

громадян, адаптувало б законодавство до міжнародних стандартів, таких як GDPR, і сприяло б розвитку цифрової економіки. Важливим є створення ефективної інституційної бази для моніторингу та підтримки дотримання закону.

Порівнюючи міжнародні акти, такі як GDPR і PIPA, з чинними нормами українського законодавства, зокрема Цивільним кодексом України і Законом України «Про захист персональних даних», помітно, що українські норми значно менш деталізовані й не враховують багатьох сучасних викликів цифрової сфери. Наприклад, GDPR запроваджує строгі вимоги щодо прозорості обробки даних, права на набуття та передачу даних, а також значні штрафи за порушення. PIPA акцентує на мінімізації збору даних і суворому контролю передачі інформації за кордон. Для порівняння, Закон України «Про захист персональних даних» поширюється на діяльність, що здійснюється повністю або частково із застосуванням автоматизованих засобів, а також на обробку персональних даних, що містяться у картотеці чи призначені до внесення до картотеки, із застосуванням неавтоматизованих засобів [3]. Однак законодавство нашої держави не завжди забезпечує дієві механізми для реалізації таких прав та обмежується загальними положеннями.

Таким чином, для покращення законодавства нашої держави варто створити спеціальну главу (розділ, підрозділ) в ЦКУ, яка б детально регулювала цифрові правовідносини. У цьому контексті особливо важливо було б інтегрувати концепцію захисту персональних даних у відповідності до міжнародних стандартів, таких як GDPR. Це дозволить забезпечити більшу юридичну чіткість у відносинах між суб'єктами цифрової сфери та надати громадянам чітке розуміння своїх прав у цифровому середовищі.

1. Дяковський О. С., Кортукова Т. О. Правове регулювання захисту персональних даних в Європейському Союзі. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 7. С. 266-269.
2. Кульчий І. О. GDPR: зміни режиму в законодавстві України про захист персональних даних: *Матеріали 75-ї наукової конференції професорів, викладачів, наукових працівників, аспірантів та студентів Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»* (Полтава, 2 травня – 25 травня 2023 р.). Т. 2. С. 175–176. URL: <https://reposit.nupr.edu.ua/bitstream/PoltNTU/12608/1/75%20T.2-176-177.pdf>.
3. Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010 № 2297-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/2297-17#Text>.
4. Про цифровий контент та цифрові послуги: Закон України від 10.08.2023 № 3321-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3321-20#Text>.
5. Ходош А. Новий Закон про цифровий контент та цифрові послуги: регулювання, якого бракувало, чи брак? 22.03.2024 р. https://jurliga.ligazakon.net/analytics/226494_noviy-zakon-pro-tsifroviy-kontent-ta-tsifrov-poslugi-regulyuvannya-yakogo-brakuvalo-chi-brak?utm_source=chatgpt.com.
6. Про авторське право і суміжні права: Закон України від 01.12.2022 № 2811-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2811-20#n855>.
7. Про Національну програму інформатизації: Закон України від 01.12.2022 № 2807-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2807-20#Text>.
8. Про внесення змін до Цивільного кодексу України щодо розширення кола об'єктів цивільних прав: Закон України від 10.08.2023 № 3320-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3320-20#n12>.



Володимир КИЯН
завідувач кафедри
цивільно-правових дисциплін
ННІ права та інноваційної освіти
Дніпровського державного
університету внутрішніх справ
(м. Дніпро, Україна),
кандидат юридичних наук, доцент
<https://orcid.org/0000-0002-8517-9876>

ЩОДО ПОРЯДКУ РОЗГЛЯДУ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Проблема вирішення індивідуальних трудових спорів, особливо в умовах воєнного стану, сьогодні неможлива без аналізу правового регулювання цього питання. Адже саме нормативні акти визначають основні матеріальні та процедурні механізми їх розгляду.

Сучасна трудова законодавча база відзначається постійними змінами та

різноманітним нормативно-правових актів, які повинні адаптуватися до ситуації, що склалася в Україні. Це спонукає до вдосконалення механізмів і органів, що займаються розглядом індивідуальних трудових спорів. Збройна агресія росії негативно позначилася на однорідності застосування судами не тільки трудового законодавства, що призводить до плутанини в його тлумаченні. Це ускладнює прогнозування правових наслідків для сторін трудових відносин, адже працівники можуть опинитися в невідомому становищі, якщо їхні права не будуть належно захищені, або виникнуть зловживання з боку роботодавців.

Свого часу дослідження проблем застосування судами законодавства про працю в своїх наукових працях приділяли увагу такі вчені, як: Н. Б. Болотіна, С. Я. Вавженчук, В. С. Венедіктов, Т. А. Занфірова, М. І. Іншин, С. М. Прилипка, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та інші.

Разом з тим останні соціально-економічні, політичні чинники, а також російська збройна агресія спонукали як до вдосконалення існуючих, так і появи нових механізмів врегулювання трудових спорів та вирішення конфліктів.

Як відомо, трудові спори до цього часу є одним із найбільш поширених категорій спорів, що виникають у зв'язку з порушення трудових прав працівників, а також необхідністю забезпечення захисту та реалізації останніх.

Зростаюча кількість розбіжностей у трудових відносинах між учасниками трудових відносин спонукали законодавців до знаходження такого балансу, щоб сприяв зменшенню завантаженості на суди. З цією метою було створено та розширено способи і механізми захисту порушених, оспорюваних чи невизнаних прав сторін трудового договору.

У листопаді 2021 року до Кодексу законів про працю України [1] (далі – КЗпП України) (ст. 222¹) була внесена норма, що розширила можливість врегулювання конфлікту (спору) шляхом застосування позасудової процедури медіації.

Термін «медіація» відповідно до ст. 1 Закону від 16.11.2021 р. «Про медіацію» розглядається як позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів [2].

Тому сьогодні сторони конфлікту можуть звернутися до медіатора щодо укладання письмового договору про проведення медіації та угоди за результатами медіації у трудових спорах. Це може бути альтернативою при врегулюванні розбіжностей при безпосередніх переговорах між працівником та роботодавцем, щоб не передавати справу на розгляд органів, які мають право розглядати трудові спори. Здійснюватися це може як позасудова добровільна процедура, де сторони добровільно намагаються врегулювати трудові суперечності. І у разі невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації сторони мають право звернутися для розгляду трудового спору до комісії з трудових спорів (далі – КТС) чи до суду.

На сьогодні одним із найбільш поширених способів вирішення індивідуальних трудових спорів є досудовий спосіб, що визначається врегулюванням трудового спору у КТС у межах певного підприємства, установи чи організації без звернення до суду.

Відповідно до ст. 224 КЗпП України КТС є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях [1].

Разом з тим може скластися хибне уявлення про те, що працівник обов'язково має звернутися спочатку до КТС, а вже потім, у разі незадоволення рішенням КТС – до суду. Проте норма статті 224 визначила і певні особливості такого розгляду. Так, у разі розгляду трудових спорів з деякими категоріями працівників (ст. 222) чи у випадках, визначених ст. 232 КЗпП України, спори можуть розглядатися і за іншим порядком, визначеним законодавством.

Також працівник може відразу звернутися до суду без попереднього звернення до КТС, і це не може бути підставою для відмови у прийнятті відповідного позову чи відкритті провадження.

Слід враховувати, що згідно із Законом України «Про організацію трудових відносин в період воєнного стану» [3], відповідно до статей 43 та 44 Конституції України, на період введення воєнного стану встановлюються певні тимчасові обмеження конституційних прав і свобод громадян. Через це в умовах особливого правового режиму КТС не може бути створена і діяти для розгляду порушень та захисту прав та інтересів працівників.

У сучасних умовах правової держави право на судовий захист є одним із фундаментальних прав людини. У цивільному судочинстві порушені трудові права можуть розглядатися у порядку наказного чи позовного провадження. Це залежить від наявності

спірною характеру справи.

Захист трудових прав працівників у порядку наказного провадження застосовується, коли заявлено вимогу про стягнення грошових сум незначного розміру, щодо яких відсутній спір або про його наявність заявнику невідомо. Відповідно до п. 1. ст. 161 Цивільного процесуального кодексу України судовий наказ може бути видано, якщо заявлено вимогу про стягнення нарахованої, але несплаченої працівникові суми заробітної плати та середнього заробітку за час затримки розрахунку [4]. У даній категорії справ відсутній спір про право, але існує відповідне його порушення, що може бути усунуте шляхом відкриття наказного провадження та видачі судового наказу. Цей механізм спрощує процедуру розгляду справи, яка може бути розглянута у набагато сприятливіші строки, ніж у порядку позовного провадження.

Та водночас більшість трудових прав працівників захищається шляхом звернення до суду з позовом у порядку позовного провадження, оскільки наявність спору має переважну більшість правовідносин при виборі форми захисту прав.

Останні зміни до трудового законодавства України внесли окремі корективи щодо строків звернення до суду з трудових спорів, визначених у ст. 233 КЗпП України. Також відбулися зміни щодо поновлення судом строків, пропущених з поважних причин, визначених у ст. 234, де суд сьогодні може поновити ці строки, якщо з дня отримання копії наказу (розпорядження) про звільнення або письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні, минуло не більше одного року.

Таким чином, можна констатувати, що порядок позасудового, досудового та судового вирішення трудових спорів з урахуванням сучасних змін до трудового законодавства, не набув в Україні чіткої інституалізації. Тому новели у законодавстві при розгляді та вирішенні, у тому числі індивідуальних трудових спорів, мають відбуватися систематизовано, з урахуванням вектору сучасної національної правової доктрини.

1. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08><https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1195>.

2. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#top>.

3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 березня 2022 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

4. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 № 1618-IV URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15?find=1&text=%D0%BD%D0%B0%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D0%BD%D0%B5#w1_2.



Владислав САКСОНОВ

доцент кафедри

цивільно-правових дисциплін

ННІ права та інноваційної освіти

Дніпровського державного

університету внутрішніх справ

(м. Дніпро, Україна),

кандидат юридичних наук, доцент

<https://orcid.org/0000-0003-2749-7662>

**ПРАВОВІ ОСНОВИ ГОСПОДАРЮВАННЯ В УКРАЇНІ
У КОНТЕКСТІ ЗМІН, ПЕРЕДБАЧЕНИХ ЗАКОНОМ УКРАЇНИ
ВІД 09.01.2025 № 4196-IX**

Загальні засади правового регулювання певних сфер суспільних відносин закріплюються переважно в законах, що мають конституційне значення та кодифікованих законодавчих актах. Згідно з положенням, викладеним у ч. 4 ст. 13 Конституції України, «Держава забезпечує захист прав усіх суб'єктів права власності і господарювання, соціальну спрямованість економіки» [1].

Прийняття та введення в дію нового Цивільного та Господарського кодексів України свого часу назвали «економічною конституцією» нашої держави. Цивільним