

Список використаних джерел:

1. План заходів з виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: затв. постановою Каб. Міністрів України від 25.10.2017 № 1106. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1106-2017-п#Text>
2. Легка О. В. Актуальні питання захисту персональних даних: вітчизняний та міжнародний досвід. *Правова позиція*. 2021. № 2(31). С. 74–79.
3. Угоди про співробітництво між Україною та Європейською організацією з питань юстиції від 27.06.2016. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_024-16#n2
4. Загальний регламент із захисту персональних даних Європейського Союзу (GDPR) № 2018/1725. URL: <http://aphd.ua/gdpr-ofitsiyni-ukranskyi-pereklad>
5. Проект Закону України про захист персональних даних від 02.06.2021 р. № 5628. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/J105379I.html

Ключові слова: держава, роботодавець, працівник, інформація, персональні дані, захист, законодавче забезпечення, міжнародно-правові стандарти.

Key words: state, employer, employee, information, personal data, protection, legislative support, international legal standards.

ОЛІЙНИК ОЛЕКСАНДР ОЛЕКСАНДРОВИЧ

*Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди,
аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права
імені проф. О. І. Процевського*

ДО ПИТАННЯ ПЕРСПЕКТИВИ СУДОВОЇ ЮРИСДИКЦІЇ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Пріоритетами новітньої реформи ринку праці повинно бути вироблення новітньої та сучасної концепції врегулювання трудових спорів, які виникають із трудових правовідносин, оскільки вони найбільш тісно переплітаються із такими важливими чинниками, як трудові права, потреби та інтереси працівника і роботодавця. Адже останнім часом трудові спори між роботодавцями та працівниками виникають досить часто, так як зростають випадки незаконних звільнень, несвоечасної виплати заробітної плати, в тому числі в разі перебування підприємства роботодавця в процедурі банкрутства, й відправлення працівників у вимушені неоплачувані відпустки. Мають місце й випадки неналежного оформлення трудових договорів, коли умови останніх погіршують становище працівників порівняно із законодавством про працю, або взагалі працівники допускаються до роботи без укладення відповідного договору, без оформлення трудової книжки. Нарахування заробітної плати та її виплата проводяться без належного бухгалтерсь-

кого супровіду, а надання працюючим неоплачуваних відпусток майже в примусовому порядку стало вже реальністю, особливо сьогодні коли країна вже більше трьох місяців перебуває у стані війни з Російською Федерацією. Як наслідок, зростає кількість та різноманітність трудових спорів та конфліктів, під час вирішення яких виникають певні труднощі. Оскільки, використовуючи нерівність між суб'єктами трудових правовідносин, наявність певних владних повноважень щодо працівника, роботодавець найчастіше прагне вирішити спір без урахування законних прав та інтересів працівника.

Сучасний стан правового регулювання порядку розгляду та вирішення трудових спорів у судовому порядку не повною мірою відповідає вимогам реального захисту учасників трудових правовідносин, і насамперед працівника. Відтак необхідні ефективні правові механізми, щоб трудові спори вирішувалися повноважним юрисдикційним органом у суворій відповідності до закону, виходячи зі встановлених фактичних обставин справи.

Слід зазначити, що засади нормативно-правового забезпечення вирішення трудового спору провадяться на основі положень Конституції, міжнародних договорів України, КЗпП України, інших нормативно-правових актів. Аналізуючи чинний КЗпП України (статті 221–241-1), слід зазначити, що ним окреслюються лише загальні приписи щодо розгляду трудових спорів комісіями щодо трудових спорів та судами. Як зазначає В. В. Бонтлаб, змістовний теоретико-правовий аналіз положень КЗпП України дає підстави констатувати, що: 1) наявна модель врегулювання індивідуальних трудових спорів не відповідає динаміці соціально-економічних змін та потреб формування ринку праці; 2) врегулювання спорів у КТС потребує удосконалення через паритетне урахування не лише інтересів працівників, а також роботодавця; 3) здійснення належного кадрового забезпечення КТС; 4) удосконалення процедури врегулювання трудових спорів у суді крізь призму запровадження чіткої системи правил та процедур у межах трудового та трудового процесуального законодавства [1, с. 135–136]. На думку М. І. Іншина, чинне законодавство, яке регулює порядок вирішення трудових спорів між працівниками і роботодавцями, нині не відповідає наявним суспільним відносинам, а в деяких випадках і Конституції України, чим порушується її ст. 8, яка встановила правило, за яким закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України і повинні їй відповідати [2].

Принципових, суттєвих змін та корекцій щодо вирішення трудових спорів не вносять також і положення проекту Трудового кодексу України. Так, Проект у ст. 2, визначаючи принципи правового регулювання трудових відносин, не вказує на принципи правової охорони і захисту трудових прав, а визначає лише особливості розгляду індивідуальних трудових спорів (статті 367–385).

Важлива роль у цьому питанні сьогодні відведена нормам цивільного процесуального законодавства, яке визначено як універсальний інструмент захисту прав та охоронюваних законом інтересів суб'єктів

трудових правовідносин у судовому порядку. Так, відповідно до ч. 1 ст. 19 ЦПК України суди розглядають у порядку цивільного судочинства справи, які виникають із цивільних, земельних, трудових, сімейних, житлових та інших правовідносин, крім справ, розгляд яких здійснюється в порядку іншого судочинства, приміром господарського. Водночас норми Кодексу не встановлюють особливої процедури врегулювання індивідуальних трудових спорів, надаючи перевагу загальним правилам врегулювання спорів у порядку цивільного судочинства.

Втім ураховуючи, що суб'єктний склад трудових правовідносин доволі неоднорідний (приміром, від пересічного працівника до державного службовця), виникають проблеми щодо визначення юрисдикції трудових спорів, оскільки такі сторони трудових правовідносин мають різний правовий статус, та й до того ж предмет спору та характер спірних матеріальних правовідносин теж різняться. Наразі найбільше питань виникає саме щодо розмежування цивільної та господарської юрисдикції з питання вирішення майнових трудових спорів (приміром, щодо стягнення заборгованості із заробітної плати). На цю проблематику у своїх працях звертає увагу й М. Шумило, зазначаючи, що питання юрисдикції спорів завжди було спірним у судовій системі. Як зауважує вчений «в теорії трудового права питання юрисдикції спорів взагалі не піднімалось, а отже шукати критеріїв розмежування юрисдикційності спорів у наукових працях вчених-трудоників даремно. Це зумовлено, перш за все, тим, що теорія трудового права досі не пододала кризи ідентичності та не виробила зрозумілого та загальновизнаного предмета трудового права. Це зумовлено посттоталітарними сторінками історії трудового права, коли у період 20–30-х років минулого століття договірне регулювання трудових відносин було поступово нівельовано адміністративним втручанням з боку держави. І поки в науці трудового права продовжують точитися дискусії, законодавець із оновленням законодавчої бази у різних сферах вибудовує нові правові конструкти, які відносять ті чи ті відносини до певних галузей права. Це зумовлено об'єктивними факторами. Новими ринковими викликами чи спробами вдосконалити державне адміністрування» [3].

Що ж до судової практики, то найбільше питань виникає сьогодні саме щодо розмежування цивільної та господарської юрисдикції з питання вирішення майнових трудових спорів (приміром, щодо стягнення заборгованості із заробітної плати). Помилки під час визначення юрисдикції суду стають також приводом для звернення з відповідним позовом до Європейського Суду з прав людини, що є негативним для сторін судового провадження, призводить до виникнення недовіри до судової влади взагалі.

Вважаємо питання стосовно вирішення трудових спорів, пов'язаних із визначенням юрисдикції суду, можна було б уникнути, якщо б діюче трудове законодавство України не було позбавлене спеціальної норми, якою б урегулювалися питання щодо судової юрисдикції. Тому в новому Трудовому кодексі України необхідно з урахуванням практики Європейського Суду з прав людини та спеціалізованих (трудових)

судів Європейського Союзу врегулювати питання щодо судової юрисдикції, передбачивши правову норму, в якій були б закріплені чіткі критерії визначення та розмежування судової юрисдикції під час вирішення спорів щодо захисту трудових прав.

Список використаних джерел:

1. Бонтлаб В. В. Проблеми теорії та практики нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, 2019. 437 с.
2. Іншин М. Особливості вирішення трудових спорів у порядку господарського судочинства. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 12(250). С. 105–108.
3. Шумило М. Юрисдикція суду щодо спорів у сфері праці: практика Великої Палати Верховного Суду. URL: <https://sud.ua/ru/news/blog/172146-yurisdiktsiya-sudu-schodo-sporiv-u-sferi-pratsi-praktika-velikoyi-palati-verkhovnogo-sudu>

Ключові слова: працівник, роботодавець, трудові права, гарантії, трудові спори, судова юрисдикція, національне законодавство.

Key words: employee, employer, labor rights, guarantees, labor disputes, court jurisdiction, national legislation.

ОНУФРІЄНКО ДАР'Я ВІТАЛІЙВНА

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

ДЕРЖАВНІ ГАРАНТІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Запровадження воєнного стану в Україні зумовило зміну деяких усталених умов праці педагогічних працівників, передбачених чинним законодавством. Зниження рівня захисту трудових прав, у тому числі педагогічних працівників, зумовило необхідність законодавчого закріплення низки державних гарантій цих прав в умовах воєнного стану.

Важливе значення в цьому аспекті має Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо державних гарантій в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану» від 15.03.2022 № 2126-IX [1]. На додаток до державних гарантій педагогічним і науково-педагогічним працівникам, закріпленим у ст. 57 Закону України «Про освіту», Законом від 15.03.2022 № 2126-IX було доповнено Закон України «Про освіту» [2] новою ст. 57-1 «Державні гарантії в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану». У частині першій ст. 57-1 йдеться про забезпечення учасникам