

**Key words:** platform work, working conditions in platform work, presumption of employment relationship, legal status of the employee, personal data, protection of personal data, confidentiality, employee privacy, EU Directive, legislation of Ukraine.

© Г. І. Чанишева, 2025

Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0

**Постановка проблеми.** Платформна зайнятість стала однією з найпомітніших ознак сучасного світу праці, оскільки цифрові платформи дедалі частіше виступають посередником між замовником і виконавцем роботи. У міжнародних джерелах її зазвичай описують як працю, організовану через цифрову інфраструктуру платформи, де розподіл завдань, доступ до замовлень, рейтингування та контроль часто здійснюються алгоритмічно. До цієї сфери належать як локалізовані послуги на кшталт таксі, доставки, домашньої чи доглядової праці, так і віддалена онлайн-робота: програмування, дизайн, переклад, модерація контенту, мікрозавдання, анотація даних для систем штучного інтелекту.

Поширення платформної зайнятості пояснюється поєднанням кількох процесів: цифровізацією економіки, зростанням попиту на послуги “на вимогу”, розвитком мобільних застосунків, можливістю швидко залучати велику кількість виконавців без традиційної кадрової інфраструктури, а також прагненням бізнесу до гнучкішої організації праці. МОП зазначає, що кількість цифрових трудових платформ у світі зросла з щонайменше 142 у 2010 році до понад 777 у 2020 році, а в оновлених оцінках, наведених у доповіді на 112-й сесії Міжнародної конференції праці 2024 року щодо гідної праці в платформній економіці, йдеться вже про 1 070 активних платформ у 2023 році [1]. Це свідчить, що платформна зайнятість вже не є вузьким сегментом, а перетворюється на стійкий елемент глобального ринку праці.

Поширення платформної зайнятості у світі поставило на порядок денний необхідність її правової регламентації. У Європейському Союзі це знайшло відображення в ухваленні Директиви (ЄС) 2024/2831 Європейського Парламенту та Ради від 23 жовтня 2024 року про покращення умов праці у платформній роботі (далі – Директива ЄС 2024/2831) [2]. Її офіційна назва та зміст показують, що платформа більше не розглядається лише як нейтральний цифровий посередник: законодавець пов’язує з нею питання правильного визначення статусу працівника, прозорості алгоритмічного управління, контролю за обробкою даних і забезпечення належних трудових гарантій. Це важливий індикатор того, що платформна зайнятість із нової економічної практики вже перейшла у площину повноцінного трудового регулювання.

Враховуючи євроінтеграційний вектор розвитку України, актуальним питанням у теоретичному і прикладному аспектах є аналіз змісту і значення зазначеної Директиви ЄС, сучасного стану національного трудового законодавства в цій сфері та окреслення перспектив його подальшого вдосконалення з метою адаптації до стандартів ЄС.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблемні питання платформної зайнятості досліджуються у наукових працях В.М. Андріїва і Т.М. Вахонсової [3], М.М. Шумила [4; 5], В.В. Самань [6], І.С. Сахарук [7], І.І. Яцкевича [8] та інших учених, які підкреслюють необхідність сучасного правового регулювання цього виду нестандартної зайнятості з урахуванням міжнародних і європейських стандартів, законодавчого досвіду зарубіжних країн.

**Метою статті** є аналіз змісту і значення Директиви ЄС 2024/2831 Європейського Парламенту та Ради від 23 жовтня 2024 року про покращення умов праці у платформній роботі, сучасного стану національного трудового законодавства в цій сфері та визначення перспектив його подальшого вдосконалення з метою адаптації до стандартів ЄС.

**Виклад основного матеріалу.** Директива ЄС 2024/2831 Європейського парламенту та Ради від 23 жовтня 2024 року про покращення умов праці у платформній роботі спрямована на врегулювання праці через цифрові платформи, коли робота організується додатком або онлайн-сервісом, а розподіл замовлень, контроль виконання, рейтингування та допуск до роботи значною мірою визначаються алгоритмами. Директива ЄС 2024/2831 набрала чинності 01 грудня 2024 року, і держави-члени зобов’язані привести національне законодавство у відповідність до цієї Директиви ЄС 2024/2831 до 2 грудня 2026 року.

Директива ЄС 2024/2831 має системне значення для розвитку трудового права ЄС, цифрової економіки та трудових відносин нового типу. Її сутність полягає у формуванні єдиних правових стандартів для так званої «платформної праці».

У Директиві ЄС 2024/2831 враховані рекомендації МОП щодо гідної праці на цифрових платформах, які на теперішній час ще не схвалені у вигляді окремої конвенції, а сформульовані в доповідях, звітах та інших документах. МОП фактично формує таку модель гідної праці на цифрових платформах: стабільний і передбачуваний дохід; захист від надмірного робочого часу; соціальні гарантії; право на організацію; прозорість алгоритмічного управління; захист гідності та приватності працівника.

Відповідно до частини першої ст. 1 Директиви ЄС 2024/2831 «метою цієї Директиви є покращення умов праці та захисту персональних даних у сфері платформної роботи шляхом: (а) запровадження заходів для сприяння визначенню правильного статусу зайнятості осіб, які виконують платформну роботу; (б) сприяння прозорості, справедливості, людському нагляду, безпеці та підзвітності в алгоритмічному управлінні платформною роботою; та (с) підвищення прозорості щодо платформної роботи, зокрема в транскордонних ситуаціях» [1].

Загальна характеристика Директиви ЄС 2024/2831 полягає в тому, що вона вирішує два ключові завдання. Перша – допомога у правильному визначенні статусу особи, яка виконує роботу через платформу: чи вона є справді самозайнятою особою або найманим працівником. Друга – встановлення спеціальних гарантій у сфері алгоритмічного управління, тобто під час використання платформ автоматизованого

моніторингу та автоматизованого прийняття рішень. У тексті прямо зазначено, що для покращення умов праці у платформній роботі необхідні мінімальні права для платформних працівників та спеціальні правила захисту персональних даних осіб, які виконують таку роботу. Частиною другою ст. 1 Директиви ЄС 2024/2831 передбачається, що «ця Директива встановлює мінімальні права, що застосовуються до кожної особи, яка виконує роботу на платформах у Союзі та має або, на основі оцінки фактів, вважається такою, що має трудовий договір або трудові відносини, як це визначено законодавством, колективними договорами або практикою, що діє в державах-членах, з урахуванням прецедентного права Суду» [1].

Центральне місце у Директиві ЄС 2024/2831 займає презумпція трудових відносин. Якщо встановлено факти, що свідчать про керівництво та контроль з боку цифрової трудової платформи, відносини між платформою та виконавцем мають юридично презюмуватися як трудові. При цьому саме платформа, якщо вона не погоджується з таким висновком, має довести, що відповідні відносини не є трудовими за змістом національного права, колективних договорів та судової практики. Інакше кажучи, Директива ЄС полегшує процес перекваліфікації «хибної самозайнятості» у трудові відносини і переносить тягар доведення на платформу.

Важливою новелою Директиви ЄС 2024/2831 є гарантії проти непрозорого алгоритмічного керування. Платформи зобов'язані інформувати осіб, які виконують платформну роботу, а також їх представників та компетентні органи про використання автоматизованих систем моніторингу та прийняття рішень, про категорії відстежуваних даних, види рішень та основні параметри таких систем. Крім того, Директива ЄС вимагає людського нагляду за подібними системами, регулярної оцінки їхнього впливу та наявності у уповноважених працівників платформи повноважень скасовувати автоматизовані рішення.

Окремий блок Директиви ЄС 2024/2831 присвячений захисту персональних даних. Згідно з абзацом другим частини першої ст. 1 Директиви ЄС «ця Директива також встановлює правила для покращення захисту фізичних осіб у зв'язку з обробкою їхніх персональних даних шляхом забезпечення заходів щодо алгоритмічного управління, що застосовуються до осіб, які виконують роботу на платформах у Союзі, включаючи тих, хто не має трудового договору або трудових відносин» [1].

У сучасних умовах цифрової трансформації економіки, зростання ролі платформної зайнятості та впровадження алгоритмічного управління працею питання захисту персональних даних працівників набуває особливої актуальності. Традиційні підходи трудового права виявляються недостатніми для регулювання нових форм організації праці, у яких значна частина управлінських функцій делегується автоматизованим системам. У цьому контексті Директива ЄС 2024/2831 формує нову парадигму правового регулювання, що поєднує воедино трудові права і право на захист персональних даних.

Однією з ключових характеристик Директиви ЄС 2024/2831 є регулювання алгоритмічного управління працею. У сучасних цифрових платформах значна частина управлінських рішень приймається автоматизовано: визначення завдань, встановлення пріоритетів, оцінювання продуктивності, прийняття рішень щодо доступу до роботи або її припинення. Такі системи обробляють значні обсяги персональних даних, включаючи поведінкові характеристики, геолокаційні дані, інформацію про продуктивність та взаємодію з клієнтами.

Директива ЄС 2024/2831 встановлює, що використання автоматизованих систем повинно супроводжуватися гарантіями прозорості. Працівники мають бути належним чином поінформовані про функціонування таких систем, типи даних, які обробляються, а також про логіку прийняття рішень. Це положення є розвитком принципу прозорості, закріпленого у Регламенті Європейського Парламенту і Ради (ЄС) 2016/679 від 27 квітня 2016 року про захист фізичних осіб у зв'язку з опрацюванням персональних даних і про вільний рух таких даних, та про скасування Директиви 95/46/ЄС (Загальний регламент про захист даних (GDPR)) [9], однак у Директиві ЄС 2024/2831 воно конкретизується з урахуванням специфіки трудових відносин.

Особливе значення має вимога щодо забезпечення людського контролю за автоматизованими рішеннями. Директива ЄС 2024/2831 передбачає, що рішення, які мають істотний вплив на умови праці, не можуть прийматися виключно автоматизовано без можливості їх перегляду людиною. Це положення спрямоване на запобігання ситуаціям, у яких працівник стає повністю залежним від алгоритмічних систем, що функціонують без належного контролю.

Крім того, Директива ЄС 2024/2831 закріплює право працівника на отримання пояснення щодо автоматизованих рішень, які його стосуються, а також право на їх оскарження. Таким чином, забезпечується процесуальний аспект захисту персональних даних, що виходить за межі традиційного підходу, орієнтованого лише на принципи обробки даних.

Важливим елементом є встановлення обмежень щодо видів даних, які можуть оброблятися платформами. Директива ЄС 2024/2831 забороняє обробку даних, що не є необхідними для виконання трудових функцій, а також даних, які можуть порушувати приватність працівника. Зокрема, йдеться про заборону обробки даних про емоційний стан, особисті переконання або інші чутливі характеристики, якщо це не обґрунтовано характером роботи.

Окремо слід відзначити положення щодо обмеження моніторингу працівників. Директива ЄС 2024/2831 встановлює, що цифрові платформи не можуть здійснювати постійний або непропорційний контроль за діяльністю працівників, зокрема поза межами виконання ними трудових обов'язків. Це положення

має принципове значення, оскільки у цифровій економіці межі між робочим та приватним часом часто є розмитими.

Директива ЄС 2024/2831 також враховує ризики дискримінації, пов'язані з використанням алгоритмічних систем. Автоматизовані рішення можуть відтворювати або посилювати існуючі упередження, що призводить до нерівного ставлення до працівників. У зв'язку з цим встановлюється обов'язок платформ здійснювати оцінку впливу таких систем та вживати заходів для запобігання дискримінації.

Якщо порівнювати Директиву ЄС 2024/2831 із законодавством України, то перша принципова відмінність полягає у рівні спеціального регулювання. У праві ЄС вже існує спеціальний нормативно-правовий акт, адресований саме платформній зайнятості та алгоритмічному управлінню. В Україні ж основний кодифікований законодавчий акт – Кодекс законів про працю України [10], який встановлює загальні правила оформлення трудового договору, допуску до роботи, дистанційної роботи та окремих гнучких форм зайнятості тощо, не містить самостійного комплексного інституту платформної зайнятості за моделлю Директиви ЄС 2024/2831.

У проєкті Трудового кодексу України також відсутні спеціальні норми про платформну зайнятість. Водночас перевагою законопроекту порівняно з чинним Кодексом є включення до глави I «Трудові відносини» розділу I «Трудові відносини і трудовий договір» Книги першої «Індивідуальні трудові відносини» окремої статті 38 «Ознаки трудових відносин» [11]. Цією статтею передбачається важливе правило, згідно з яким трудовими вважаються відносини, які відповідають п'яти і більше з перелічених у частині першій восьми ознак. Варто звернути увагу на вичерпний перелік ознак трудових відносин, що закріплюється у ст. 38 законопроекту. Аналіз зазначених ознак свідчить про їх недостатність для визнання працівників, зайнятих у роботі на платформах, суб'єктами трудових відносин.

Друга відмінність пов'язана з кваліфікацією відносин. Директива ЄС 2024/2831 потребує ефективної презумпції трудових відносин там, де є факти керівництва та контролю з боку платформи. В українському праві загальний акцент зроблено не на спеціальній презумпції для платформ, а на класичному трудовому договорі, що оформляється наказом роботодавця та повідомленням до податкового органу; при цьому спеціальний механізм перекваліфікації платформної зайнятості на підставі алгоритмічного контролю не врегульований єдиним актом. Тому українська модель поки що більше спирається на загальні норми трудового та цивільного права, а не на особливий режим для цифрових платформ.

Третя відмінність стосується гібридних та нетипових форм залучення до роботи. У Кодексі законів про працю України є норми щодо трудового договору з нефіксованим робочим часом (ст. 21<sup>1</sup>, трудового договору про надомну роботу (ст. 60<sup>1</sup>), трудового договору про дистанційну роботу (ст. 60<sup>2</sup>), трудового договору з домашнім працівником (ст. 173<sup>3</sup>). Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» від 15 липня 2021 року № 1667-IX передбачений спеціальний режим Дія Сіті, в якому допускаються трудові контракти (ст.16) та гіг-контракти (ст.17). При цьому гіг-контракт прямо визначається у п. 7 частини першої ст. 1 цього Закону як «цивільно-правовий договір, за яким гіг-спеціаліст зобов'язується виконувати роботи та/або надавати послуги відповідно до завдань резидента Дія Сіті як замовника, а резидент Дія Сіті зобов'язується оплачувати виконані роботи та/або надані послуги і забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт та/або надання послуг, а також соціальні гарантії, передбачені розділом V цього Закону» [12].

Однак цей режим обмежений насамперед сферою цифрової економіки та резидентами Дія Сіті; він не є загальним регулюванням усієї платформної зайнятості на кшталт кур'єрських, таксомоторних, побутових чи інших платформ.

Четверта відмінність пов'язана з алгоритмічним управлінням. Директива ЄС 2024/2831 докладно регулює прозорість алгоритмів, людський контроль, право на роз'яснення рішень, участь представників працівників та доступ до засобів правового захисту. У законодавстві України на сьогоднішній день немає такого ж детального спеціального блоку норм, присвяченого саме алгоритмічному менеджменту у платформній зайнятості. Це означає, що національне регулювання поки що поступається праву ЄС щодо спеціальних гарантій від цифрового контролю та автоматизованих рішень роботодавця чи платформи.

Отже, право ЄС вже переходить від загального регулювання до спеціального регулювання цифрово-організованої зайнятості. Законодавство України вже містить окремі інструменти гнучкої зайнятості та цифрових форм співробітництва, зокрема, дистанційну роботу, трудові контракти, договори з нефіксованим робочим часом та гіг-контракти в Дія Сіті, проте поки що не має такого ж цілісного та спеціального механізму регулювання платформної зайнятості, як право ЄС. Стандарти ЄС щодо платформної зайнятості мають бути імplementовані в законодавство України в умовах євроінтеграційного розвитку держави.

У законодавстві України питання захисту персональних даних регулюється Законом України «Про захист персональних даних» від 1 червня 2010 року № 2297-VI [13]. Цей Закон встановлює загальні принципи обробки персональних даних, включаючи законність, цільове призначення, пропорційність та безпеку даних. Однак він не містить спеціальних норм, присвячених захисту персональних даних у трудових відносинах та використанню алгоритмічних систем.

Кодекс законів про працю України також не містить положень, які б безпосередньо регулювали обробку персональних даних працівників. Відповідні питання вирішуються фрагментарно, що створює прогалини у правовому регулюванні.

Порівняльний аналіз дозволяє виявити низку ключових відмінностей між підходами Європейського Союзу та України. По-перше, право ЄС характеризується високим рівнем деталізації та спеціалізації норм, що регулюють обробку персональних даних у сфері праці. Директива ЄС 2024/2831 враховує специфіку платформної зайнятості та встановлює спеціальні гарантії для працівників.

По-друге, у праві України відсутній інститут алгоритмічної прозорості. Роботодавці не зобов'язані розкривати логіку автоматизованих рішень або забезпечувати можливість їх перегляду. Це створює ризики для реалізації прав працівників, зокрема права на справедливі умови праці.

По-третє, законодавство України не передбачає спеціальних механізмів захисту від алгоритмічної дискримінації. Водночас у праві ЄС такі механізми є невід'ємною частиною регулювання.

Разом з тим слід відзначити, що Україна вже здійснює кроки у напрямі гармонізації законодавства з правом ЄС. Зокрема, у рамках євроінтеграційних процесів розробляються нові підходи до регулювання цифрової економіки та захисту персональних даних. Однак ці процеси потребують системності та врахування новітніх європейських стандартів.

Перспективи імплементації положень Директиви ЄС 2024/2831 у законодавство України передбачають внесення змін до кількох нормативно-правових актів. Насамперед, доцільним є доповнення Кодексу законів про працю України, проекту Трудового кодексу України окремою статтею (главою) щодо регулювання платформної роботи. Прикладом можуть слугувати статті 60<sup>1</sup> і 60<sup>2</sup> Кодексу, що регламентують надомну роботу і дистанційну роботу, окрема глава XI-A «Праця домашніх працівників». Чи буде це окрема стаття або глава в основному кодифікованому акті – це вже питання юридичної техніки.

Що стосується обробки персональних даних у трудових відносинах, то відповідні норми слід закріплювати не в Законі України «Про захист персональних даних», а в Кодексі законів про працю України, проекті Трудового кодексу України. Видається доцільним доповнити главу III «Трудовий договір» чинного Кодексу та розділ I «Трудові відносини і трудовий договір» Книги другої «Індивідуальні трудові відносини» проекту Трудового кодексу України окремою статтею про захист персональних даних працівників. Крім того, необхідно передбачити у трудовому законодавстві положення щодо алгоритмічного управління працею.

Важливим напрямом є встановлення обов'язку роботодавців забезпечувати прозорість автоматизованих систем, а також закріплення права працівників на отримання пояснень та оскарження рішень. Не менш важливим є запровадження механізмів контролю за використанням таких систем, включаючи державний нагляд.

**Висновки і перспективи.** Таким чином, Директива ЄС 2024/2831 про платформну зайнятість формує сучасну модель захисту осіб, які працюють через цифрові платформи. Її сутність полягає в тому, щоб не допускати фіктивної самозайнятості, полегшувати визнання трудових відносин там, де платформа фактично керує працею та обмежувати ризики алгоритмічного контролю. Директива ЄС 2024/2831 має важливе значення для захисту прав працівників, які виконують роботу через платформу.

Директива ЄС 2024/2831 встановлює новий стандарт захисту персональних даних працівників, орієнтований на виклики цифрової економіки. У порівнянні із законодавством України вона містить більш розвинені механізми захисту, зокрема у сфері алгоритмічного управління працею. Її положення можуть слугувати основою для вдосконалення національного законодавства та забезпечення належного рівня захисту прав працівників у сучасних умовах.

Імплементація норм права ЄС повинна здійснюватися з урахуванням національних особливостей та рівня розвитку цифрової економіки. Водночас ключові принципи, закріплені у Директиві ЄС 2024/2831, можуть бути адаптовані до українських умов без суттєвих труднощів.

#### Список використаних джерел:

1. Realizing decent work in the platform economy. Geneva: International Labour Office, 2024.
2. Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj/eng>
3. Андріїв В., Вахонєва Т. Деякі питання платформної зайнятості. *Правові виклики сучасності: захист прав людини в цифрову еру*: матеріали V Міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (Чернівці, 13 листопада 2024 року) / [редкол.: Н.Д. Гетьманцева (голова), О.В. Кіряк (відпов. сек.) та ін.]. Чернівці: Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2025. С. 87-89.
4. Шумило М. М. Презумпція зайнятості в нестандартних трудових відносинах на цифрових платформах. *Правова держава*. 2023. Вип. 34. С. 445–456.
5. Шумило М.М. Трудові відносини на цифрових платформах: складнощі унормування та проблеми правозастосування. *Соціально-трудові права і виклики цивілізації*: монографія / кол. авт.; за ред. Я.В. Сімутіної, М.М. Шумила. Київ : Ніка-Центр. 2023. С. 195-252.
6. Самань В. В. Щодо перспектив правового регулювання платформної зайнятості з метою приведення у відповідність законодавства України з Acquis ЄС. *Legal Bulletin*. 2025. № 16. С. 90–97. URL: <https://lbku.krok.edu.ua/index.php/legal-bulletin/article/view/541/482>.

7. Сахарук І. С. Перспективи правового регулювання трудової діяльності працівників цифрових платформ. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 6(2). С. 72-79.

8. Яцкевич І.І. Чи потребує платформна зайнятість в Україні правового регулювання? *Ринок праці: досягнення, виклики та перспективи у національному та європейському просторі: збірка тез Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Київ, 18 травня 2023 р.) /за заг. ред. В.Б. Сухомлина, Г.А. Пріба; Академія праці, соціальних відносин і туризму. Київ: Ямчинський О.В., 2023. С. 100-102.

9. Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation). URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj/eng>

10. Кодекс законів про працю України. Затв. Законом УРСР 10 грудня 1981 року №322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

11. Проєкт Трудового кодексу України. URL: <blob:https://itd.rada.gov.ua/7726ba92-bc63-45a7-8841-f10882639dc5>

12. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: Закон України від 15 липня 2021 року № 1667-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2023. №№ 6-7. Ст.18.

13. Про захист персональних даних: Закон України від 01 червня 2010 року № 2297-VI *Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2010, № 34, ст. 481*

Дата надходження статті: 30.10.2025

Дата прийняття статті: 20.11.2025

Опубліковано: 30.12.2025