

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2025-50-2-118-133>

**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СПРАВЕДЛИВИХ УМОВ ПРАЦІ
ТА ЗАХИСТ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У ЦИФРОВУ ЕПОХУ:
ЗАКОНОДАВЧІ ІНІЦІАТИВИ ТА СУДОВА ПРАКТИКА**

Котлярова І.Ю.

**ENSURING FAIR WORKING CONDITIONS AND PROTECTING
EMPLOYEES' RIGHTS IN THE DIGITAL ERA:
LEGISLATIVE INITIATIVES AND JUDICIAL PRACTICE**

Kotliarova I. Yu.

Стаття присвячена дослідженню правового регулювання та захисту трудових прав в умовах цифрової трансформації через призму аналізу законодавчих ініціатив та судової практики. Авторка вказує на міжгалузевий характер цієї проблеми та необхідність системного, випереджального реформування законодавства. Дослідження підкреслює, що адаптація законодавства до технологічних змін відбувається повільно, створюючи «цифровий розрив» та зони підвищеного ризику для працівників. Особлива увага приділяється захисту прав гіг-працівників, зокрема від алгоритмічного управління та неправомірної класифікації. На міжнародному рівні ключову роль відіграють Міжнародна організація праці (МОП) та європейське законодавство, зокрема Директива про працівників платформ. Українське законодавство, попри значні успіхи в цифровізації, все ще потребує вдосконалення та посилення захисту трудових прав працівників. Аналіз судової практики України та Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ) демонструє тенденцію до захисту прав працівників, особливо щодо правомірності дистанційної роботи та конфіденційності персональних даних. Проте, існують виклики, у тому числі пов'язані з обмеженістю повноважень органів нагляду, тощо. Стаття підкреслює, що забезпечення гідної праці в цифрову епоху є фундаментальним правовим завданням, що відображає якість публічної політики та зрілість правової системи держави та вимагає системного реформування трудового законодавства.

Ключові слова: цифровізація, цифрова економіка, цифрові платформи, трудові права, захист прав, трудові відносини, дистанційна робота (праця), цифрове середовище, працівники, правове регулювання, вдосконалення законодавства, судова практика, ринок праці

Постановка проблеми. Вже є визнаним факт, що цифрова епоха трансформувала ринок праці, створивши нові форми зайнятості, зокрема, такі як робота на цифрових платформах, гіг-праця, фриланс, дистанційна або гібридна робота, тощо. В цілому, ці зміни принесли гнучкість і нові можливості, але також породили виклики,

пов'язані з нестабільністю зайнятості, неможливістю повноцінного застосування чинних гарантій у сфері охорони праці, оплати, соціального захисту працівників, колективного представництва їх інтересів та доступу до правосуддя. Тобто трансформація ринку праці під впливом цифровізації створює нові виклики для забезпечення

справедливих умов праці та захисту прав працівників. Гнучкість, яку надають цифрові платформи та сервіси, окрім позитивних аспектів, може супроводжуватися невизначеністю трудового статусу працівників, що ускладнює застосування традиційних трудових норм та потребує їх вдосконалення.

Ще однією стороною проблеми є інерція правового регулювання, яке відстає від стрімких темпів технологічного розвитку. Чинні нормативно-правові акти та зміни до них часто характеризується формалізмом, оскільки не враховують нові формати трудових відносин, які виникають у цифрову епоху. Зокрема, законодавство не містить ефективних механізмів для протидії цифровій дискримінації; захисту від зловживання персональними даними та «цифровими слідами» працівників; обмеження нав'язування «цифрових» зобов'язань, що виходять за межі трудових договорів, тощо. Ця ситуація ускладнюється низьким рівнем обізнаності працівників щодо своїх прав у цифровому середовищі. Вони часто не мають доступу до необхідної інформації та не розуміють, як оскаржити алгоритмічні рішення роботодавця або цифрової платформи. Недостатність дієвих механізмів звернення до судових та інших правозахисних інституцій призводить до формалізації прав, зниження рівня правової захищеності, посилення трудової нерівності та формування цифрового аутсайдерства. У цьому контексті особливої ваги набуває необхідність розроблення нової парадигми правового регулювання праці, яка враховує виклики цифровізації та здатна забезпечити баланс між гнучкістю зайнятості і надійністю соціально-правових гарантій. У цьому контексті міжнародні та національні законодавчі ініціативи, а також судова практика мають бути спрямовані на адаптацію правового регулювання до нових реалій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Науковий дискурс щодо проблематики поширення цифрової економіки та її впливу на правове регулювання взагалі та трудові відноси, зокрема, активно розробляється як в європейських країнах, так і в Україні. До числа дослідників, які зробили значний внесок у цю сферу, належать: Н. Азьмук, О. Вінник, О. Герасименко, О. Гиляка, О. Грішнова, Н. Довганик, С. Дятлова, Д. Заїка, С. Калініна, В. Кириленко, Я. Коколлі, А. Колот, А. Круп'яник, К. Маркевич, О. Петришин, О. Пищуліна, Я. Сімутіна, К. Скінер, З. Смутчак, П. Стоун, Ю. Чалюк, А. Хайдлі, М. Хаустова, О. Шаповалова, М. Шумило, О. Ярошенко та інші. Праці вчених зосереджені переважно на аналізі тенденцій та векторів розвитку цифрової економіки в Україні, ідентифікації ризиків, пов'язаних із впливом цифровізації на захист прав, а також на концептуалізації самого поняття «цифровізація». Проблема правового регулювання та захисту трудових прав у цифрову епоху, незважаючи на її активне вивчення, все ще містить невирішені питання, що вимагають подальшого дослідження. Саме тому, **метою статті** є аналіз та оцінка законодавчих ініціатив і судової практики, спрямованих на забезпечення справедливих умов праці та захист прав працівників в умовах цифровізації, а також розробка пропозицій щодо вдосконалення правового регулювання трудових відносин у цифрову епоху.

Виклад основного матеріалу. Будь-який аналіз впливу нових технологій на права людини, як зазначає Якопо Кокколі, є надзвичайно складним і вимагає попереднього врахування двох аспектів. Перший обумовлений еволюційним проміжком часу, який розділяє досягнення технічного прогресу та їх юридичне оформлення. Адаптація і національних, і

міжнародних правових норм до новачій науки і техніки, зокрема до цифрових технологій, є занадто повільною та малоефективною. Другий аспект відображає тенденцію їх розвитку на міжнародному рівні. Врахування цих аспектів повинно визначати цілі в сфері захисту прав людини: по-перше, виникає потреба в реінтерпретації традиційних прав людини в світлі науково-технологічного розвитку; по-друге, з'являються нові права людини, які можуть бути визначені як «*sui generis*» – покоління цифрових прав [1, с. 224-225].

На нашу думку, ці цілі є застосовними і в площині захисту трудових прав працівників. Так, в умовах цифрової трансформації необхідним є переосмислення класичних трудових прав, зокрема, таких як: право на працю, коли відбувається зміна форматів зайнятості, що вимагає перегляду понять «робочого місця», «робочого часу», тощо; право на приватність, саме стаття 8 ЄКПЛ, що захищає приватне життя та листування, має бути адаптована до реалій цифрового моніторингу, відстеження активності та обробки даних працівників; право на гідні та справедливі умови праці, що включає захист від цифрової дискримінації, надмірного навантаження, кібербулінгу, тощо.

Питання прав людини, зокрема працівників, у цифрову епоху активно досліджуються науковцями. О.В. Петришин та О.С. Гиляка [2, с.19] наголошують на необхідності створення правового механізму для захисту нових цифрових прав, таких як право на захист персональних даних і право бути забутим.

М.Г. Хаустова у своїй роботі акцентує увагу на державній політиці щодо прав людини в умовах цифровізації [3]. Ці дослідження підкреслюють важливість адаптації законодавства до нових реалій.

Вважаємо, що проблема правового регулювання та захисту трудових прав у

цифровому середовищі виходить за рамки окремих дисциплін, стаючи міжгалузевим і міждисциплінарним завданням. Це вимагає не просто реактивного законодавчого реагування на зміни, а системного та випереджального реформування законодавства. Стан цієї сфери є важливим індикатором якості державної політики, ставлення до прав людини у сфері праці та зрілості правової системи в умовах глобальної цифрової трансформації. Забезпечення гідної праці в цифрову епоху є не лише соціально-економічним, але й фундаментальним правовим завданням.

Аналіз основних структурних викликів, що постають перед працівниками в умовах цифрової економіки, набуває особливого значення. Системні проблеми у сферах зайнятості, перепідготовки кадрів, оплати та забезпечення умов праці набувають комплексного характеру. Це вимагає доктринального переосмислення підходів до регулювання трудових відносин. Хоча цифрова економіка відкриває нові можливості, вона також створює зони підвищеного ризику для реалізації трудових прав, особливо для вразливих категорій працівників.

З. Смутчак підкреслює [4, с. 121-123], що цифрова трансформація призводить до переходу у віртуальні, нестандартні форми зайнятості. Це породжує невідповідності між попитом на нові цифрові навички та можливостями працівників їх опанувати, що створює «цифровий розрив» не лише між регіонами, а й між соціальними групами.

До того ж правовий статус таких працівників лишається невизначеним: вони не потрапляють ні під трудове, ні під підприємницьке чи цивільне регулювання в повній мірі. Як зазначають О. Грішнова та Н. Азьмук [5], «у літературі бракує досліджень про розрив між рівнем технологічного розвитку країни та використанням цифрової праці в національній економіці».

Міжнародна організація праці (МОП) відіграє ключову роль у формуванні стандартів праці в цифрову епоху. У 2019 році МОП прийняла Декларацію століття про майбутнє праці, яка закликає до адаптації трудового законодавства до нових форм зайнятості, таких як платформна робота. Декларація наголошує на важливості забезпечення права на відключення, соціального захисту та справедливої оплати праці [6]. Декларація також наголошує на необхідності правильної класифікації працівників, щоб запобігти їхньому неправомірному переведенню в статус «незалежних підрядників». Для забезпечення справедливих умов праці вимагається гарантувати достойну оплату, яка враховує весь робочий час, забезпечити доступ до соціального захисту та дотримуватися стандартів охорони праці. Важливим пунктом є визнання права гіг-працівників, у тому числі працівників на платформах на свободу об'єднання та ведення колективних переговорів.

У Європейському Союзі Директива про працівників платформ, прийнята у 2024 році, стала важливим кроком у регулюванні умов праці в цифровій економіці. Вона встановлює мінімальні стандарти захисту, включаючи чітке визначення трудового статусу, прозорість алгоритмічного управління та право на колективні переговори [7]. Ці положення є орієнтиром для країн, що прагнуть інтегруватися до європейського правового простору, зокрема України.

Європейський Союз планує виділити 3,5 мільйона євро на підтримку ініціатив Міжнародної організації праці (МОП), спрямованих на реформування трудового законодавства України. Ці кошти допоможуть Україні адаптувати національні норми до міжнародних стандартів, зокрема у сфері соціального діалогу, було проголошено на Конференції з питань відновлення України

(URC2025), яка була проведена в Римі 10-11 липня 2025 року [8]. Заступниця Генерального директора МОП Селеста Дрейк підкреслила: «Збалансована та інклюзивна державна політика допоможе створювати більше якісних робочих місць і забезпечувати гідні умови праці в Україні. Усі програми й контракти з відновлення мають відповідати трудовим стандартам, а соціальні гарантії – поширюватися як на державні, так і на приватні інвестиції». В ході панельної дискусії *«Сприяння відбудові та відновленню, орієнтованим на потреби людей, через доступний ринок праці, справедливі умови праці та збалансовані трудові відносини»* було наголошено, що для економічного зростання та гідної зайнятості Україні необхідні нові підходи. Обговорення зосередилося на цифровій трансформації, яка є ключовою для відновлення. Серед основних рекомендації зазначались: - інклюзивність, через створення гнучких умов праці та соціальної інфраструктури, що сприятимуть працевлаштуванню ветеранів, жінок, молоді та ВПО; - розвиток цифрових навичок та підкреслена важливість оновлення професійної освіти та цифрового навчання; - адаптація до викликів, саме високий рівень освіти в Україні та нова система цифрового навчання дозволяють країні ефективно відповідати на демографічні, цифрові та екологічні виклики, що робить її потужною основою для відновлення [8].

Профспілки України та представники більш ніж 30 громадських організацій підтримують пропозицію МОП та закликають до створення обов'язкових міжнародних стандартів для гіг-працівників. Так, під час 113-ї сесії Міжнародної конференції праці в Женеві, ними було оприлюднено спільну декларацію, яка наголошує, що алгоритмічне управління, низька оплата та відсутність захисту призводять до системного порушення трудових прав [9].

На міжнародному рівні ключову роль у сфері цифрової безпеки працівників відіграють Загальний регламент про захист персональних даних (GDPR, Регламент (ЄС) 2016/679) [10], а також Конвенція Ради Європи №108, яка містить норми щодо обробки персональних даних працівників [11]. Стаття 88 GDPR дозволяє державам-членам розробляти спеціальні правила щодо обробки персональних даних у трудових відносинах, що призвело до появи у країнах ЄС спеціальних норм про відеонагляд, електронний контроль, обмеження цифрового спостереження за працівниками.

Суттєвим нововведенням є впровадження так званого «права на відключення» (*right to disconnect*), яке вже закріплене у законодавстві Франції, Італії, Іспанії, Бельгії, Греції, Португалії, Словаччини та Ірландії. Наприклад, закон Франції 2016 року (Loi №2016-1088) зобов'язує роботодавців визначити правила професійного зв'язку поза межами робочого часу [12]. Європейський парламент у 2021 році ухвалив резолюцію з вимогою до Європейської комісії розробити загальноєвропейську директиву про право на відключення [13].

У практиці Європейського суду з прав людини закладено підхід до цифрової приватності працівників. Так, у справі «*Bărbulescu v. Romania*» (2017) Велика палата ЄСПЛ підтвердила, що втручання роботодавця в комунікацію працівника в робочому месенджері порушує ст. 8 Конвенції про захист прав людини [14]. У справі «*Lopez Ribalda and Others v. Spain*» (2019) ЄСПЛ, навпаки, визнав допустимим відеоспостереження за працівниками за умов наявності обґрунтованих підозр і наступного інформування [15].

Науковці зазначають [16, с. 278], що українське законодавство досягло значних успіхів у цифровізації, зокрема, у захисті прав

цифрових споживачів та персональних даних, навіть в умовах повномасштабної війни. Прийняття Закону України «Про цифровий контент та цифрові послуги» розглядається як крок до зміцнення цифрового бренду України та імплементації європейських директив. Однак, незважаючи на ці здобутки, залишається проблема уніфікації правового поля, особливо щодо захисту вразливих категорій цифрових споживачів та забезпечення їхнього доступу до цифрових послуг.

О. Вінник та О. Шаповалова відзначають суттєві успіхи українського законодавства у сфері регулювання відносин, пов'язаних із цифровізацією. Зокрема, навіть в умовах повномасштабної війни, було впроваджено ефективні механізми захисту прав споживачів цифрових послуг, що свідчить про послідовний рух України до цифрового майбутнього. Це підтверджується положеннями законів «Про захист прав споживачів» та «Про цифровий контент та цифрові послуги». На думку цих науковців, Україна також активно розвиває превентивні інструменти для захисту персональних даних громадян. Згідно із Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення функціонування інформаційно-комунікаційних систем, електронних комунікаційних систем, публічних електронних реєстрів», передбачено можливість створювати резервні копії державних інформаційних ресурсів у зашифрованому вигляді на фізичних носіях та зберігати їх, зокрема за межами України (наприклад, у закордонних дипломатичних установах), на період дії воєнного стану та протягом шести місяців після його скасування. Як додатковий превентивний захід, закон забороняє розміщення та зберігання цих резервних копій на тимчасово окупованих територіях України, а також на територіях держав-агресорів або тих, що

перебувають у військових союзах з ними [16, с. 278].

Багато експертів вважають, що ухвалення Закону України «Про цифровий контент та цифрові послуги» значно зміцнить міжнародний «цифровий бренд» України. Цей закон демонструє прагнення країни забезпечити належний правовий фундамент для розвитку цифрової економіки та суспільства. Його прийняття було обумовлено необхідністю імплементації Директиви ЄС 2019/770 «Про деякі аспекти договорів про надання цифрового контенту та цифрових послуг» у національне законодавство України.

О. Вінник та О. Шаповалова вказують [16, с. 278], що попри імплементацію норм права ЄС, українське законодавство досі не має уніфікованого підходу до регулювання відносин у сфері цифровізації. Це проявляється у відсутності єдиних визначень (зокрема, поняття "цифрова послуга") та недостатній захист прав вразливих категорій споживачів. Наприклад, законодавство не зобов'язує постачальників надавати інформаційну допомогу в доступній формі та не гарантує право на використання традиційних ("аналогових") способів взаємодії.

Хоча Мінцифри та Закон «Про стимулювання розвитку цифрової економіки» спрямовані на підвищення цифрової грамотності, основна увага приділяється молоді. Споживачі старшого віку, які жили в "аналоговому" світі, залишаються поза увагою, що особливо гостро відчувається під час війни, коли вони часто залишаються без підтримки у вирішенні повсякденних питань (наприклад, подача показань лічильників). Ця ситуація суперечить європейській практиці, зокрема Директиві ЄС про електронну комерцію, яка передбачає створення контактних пунктів для надання споживачам інформації про їхні права, обов'язки та

механізми вирішення спорів, - вказують зазначені науковці [16, с. 278-279].

Важливо зазначити, що проблема цифрової нерівності, про яку згадують дослідники, має прямий зв'язок з ринком праці. В Україні цифрові робочі місця займають переважно молоді та висококваліфіковані фахівці. Наприклад, за даними DOU, близько 270 тисяч ФОПів в ІТ фактично є найманими працівниками, а не підприємцями [17]. З іншого боку, недостатній рівень цифрової грамотності серед старшого покоління та мешканців сільських територій (лише 32% осіб віком понад 60 років щоденно користуються Інтернетом) посилює цифрову нерівність і обмежує їхній доступ до нових можливостей працевлаштування [17].

Продовжуючи дослідження впливу цифрових трансформацій на ринок праці зазначимо, що в Україні серед основних нормативно-правових актів у цій сфері можна виокремити також: Закон України «Про захист персональних даних» №2297-VI від 01.06.2010, що закріплює принципи згоди, мети, мінімізації і безпеки даних; Кодекс законів про працю України (ст. 60-1, 60-2 КЗпП), де визначено поняття дистанційної і надомної роботи, гарантії для працівників, режим роботи, компенсаційні положення; - Типову форму трудового договору про дистанційну роботу, яка затверджена наказом Мінекономіки №913-21 від 05.05.2021; тощо.

Що стосується судової практики щодо цифрових трудових відносин в Україні, то наразі вона перебуває на етапі становлення, проте вже демонструє тенденцію до визнання та захисту прав працівників, які працюють у дистанційному або гібридному форматі. Одним із ключових аспектів цього питання є правомірність режиму дистанційної роботи. Так, зокрема, Касаційний цивільний суд Верховного Суду у постанові від 17.05.2023 у справі №234/6603/20 (провадження №61-

11885св22) підтвердив, що у випадку відсутності наказу про скасування дистанційного режиму, працівник, який продовжує працювати поза межами офісу, діє у межах правового поля, а його відсутність в офісі не є прогулом. У цій справі суд зазначив, що «факт перебування працівника не за місцем роботи у період дії домовленостей про дистанційний формат сам по собі не може свідчити про ухилення від виконання трудових обов'язків» [18].

В іншій категорії спорів суди оцінюють обставини, коли роботодавець не забезпечив працівнику належних умов для дистанційної роботи або перевів працівника в інший формат без погодження та оформлення відповідних документів. Так, суди зазначають, що одностороннє встановлення або скасування дистанційної роботи без належного документального підтвердження (наказу, додаткової угоди) суперечить нормам трудового законодавства, зокрема ст. 60-2 Кодексу законів про працю України. У випадку, якщо працівник був змушений працювати поза межами офісу в умовах правової невизначеності, суди стають на бік працівника, визнаючи такі дії роботодавця як порушення трудових прав.

Вважаємо, що суди вказують на пріоритет документального оформлення, а саме, Верховний Суд підкреслює, що будь-які зміни в організації праці, особливо переведення на дистанційний формат роботи або його скасування, повинні бути належним чином оформлені документально (наказом, угодою). Важливо підкреслити, що у разі відсутності таких документів, суд стає на бік працівника, вважаючи дії роботодавця неправомірними, що демонструє тенденцію до захисту прав працівників у нетипових умовах праці.

Особливу увагу в судовій практиці приділено також питанням обробки персональних даних працівників. У справі

№120/753/22-а (рішення Вінницького окружного адміністративного суду від 25.04.2022) розглядалося питання щодо незаконного розголошення персональних даних працівника без його згоди [19]. Суд дійшов висновку, що обробка та поширення персональної інформації без належного правового обґрунтування та без отримання згоди суб'єкта персональних даних є порушенням Закону України «Про захист персональних даних» №2297-VI від 01.06.2010, який передбачає чіткі правила збирання, обробки, зберігання і поширення персональних даних.

Аналіз судової практики Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ) [20] [21] щодо захисту приватності вказує на два ключові підходи. По-перше, у справі «Szabo and Vissy vs Hungary» (2016) [20] ЄСПЛ визнав, що держави, прагнучи протистояти тероризму, використовують передові технології для масового стеження, включаючи моніторинг комунікацій. Однак, Суд наголосив, що законодавство, яке регулює такі заходи, має містити ефективні гарантії проти зловживань. У конкретній угорській справі ЄСПЛ встановив, що ця вимога не була виконана. Законодавство Угорщини дозволяло застосовувати заходи стеження без належного судового контролю до необмеженого кола осіб, навіть до тих, хто не був об'єктом операції. Крім того, рішення про стеження приймалися органами виконавчої влади та не підлягали оскарженню, що, на думку Суду, становило порушення прав людини.

По-друге, у 2014 році Європейський суд ухвалив знакове рішення, яке закріпило «право бути забутим» в інтернеті [21]. Це рішення зобов'язало пошукові системи, такі як Google, видаляти посилання, що містять приватну інформацію про заявників, якщо запит є обґрунтованим. Суд не погодився з думкою генерального адвоката та наголосив на необхідності адаптувати норми захисту

даних до реалій сучасного цифрового світу, підтвердивши, що універсальні права людини є орієнтиром при визначенні ставлення до нових технологій [22]. Рішення ЄСПЛ було позитивно оцінено, воно стало справжньою перемогою в боротьбі за охорону особистих даних європейців. Таким чином, уявлення про універсальність прав людини можуть бути гармонійно пов'язані з нейтральністю та універсальністю цифрових технологій [2]. В епоху цифровізації сутність людини і її основних запитів навряд чи зміниться, як і основні цінності, що з ними пов'язані. І саме права людини можуть стати «уніфікованою цільовою перспективою» («unifying purposive perspective») при визначенні відношення до різних технологій, що передбачає аналіз того, як їх використання впливає на права і свободи, честь і гідність людей [23, с. 14]. Ця ідея є досить перспективною, враховуючи певну розгубленість науковців та практиків перед викликами, які несе в собі ера цифрових технологій.

Після змін, спричинених глобалізацією та цифровим переходом, ми спостерігаємо поступову, але дедалі швидшу трансформацію основних елементів трудового права в усіх основних європейських країнах. Цей процес призводить до сумнівів щодо характеристик норм, характерних для трудового права, а також щодо значення, яке зазвичай надається таким поняттям, як «підпорядкування». Дійсно, розрив спільного фокусу інтересів (включаючи робоче місце в закладі, яким керує роботодавець), що виникає внаслідок дедалі частішого використання цифрових платформ, має наслідки, які впливають не лише на структуру трудових відносин, але й на захист прав особистості. З огляду на ці трансформації у трудових відносинах, зараз важливо переосмислити взаємозв'язок між демократією та правами [24, р. 525].

Деякі рішення Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ) щодо захисту приватності

працівників на робочому місці зосереджені на балансі між легітимністю моніторингу з боку роботодавця та обмеженнями, встановленими статтею 8 Європейської конвенції з прав людини (ЄКПЛ). Ці рішення вплинули на італійські дискусії щодо статті 4 Статуту працівників і привернули увагу основних країн-членів до визначення меж дистанційного моніторингу з урахуванням поваги до приватності особи. У цьому контексті слід ще раз згадати рішення Великої палати ЄСПЛ у справі *Bărbulescu v. Romania* від 5 вересня 2017 року (заява № 61496/08) [14], яке скасувало попереднє рішення нижчої інстанції від 12 січня 2016 року. Суд визнав, що моніторинг роботодавцем приватних повідомлень працівника через корпоративний акаунт Yahoo Messenger, що призвів до його звільнення, порушує статтю 8 ЄКПЛ. У цій справі румунський інженер, менеджер з продажів приватної компанії, використовував робочий акаунт під час робочого часу для надсилання особистих повідомлень членам сім'ї та нареченій, які містили інформацію про його особисте життя, здоров'я та сексуальне життя. Компанія, яка чітко заборонила використання робочих комп'ютерів для особистих цілей у своїх внутрішніх правилах, зібрала докази у вигляді транскриптів повідомлень. Велика палата ЄСПЛ підкреслила, що право на приватність і конфіденційність листування захищаються на робочому місці, навіть за наявності обмежень, включаючи комунікації в робочому середовищі до понять «приватного життя» та «листування», захищених статтею 8.

Електронні листи підпадають під поняття листування у розумінні статті 8. Таким чином, роботодавець може здійснювати моніторинг особистих листів, надісланих з робочого комп'ютера, лише за умови дотримання чітких параметрів, таких як попереднє повідомлення, неможливість використання менш інвазивних методів і

наявність серйозних підстав для контролю. Це рішення також наголошує на важливості корпоративних політик, що було раніше зазначено у рішенні *Copland v. United Kingdom* від 3 липня 2007 року (заява № 62617/2000) [25], яке визначило критерії оцінки легітимності дій роботодавця.

Зокрема, Велика палата зазначила, що національні суди повинні оцінювати:

- чи був працівник повідомлений про можливість моніторингу листування та інших комунікацій;
- ступінь моніторингу та рівень втручання у приватність працівника, розрізняючи моніторинг потоку комунікацій і їхнього змісту;
- чи охоплювався моніторинг усі комунікації чи лише їх частина, чи був він обмежений у часі, хто мав доступ до результатів, а також просторові межі моніторингу;
- чи надав роботодавець обґрунтовані причини для моніторингу;
- чи можна було використовувати менш інвазивні методи моніторингу;
- наслідки моніторингу для працівника, зокрема, чи використовувалися результати для досягнення заявленої мети;
- чи були надані працівнику належні гарантії захисту.

Національні органи влади повинні забезпечити працівнику, чий моніторинг здійснюється, доступ до судового захисту, який дозволяє оцінити дотримання зазначених критеріїв і законність заходів. Таким чином, необхідні не лише загальні корпоративні політики, а й конкретні інструменти, що забезпечують ефективність цих гарантій.

Основний ефект рішення у справі *Bărbulescu v. Romania* [14] полягає в утвердженні принципу, що зазначені обмеження застосовуються не лише до законності обробки персональних даних, а й

до легітимності моніторингу роботодавцем. Корпоративні правила можуть застосовуватися лише за умови дотримання цих параметрів і забезпечення працівнику належного захисту від дистанційного моніторингу, включно з ненавмисним.

П'ята секція ЄСПЛ повернулася до цієї теми у справі *Libert v. France* від 22 лютого 2018 року (заява № 588/13) [26], що стосувалася звільнення працівника за зберігання великої кількості порнографічного матеріалу на робочому комп'ютері. Національний суд відхилив позов щодо звільнення, оскільки файли не були чітко позначені як особисті. У цій справі Суд визнав втручання з боку державної влади, але, на відміну від справи *Bărbulescu*, скаргу аналізували з точки зору негативних зобов'язань держави, тобто обов'язку не втручатися в приватне життя працівника.

Питання, чи були файли чітко позначені як особисті, розглядалося в рамках перевірки пропорційності втручання. Суд підтвердив, що діяльність під час роботи може підпадати під поняття приватного життя, але визнав право роботодавця перевіряти вміст документів, оскільки працівник був попереджений про це, але не дотримувався правил компанії щодо класифікації документів.

З цього випливає, що повноваження роботодавця можуть варіюватися залежно від обставин і бути більш чи менш широкими щодо моніторингу, якщо основоположні права суттєво порушуються, що могло б призвести до іншого результату в цій справі. Суд також зазначив, що інтерпретація права на приватність на робочому місці може бути дуже суворою і формальною, коли працівники вчиняють незаконні дії [27].

У справі *Stengart v. Loving Care Agency, Inc.* (2010) Верховний суд штату Нью-Джерсі [28] розглянув питання захисту приватності працівника під час використання робочого

комп'ютера для особистих комунікацій. Працівниця надсилала особисті електронні листи своєму адвокату через робочу електронну пошту, використовуючи корпоративний ноутбук. Роботодавець отримав доступ до цих листів під час судового розгляду, що призвело до спору. Суд визнав, що працівниця мала обґрунтовані очікування щодо приватності своїх особистих листів, оскільки політика компанії щодо моніторингу була недостатньо чіткою. Рішення підкреслило необхідність прозорих корпоративних політик і захисту конфіденційності особистих комунікацій, навіть якщо вони здійснюються через робоче обладнання.

У справі *Chetu Inc. v. Employee* (2022) окружний суд у Тілбурзі, Нідерланди [29], розглянув позов працівника, звільненого американською компанією Chetu Inc. за відмову тримати вебкамеру увімкненою протягом усього робочого дня (9 годин) під час програми віртуального навчання. Працівник, який працював віддалено як телемаркетолог, заявив, що постійне відеоспостереження порушує його право на приватність, і зазначив, що його діяльність уже контролюється через програмне забезпечення та спільний доступ до екрана. Суд визнав звільнення незаконним, посилаючись на статтю 8 Європейської конвенції з прав людини, яка захищає право на приватне життя. Вимога постійного відеоспостереження була визнана непропорційною та такою, що суперечить голландському законодавству. Суд зобов'язав компанію виплатити працівнику компенсацію в розмірі приблизно 73 000 євро, включаючи не виплачену зарплату, компенсацію за незаконне звільнення, невикористані відпускні та судові витрати, а також скасував обмежувальну умову про неконкурентність. Рішення підкреслює важливість дотримання права працівників на приватність у

цифровому робочому середовищі та обмеження надмірного моніторингу.

Вважаємо, що приклади як української, так і європейської судової практики підтверджують, що право на приватність працівника, включно з захистом персональних даних та конфіденційності листування, поширюється і на робоче місце. Суди встановлюють чіткі критерії для моніторингу з боку роботодавця, вимагаючи попереднього інформування працівника та використання менш інвазивних методів. Це підкреслює необхідність збалансувати інтереси роботодавця та фундаментальні права працівника.

Аналіз Справи № 569/9738/20 (2021) Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду [30] свідчить про те, що роботодавець зобов'язаний забезпечувати працівникам можливість виконувати свої обов'язки в умовах, які не загрожують їх здоров'ю та безпеці. Ненадання можливості дистанційної роботи під час карантину може розглядатися судом як поважна причина для звільнення працівника без дотримання двотижневого терміну попередження, що підтверджує важливість обов'язку роботодавця адаптувати умови праці до надзвичайних обставин. Так, у травні 2020 року працівник Здолбунівського виробничо-конструкторського об'єднання «МААНС» подав заяву про звільнення за власним бажанням через неможливість продовжувати роботу в умовах карантину. Причинами були відсутність транспортного сполучення та ненадання роботодавцем можливості дистанційної роботи. Верховний Суд у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду визнав ці обставини поважними, що дозволило працівнику звільнитися без дотримання двотижневого терміну попередження, як передбачено статтею 38 Кодексу законів про

працю України (КЗпП). Рішення підкреслює обов'язок роботодавця забезпечувати можливість дистанційної роботи в надзвичайних ситуаціях, таких як карантин, і визнає ненадання такої можливості поважною причиною для звільнення.

Законодавчі норми вказують на обов'язковість вимоги до оформлення дистанційного режиму роботи, яка закріплена у статтях 60-1 та 60-2 Кодексу законів про працю України [31]. Як наголошується у численних правових аналітичних матеріалах (зокрема на порталі Ligazakon), роботодавець зобов'язаний видати наказ про встановлення дистанційного режиму, визначити у ньому умови виконання трудових обов'язків, порядок обліку робочого часу, відповідальність за порушення дисципліни тощо. У разі відсутності таких документів виникає ризик судового визнання звільнення чи інших дій роботодавця незаконними [32].

Нагляд за дотриманням законодавства у сфері цифрових трудових відносин здійснює також Уповноважений Верховної Ради України з прав людини. У 2023 році на офіційному сайті омбудсмена було оприлюднено повідомлення про виявлене порушення порядку обробки персональних даних у Головному управлінні Держгеокадастру у Вінницькій області. За результатами моніторингу було складено припис з вимогою усунути порушення, а саме – забезпечити належне інформування працівників про мету, обсяг і порядок обробки їхніх персональних даних відповідно до Закону України «Про захист персональних даних» [33].

Окремо слід зазначити, що повноваження Державної служби України з питань праці щодо інспекції дистанційної роботи залишаються обмеженими, оскільки трудове законодавство прямо не передбачає можливості перевірки умов праці на території житла працівника без його згоди. Таким

чином, ефективність контролю за дотриманням законодавства у сфері цифрових прав працівників значною мірою залежить від відкритості роботодавців та наявності внутрішніх політик. Деякі великі компанії, зокрема транснаціональні корпорації, впроваджують політики цифрової етики, які включають інформування працівників про здійснення моніторингу, обмеження збору даних, заборону на обробку персональних даних поза межами цілей трудових відносин, а також захист права на приватність. Водночас практика укладення колективних угод, які б передбачали цифрові гарантії для працівників (наприклад, право на відключення, обмеження моніторингу за допомогою ІТ-систем, процедури погодження використання трекінгу), в Україні поки що є епізодичною.

Законодавчі ініціативи щодо вдосконалення захисту цифрових трудових прав тривають. На розгляді Верховної Ради України перебуває проєкт Закону України «Про захист персональних даних» (реєстр. №5628), який передбачає імплементацію основних положень GDPR, у тому числі щодо автоматизованої обробки даних, принципу обмеженої мети, права на доступ, виправлення та видалення інформації, а також обов'язковості впровадження системи захисту персональних даних у трудових відносинах [34].

Висновки. Таким чином, аналіз судової практики і нормативного поля вказує на зростаюче визнання цифрових трудових прав як об'єкта правового захисту в Україні. Формується підхід, згідно з яким дистанційна робота не зменшує обсяг трудових гарантій, а обробка персональних даних працівника має відбуватись виключно в межах правового регулювання та з дотриманням принципів пропорційності, легітимності та безпеки. Для подальшого зміцнення цифрових гарантій працівників необхідне прийняття нового Трудового кодексу України, комплексного

нормативно-правового акту, який би врахував цифрові реалії, закріплював активне впровадження внутрішньо-корпоративних політик та укладення колективних договорів з положеннями про цифрову гігієну, а також посилення судового та інституційного контролю.

Отже, судовий захист у сфері цифрових трудових відносин виконує не лише компенсаторну функцію, а й виконує нормативну роль, фактично формуючи практику застосування новітніх стандартів у цифровому середовищі. Він дозволяє не лише відновити порушені права працівників, а й встановити прецеденти, які сприяють системному оновленню трудового права відповідно до цифрової трансформації. У цьому сенсі роль суду не зводиться до тлумачення вже наявних норм – вона є активною, еволюційною та стратегічно важливою для формування трудового права майбутнього.

Література:

1. Cocoli J. The Challenges of new technologies in the implementation of human rights: An analysis of some critical issues in the digital era, peace human rights governance. *Peace Human Rights Governance (PHRG)*. 2017. Vol. 1, No. 2. P. 223-250. Дата звернення: 05.07.2025
2. Петришин О.В., Гиляка О.С. Права людини в цифрову епоху: виклики, загрози та перспективи. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2021. Том 28, № 1, С. 17-35 URL: https://ccu.gov.ua/sites/default/files/petryshyn_o_v_gylyaka_o_s_prava_lyudyny_v_cyfrovu_ero_hu.pdf
3. Хаустова М.Г. Державна політика в сфері прав людини в епоху цифрових трансформацій. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2022. № 69. С. 328-333. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2022/03/57.pdf> Дата звернення: 05.07.2025
4. Смутчак З. В. Ринок праці України в контексті цифровізації економіки. *Науковий вісник Ужгородського університету*. Серія: Економіка. 2022. № 19(48). С. 119-134. DOI: [https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19\(48\)-119-134](https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19(48)-119-134). Дата звернення: 05.07.2025
5. Азьмук Н., Грішнова О., Куклін О. Цифрова зайнятість: місце України у глобальному розподілі цифрової праці. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії і практики*. 2022. – Т. 2, № 43. – С. 380–391. DOI: <https://doi.org/10.55643/fcaptp.2.43.2022.3578> URL: <https://fkd.net.ua/index.php/fkd/article/view/3578>. Дата звернення: 05.07.2025
6. International Labour Organization. (2019). ILO Centenary Declaration for the Future of Work. URL: <https://www.ilo.org/about-ilo/mission-and-impact-ilo/ilo-centenary-declaration-future-work-2019> Дата звернення: 15.07.2025
7. European Union. (2024). Directive on improving working conditions in platform work. URL: <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/> Дата звернення: 15.07.2025
8. Конференція з питань відновлення України: Реформи ринку праці мають бути орієнтовані на потреби людей URL: <https://surl.li/zyhexs> Дата звернення: 27.07.2025
9. Громадські організації закликають ухвалити обов'язкову конвенцію Міжнародної організації праці (МОП) для платформних працівників, щоб захистити їхні права і надати соціальні гарантії URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/hromadski-orhanizatsii-zaklykaiut-ukhvalyty-obov-iazkovu-konventsiiu-mizhnarodnoi-orhanizatsii-pratsi-mop-dlia-platformnykh-pratsivnykiv-shchob-zakhystyty-ikhni-prava-i-nadaty-sotsialni-harantii/> Дата звернення: 27.07.2025
10. Загальний регламент про захист персональних даних (GDPR, Регламент (ЄС) 2016/679) . Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016. *Official Journal of the European Union*. 2016. L119. P. 1-88.
11. Конвенція про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_326#Text ; Council of Europe. Convention 108+

for the Protection of Individuals with Regard to the Processing of Personal Data. – Strasbourg, 2018.

12. Légifrance. Loi № 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213> Дата звернення: 07.07.2025

13. European Parliament resolution of 21 January 2021 on the right to disconnect (2019/2181(INL)) URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC_2021_456_R_0016

14. Справа «Bărbulescu v. Romania» (2017). Велика палата ЄСПЛ № 61496/08 URL: <https://privacy.khpg.org/1604922584> Дата звернення: 07.07.2025

15. Справа «Lopez Ribalda and Others v. Spain» (2019). ЄСПЛ №. 1874/13 and 8567/13 URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-197098> Дата звернення: 07.07.2025

16. Вінник О., Шаповалова О. Проблеми правового забезпечення стратегічного інвестування та поступу цифровізації з використанням досвіду ЄС в умовах воєнного стану та повоєнної відбудови України. *Приватне право і підприємництво. Збірник наукових праць*. 2024 Вип. 24. Ч. 1 / Редкол.: Крупчан О. Д. (гол. ред.) та ін. К.: Науково-дослідний інститут приватного права і підприємництва імені академіка Ф. Г. Бурчака Національної академії правових наук України, 2024. С. 274-283. URL: <https://dSPACE.snu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/33b132eb-7bdb-4f2c-aa39-f59bd6b83e3a/content>

17. Круп'яник А. Цифрова економіка України: основні фактори розвитку. *VoxUkraine*. 2023. 10 серпня. URL: <https://voxukraine.org/tsyfrova-ekonomika-ukrayiny-osnovni-factory-rozvytku> Дата звернення: 05.07.2025

18. Постанова Верховного Суду від 17.05.2023 у справі №234/6603/20 (провадження №61-11885св22). *Офіційний вебпортал судової влади України*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111768692>. дата звернення: 05.07.2025

19. Рішення Вінницького окружного адміністративного суду від 25.04.2022 у справі №120/753/22-а. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/104384343>. дата звернення: 05.07.2025

20. Szabo and Vissy v. Hungary, Judgment, European Court of Human Rights, Application No. 37138/14, 12 January 2016. URL: <https://www.statewatch.org/media/documents/news/2016/jan/echr-case-SZAB-%20AND-VISSY-v-%20HUNGARY.pdf>

21. Google Spain SL Google Inc. V Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) Mario Costeja González Judgment of the Court (Grand Chamber) in Case C-131/12, 13 May 2014 URL: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=152065&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=794833>

22. Загальна теорія права : підручник / [О. В. Петришин, Д. В. Лук'янов, С. І. Максимов, В. С. Смородинський та ін.] ; за ред. О. В. Петришина. Харків : Право, 2020. 564 с.

23. Brownsword R., Scotford E., Yeung K. Law, Regulation, and Technology: The Field, Frame, and Focal Questions. *The Oxford Handbook of Law, Regulation and Technology*, 2017. P. 3-40.

24. See P. Ichino, "Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro", *Rivista italiana di Diritto del Lavoro*, 2017, 4, I, p. 525.

25. Case Copland v. United Kingdom від 3 липня 2007 року (заява № 62617/2000) URL: <https://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/docx/?library=ECHR&id=001-117767&filename=CASE%20OF%20COPLAND%20v.%20THE%20UNITED%20KINGDOM%20-%20%5BUkrainian%20Translation%5D%20by%20the%20COE%20Human%20Rights%20Trust%20Fund.docx&logEvent=False> дата звернення: 25.07.2025

26. Справа Libert v. France від 22 лютого 2018 року (заява № 588/13) URL: <https://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/docx/?library=ECHR&id=001-117767&filename=CASE%20OF%20COPLAND%20v.%20THE%20UNITED%20KINGDOM%20-%20%5BUkrainian%20Translation%5D%20by%20the%20COE%20Human%20Rights%20Trust%20Fund.docx&logEvent=False> дата звернення: 25.07.2025

27. Marcello D'Aponte, « New technologies and respect for the worker's privacy in ECHR case law », *Revue de droit comparé du travail et de la*

sécurité sociale, 2021, №4, p. 192-203. URL: <https://journals.openedition.org/rdctss/2718#bodyfn1>

28. Case Stengart v. Loving Care Agency, Inc. New Jersey Supreme Court case URL: <https://law.justia.com/cases/new-jersey/supreme-court/2010/a-16-09-opn.html>; https://en.wikipedia.org/wiki/Stengart_v._Loving_Care_Agency,_Inc. дата звернення: 25.07.2025

29. Case Chetu Inc. v. Employee (2022), Dutch court URL: <https://gpa.net/blogs/americas/us-company-must-pay-73-000-to-employee-fired-for-refusing-to-keep-webcam-on#:~:text=keep%20w%20%E2%80%93%20GPA-,%5BUS%5D%20Company%20must%20pay%20%2473%2C000%20to%20employee%20fired%20for,refusing%20to%20keep%20webcam%20on&text=A%20Dutch%20court%20has%20ruled,Chetu%2C%20a%20US%20software%20company> дата звернення: 15.07.2025

30. Справа № 569/9738/20 (2021). Верховний Суд у складі колегії суддів Третньої судової палати Касаційного цивільного суду URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/96501499>

31. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> дата звернення: 15.07.2025

32. Дистанційна робота: ризики для роботодавця. URL: <https://7eminar.ua/news/1325-osoblivosti-distancii-noyi-roboti> дата звернення: 15.07.2025

33. Офіс Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Моніторинг дотримання вимог законодавства щодо захисту персональних даних у Вінницькій області. URL: https://ombudsman.gov.ua/news_details/monitoring-doderzhannya-vimog-zakonodavstva-shchodo-zahistu-personalnih-danih-golovnim-upravlinniam-derzhgeokadastru-v-vinnickij-oblasti дата звернення: 05.07.2025

34. Про захист персональних даних: Проект Закону України №5628 від 24.05.2021. *Офіційний портал Верховної Ради України*. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/37494> дата звернення: 15.07.2025)

References:

1. Cocoli J. The Challenges of new technologies in the implementation of human rights:

An analysis of some critical issues in the digital era, peace human rights governance. *Peace Human Rights Governance (PHRG)*. 2017. Vol. 1, No. 2. P. 223-250. Data zvernennia: 05.07.2025

2. Petryshyn O.V., Hyliaka O.S. Prava liudyny v tsyfrovu epokhu: vyklyky, zahrozy ta perspektyvy. *Visnyk Natsionalnoi akademii pravovykh nauk Ukrainy*. 2021. Tom 28, № 1, S. 17-35 URL: https://ccu.gov.ua/sites/default/files/petryshyn_o._v._gylyaka_o._s._prava_lyudyny_v_cyfrovu_epohu.pdf

3. Khaustova M.H. Derzhavna polityka v sferi prav liudyny v epokhu tsyfrovyykh transformatsii. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu*. 2022. № 69. S. 328-333. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2022/03/57.pdf> Data zvernennia: 05.07.2025

4. Smutchak Z. V. Rynok pratsi Ukrainy v konteksti tsyfrovizatsii ekonomiky. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho universytetu*. Seriya: Ekonomika. 2022. № 19(48). S. 119-134. DOI: [https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19\(48\)-119-134](https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19(48)-119-134). Data zvernennia: 05.07.2025

5. Azmuk N., Hrishnova O., Kuklin O. Tsyfrova zainiatist: mistse Ukrainy u hlobalnomu rozpodili tsyfrovoy pratsi. *Finansovo-kredytna diialnist: problemy teorii i praktyky*. 2022. – T. 2, № 43. – S. 380–391. DOI: <https://doi.org/10.55643/fcaptp.2.43.2022.3578> URL: <https://fkf.net.ua/index.php/fkf/article/view/3578>. Data zvernennia: 05.07.2025

6. International Labour Organization. (2019). *ILO Centenary Declaration for the Future of Work*. URL: <https://www.ilo.org/about-ilo/mission-and-impact-ilo/ilo-centenary-declaration-future-work-2019> Data zvernennia: 15.07.2025

7. European Union. (2024). *Directive on improving working conditions in platform work*. URL: <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/> Data zvernennia: 15.07.2025

8. Konferentsiia z pytan vidnovlennia Ukrainy: Reformy rynku pratsi maiut buty oriietovani na potreby liudei URL: <https://surl.li/zyhexs> Data zvernennia: 27.07.2025

9. Hromadski orhanizatsii zaklykaiut ukhvalyty oboviazkovu konventsiiu Mizhnarodnoi orhanizatsii pratsi (MOP) dlia platformnykh pratsivnykiv, shchob zakhystyty yikhni prava i nadaty sotsialni harantii URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/hromadski-orhanizatsii-zaklykaiut-ukhvalyty-obov-iazkovu->

konventsiiu-mizhnarodnoi-orhanizatsii-pratsi-mop-dlia-platformnykh-pratsivnykiv-shchob-zakhystyty-ikhni-prava-i-nadaty-sotsialni-harantii/ Data zvernennia: 27.07.2025

10. Zahalnyi rehlament pro zakhyst personalnykh danykh (GDPR, Rehlament (IeS) 2016/679) . Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016. Official Journal of the European Union. 2016. L119. P. 1-88.

11. Konventsiiia pro zakhyst osib u zviazku z avtomatyzovanoi obrobkoii personalnykh danykh URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_326#Text ; Council of Europe. Convention 108+ for the Protection of Individuals with Regard to the Processing of Personal Data. – Strasbourg, 2018.

12. Légifrance. Loi № 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213> Data zvernennia: 07.07.2025

13. European Parliament resolution of 21 January 2021 on the right to disconnect (2019/2181(INL)) URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC_2021_456_R_0016

14. Sprava «Bărbulescu v. Romania» (2017). Velyka palata YeSPL № 61496/08 URL: <https://privacy.khpg.org/1604922584> Data zvernennia: 07.07.2025

15. Sprava «Lopez Ribalda and Others v. Spain» (2019). YeSPL №. 1874/13 and 8567/13 URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-197098> Data zvernennia: 07.07.2025

16. Vinnyk O., Shapovalova O. Problemy pravovoho zabezpechennia strateichnoho investuvannia ta postupu tsyfrovizatsii z vykorystanniam dosvidu YeS v umovakh voiennoho stanu ta povoiennoi vidbudovy Ukrainy. Pryvatne pravo i pidpriemnytstvo. Zbirnyk naukovykh prats. 2024 Vyp. 24. Ch. 1 / Redkol.: Krupchan O. D. (hol. red.) ta in. K.: Naukovo-doslidnyi instytut pryvatnoho prava i pidpriemnytstva imeni akademika F. H. Burchaka Natsionalnoi akademii pravovykh nauk Ukrainy, 2024. S. 274-283. URL: <https://dspace.snu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/33b132eb-7bdb-4f2c-aa39-f59bd6b83e3a/content>

17. Krupianyk A. Tsyfrova ekonomika Ukrainy: osnovni faktory rozvytku. VoxUkraine. 2023. 10 serpnia. URL: <https://voxukraine.org/tsyfrova-ekonomika-ukrayiny-osnovni-faktory-rozvytku> Data zvernennia: 05.07.2025

18. Postanova Verkhovnoho Sudu vid 17.05.2023 u spravi №234/6603/20 (provadzhennia №61-11885sv22). Ofitsiinyi vebportal sudovoi vlady Ukrainy. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111768692>. data zvernennia: 05.07.2025

19. Rishennia Vinnytskoho okruzhnoho administratyvnoho sudu vid 25.04.2022 u spravi №120/753/22-a. Yedynyi derzhavnyi reiestr sudovykh rishen. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104384343>. data zvernennia: 05.07.2025

20. Szabo and Vissy v. Hungary, Judgment, European Court of Human Rights, Application No. 37138/14, 12 January 2016. URL: <https://www.statewatch.org/media/documents/news/2016/jan/echr-case-SZAB-%20AND-VISSY-v-%20HUNGARY.pdf>

21. Google Spain SL Google Inc. V Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) Mario Costeja González Judgment of the Court (Grand Chamber) in Case C 131/12, 13 May 2014 URL: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=152065&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=794833>

22. Zahalna teoriia prava : pidruchnyk / [O. V. Petryshyn, D. V. Lukianov, S. I. Maksymov, V. S. Smorodynskiy ta in.] ; za red. O. V. Petryshyna. Kharkiv : Pravo, 2020. 564 s.

23. Brownsword R., Scotford E., Yeung K. Law, Regulation, and Technology: The Field, Frame, and Focal Questions. The Oxford Handbook of Law, Regulation and Technology, 2017. P. 3-40.

24. See P. Ichino, “Le conseguenze dell’innovazione tecnologica sul diritto del lavoro”, Rivista italiana di Diritto del Lavoro, 2017, 4, I, p. 525.

25. Case Copland v. United Kingdom vid 3 lypnia 2007 roku (zaiava № 62617/2000) URL: <https://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/docx/?library=ECHR&id=001-117767&filename=CASE%20OF%20COPLAND%20v.%20THE%20UNITED%20KINGDOM%20-%20%20%205Bukrainian%20Translation%20by%20the%20COE%20Human%20Rights%20Trust%20Fund.docx&logEvent=False> data zvernennia: 25.07.2025

26. Sprava Libert v. France vid 22 liutoho 2018 roku (zaiava № 588/13) URL: <https://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/docx/?library=ECHR&id=001-117767&filename=CASE%20OF%20COPLAND%20v.%20THE%20UNITED%20KINGDOM%20-%20%20%205Bukrainian%20Translation%20by%20the%20COE%20Human>

%20Rights%20Trust%20Fund.docx&logEvent=False data zvernennia: 25.07.2025

27. Marcello D'Aponte, « New technologies and respect for the workers privacy in ECHR case law », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2021, №4, r. 192-203. URL: <https://journals.openedition.org/rdctss/2718#bodyftn1>

28. Case Stengart v. Loving Care Agency, Inc. ew Jersey Supreme Court case URL: <https://law.justia.com/cases/new-jersey/supreme-court/2010/a-16-09-opn.html>; https://en.wikipedia.org/wiki/Stengart_v._Loving_Care_Agency,_Inc. data zvernennia: 25.07.2025

29. Case Chetu Inc. v. Employee (2022), Dutch court URL: <https://gpa.net/blogs/americas/us-company-must-pay-73-000-to-employee-fired-for-refusing-to-keep-webcam-on#:~:text=keep%20w%20%E2%80%93%20GPA-,%5BUS%5D%20Company%20must%20pay%20%2473%2C000%20to%20employee%20fired%20for,refusing%20to%20keep%20webcam%20on&text=A%20Dutch%20court%20has%20ruled,Chetu%2C%20a%20US%20software%20company> data zvernennia: 15.07.2025

30. Sprava № 569/9738/20 (2021). Verkhovnyi Sud u skladі kolehii suddiv Tretoi sudovoi palaty Kasatsiino ho tsyvilno ho sudu URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/96501499>

31. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> data zvernennia: 15.07.2025

32. Dystantsiina robota: ryzyky dlia robotodavtsia. URL: <https://7eminar.ua/news/1325-osoblivosti-distancii-noyi-roboti> data zvernennia: 15.07.2025

33. Ofis Upovnovazhenoho Verkhovnoi Rady Ukrainy z prav liudyny. Monitorynh dotrymannia vymoh zakonodavstva shchodo zakhystu personalnykh danykh u Vinnytskii oblasti. URL: https://ombudsman.gov.ua/news_details/monitoring-doderzhannya-vimog-zakonodavstva-shchodo-zahistu-personalnih-danih-golovnim-upravlinniam-derzhgeokadastru-v-vinnickij-oblasti data zvernennia: 05.07.2025

34. Pro zakhyst personalnykh danykh: Proiekt Zakonu Ukrainy №5628 vid 24.05.2021. Ofitsiyni portal Verkhovnoi Rady Ukrainy. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/37494> data zvernennia: 15.07.2025)

Kotliarova I.Yu. Ensuring fair working conditions and protecting employees' rights in the digital era: legislative initiatives and judicial practice. - Article

The article examines the legal regulation and protection of labor rights amid digital transformation, analyzed through the lens of legislative initiatives and judicial practice. The author highlights the interdisciplinary nature of this issue and the need for systematic, forward-looking legislative reform. The study notes that the adaptation of legislation to technological changes is slow, resulting in a "digital divide" and heightened risk zones for employees. Particular focus is given to protecting the rights of gig employees, especially concerning algorithmic management and misclassification. Internationally, the International Labour Organization (ILO) and European legislation, notably the Platform Work Directive, play a pivotal role. Despite significant progress in digitalization, Ukrainian legislation still requires enhancement to strengthen employees' labor rights protection. Analysis of judicial practice in Ukraine and the European Court of Human Rights (ECHR) reveals a trend toward safeguarding employees' rights, particularly regarding the legality of remote work and personal data confidentiality. However, challenges persist, including limitations in the authority of supervisory bodies. The article underscores that ensuring decent work in the digital era is a fundamental legal task, reflecting the quality of public policy and the maturity of a state's legal system, necessitating comprehensive labor law reform.

Keywords: digitalization, digital economy, digital platforms, labor rights, rights protection, labor relations, remote work, digital environment, employees, legal regulation, legislative improvement, judicial practice, labor market.

Авторська довідка

Котлярова І.Ю. – здобувачка третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти, кафедра публічного та приватного права Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, <https://orcid.org/0009-0007-2097-8013>

Стаття надійшла до редакції 30 липня 2025 р.