

---

# МЕЖДУНАРОДНОЕ И ЗАРУБЕЖНОЕ СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО

УДК 349.2

## Социальная защита за рамками трудового договора: роль Суда Европейского союза

*Э. Менегатти*

Университет Болоньи,  
Италия, 40126, Болонья, виа Дзамбони, 33

За последние двадцать лет в государствах — членах Европейского союза резко возросло количество типов отношений о предоставлении труда, не регулируемых трудовым правом (краудворкинг, работа на платформе и т. п.). На практике это приводит к тому, что ряд лиц, осуществляющих зависимый труд, оказываются вне сферы действия трудового права, и их права в области труда не защищены. Как будет показано в этой статье, Суд Европейского союза, определяя сферу применения трудового законодательства ЕС, выходит за рамки традиционного понятия работника, с тем чтобы обеспечить защиту некоторых основных трудовых и социальных прав работающих в рамках нетипичных договоров. Это было сделано путем создания общей концепции «работник ЕС», более широкой, чем концепция «работник», принятая в национальном законодательстве стран ЕС, и путем ее применения к расширяющемуся социальному законодательству ЕС. В статье проанализирована практика Суда Европейского союза и сделан вывод о постепенной эволюции понятия «работник» в праве ЕС. Автор полагает, что постепенное расширение понятие «работник» в праве ЕС свидетельствует о реализации норм Хартии основных прав Европейского союза.

*Ключевые слова:* право ЕС, понятие «работник», работники платформ, трудовое право, директивы ЕС, толкование.

### Введение

Суд Европейского союза (Court of Justice of European Union (CJEU)) играл в течение последних тридцати лет все более важную роль в определении круга лиц, на которых распространяется трудовое законодательство Европейского союза (ЕС). В частности, суд имел возможность распространить его для решения вопросов, связанных с нестандартными условиями труда, не подпадающими под сферу действия трудового права, на отношения, в которых предполагаемые независимые подрядчики экономически и/или функционально и/или оперативно зависят от одного основного клиента.

Как будет показано в этой статье, Суд ЕС, основываясь на принципе свободного передвижения трудящихся, разработал широкую концепцию трудящихся, выходящую за рамки той, которая была принята на национальном уровне государствами — членами ЕС (раздел 2). Впоследствии эта концепция Суда ЕС получила дальнейшее развитие в целях расширения сферы действия трудовых директив ЕС (раздел 3). Необходимо отметить постепенную консолидацию автономной концепции работника в праве ЕС (раздел 4) и расширение круга лиц, социальные и трудовые права которых защищаются правом ЕС (раздел 5).

## **Единая концепция работника как условие формирования единого рынка**

Законодательство ЕС никогда не давало четкого определения работника или трудового договора, что затрудняет определение круга лиц, на которых оно распространяется. Поэтому Суд ЕС должен был вывести такое определение самостоятельно<sup>1</sup>.

В этой связи, начиная с дела *Hoekstra*, Суд ЕС придал концепции работника «смысл, придаваемый сообществом» с целью расширения свободы передвижения трудящихся в рамках ЕС и обеспечения в то же время равенства условий труда — принципа, закрепленного в ст. 45 Договора о функционировании Европейского союза (ДФЕС). Суд прямо признал, что если бы эта концепция основывалась на национальных законах, то государства-члены могли бы по своему усмотрению лишить предоставляемой ЕС защиты сторону договора о предоставлении труда.

Содержание понятия «работник» впервые было изложено в решении по делу *Lawrie-Blum*. В данном решении Суд ЕС определил работника как любое лицо, которое в течение определенного периода времени оказывает услуги:

- a) «для и под руководством другого лица»;
- b) «в обмен на что он получает вознаграждение»;
- c) эти «услуги» можно охарактеризовать как «эффективную и подлинную деятельность»<sup>2</sup>.

Критерий «эффективной и подлинной деятельности» (подпункт c) получил широкое признание, и он исключает только деятельность, осуществляемую «в таком малом масштабе, что ее можно рассматривать как совсем незначительную и вспомогательную»<sup>3</sup>. Судом ЕС, например, были отнесены к эффективной и подлинной деятельности временные работы продолжительностью в два с половиной месяца<sup>4</sup>; работа неполный рабочий день, обеспечивающие доход ниже того, что считается прожиточным минимумом.

Подход суда к показателю «вознаграждение» (подпункт b) также не был слишком узким. Например, трудовым было посчитано отношение, в рамках которого

<sup>1</sup> Все решения Суда ЕС доступны по ссылке: URL: <https://eur-lex.europa.eu/> (дата обращения: 20.11.2019).

<sup>2</sup> CJEU, Case C-66/85 *Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg* ECLI:EU:C:1986:284.

<sup>3</sup> CJEU, Case C-53/81 *D.M. Levin v Staatssecretaris van Justitie*, [1982] ECR 1035; CJEU, Case C-337/97 *C; P.M. Meeusen v Hoofddirectie van de Informatie Beheer Groep*, ECLI:EU:C:1982:105.

<sup>4</sup> (CJEU, C-413/01 *Franca Ninni-Orasche v Bundesminister für Wissenschaft, Verkehr und Kunst*, ECLI:EU:C:2003:600).

заработная плата дополнялась финансовой помощью, выплачиваемой из государственных фондов<sup>5</sup>.

Стоит отметить, что даже в случае выполнения минимального объема работы и предоставления определенного вознаграждения в обмен на эту работу очень немногие виды деятельности выходят за рамки определения «работник».

Широкий подход Суда ЕС к толкованию этого понятия имел мало отношения к социальным целям трудового права. Главная задача суда заключалась в том, чтобы обеспечить свободное передвижение трудящихся в максимально возможной степени для обеспечения нормального функционирования единого рынка (Vagnard, 2012, p. 35–39).

С той же целью обеспечения надежного функционирования общего рынка европейская концепция работника была впоследствии одобрена Судом ЕС в отношении применения принципа равной оплаты за равный труд для мужчин и женщин, закрепленного в ст. 157 Договора о функционировании ЕС (ДФЕС). Проблема, о которой говорилось в решении по делу Allonby, заключалась в обеспечении условий добросовестной конкуренции, предотвращении социального демпинга<sup>6</sup>. Подчеркнув важность принципа равной оплаты труда как основополагающего принципа правового порядка сообщества, Суд ЕС пришел к выводу, что термин «работник» не может быть определен посредством ссылки на законодательство государств-членов, поскольку имеет единый смысл для сообщества в целом. Что касается определения, то суд вышел за рамки подхода, отраженного в решении по делу Lawrie-Blum, двумя способами: он подчеркнул, что критерий «под руководством другого лица» означает в том числе «любую степень ограничения свободы» работников выбирать свой график, место и содержание работы; а также подчеркнул, что факт того, что на работников «не возлагается никаких обязательств по принятию задания» (Allonby, para 72), не свидетельствует об отсутствии руководства со стороны работодателя.

Последнее положение представляется чрезвычайно важным для целей настоящего анализа: приверженность критерию «продолжительности трудового отношения» привела к тому, что некоторые национальные суды исключили возможность классификации временных договоров о труде как трудовых, например, в отношении работников платформ<sup>7</sup>.

### **Концепция работника как ключ к трудово-правовой защите ЕС**

Широкое определение понятия «работник», данное в практике Суда ЕС в целях обеспечения свободы передвижения и равенства в оплате труда, поначалу не касалось трудово-правовых директив. В решении по делу Danmols Суд ЕС указал, что

<sup>5</sup> CJEU, Case C-139/85 R. H. Kempf v Staatssecretaris van Justitie, ECLI:EU:C:1986:223.

<sup>6</sup> CJEU, Case C-256/01 Debra Allonby v Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment.

<sup>7</sup> См. следующие решения судов: Суд Милана, решение от 10 сентября 2018. URL: <http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2018/09/28009967s.pdf>; Суд Турина, решение от 7 мая 2018. URL: <http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2018/05/7782018.pdf>; Суд Мадрида, 4 апреля 2019, решение no. 53/19. URL: <http://www.ugt.es/sites/default/files/sentenciaestimatoria-glovovictor.pdf> (дата обращения: 11.07.2019).

Директива 77/187, направленная на защиту прав работников в процессе передачи предприятий, не является инструментом «для установления единого уровня защиты во всем сообществе на основе общих критериев»<sup>8</sup>. Эта директива была посчитана инструментом частичной гармонизации, призванным сгладить неразрешимые противоречия между законами разных государств — членов ЕС, которые могут помешать созданию единого рынка. Таким образом, гармонизация не должна затрагивать сферу применения директивы, которая, как указано в ст. 2 Директивы ЕС 2001/23 (заменяющей директиву 77/187), должна применяться только к тем, кто «защищен как работник в соответствии с национальным законодательством о занятости» (Countouris, 2017, p. 203).

Подход суда изменился в начале нового тысячелетия с ростом актуальности социального вопроса в ЕС. Социальная защита стала ключевой в повестке дня профсоюзов. Трудоправовые директивы, по мнению ученых, стали выполнять важную «корректирующую рынок» функцию, направляя экономическую систему к социальным результатам, которых она сама по себе не достигла бы (Barnard, 2012, p. 35).

На этом новом фоне, а также в условиях умножения нетипичных условий труда и их возрастающего воздействия на рынки труда, Суд ЕС начал испытывать все большую озабоченность по поводу того, что государства — члены ЕС ограничивают сферу трудовых прав, предусмотренных трудовым законодательством ЕС, поскольку эта тенденция может поставить под угрозу реализацию социальных целей сообщества. В связи с этим суд отошел от «минималистского подхода», отраженно-го в решении по делу *Danmols* в двух направлениях:

- а) распространения применения «концепции работника ЕС» на все большее число актов ЕС о труде;
- б) расширения самой концепции ЕС с постепенным ее уточнением и адаптацией судом к различным специфическим ситуациям, выходящим за рамки понятий, закрепленных на национальном уровне. С этой целью суд прямо использовал принцип примата фактов и установил, что «формальная категоризация в качестве самозанятого лица в соответствии с национальным законодательством не исключает возможности того, что это лицо может иметь статус работника... если независимость этого лица носит чисто условный характер, тем самым маскируя трудовые отношения по смыслу Директив ЕС»<sup>9</sup>.

В деле *Danosa* речь шла о предоставлении гарантий защиты, предусмотренных Директивой 92/85 для работающих беременных женщин<sup>10</sup>. В этом решении Суд ЕС, исходя из своей позиции в деле *Лори-Блюма*, применил концепцию работника ЕС, исключив при этом возможность определения понятия работника для целей Директивы на основании национального законодательства. Дело касалось единственного члена совета директоров акционерного общества, ответственного за управление активами общества, а также за руководство и представление его интересов.

<sup>8</sup> CJEU, Case C-105/84, *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v A/S Danmols Inventar*, ECLI:EU:C:1985:331.

<sup>9</sup> См. решения Суда ЕС по делам *Danosa*, пар. 41; *Union Syndicale Solidaires Isère*, пар. 28; *Allonby*, пар.72.

<sup>10</sup> CJEU, Case C-232/09 *Dita Danosa v LKB Lizings SIA*, ECLI:EU:C:2010:674.

Согласно соответствующему национальному законодательству (латвийскому), а также законодательству большинства государств — членов ЕС, это лицо не считалось работником. Тем не менее Суд ЕС, принимая во внимание «все факторы и обстоятельства, характеризующие отношения между сторонами» (пар. 46), посчитал, что лицо находилось в отношениях подчинения по отношению к компании.

Отталкиваясь опять же от концепции Лори-Блюма, что «лицо, [которое] оказывает услуги для другого лица и под его руководством, за что оно получает вознаграждение», Суд ЕС воспользовался возможностью значительно расширить понятие работника. Он отметил, что «несмотря на то что г-жа Даноса пользуется свободой усмотрения при исполнении своих обязанностей, она должна отчитываться о своем руководстве перед наблюдательным советом и сотрудничать с этим советом». Кроме того, в соответствии с национальным законодательством, о котором идет речь, она могла быть «отстранена от своих обязанностей по решению акционеров в некоторых случаях после отстранения ее от этих обязанностей наблюдательным советом» (пар. 50), как это произошло в действительности. В частности, она была уволена «органом, который по определению она не контролировала и который был способен в любое время принимать решения, противоречащие ее желаниям».

В решении по делу *Balkaya* понятие работника было важно для толкования Директивы 98/59 «О сближении законов государств — членов ЕС, касающихся коллективных увольнений»<sup>11</sup>. Суд ЕС вновь пришел к выводу, что это понятие «должно иметь автономное и независимое значение в правовом порядке ЕС» и что «характер трудовых отношений в соответствии с национальным законодательством не имеет никакого значения для определения того, является ли лицо работником в понимании законодательства ЕС». В данном решении, несмотря на то что истец (г-н Балкая, член совета директоров компании) не считался работником в немецком прецедентном праве, суд пришел к другому выводу в свете тех же элементов, которые он принял во внимание в решении по делу *Danosa*. В частности, истец был назначен на должность общим собранием акционеров компании, которое «могло отозвать его мандат в любое время даже против его воли»; он подчинялся руководству собрания и в отношении его деятельности осуществлялся контроль; и он не имел акций данной компании (пар. 40).

Результатом такого подхода стало значительное расширение понятия работника по отношению к тем понятиям, которые используются во многих национальных юрисдикциях (Perulli, 2011, p. 137; Countouris, 2011, p. 35). Корни данного различия можно обнаружить в разных подходах к критерию руководства (контроля за тем, как должна выполняться работа).

Интересно, что выводы в деле *Balkaya* основывались на толковании целей Директивы 98/59, направленных на обеспечение ее эффективности. В этой связи Суд ЕС заявил, что достижение цели обеспечения «большой защиты трудящихся в случае коллективного увольнения» было бы подорвано узким определением понятия работника (пар. 47).

Более широкое понятие работника было также одобрено Судом ЕС в деле *Fenoll* о праве на ежегодный оплачиваемый отпуск, закрепленном в Директиве ЕС

<sup>11</sup> CJEU, Case C-229/14 *Ender Balkaya v Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, ECLI:EU:C:2015:455.

2003/88<sup>12</sup>. Это решение касалось лиц, поступающих в специальный центр трудовой реабилитации, где инвалиды, не имеющие возможности выполнять обычную работу, могли бы достичь личной самореализации, получив возможность заниматься различными видами трудовой деятельности, а также медицинскую, социальную и образовательную поддержку и возможность проживания. По мнению Суда, данные лица могут быть отнесены к категории работников по смыслу рассматриваемой директивы, несмотря на специфические особенности их трудовой деятельности, низкую производительность труда соответствующих лиц и низкую заработную плату.

Решения Суда ЕС до сих пор касались тех директив, которые не содержат ссылок на национальные концепции работника. В этих обстоятельствах было нетрудно ввести автономное определение данной концепции. Однако в последнее время, даже когда Суду ЕС приходится толковать директивы, применение которых основывается на национальных определениях, он предпочитает не придавать большого значения отсылке к национальному определению, выходя тем самым за рамки формулировок правового текста.

Это произошло в решении по делу *Betriebsrat der Ruhrlandklinik*<sup>13</sup>. Оно касалось работницы некоммерческой ассоциации, которая за вознаграждение работала медсестрой в клинике по соглашению о прикомандировании между ее ассоциацией и клиникой. Поскольку она не считалась «работником» в соответствии с национальным законодательством, суду ЕС был задан вопрос о том, могут ли на нее распространяться нормы Директивы 2008/104 о временной работе через агентства. Интересно, что директива, о которой идет речь, не только ссылается на национальные определения работника, но и подкрепляет эту ссылку указанием на то, что нормы этой директивы не затрагивают «национальное законодательство в отношении определения заработной платы, трудового договора, трудовых отношений или работника». Это точно та же формулировка, которая породила рассмотренный выше «минималистский» подход в деле *Danmols*. Очевидно, что Суд ЕС изменил свое мнение, постановив, что понятие работника обозначает «любое лицо, имеющее трудовые отношения» в том смысле, который установлен в судебной практике Суда ЕС.

Этот вывод прямо подтверждается толкованием целей директивы. По мнению суда ЕС, цель директивы, а именно «обеспечение защиты временных работников агентства и повышение качества работы агентства путем обеспечения применения принципа равного обращения», была бы подорвана, если бы понятие работника было ограничено лицами, подпадающими под сферу действия этого понятия в соответствии с национальным законодательством (*Betriebsrat der Ruhrlandklinik*, пар. 35). Не будет большой натяжкой сказать, что Суд ввел новый подход, противоположный минималистскому подходу в деле *Danmols*, потенциально применимому ко всем директивам, касающимся защиты занятости, независимо от того, определяют ли они сферу своего собственного применения, ссылаясь на национальные концепции работника.

<sup>12</sup> CJEU, Case C-316/13 *Gérard Fenoll v Centre d'aide par le travail "La Jouvene" and Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon*, ECLI:EU:C:2015:200.

<sup>13</sup> CJEU, Case C-216/15 *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH v Ruhrlandklinik gGmbH*, ECLI:EU:C:2016:883.

## Консолидация автономной концепции работника в праве ЕС

Понятие работника, разработанное в прецедентной практике Европейского суда, было в конечном счете кристаллизовано в решении по делу FNV Kunsten<sup>14</sup>. Это решение касалось границ так называемого трудового исключения из антимонопольного законодательства. Основной антимонопольный принцип изложен в ст. 101 ДФЕС, которая запрещает «соглашения между предприятиями, решения ассоциаций предприятий и согласованные действия, которые могут повлиять на торговлю между государствами — членами ЕС и которые имеют своей целью или следствием предотвращение, ограничение или искажение конкуренции на внутреннем рынке». Однако, как постановил Суд ЕС в деле *Albany*, даже если коллективные переговоры, направленные на улучшение условий труда и занятости, вводят некоторые ограничения на конкуренцию, это не входит в число ограничений, налагаемых ст. 101, ибо в противном случае цели социальной политики, преследуемые коллективными договорами, будут поставлены под угрозу.

В деле FNV Kunsten суд рассмотрел коллективный договор, предусматривающий минимальные гонорары для самозанятых музыкантов, замещающих штатных членов оркестра. Суд постановил, что даже в тех случаях, когда поставщики услуг осуществляют деятельность, аналогичную деятельности работников, они в принципе считаются предприятиями по смыслу законодательства ЕС (пар. 27); поэтому организация, ведущая переговоры от их имени, действует не как профсоюз, а как Ассоциация предприятий, и их деятельность подпадает под действие ст. 101(1) ТФЕС (пар. 30). Исключение в отношении трудовых отношений может применяться в тех случаях, когда выясняется, что независимые подрядчики фактически работают в качестве наемных работников: по мнению суда, они являются «ложными самозанятыми».

Суд воспользовался здесь возможностью синтезировать понятие работника в свете его устоявшейся прецедентной практики, охарактеризовав его как лицо, которое (а) действует «под руководством своего работодателя в отношении, в частности, определения времени, места и содержания своей работы»; (b) «не участвует в коммерческих рисках работодателя и на протяжении этих отношений является неотъемлемой частью предприятия этого работодателя, образуя экономическую единицу с этим предприятием» (пар. 36). Что касается последнего требования, поставщик услуг не должен считаться независимым подрядчиком, «если он не определяет самостоятельно свое поведение на рынке, но полностью зависит от своего принципала, поскольку он не несет никаких финансовых или коммерческих рисков, возникающих в связи с деятельностью последнего, и действует в качестве вспомогательного лица в рамках предприятия принципала» (пар. 33).

<sup>14</sup> CJEU, Case C-413/13 FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden, ECLI:EU:C:2014:2411.

## Последствия разработки Судом ЕС концепции работника: защита трудящихся за рамками традиционных трудовых договоров

В свете вышеизложенного концепция работника может быть при ближайшем рассмотрении обобщена на основе трех традиционных критериев:

- a) руководства/контроля: работодатель диктует порядок выполнения работы (включая время и место работы);
- b) интеграции в предпринимательскую организацию работодателя;
- c) экономической реальности: работник не несет никакого риска, никого не нанимает и не действует непосредственно на соответствующем рынке.

Даже если эта концепция кажется очень похожей на национальные определения работника, она все же отличается в двух важных аспектах: 1) фактор управления был значительно смягчен судом и может быть более точно определен словом «координация», примером которой является в делах *Danosa* и *Balkaya* обязанность отчитываться и сотрудничать с корпоративными органами; 2) незначительное (или, скорее всего, равное нулю) значение придается Судом ЕС фактору наличия юридического обязательства предприятия предоставлять работу и работника — выполнять ее по поручению другой стороны (так называемый «тест взаимности обязательств», применяемый английскими судами (Deakin, Wilkinson, 2005, p. 306–307), или тест «непрерывности трудовых отношений», применяемый в странах гражданского права (Perulli, 2011, p. 146)).

Эти различия делают понятие работника в ЕС гораздо более широким, чем понятие работника, обычно используемое национальными судами, вплоть до включения работников промежуточных категорий, по-разному упоминаемых в разных юрисдикциях: как зависимые подрядчики, экономически зависимые работники или лица, подобные работникам. Можно также утверждать, что это понятие будет включать всех работников, которые занимаются «эффективной и подлинной деятельностью», экономически, функционально и/или оперативно зависят от клиента/принципала и получают определенное вознаграждение за такую деятельность.

Существует большое разнообразие нетипичных условий труда, не подпадающих под критерии определяемого национальным законодательством наемного труда, которые в прецедентном праве Европейского союза уже были признаны трудовыми. Эти условия включают в себя:

- краткосрочную работу (*casual work*): нерегулярную или с перерывами, без ожидания непрерывности, как в случае лекторов, чей труд оплачивался по часам (Allonby);
- смешанные схемы работы/обучения (Lawrie-Blum), даже если вознаграждение не поступает от работодателя (Balkaya);
- директоров в компаниях (Даноса и Балкая);
- краткосрочные сезонные мероприятия, осуществляемые в рамках специальных договоров об обязательствах в области образования (Union syndicale Solidaires Isère);
- специальные программы работы и реабилитации, обеспечивающие инвалидам с тяжелыми формами инвалидности возможность заниматься раз-



личными видами трудовой деятельности, а также медико-социальную и образовательную поддержку и условия жизни (Fenoll).

Этот список может быть расширен по аналогии, включив различные формы временной работы, такие как работа на концертах или договоры с нулевым временем (*zero-hour contracts*), по которым работники выполняют свою деятельность в рамках бизнес-цикла одного основного клиента. Единое понятие работника ЕС может быть применено ко всем работающим лицам, исключая только самозанятых работников и предпринимателей, т. е. работников с самостоятельным доступом на рынки, на которых они работают, где они обычно выполняют услуги для нескольких клиентов, без какого-либо функционального и операционного подчинения какому-либо другому хозяйствующему субъекту.

Таким образом, судебная практика Суда ЕС привела к тому, что на зависимых от заказчика исполнителей, в том числе тех, кто работает нерегулярно, были распространены нормы защиты работников, содержащиеся в первичном и вторичном праве ЕС. В частности, Суд распространил на таких лиц нормы, касающиеся оплаты труда, равенства между мужчинами и женщинами, прав беременных женщин, организации рабочего времени, регулирования процедур массового увольнения, прав временных работников агентства и прав на ведение коллективных переговоров.

## Выводы

Процесс расширения круга лиц, включаемых в понятие работника толкованием Суда ЕС, вероятно, еще не завершен: прецедентное право этого суда по-прежнему, кажется, движется в направлении распространения широкой единой концепции ЕС о работнике на нормы ЕС о социальной защите.

Как уже упоминалось, за развитием концепции работника как ключа к трудовым правам, закрепленным в первичном и вторичном праве ЕС, стоит толкование целей данных актов, что не является чем-то необычным для законодательства ЕС. Суд ЕС всегда широко использовал этот метод, чтобы сделать его преобладающим в процессе юридического толкования. Буквальное толкование имеет мало веса в законодательстве ЕС по сравнению с использованием этого метода в национальном праве. Основная причина этого различия заключается в многоязычном характере законодательства ЕС: все языки являются языками оригинала, и различные версии актов ЕС могут содержать несоответствия.

Поэтому толкование, основанное на самих словах, по понятным причинам считается лишь отправной точкой, которая дает ключ к разгадке решающего фактора, необходимого для уяснения смысла нормы, а именно — цели актов ЕС.

Что касается толкования директив, то рассмотрение их целей в свете целей права ЕС выполняет двойную функцию: единое прочтение различных вариантов законодательных текстов ЕС на разных языках и согласованное развитие законодательства ЕС в направлении достижения целей Союза. Это придает Суду ЕС квазинормативную роль.

В ранее рассмотренных решениях толкование судом трудовправовых директив основывалось на принципе действенности (так называемом *effet utile*), который яв-

ляется основной частью метода толкования целей акта. Это позволило люксембургским судьям отойти от буквального толкования трудовправовых директив, которые определяют сферу их применения, ссылаясь на национальные определения понятия «работник», и разработать общую концепцию работника ЕС, имеющую приоритет над национальными более узкими понятиями работника. В этом контексте Суд ЕС придает все большее значение социальным целям Европейского союза.

Процесс укрепления социальной сферы Союза действительно был упрощен новой ролью, которую Суд ЕС получил на основании Лиссабонского договора. В частности, одобрение широкой концепции работника было подкреплено тем фактом, что трудовые социальные права, включенные в Хартию, как представляется, распространяются на всех трудящихся. Так, в ст. 23 Хартии основных прав ЕС (далее — Хартия) говорится, что равенство между женщинами и мужчинами должно быть обеспечено «во всех областях, включая занятость, работу и оплату труда». То же самое можно утверждать в отношении большинства прав, включенных в раздел IV Хартии (солидарность) и, в частности, в отношении ст. 31, гарантирующей справедливые условия труда для всех трудящихся, включая обеспечение защиты их здоровья, безопасности и достоинства, ограничение рабочего времени, ежедневных и еженедельных периодов отдыха и ежегодного оплачиваемого отпуска. Кроме того, согласно Хартии, некоторые из ее мер защиты распространяются на всех: это касается права на доступ к услугам по трудоустройству (ст. 29); запрета на детский труд и защиты молодых людей на рабочем месте (ст. 32); защиты от увольнения по причине, связанной с материнством, и права на оплачиваемый отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком (ст. 33); права на получение пособий по социальному обеспечению и социальных услуг, включая право на социальную и жилищную помощь (ст. 34).

## Библиография/References

- Barnard, Catherin. 2012. *EU Employment Law*. Oxford, Oxford University Press.
- Countouris, Nicola. 2017. “The concept of ‘Worker’ in European Labour Law: Fragmentation, Autonomy and Scope” *Industrial Law Journal* 47 (2): 192–225.
- Countouris, Nicola. 2011. “The Employment Relationship: A Comparative Analysis of National Judicial Approaches”. *The Employment Relationship: A Comparative Overview*, ed. G. Casale, 30–58.
- Deakin, Simon, Wilkinson, Frank. 2005. *The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment and Legal Evolution*. Oxford, Oxford University Press.
- Nogler, Luca. 2010. “Rethinking the Lawrie-Blum Doctrine of Subordination: A Critical Analysis Prompted by Recent Developments in Italian Employment Law”. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 26 (1): 83–102.
- Risak, Martin, Dullinger, Thomas. 2018. The concept of ‘worker’ in EU law: Status quo and potential for change. *ETUI Research Paper-Report* 140.
- Van Peijpe, Taco. 2012. “EU Limits for the Personal Scope of Employment Law”, *European Labour Law Journal* 3 (1): 35–53.
- Perulli, Adalberto. 2011. “Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries”. Ed. by Giuseppe Casale. *A Comparative Overview*: 130–165.

Контактная информация:

Эмануэле Менегатти — д-р юрид. наук, проф.; e.menegatti@unibo.it

## **Social Protection beyond the Employment Contract: the role played by the European Court of Justice**

*E. Menegatti*

University of Bologna,  
33, via Zamboni, Bologna, 40126, Italy

The number of non-standard and precarious work arrangements, not falling within the domain of labour law, most recently those prompted by new technologies (crowdworking, platform work, etc), has been sharply increasing across the member states of the European Union over the last twenty years or so. As this article will argue, the Court of Justice of the European Union, in shaping the scope of EU labour law, has been looking beyond the traditional categories in order to provide some core employment and social rights to atypical work arrangements. This has been done by building a common EU concept of worker, broader than that of ‘employee’ endorsed by national jurisdictions, and by applying it to an increasing body of EU social legislation. In particular, the Court of Justice elaboration has started from the field of the free movement of workers, and then moved to employment protection Directives and eventually to the so-called labour exception to antitrust law. Beyond the extension of the scope of employment and social protection lies a purposive method of interpretation of EU primary and secondary law used by the Court of Justice, facilitated by the new role which the CFREU gained with the Lisbon Treaty and a parallel increasing relevance acquired by the EU social sphere.

*Keywords:* EU law, concept of worker, platform worker, labour law, EU directives, interpretation.

Author’s information:

*Emanuele Menegatti* — Dr. Sci. in Law, Professor; e.menegatti@unibo.it