

## ПРАВО НА НЕДОТОРКАНИСТЬ ОСОБИСТОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ: МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ ТА ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ

**СКЛЯР Микита - магістр права, Київський національний університет імені Тараса Шевченка**

<https://orcid.org/0009-0009-3448-3809>

УДК 349:2

DOI: <https://doi.org/10.32782/ep.2024.3.38>

Право на недоторканість особистого життя є фундаментальним правом людини, держава повинна гарантувати і забезпечувати кожній особі можливості для забезпечення таємниці особистого та сімейного життя. Право на недоторканість особистого життя відображається в різних галузях права і має комплексний характер. Трудові відносини не можуть існувати без збору та обробки персональних даних, тому трудові відносини завжди повинні супроводжуватись процесом захисту персональних даних. Сучасне трудове законодавство України, не зважаючи на використання та обробку персональних даних працівників, не містить жодного нормативно-правового регулювання питань, пов'язаних із захистом особистого життя працівників та захисту інформації щодо працівників, яка відноситься до конфіденційної. Мета статті полягає у дослідженні права на недоторканість особистого життя працівників, проблем реалізації права на недоторканість особистого життя, визначення рекомендацій щодо внесення змін до чинного трудового законодавства. В статті проаналізовано сутність права на недоторканість особистого життя і збереження персональних даних, надано визначення персональним даним працівника, визначено зміст права на обробку персональних даних працівників, наведено класифікацію персональних даних працівників, які відносяться до трудових відносин. Автором статті запропоновано внесення змін до чинного трудового законодавства України щодо забезпечення гарантій права працівників на недо-

торканість приватного життя, забезпечення гарантій роботодавцям зазначеної сфери.

Ключові слова: недоторканість особистого життя, персональні дані працівників, трудові відносини, трудове законодавство, гарантії прав працівників.

### Постановка проблеми

Право на недоторканість особистого життя є фундаментальним правом людини, яке захищається Конституцією України, тобто держава повинна гарантувати і забезпечувати кожній особі можливості для забезпечення таємниці особистого та сімейного життя.

Право на недоторканість приватного життя передбачає міру можливої поведінки особи, що передбачає передбачення можливостей утримання повного контролю сферу свого приватного життя [1; с. 97]. Право на недоторканість особистого життя відображається в різних галузях права і має комплексний характер і часто тлумачиться по-різному. Для належного тлумачення обсягу правового захисту права на захист приватного життя, існує необхідність закріплення його та уточнення галузевим законодавством. Міжнародна організація праці підкреслила важливість недоторканості особистого життя працівників відзначивши, що однією з основних сфер, де широко використовується здійснення збереження та обробка персональних даних, є сфера зайнятості [2].

Трудові відносини, починаючи з процесу працевлаштування, і навіть після завершення цих відносин, не можуть існувати без збору та обробки персональних даних, тому трудові відносини завжди повинні супроводжуватись процесом захисту персональних даних. Сучасне трудове законодавство України, не зважаючи на використання та обробку персональних даних працівників, не містить жодного нормативного-правового регулювання питань, пов'язаних із захистом особистого життя працівників та захисту інформації щодо працівників, яка відноситься до конфіденційної. Крім того, спеціальне законодавство щодо захисту персональних даних, їх збору та зберігання, містить також обмежене коло питань, які передбачали б захист права працівників на захист персональних даних.

Варто відзначити, що сучасний розвиток технологій, цифровий зв'язок з працівниками, віддалена робота працівників робить вразливим до забезпечення поєднання особистого життя та виконання трудових обов'язків часто працівники залишаються на зв'язку з роботодавцем цілодобово, роботодавці мають можливості до моніторингу особистих профілів працівників, у зв'язку з чим часто конфіденційність особистого та сімейного життя не дотримується, проте чинне трудове законодавства з приводу забезпечення даного права працівників залишається доволі обмеженим.

Тож вважаємо, що трудове законодавство потребує вдосконалення щодо забезпечення та дотримання прав працівників щодо недоторканості особистого життя та захисту персональних даних. Особливо ці питання актуалізуються в контексті необхідності оновлення сучасного українського трудового законодавства та необхідності прийняття нового Трудового кодексу України, який би замінив Кодекс законів про працю України, прийнятий 1971 році, і який не може врегулювати всі аспекти сучасних трудових правовідносин.

Варто відзначити, що всі сучасні тенденції, права та обов'язки працівників повинні бути максимально враховані сучасним законодавством для належного їх врегулювання, забезпечення умов праці. Як зазначила А.М.

Чернобай норми трудового права на сьогодні повинні мати на меті поглиблювати захист нематеріальних та немайнових прав, зокрема охороняти недоторканість приватного та сімейного життя, та іншої конфіденційної інформації. Науковиця наголошує на тому, що не зважаючи на наявність регулювання цих питань іншими галузями права, трудове законодавство повинно поглиблювати захист цих прав з урахуванням особливостей трудових правовідносин. [3, с. 1-7]. Одночасно дану проблему актуалізує обставина того, що перед державою стоїть завдання впровадження та забезпечення високих міжнародних та європейських стандартів, зокрема трудо-правової сфери, в контексті євроінтеграційного курсу України.

#### **Аналіз останніх досліджень та публікацій**

Питання пов'язані із захистом права на недоторканість особистого життя, зокрема права на захист персональних даних, знайшло своє відображення у роботах таких вчених як: С. Гусаров, С. Гуцу, І. Кравченко, Т. Красюк, К. Мельник, А. Михайлик, О. Рим, О. Серeda, Г. Спіцина, А. Чернобай та інші. Також в дослідженні використовувались документи Міжнародної організації праці та Європейського союзу із визначених питань.

**Мета статті** – дослідити зміст права на недоторканість особистого життя працівників, визначити проблеми реалізації права на недоторканість особистого життя та надати рекомендації щодо внесення змін до чинного трудового законодавства з метою підвищення гарантування даного права працівників.

#### **Виклад основного матеріалу**

Право на недоторканість особистого життя безпосередньо пов'язано із правом на захист персональних даних людини та збереження конфіденційної інформації, зокрема можливості захисту персональних даних при реалізації людиною права на працю та права на захист особистого життя. В науковій літературі відзначається, що це право людини в межах трудових відносин харак-

теризується певними особливостями із врахуванням відносин влади-підпорядкування працівника роботодавцеві в межах робочого часу. Тобто роботодавець може керувати роботою та особистою поведінкою працівника, як відзначають Г. Спіцина, С. Гуцу “трудо-ві відносини діють роботодавцю «право не залишати на самоті» своїх працівників”. [4, с. 257]

Право на недоторканість особистого життя забезпечується реалізацією права на захист персональних даних, як закріплено статтею 32 Конституції України, яка забороняє здійснення обробки конфіденційної інформації про особу без надання нею згоди: збирання, зберігання, використання та поширення інформації про особу. Згідно із чинним законодавством в сфері персональних даних, персональні розглядаються як відомості про особу (сукупність відомостей), яка може бути ідентифікована. [5]

Право на захист персональних даних належить до немайнових прав працівників, які є невід’ємними та невідчужуваними і дає можливість реалізовувати своє право на працю, а також індивідуалізувати особу працівника. А.С. Михайлик у своєму дисертаційному дослідженні переконливо доводить, що захист персональних даних працівників є самостійним інститутом трудового права і становлять собою окремий вид правовідносин в сфері права, і може передувати, супроводжувати та впливати з трудових правовідносин [6, с. 156], а отже трудові відносини не можуть існувати без персональних даних і без здійснення їх захисту.

С.М. Гусаров, К.Ю. Мельник надали визначення персональних даних працівників в контексті трудових відносин, що трактується ними як будь-яка інформація про конкретну фізичну особу, яка уклала трудовий договір із роботодавцем, і надала роботодавцеві свої дані роботодавцеві або зібрані останнім у відповідності із чинним законодавством. [7, с. 141]

А.М. Чернобай у своєму дослідженні наголосила на того, що поняття персональних даних працівника є звуженим у порівнянні із поняттям персональних даних особи. Науковиця зауважує, що роботодавець не може

збирати всі відомості про особу, а саме щодо обставин приватного життя особи, а поняття персональних даних працівника обмежується лише інформацією, яка необхідна у зв’язку з трудовими відносинами. [8, с. 825] Тут варто не погодитись, оскільки окрім чітко визначених відомостей, які передбачені трудовим законодавством, і надаються при укладенні трудового договору, часто в процесі виконання трудових обов’язків виникають і інші відомості, необхідні роботодавцеві для надання пільг працівникам. Наприклад, для надання відпустки по догляду за дитиною працівник повинен надати свідоцтво про народження дитини, для надання додаткової відпустки і зв’язку з навчанням у вищих навчальних закладах працівник повинен надати відомості про навчання роботодавцеві, при поясненні причин порушення трудової дисципліни (запізнення на роботу) працівник повинен довести поважність причини відсутності на роботі (що, як правило, пов’язано з особистими обставинами) та інше. Тобто на нашу думку, будь які особисті дані працівника можуть повідомлятися в межах трудових відносин роботодавцеві в залежності від обставин і всі дані, які зберігає роботодавець або використовує потребують свого захисту від нерозголошення. І.М. Кравченко зробила висновок з цього приводу, що для кращого захисту права працівників на приватне життя, необхідно передбачити визначення поняття “приватне життя”, “особиста зона працівника під час виконання ним трудових обов’язків” [9, с. 825], що підвищить розуміння суб’єктів права при правозастосування і в кінцевому результаті зменшить кількість порушень права на недоторканість особистого життя працівників.

Також науковій літературі надано визначення поняття захисту персональних даних, згідно якого це є використання інструментів для збирання, зберігання, використання, знищення або поширення інформації конкретно визначеної фізичної особи, яка уклала трудовий договір і включає припинення будь-яких правопорушень сфери захисту персональних даних [7, с. 141].

Міжнародна організація праці, прийнявши зведений документ щодо захисту

персональних документів працівників в 1997 році, конкретизувала зміст права працівників на захист персональних даних і визначила індивідуальні та колективні права працівників, які виникають із збором їх персональних даних, до яких належать:

- працівники повинні бути повідомлені, які персональні дані про них зберігаються і обробляються, а також можуть вимагати виправлення або видалення невірних даних (або неналежно оброблених даних), з одночасним повідомленням про це,

- працівники мають права на доступ до всіх своїх персональних даних (в тому числі медичних) на будь-яких носіях інформації в робочий час або у спеціально відведений час, в тому числі перевіряти і отримувати копії записів про свої персональні дані,

- заборона стягувати оплату за надання роботодавцем персональних даних (копій записів працівникам),

- доступ до особистих персональних даних може бути обмежений лише у випадках проведення розслідування безпеки і коли такий доступ може мати негативні наслідки для такого розслідування,

- законодавство (колективний договір) повинно передбачати процедуру зміни та доповнення персональних даних

- представники працівників повинні бути проінформовані та щодо систем обробки персональних даних та моніторингу персональних даних.

Одним з ключових документів, який визначає напрями правового регулювання захисту персональних даних працівників в країнах ЄС, є “Загальний регламент про захист персональних даних” (GDPR), прийнятий 27 квітня 2016 року Європейським парламентом. GDPR було наголошено на тому, що захист фізичних осіб під час обробки персональних даних є одним з основних прав людини, і кожна особа має право на захист персональних даних, які її стосуються, закріпивши при цьому принцип можливості збору та обробки персональних даних лише на підставі згоди суб’єкту, який володіє даними. [10] Ключові принципи та засади регулювання захисту персональних даних передбачається саме цим нормативним до-

кументом і застосовується в тому числі до сфери зайнятості.

Загальний регламент про захист персональних даних передбачив що країни ЄС можуть передбачати для забезпечення захисту прав щодо захисту персональних даних при реалізації права на працю додаткове правове регулювання [10], тобто:

- фактично зазначений вище документ визнає, що трудові відносини мають свої особливості, тобто при використанні персональних даних працівників можливе використання більш чітких конкретних механізмів, які б це врегулювали;

- передбачає можливість використання як трудового законодавства, так і колективними договорами і окремими положеннями трудових договорів при врегулюванні питань захисту персональних даних.

- регламент наголошує про те, що правила регулювання захисту персональних даних повинні включати конкретні заходи про захист гідності, законних інтересів і основних прав суб’єктів даних, при цьому увага повинна бути приділена засадам прозорості обробки та передачі персональних даних в межах підприємств, які здійснюють економічну діяльність на засадах співробітництва [11].

Науковці, які досліджували проблематику захисту персональних даних працівників, неодноразово наголошували на необхідності внесення змін до чинного законодавства України та необхідності врахування питань захисту персональних даних працівників в проєктах Трудового кодексу, що пропонувались. А.В. Авраменко підкреслює, що відсутність правового механізму у сфері захисту персональних даних працівника призводить до порушення його прав. [12, с. 115]

І.М. Кравченко запропонувала доповнити трудове законодавство нормами щодо недоторканість особистого життя працівника: по-перше, це доповнення переліку прав працівників і визначити трудовим законодавством права на недоторканість особистого життя, по-друге визначити окрему норму щодо заборони здійснення збору, зберігання та оприлюднення будь-якої інформації за відсутності письмової згоди працівника; по-третє, визначення переліку конфіденційної інформації в законодавстві. [13, с.85]

С.М. Гусаров, К.Ю. Мельник також наголосили на необхідності доповнення трудового законодавства правовими нормами щодо захисту персональних даних, зокрема визначення поняття персональні дані працівника, визначення переліку інформації, яка є персональними даними працівника, а також заходи відповідальності за порушення законодавства щодо захисту персональних даних. [7, с.141]

Варто відзначити, що безпосередньо трудовим законодавством деяких країн передбачено нормативне врегулювання питань, пов'язаних із захистом персональних даних працівників. Так наприклад, трудове законодавство Литовської Республіки передбачає обов'язок роботодавця на недоторканість приватного життя працівника і необхідність забезпечувати захист його персональних даних [14, с.141]. Трудове законодавство Чехії передбачає перелік персональних даних, які можуть вимагатись роботодавцем, а також обмеження права роботодавця контролювати особисте життя працівників без відсутності підстав. [15] Трудове законодавство Республіки Словенія визначає можливості збору та обробки персональних даних лише необхідно для реалізації прав та обов'язків у відповідності до наявних трудових правовідносин, персональні дані можуть збиратись та оброблятись лише роботодавцем або спеціально уповноваженими ними особами, у випадку відсутності підстав збору та зберігання персональних даних вони повинні бути видалені. [16]

Необхідність правового регулювання трудовим законодавством питань, пов'язаних із захистом персональних даних також актуалізується у зв'язку з активним розвитком сучасних технологій, використанням спостереження за працівниками, використанням штучного інтелекту, автоматичного збору персональних даних тощо. Сучасне трудове законодавство повинно мати проактивний підхід до правового регулювання використання новітніх технологій на робочому місці. Іншими словами трудове законодавство повинно містити чіткі межі щодо етичного використання технологій роботодавцями, підкреслюючи прозорість, згоду працівників та механізм розгляду

скарг щодо порушення конфіденційності. Отримання згоди від працівників на збір та використання персональних даних є ключовим аспектом захисту конфіденційності. [17, с. 544]. GDPR наголошує на необхідності встановлення таких правил які б сприяли захиту людської гідності, законних інтересів та основних прав суб'єктів даних на засадах законності та прозорості і контролю на робочому місці.

В контексті зазначеного необхідно навести класифікацію персональних даних, яка була відзначена в науковій роботі Г. Спіциної, С. Гуцу за критерієм їх «чутливості». Науковиці поділили персональні дані працівників на загальну інформацію, та спеціальну або «чутливу» інформацію, відповідно остання інформація як персональна повинна бути більш захищена і будь-які дії з цією інформацією без дозволу особи забороняються. До загальної інформації було віднесено такі дані як прізвище, ім'я особи, громадянство, місце проживання та інше, а до чутливої інформації відноситься ідентифікаційні номери, відбитки пальців, медичні дані, наявність судимості та інші [18, с. 173]. Інакше кажучи, саме чутливі дані підлягають підвищеною уваги (підвищеному захисту), тобто не можна зберігати, обробляти та використовувати персональні дані, ті які є «чутливими», без згоди на працівників можна використовувати лише ті дані які є обов'язковими при прийнятті працівників на роботу. [19, с. 62] Тобто роботодавці, при здійсненні контролю за працівниками (відеоспостереження, записи телефонних розмов з клієнтами, встановлення різного роду комп'ютерних програм для контролю робочого часу працівника тощо) з будь-яких причин повинні повідомити про це працівника завчасно і без надання такої згоди вони не можуть здійснювати такі дії по відношенню до працівників.

З урахуванням сучасних тенденцій розвитку трудового права, варто згадати про необхідність дотримання балансу прав та інтересів працівників і роботодавців в трудових правовідносин. Не зважаючи на те, що здебільшого, трудове право покликано на створення гарантії та захист інтересів саме працівників, варто також згадати про

інтереси роботодавців в аспекті захисту права на недоторканість особистого життя.

Г. Спіцина, С. Гуцу відзначили, що завдання сучасного трудового законодавства щодо забезпечення конституційного права на приватне життя людини (працівника), є важливим для всіх учасників трудових правовідносин. Важливість для роботодавців полягає у відсутності необхідності підтвердження належного рівня захисту даних в компанії, особливо при здійсненні співробітництва з європейськими партнерами [4, с. 259].

Варто також підкреслити важливість і для роботодавців законодавчого розуміння, які дані дійсно відносяться до персональних даних працівників і при збереженні яких даних необхідно отримувати згоду працівників, оскільки це пов'язано із їх відповідальністю і можливим недотриманням права працівників на недоторканість особистого життя.

Роботодавець не має права вимагати від працівників надання особистих даних, які не передбачені законодавством, проте більшість гарантій в сучасному трудовому законодавстві пов'язані саме з особистими обставинами: гарантії працівників, у зв'язку з виконанням сімейних обов'язків, гарантії для вагітних жінок під час роботи та при звільненні, гарантії працівників у зв'язку з тим, що вони є учасниками бойових дій та інші.

Трудове законодавство встановлює, що не можна при прийнятті на роботу вимагати від працівників відомостей про сімейний стан та наявність сімейних обов'язків. Тобто роботодавець не може фактично знати про певні особисті обставини працівника, якщо він сам про це не повідомить в процесі роботи, що, на нашу думку, потребує встановлення додаткових гарантій для роботодавців щодо відсутності відповідальності у зв'язку з незнанням особистих даних працівників, з врахуванням положень Регламенту персональних даних ЄС, який передбачає, що персональні дані повинні бути адекватними, і релевантними. Так наприклад, не знаючи про наявність дитини віком до трьох років роботодавець може звільнити таку працівницю, виступаючи при цьому ініціатором, що згідно із тру-

дового законодавства заборонено, що буде мати негативні наслідки для роботодавця, у вигляді визнання його рішення незаконним та виплати суми вимушеного прогулу такої працівниці.

О.М. Рим відзначила, що захист персональних даних працівників передбачає можливість реалізовувати такі права в даній сфері:

1) бути проінформованим, тобто реалізація прозорого збору та використання персональних даних;

2) мати доступ до своїх персональних даних;

3) звернутись до роботодавця щодо на вилучення своїх даних, які є недостовірними або неповними;

4) видаляти дані про працівника, які зберігає роботодавець та припиняти обробку персональних даних;

5) отримувати свої персональні дані та використовувати їх [20, с. 221-223].

З даного переліку необхідно звернути увагу щодо можливості видалення персональних даних працівників, чи має право працівників відмовитись від зберігання та обробки персональних даних та чи має право працівників відізвати свою згоду на обробку персональних даних і чи може бути продовжено трудовий договір у зв'язку з цим.

Варто згадати, що трудове законодавство також передчає здійснення кадрової роботи, і відповідне законодавство передбачає необхідність збереження особової справи працівника не менше 75 років, де відповідно будуть міститись персональні дані працівників. Окрім цього, працівники також включаються в бухгалтерські відомості щодо нарахування заробітної плати, в накази про надання відпусток та інш. Вбачається, що такі дані повністю видалити з документів підприємства просто не можливо. З урахуванням цього, важливості набуває визначення переліку персональних даних, які є обов'язковими, і не можуть бути видалені, з урахуванням наведеного до видалення можуть затосовуватись дані, які відносяться до більш чутливих, наприклад дані про відеоспостереження, що було знято без згоди працівника. Тут варто ще згада-

ти про регламент персональних даних ЄС, який передбачає необхідність мінімального зберігання даних працівників, що повинно бути передбаченого суровим мінімумом.

### **Висновки**

Підсумовуючи наведене, необхідно зазначити, що трудові відносини не можуть існувати без надання працівником персональних даних та їх зберігання та обробки роботодавцем. Персональними даними працівників є ті дані, які повідомлені роботодавцеві при реалізації людиною права на працю при укладенні трудового договору працівниками, та під час існування трудових правовідносин, і які пов'язані з виконанням працівником обов'язків за трудовим договором. Захист персональних даних працівників є одним з основних немайнових прав працівників і має бути захищено шляхом передбачення такого гарантування безпосередньо в чинному трудовому законодавстві:

- по-перше, варто віднести до прав працівників право на захист персональних даних;
- по-друге, трудовим законодавством варто передбачити перелік персональних даних працівників, особливо критерії тих даних на які необхідно отримувати згоду працівників щодо збереження та обробки таких даних;
- по-третє, повинні бути передбачені особливі гарантії для працівників щодо дотримання права працівників на невтручання в особисте життя;
- по-четверте, варто узгодити законодавства із інтересами роботодавців, зокрема передбачити гарантії для роботодавців, щодо відсутності відповідальності у зв'язку із прихованням працівником особистих відомостей.

### **Література**

1. Сьрьогін В. Зміст і обсяг права на недоторканність приватного життя (прайвесі). Вісник академії правових наук. № 4(63). 2010. С. 88-97
2. Hendrickx, Frank. Protection of workers' personal data: General principles. ILO Working Paper, No. 62. URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/263125/1/ilowp62.pdf>

econstor.eu/bitstream/10419/263125/1/ilowp62.pdf

3. Чернобай А.М. Правові засоби захисту персональних даних: автореф. дис. ... канд. наук/12.00.05. Одеська юридична академія. Одеса. 2006. 21 с.
4. Спіцина Г., Гуцу С.Ф. Щодо питання правового захисту особистих даних працівників. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право. Випуск 76, частина 1, 2023. С. 255-260.
5. Про захист персональних даних : Закон України від 01.06.2010. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text>.
6. Махайлик А.С. Захист персональних даних працівників в умовах цифрової трансформації: дис...доктор. Філософії. Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого/ 081 Право. Харків. 2023. 230 с.
7. Гусаров С.М., Мельник К.Ю. Захист персональних даних працівника. Право і безпека. 2023. № 2 (89). С. 134-144.
8. Чернобай А. М. Поняття персональних даних працівника. Актуальні проблеми держави і права : зб. наук. праць. Одеса : Юрид. л-ра, 2004. Вип. 22. С. 827–833.
9. Кравченко І.М. Проблеми правового регулювання відеоспостереження та інших заходів контролю за працівниками. Філософські та методологічні проблеми права. 2020. № 2. С. 114-125.
10. Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation). URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>
11. Protection of workers' personal data. An ILO code of practice. 1997. URL: <https://www.ilo.org/resource/other/protection-workers-personal-data>
12. Авраменко А.В. Удосконалення законодавства у сфері обігу персональних даних. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція. 2019. № 37 .С. 115-118
13. Кравченко І.М. Проблеми нормативного визначення поняття "приватне

життя” з огляду на допустимість меж обмеження прав працівників під час здійснення роботодавцем заходів контролю. Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ. 2021. № 1 (118). С 82-93

14. Štareike E. Assurance of the right to privacy the protection of personal data in labour law. PUBLIC SECURITY AND PUBLIC ORDER: Research Journal 2021 (26). DOI: 10.13165/PSPO-21-26-26

15. LABOUR CODE (full translation) No. 262/2006 Coll., as amended „Zákoník práce“. URL: [https://www.mpsv.cz/documents/625317/625915/Labour\\_Code\\_2012.pdf/](https://www.mpsv.cz/documents/625317/625915/Labour_Code_2012.pdf/)

16. Employment Relationship Act Republic of Slovenia, No. 42/02. URL: <https://www.icj.org/wp-content/uploads/2013/05/Slovenia-Employment-Relationships-Act-2003-eng.pdf>

17. Nkechi Emmanuella Eneh, Seun Solomon Bakare, Adekunle Oyeyemi Adeniyi, Chidiogo Uzoamaka Akpuokwe. Modern labour law: a review of current trends in employee rights and organizational duties. International Journal of Management & Entrepreneurship Research. Vol. 6 No. 3.2024. p.540-553. URL: <https://www.fepbl.com/index.php/ijmer/article/view/843>

18. Спіцина Г., Гуцу С. Захист особистої інформації працівників, отриманої у процесі відеоспостереження на робочому місці. Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2023. №2. С. 171-178

19. Авраменко А.В. Передовий міжнародний досвід захисту персональних даних працівників. Правові новели: науковий юридичний журнал. № 7. 2019. с. 59-64

---

---

## THE RIGHT TO PRIVACY OF EMPLOYEES: REGULATORY MECHANISM AND PROBLEMS OF IMPLEMENTATION

The right to privacy of employees: the mechanism of regulation and problems of implementation. Abstract. The right to privacy is a fundamental human right, and the State must guarantee and provide each person with opportunities to ensure the secrecy of personal and family life. The right to privacy is reflected in various branches of law and is complex in nature. Labour relations cannot exist without the collection and processing of personal data, so labour relations should always be accompanied by the process of personal data protection. The current labour legislation of Ukraine, despite the use and processing of employees' personal data, does not contain any regulatory and legal regulation of issues related to the protection of employees' privacy and protection of information about employees which is considered confidential. The purpose of the article is to study the right to privacy of employees, the problems of exercising the right to privacy, and to identify recommendations for amending the current labour legislation. The article analyses the essence of the right to privacy and personal data protection, defines the employee's personal data, determines the content of the right to process employee's personal data, and provides a classification of employee's personal data related to labour relations. The author proposes to amend the current labour legislation of Ukraine to ensure guarantees of employees' right to privacy and to provide guarantees to employers in this area.

**Keywords:** privacy, personal data of employees, labour relations, labour legislation, guarantees of employees' rights.