

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.87.2.15>

ПОНЯТТЯ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ ПРАЦІВНИКА

Одовічена Я.А.,
кандидат юридичних наук,
асистент кафедри приватного права
юридичного факультету
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
ORCID: 0000-0002-4529-9734
e-mail: y.odovichena@chnu.edu.ua

Одовічена Я.А. Поняття персональних даних працівника.

Стаття присвячена дослідженню поняття «персональні дані працівника» та ознак, які йому характерні. В даному контексті, проаналізовано визначення «персональних даних особи», які містяться в нормативно-правових актах України та Загальному регламенті із захисту персональних даних Європейського Союзу.

Категорія «персональні дані працівника» наразі немає легального визначення в трудовому законодавстві, що, в свою чергу, призводить до порушення одного із основних прав особи і, в тому числі працівника, – права на невтручання в особисте життя.

Важливо надати більш детального правового регулювання порядку захисту особистої інформації працівника, оскільки працівник передає роботодавцю значний об'єм своїх персональних даних починаючи зі стадії рекрутингу і закінчуючи звільненням, а іноді й ще довшим періодом, протягом якого роботодавець зберігає інформацію про працівника в своїх базах.

Проаналізувавши визначення поняття «персональні дані працівника», які наведені науковцями, можна виділити його основні ознаки: інформація стосується конкретної особи, яка працює на основі трудового договору; інформація пов'язана з кваліфікацією працівника, його діловими та професійними якостями та/або є необхідною для виконання працівником певної трудової функції; надається роботодавцю працівником або збирається ним самостійно; підставами збору інформації є вимоги законодавства.

Запропоновано авторське визначення поняття «персональні дані працівника» - це відомості, про особу, яка працює на основі трудового договору (контракту) та які стосуються її професійних й ділових якостей, а у випадках передбачених законом – інші відомості, що надаються роботодавцю чи збираються ним самостійно, при працевлаштуванні особи та під час виконання нею трудової функції.

Автор вважає доцільним на законодавчому рівні визначити відомості, які відносяться до персональних даних працівника, зокрема: вік, дата і місце народження, громадянство, реєстраційний номер облікової картки платника податків, трудова діяльність, стан здоров'я, рівень освіти, володіння українською та іноземними мовами. При цьому, слід враховувати, що нормами спеціального законодавства передбачається обов'язок роботодавця отримати від працівника додаткові відомості в залежності від сфери діяльності, тобто перелік персональних даних може бути доповнений спеціальними відомостями, які будуть стосуватися трудової функції працівника.

Зроблено висновок, що законодавче закріплення поняття «персональні дані працівника» матиме позитивні наслідки для захисту прав працівника та окреслить для роботодавця міру законного збору, зберігання та обробку персональних даних своїх працівників не порушуючи меж їхньої приватності.

Ключові слова: права працівника, персональні дані, персональні дані працівника, захист персональних даних працівника.

Odovichenya Y.A. Concept of personal data of the employee.

The article is devoted to the study of the concept of «personal data of an employee» and the features that are characteristic of it. In this context, the definition of «personal data of an individual» contained in the regulatory legal acts of Ukraine and the General Regulation on the Protection of Personal Data of the European Union is analyzed.

The category of «personal data of an employee» currently has no legal definition in labor legislation, which, in turn, leads to a violation of one of the fundamental rights of an individual and, including an employee, the right to non-interference in personal life.

It is important to provide more detailed legal regulation of the procedure for protecting the employee's personal information, since the employee transfers a significant amount of his personal data to the employer, starting from the recruitment stage and ending with dismissal, and sometimes even for an even longer period during which the employer stores information about the employee in its databases.

Having analyzed the definition of the concept of «personal data of an employee», which is given by scientists, it is possible to distinguish its main features: the information concerns a specific person who works on the basis of an employment contract; the information is related to the qualifications of the employee, his business and professional qualities and/or is necessary for the employee to perform a certain labor function; it is provided to the employer by the employee or collected by him independently; the grounds for collecting information are the requirements of the law.

The author's definition of the concept of «personal data of an employee» is proposed - this is information about a person who works on the basis of an employment contract (contract) and which relates to his professional and business qualities, and in cases provided for by law - other information provided to the employer or collected by him independently, when employing a person and during the performance of his labor function.

The author considers it advisable to determine at the legislative level the information related to the employee's personal data, in particular: age, date and place of birth, citizenship, registration number of the taxpayer's registration card, employment, health status, level of education, knowledge of Ukrainian and foreign languages. At the same time, it should be taken into account that the norms of special legislation provide for the employer's obligation to obtain additional information from the employee depending on the field of activity, that is, the list of personal data may be supplemented with special information that will relate to the employee's labor function.

It is concluded that the legislative consolidation of the concept of «personal data of an employee» will have positive consequences for the protection of employee rights and will outline for the employer the extent of the lawful collection, storage and processing of personal data of its employees without violating the boundaries of their privacy.

Key words: employee rights, personal data, personal data of an employee, protection of employee personal data.

Постановка проблеми. Питання щодо важливості захисту персональних даних особи в еру цифрових технологій важко переоцінити. Проникнення цифровізації практично у всі аспекти життя людини породжує необхідність захисту права особи на приватність. Будь-яка взаємодія між людьми, суб'єктами господарювання чи навіть людини з державою відбувається за допомогою цифрових технологій. І перш за все, при використанні різних сучасних девайсів, кожна особа здійснює ідентифікацію себе шляхом надання інформації, яка, згідно із законодавством, є персональними даними.

Неналежний захист персональних даних особи може мати ряд негативних наслідків, від використання даних для налаштування таргетованої контекстної реклами, до різних видів фінансового шахрайства, розголошення інформації, яку особа зберігала в секреті, вчинення кіберзлочинів та ін.

Тому, одним із важливих завдань держави є розвиток та вдосконалення правового регулювання сфери захисту персональних даних особи, що гарантовано статтею 32 Конституції України. Держава бере на себе обов'язок забезпечувати невтручання в особисте та сімейне життя людини, крім випадків, передбачених Конституцією України. Не допускається збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини [1].

Така норма узгоджується із статтею 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, згідно з якою органи державної влади не можуть втручатись у здійснення права на повагу

до приватного і сімейного життя, за винятком випадків, коли втручання здійснюється згідно із законом і є необхідним у демократичному суспільстві в інтересах національної та громадської безпеки чи економічного добробуту країни, для запобігання заворушенням чи злочинам, для захисту здоров'я чи моралі або для захисту прав і свобод інших осіб [2].

Право на приватність та невтручання в особисте життя поширюється на всі соціальні сфери буття особи, в тому числі, на трудові відносини. На даний час, трудове законодавство та зокрема Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) не містить чітких норм, які б визначали межу невтручання в особисте життя працівника у зв'язку з обробкою персональних даних роботодавцем. Більше того, немає легального визначення поняття «персональні дані працівника» та переліку інформації, яку можна вважати персональними даними працівника, як суб'єкта трудових відносин. Наразі питання захисту персональних даних працівника визначається загальними нормами законодавства в сфері охорони особистої інформації.

Важливо надати більш детального правового регулювання порядку захисту особистої інформації працівника, оскільки він передає роботодавцю значний об'єм своїх персональних даних починаючи зі стадії рекрутингу і закінчуючи звільненням, а іноді й ще довшим періодом, протягом якого роботодавець зберігає інформацію про працівника в своїх базах та на серверах. Перш за все, необхідно надати визначеності основним поняттям сфери захисту персональних даних працівника із врахуванням їх особливостей.

Мета дослідження: дослідження захисту персональних даних в сфері трудових відносин. Зокрема, автор дає визначення поняттю «персональні дані працівника», називає його ознаки та, аналізуючи судову практику, наголошує на порушеннях роботодавцем права працівника на приватність.

Стан опрацювання проблематики. Питанням захисту персональних даних працівників досліджували такі вчені, як В. Брижко, С. Венедіктов, О. Конопельцева, К. Мельник, О. Рим, О. Серета, Г. Чанишева, Р. Чанишев, А. Чернобай, О. Ярошенко та ін.

Виклад основного матеріалу. Серед основних нормативно-правових актів, які регулюють відносини в сфері захисту персональних даних, можна виділити закони України «Про інформацію» та «Про захист персональних даних».

Одразу відмітимо, що обидва закони дають однакові визначення поняттю «персональні дані», визначаючи їх як «відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована» [3; 4].

Звичайно ж, дослідження поняття «персональні дані» було б неповним, без аналізу європейського стандарту у сфері обробки та захисту персональних даних General Data Protection Regulation або GDPR (далі – Регламент), який було прийнято в Європейському Союзі (далі – ЄС) 25 травня 2018 року, та вважається одним з найсуворіших законів про конфіденційність. GDPR застосовується до компаній та організацій, що, в процесі їх функціонування, здійснюють збір, обробку та зберігання персональних даних громадян ЄС, а також у випадках, коли така компанія чи організація знаходиться в межах ЄС, незалежно від того, чи опрацювання персональних даних здійснюється в межах ЄС чи поза межами ЄС, а також незалежно від суб'єктів, персональні дані яких обробляються. На даний час, GDPR не є обов'язковим на території України, крім випадків перелічених вище, проте він має «екстратериторіальний ефект» - поширюється на діяльність будь-яких компаній, які збирають або ж передають персональні дані користувачів в ЄС. Тому в рамках адаптації законодавства України та ЄС, принципи GDPR слід враховувати компаніям при розробці системи захисту персональних даних фізичних осіб та працівників, зокрема.

Отож, яке визначення поняття «персональні дані» дає GDPR? Стаття 4 Регламенту визначає персональні дані як будь-яку інформацію, що стосується фізичної особи, яку ідентифіковано чи можна ідентифікувати («суб'єкт даних») [5]. Аналогічне визначення міститься і в Конвенції Ради Європи № 108 про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних, ратифікованою Україною в 2010 році [6].

Як бачимо, визначення, що містяться в національному законодавстві та в Регламенті й Конвенції досить подібні. При тому, законодавство визначає персональні дані як відомості (сукупність відомостей), а GDPR та Конвенція – як інформацію. Поняття «відомості» та «інформація» вживаються як тотожні, але «інформація» є ширшою категорією, яка охоплює всі дані та факти про особу, за допомогою яких можна її ідентифікувати (звички, інтереси та ін.). Відомості – це дані про особу, які мають значення саме в певному контексті (дані паспорта, ідентифікаційний номер та ін.).

Поняття «персональні дані працівника» в трудовому законодавстві взагалі відсутнє. Тому звернемося до визначень, які запропоновані науковцями. Г.І. Чанишева та Р.І. Чанишев, пропонують розуміти під персональними даними працівника інформацію, необхідну роботодавцю у зв'язку з трудовими відносинами, що стосується конкретного працівника та пов'язана з його професійною кваліфікацією, діловими, професійними якостями. Ця інформація стосується також вимог, що можуть бути висунуті до працівника у зв'язку з характером роботи [7, с. 171].

О.Г. Серета та Т.В. Красюк вважають персональними даними працівника будь-яку інформацію, яка стосується конкретної фізичної особи, що працює на підставі трудового договору, і надана особисто такою особою роботодавцеві або зібрана останнім відповідно до законодавства [8, с. 192].

На думку М.В. Сокола та А.В. Тимошука персональними даними працівника є відомості про факти, події і обставини його життя, що безпосередньо пов'язані з трудовими відносинами, тобто з діловими якостями працівника, що безпосередньо стосуються виконуваної ним трудової функції та надаються роботодавцю з метою забезпечення дотримання законів та інших нормативних правових актів, сприяння працівникові у працевлаштуванні, навчанні, підвищенні кваліфікації і перекваліфікації, забезпеченні охорони праці, контролю за кількістю та якістю виконуваної роботи [9, с. 50].

З вищенаведених визначень можна сформулювати основні ознаки поняття персональних даних працівника. Зокрема, це:

1. Інформація про конкретну особу, яка працює на основі трудового договору;
2. Інформація пов'язана з кваліфікацією працівника, його діловими та професійними якостями та/або є необхідною для виконання працівником певної трудової функції;
3. Інформація надається роботодавцю працівником або збирається ним самостійно;
4. Підставами збору інформації є вимоги законодавства.

Отже, персональні дані працівника – це відомості, про особу, яка працює на основі трудового договору (контракту) та які стосуються її професійних й ділових якостей, а у випадках передбачених законом – інші відомості, які надаються роботодавцю чи збираються ним самостійно, при працевлаштуванні особи та під час виконання нею трудової функції.

Окрім поняття, важливим є визначити, яка саме інформація відноситься до персональних даних працівника. Така визначеність має значення для забезпечення дотримання права на приватність, дає чітке розуміння, які відомості про працівника роботодавець не має права вимагати, крім того, визначеність персональних даних дозволяє обмежити доступ до них осіб, які не мають відповідних повноважень, а роботодавцю, в свою чергу, забезпечити їх належну обробку, зберігання та використання.

Які ж відомості можемо віднести до персональних даних працівника? Конституційний Суд України у своєму рішенні від 20.01.2012 р. № 2-рп/2012 надав офіційне тлумачення ч. 1 та 2 ст. 32 Конституції України, в якому відніс до персональних даних особи національність, освіту, сімейний стан, релігійні переконання, стан здоров'я, матеріальний стан, адресу, дату і місце народження, місце проживання та перебування тощо, дані про особисті майнові та немайнові відносини цієї особи з іншими особами, зокрема членами сім'ї, а також відомості про події та явища, що відбувалися або відбуваються у побутовому, інтимному, товариському, професійному, діловому та інших сферах життя особи, за винятком даних стосовно виконання повноважень особою, яка займає посаду, пов'язану зі здійсненням функцій держави або органів місцевого самоврядування [10].

Як бачимо, наданий перелік досить загальний, крім того, не всі з перелічених відомостей є персональними даними працівника. Як зазначав А.М. Чернобай, поняття персональних даних працівника вужче за поняття персональних даних про особу, оскільки йдеться не про всі відомості (факти, події, обставини життя фізичної особи), а тільки про такі обставини, що можуть характеризувати фізичну особу як працівника [9, с. 51].

Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) в ст. 24 зазначає, що при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку (у разі наявності) або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я, відповідний військово-обліковий документ та інші документи [11]. Саме таку інформацію слід вважати персональними даними працівника, які надаються робото-

давцю працівником на підставі законодавчої вимоги. Так, до персональних даних працівника слід віднести інформацію про вік, дату і місце народження, громадянство, реєстраційний номер облікової картки платника податків, трудову діяльність, стан здоров'я, рівень освіти, володіння українською та іноземними мовами, сімейний стан [12, с. 34]. Крім того, необхідно враховувати, що нормами спеціального законодавства передбачається обов'язок роботодавця отримати від працівника додаткові відомості в залежності від сфери діяльності, тобто перелік персональних даних буде ширшим, ніж вказано в ст. 24 КЗпП України.

Як зазначають О.Г. Середа та Т.В. Красюк, перелік конкретних персональних даних працівників промислових підприємств, торгівлі та побуту буде відрізнятися від переліку персональних даних осіб, уповноважених на виконання функції держави або місцевого самоврядування, але роботодавець не повинен вимагати від працівника персональні дані, які не стосуються професійних якостей та кваліфікації [8, с. 192].

Відсутність в законодавстві чітких норм щодо даних, які роботодавець може вимагати від працівника чи збирати самостійно, призводить до частих порушень права працівника на приватність. Для прикладу, розглянемо кілька Рішень Європейського суду з прав людини. Рішення ЄСПЛ від 26.04.2017 р. у справі «Суріков проти України» – заявник скаржився, що його роботодавець свавільно збирав, зберігав та використовував конфіденційні, застарілі та невідповідні дані щодо стану його психічного здоров'я під час розгляду заяви про призначення його на вищу посаду, та що неправомірно й недобросовісно поширив ці дані серед колег заявника та повідомив їх на відкритому судовому засіданні у цивільній справі.

У своїй заяві заявник зазначив, що під час працевлаштування він надав відділу кадрів роботодавця копію свого військового квитка для внесення даних про нього до картотеки військовозобов'язаних, яку вело підприємство згідно з чинним законодавством. У цьому квитку містилось посилання на пункт «б» статті 5 Розкладу хвороб та фізичних вад 1973 року, на підставі якого у 1981 році заявника було визнано непридатним до військової служби у мирний час. Отримавши у 1997 році від військкомату формулювання цієї статті, яке містило конфіденційну медичну інформацію, без відома або згоди заявника, роботодавець діяв неправомірно. Він також діяв неправомірно, внісши цю інформацію до особової картки заявника, хоча її зберігання було явно надмірним для цілей її зберігання. Крім того, підприємство діяло неправомірно, використовуючи цю інформацію з новою метою, а саме для розгляду та відхилення заяви заявника про призначення на вищу посаду, незважаючи на те, що ця інформація була дуже застарілою та була недостатньо детальною для визначення придатності заявника до посади, яку він хотів обіймати.

Суд зазначив, що інформація, про яку йдеться у цій справі, стосується відомостей про те, що у 1981 році заявника було визнано таким, що страждає на розлад, пов'язаний із психічним здоров'ям. Суд доходить висновку, що така інформація за своєю суттю є конфіденційними персональними даними незалежно від того, чи містила вона конкретний медичний діагноз. Отже, збирання, зберігання, поширення та інші види обробки такої інформації підпадають під дію статті 8 Конвенції. Суд визнав, що роботодавці можуть мати законний інтерес до інформації щодо стану психічного та фізичного здоров'я своїх працівників, зокрема у контексті покладання на нього певних професійних обов'язків, пов'язаних із особливими навичками, відповідальністю або повноваженнями. Проте збирання та обробка відповідної інформації мають бути законними та забезпечувати справедливий баланс між інтересами роботодавця та захистом недоторканості приватного життя кандидата на зайняття відповідної посади [13; 14].

Ще одна справа, яка стосується незаконного збирання роботодавцем відомостей про працівника - справа «Пінчук проти України». Справа стосується тверджень, що роботодавець заявника (УМВС України у Житомирській області) незаконно збирав конфіденційні медичні дані стосовно нього. Чотири рази в жовтні та листопаді 2012 року начальник заявника звертався до головних лікарів лікарень, де лікувався працівник, із запитом про підтвердження факту проходження заявником лікування та повідомлення його точного діагнозу і детальних відомостей щодо стану його здоров'я. Працівники лікарень надавали відповіді роботодавцю і щонайменше один із цих листів містив детальний опис стану здоров'я заявника та його діагноз.

Суд погоджується, що роботодавець заявника - орган державної влади - міг мати законний інтерес в отриманні інформації про стан здоров'я заявника в контексті оцінки його фізичної придатності до служби, але насамперед був зобов'язаний дотримуватися конкретних правових норм, що супроводжувалися необхідними процесуальними гарантіями. Суд не погодився, що загальні

законодавчі положення про працевлаштування працівників міліції та функціонування комісій із контролю медичної придатності становили законну підставу для направлення начальником заявника прямих та конкретних запитів до лікарень, щоб отримати детальну інформацію про лікування і діагноз заявника. Крім того, Суд враховує посилання заявника на статтю 39-1 «Основ законодавства про охорону здоров'я», яка прямо забороняла роботодавцям робити такі запити. Таким чином, Суд вважає, що відповідне втручання суперечило законодавству. Цього висновку достатньо для встановлення порушення статті 8 Конвенції [15].

Справа «С.В.М. проти України» стосується незаконного та невиправданого розголошення інформації про погашену судимість заявника у довідці про несудимість. Заявник стверджував, що довідка була йому потрібна у зв'язку з пошуком роботи, і доводив, що інформація в довідці була очевидною для будь-кого, хто переглянув би довідку, що особа мала судимість. У зв'язку з цим, він перебував у невігідному становищі на ринку праці.

Суд вважає, що розголошення інформації про попередню судимість заявника у довідці про несудимість являло собою обробку конфіденційних персональних даних стосовно нього та становило втручання в його право на повагу до приватного життя, захищене статтею 8 Конвенції. Крім того, Суд зазначає, що довідка, яку просив заявник для використання у зв'язку з пошуком ним роботи, була сформульована у такий спосіб, що вона розголошувала наявність у нього попередньої судимості, але не містила жодних деталей, які могли б стосуватися процесу прийняття рішень, пов'язаних із працевлаштуванням, наприклад характер, вид або дату злочину. Суд не може зрозуміти, яким чином розголошення цієї конкретної інформації у запитуваних довідках, які могли бути необхідними у різних ситуаціях, коли погашена судимість заявника не мала очевидного значення, переслідувало будь-яку із законних цілей, перелічених у пункті 2 статті 8 Конвенції, задовольняло будь-яку нагальну потребу суспільства або встановлювало справедливий баланс між правами заявника та інтересами будь-якої третьої сторони знати про його попередню судимість, яка відповідно до вимог національного законодавства вже була погашена [16].

В наведених вище рішеннях ЄСПЛ можна помітити застосування словосполучення «справедливий баланс». На думку О. Рим, наблизитись до забезпечення балансу інтересів роботодавців і працівників під час обробки персональних даних останніх можна, якщо ця обробка відповідатиме таким вимогам: буде адекватною, доречною та обмежуватиметься досягненням необхідної мети; використання, мета та спосіб обробки повинні бути зрозумілі для працівників; працівники повинні мати можливість реалізувати свої права перевіряти, виправляти, припиняти та обмежувати обробку; персональні дані повинні зберігатись не більше, ніж потрібно; персональні дані повинні бути захищені відповідними технічними та організаційними заходами безпеки [17, с. 348].

Досліджена практика ЄСПЛ дозволяє регулювати в Україні відносини між роботодавцями та працівниками щодо забезпечення права останніх на приватне життя в момент виконання ними трудових обов'язків. Водночас без якісного врегулювання зазначених правовідносин на державному рівні є ризики виникнення значної кількості спорів (конфліктів) щодо порушення прав працівників, зокрема щодо захисту їхніх персональних даних, що й потребує розв'язання на законодавчому та локальному рівнях [18, с. 89].

Висновки. Персональні дані працівника – це відомості про особу, яка працює на основі трудового договору (контракту), що стосуються її професійних та ділових якостей. А у випадках, передбачених законом, – інші відомості, що надаються роботодавцю чи збираються ним самостійно при працевлаштуванні особи та під час виконання нею трудової функції.

Тому важливо на законодавчому рівні закріпити поняття «персональні дані працівника» та перелік відомостей, які відносяться до персональних даних. Така визначеність надасть можливість, перш за все, роботодавцю здійснювати збір, зберігання та обробку персональних даних своїх працівників, не порушуючи меж їхньої приватності. Працівники ж, в свою чергу, отримають гарантії захисту права на повагу до приватного і сімейного життя.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: Рада Європи. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_004 (дата звернення: 30.01.2025 р.).

3. Про інформацію: Закон України від 2 жовтня 1992 р. № 2657-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 48. Ст. 650.
4. Про захист персональних даних: Закон України від 1 червня 2010 р. № 2297- VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2010. № 34. Ст. 481.
5. Загальний регламент із захисту персональних даних Європейського Союзу (GDPR) № 2018/1725. URL: <http://aphd.ua/gdpr-ofitsiinyi-ukranskyi-pereklad> (дата звернення: 30.01.2025 р.).
6. Конвенція про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних від 28.01.1981 № 108 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_326#Text (дата звернення: 30.01.2025 р.).
7. Чанишева Г.І., Чанишев Р.І. Право на інформацію за трудовим законодавством України: монографія. Одеса: Фенікс, 2012. 196 с.
8. Серета О.Г., Красюк Т.В. Персональні дані працівника та їх захист в умовах цифровізації. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*. Розділ *в. Трудове право; право соціального забезпечення*. 2023. № 3. С. 188–193.
9. Сокол М.В., Тимошук А.В. Поняття персональних даних працівника та їх відмежування від іншої інформації. *Право та державне управління*. 2020. № 2. С. 48–54.
10. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Жашківської районної ради Черкаської області щодо офіційного тлумачення положень частин першої, другої статті 32, частин другої, третьої статті 34 Конституції України № 2-рп/2012 від 20.01.2012 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v002p710-12#Text> (дата звернення: 30.01.2025 р.).
11. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 01.02.2025 р.).
12. Мельник К.Ю. Захист персональних даних працівника: проблеми термінології. *Актуальні проблеми приватного та публічного права: матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 94-річчю з дня народження чл.-кор. НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора О.І. Процевського* (31 берез. 2023 р.). Харків. 2023. 624 с.
13. Рішення ЄСПЛ у справі «Суріков проти України» № 42788/06 від 26.01.2017 року. URL: https://protocol.ua/ua/surikov_protiv_ukraini/ (дата звернення: 10.01.2025 р.).
14. Поліщук В. Аналіз рішення ЄСПЛ щодо використання роботодавцем даних військового квитка для призначення на вищу посаду. URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/analiz-risennia-jespl-shhodo-vikoristanniarobotodavcem-danix-viiskovogo-kvitka-dlia-priznacennia-navishhu-posadu> (дата звернення: 01.02.2025 р.).
15. Рішення ЄСПЛ у справі «Пінчук проти України» № 72777/13 від 12 вересня 2024 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_k17#Text (дата звернення: 30.01.2025 р.).
16. Рішення ЄСПЛ у справі «С.В.М. проти України» № 40106/15 від 12 вересня 2024 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_k13#Text (дата звернення: 30.01.2025 р.).
17. Рим О.М. Трудове право Європейського Союзу: монографія. Львів: ГАЛИЧ-ПРЕС, 2020. 596 с.
18. 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.