УДК 349.2
DOI https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.91.2.14

ОСОБЛИВОСТІ ЗАХИСТУ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ У ПРОЦЕСІ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ

Малюга Л.Ю.,
докторка юридичних наук, доцентка,
завідувачка кафедри цивільно-правових дисциплін
Національної академії Служби безпеки України
ORCID: 0000-0002-0523-221X

Шкрібляк К.П.,
кандидатка юридичних наук,
доцентка кафедри цивільно-правових дисциплін
Національної академії Служби безпеки України,
приватний нотаріус
Київського міського нотаріального округу
ORCID: 0000-0001-5486-788X

Малюга Л.Ю., Шкрібляк К.П. Особливості захисту персональних даних у процесі цифровізації трудових відносин в Україні: теоретико-правовий аналіз.

Вказується, цифрова трансформація праці перетворила персональні дані працівника на стратегічний ресурс управління і водночас на вразливу сферу основоположних прав. Стаття присвячена комплексному теоретико-правовому аналізу поняття та особливостей захисту персональних даних працівників у процесі цифровізації трудових відносин в Україні. Авторами наголошено, що інтенсивний перехід на цифрові платформи і технології підвищив ефективність трудових відносин, водночас створивши нові виклики перед правовим регулюванням захисту персональних даних працівників. Обґрунтовано, що в умовах активного впровадження електронного документообігу, а також дистанційного контролю суттєво зростає ризик порушення прав працівників на конфіденційність і недоторканність особистого життя. У роботі проаналізовано наукові позиції щодо тлумачення юридичної природи поняття «захисту персональних даних працівників». Охарактеризовано положення чинного законодавства у сфері праці відносно даного питання.

Розкрито відмінність між захистом даних і безпекою даних як правовими категоріями, а також акцентовано увагу на окремих недоліках доктрини трудового права стосовно захисту персональних даних працівників у процесі цифровізації трудових відносин за останні роки, зокрема в умовах воєнного стану. На основі проведеного аналізу сформульовано авторську наукову інтерпретацію захисту персональних даних працівників у процесі цифровізації трудових відносин. Визначено системний перелік особливостей захисту персональних даних працівників у процесі цифровізації трудових відносин та деталізовано специфіку кожної з них. Окрему увагу приділено прецедентним справам через конкретизацію судової практики з досліджуваної проблематики. Підсумовано, що на сьогодні правове регулювання захисту персональних даних працівників в Україні залишається поверхневим та концептуально застарілим (не враховує реалій цифрової трансформації трудових відносин, зокрема масового використання цифрових платформ, електронного документообігу, автоматизованих HR-систем, біометричних даних та дистанційних форм контролю) і, відповідно, потребує модернізації й оптимізації.

Ключові слова: захист персональних даних, обробка персональних даних працівника, цифровізація, трудові відносини, роботодавець, згода, інформаційна безпека.

Malyuga L.Yu., Shkriblyak K.P. Features of personal data protection in the process of digitalization of labor relations in Ukraine: theoretical and legal analysis.

The article is devoted to a comprehensive theoretical and legal analysis of the concept and specific features of protecting employees' personal data in the process of digitalizing labor relations. The authors emphasize that the intensive transition to digital platforms and technologies has increased the efficiency of labor relations while simultaneously creating new challenges for the legal regulation of employee personal data protection. It is substantiated that in the context of active implementation of electronic document management and remote monitoring, the risk of violating employees' rights to privacy and the inviolability of personal life significantly increases. The paper analyzes scholarly viewpoints regarding the interpretation of the legal nature of the concept of "protection of employees' personal data." The provisions of current labor legislation on this issue are characterized.

The difference between data protection and data security as legal categories is revealed, and attention is also focused on certain shortcomings of the labor law doctrine regarding the protection of employees' personal data in the process of digitalization of labor relations in recent years, in particular in conditions of martial law. Based on the analysis, the author's scientific interpretation of the protection of employees' personal data in the process of digitalization of labor relations is formulated. A systematic list of features of the protection of employees' personal data in the process of digitalization of labor relations is determined and the specifics of each of them are detailed. Special attention is paid to the specification of judicial practice on the issue under study. It is concluded that, as of today, the legal regulation of employees' personal data protection in Ukraine remains superficial and conceptually outdated (as it does not take into account the realities of the digital transformation of labor relations, including the widespread use of digital platforms, electronic document management, automated HR systems, biometric data, and remote monitoring) and, accordingly, requires modernization and optimization.

Key words: protection of personal data, processing of employee's personal data, digitalization, labor relations, employer, consent, information security.

Постановка проблеми. Актуальність теми зумовлена тим, що цифрова трансформація праці перетворила персональні дані працівника на стратегічний ресурс управління і водночас на вразливу сферу основоположних прав. У новій конфігурації ринку праці із домінуванням дистанційної зайнятості, біометричних рішень контролю доступу, алгоритмічного оцінювання продуктивності й транскордонних потоків даних правове поле стикається з потребою інновацій та ефективності, гарантіями прав людини та вимогами публічної безпеки і інформаційної безпеки загалом.

Україна, як і багато інших країн, інтегрується у глобальний правовий простір, в якому питання конфіденційності та захисту даних стали пріоритетом національної політики. Цифровізація трудових відносин на сучасному етапі розвитку суспільства є невідворотним процесом, який охоплює всі аспекти функціонування ринку праці, включаючи рекрутинг, оформлення трудових відносин, виконання роботи та контроль за працівниками. Інтенсивний перехід на цифрові платформи і технології значно підвищує ефективність трудових відносин, водночас ставлячи нові виклики перед правовим регулюванням, зокрема щодо захисту персональних даних працівників. В умовах активного впровадження електронного документообігу, а також дистанційного контролю суттєво зростає ризик порушення прав працівників на конфіденційність і недоторканність особистого життя. Недостатність законодавчо закріплених механізмів і процедур захисту персональних даних у трудових відносинах може призвести до масових зловживань і порушень, які негативно можуть вплинути на окремих працівників, а також на репутацію роботодавців й економіку загалом.

Науковці акцентують увагу, що відсутність чітких правових норм щодо захисту персональних даних працівників у цифровому середовищі може призвести до зловживань та порушень права на приватність. Сучасне законодавство має враховувати специфіку електронної взаємодії, встановлюючи стандарти кібербезпеки та відповідальності за несанкціонований доступ до інформації. Крім того, потребують узгодження механізми правового контролю за електронною взаємодією, щоб забезпечити юридичну силу електронних документів та їхню автентичність [1, с. 70].

На доповнення варто наголосити, що у цифрову добу важлива не ізоляція даних, а установлення зрозумілих правил сумісності. Держава визначає межі допустимого моніторингу працівників, забороняє приховане системне спостереження поза чітко окресленими законом винятками, підвищує стандарти обробки чутливих даних, вимагає прозорості алгоритмів і забезпечує їх незалеж-

ний нагляд. Водночас право має підтримувати інновації, адже технології дозволяються тоді, коли пройдено тест легітимності, придатності, необхідності та пропорційності, а роботодавець довів, що кращих альтернатив немає або вони не досягають бажаної мети для трудового процесу.

Стан дослідження. Тематика захисту персональних даних у процесі цифровізації трудових відносин перебуває на вістрі обговорення вітчизняних науковців та була предметом дослідження наступних вчених: В.Я. Бурак, С. Я. Вавженчук, Н.Д. Гетьманцева, С.Ф. Гуцу, С.М. Гусаров, М.І. Іншин, Р.І. Коваленко, О.Г. Середа, Д.І. Сіроха, Р.В. Татарінов, Г.А. Трунова, Г.І. Чанишева, А.М. Чернобай, О.М. Ярошенко та інші. Важливим для наукового аналізу є монографічне дослідження Т.О. Гуржія, А.Л. Петрицького, яке присвячене дослідженню правових та організаційних засад захисту персональних даних, підвищенню ефективності їх правового регулювання [2]. Цінними є дослідження нормативно-правового регулювання захисту персональних даних працівників в Україні, в якому акцентовано увагу на приведенні сфери захисту персональних даних до вимог європейського законодавства і практики ЄСПЛ [3]. Дослідженню термінології захисту персональних даних працівника були присвячені роботи К.Ю. Мельника [4]. Безумовно, автори при дослідженні також враховували напрацювання сучасних дослідників, зокрема О.М. Рим (2020) [5], М.О. Пижової (2022) [6], Ю.О. Коваленко (2023) [7] та інших.

Підсумовуючи, слід зазначити, що попри значну кількість вітчизняних досліджень, більшість наукових дискусій стосувалася здебільшого окремих загальнотеоретичних аспектів, або ж особливостей ще доковідного і довоєнного часу. У сукупності вищевказане свідчить про актуальність нашої проблематики.

Мета дослідження полягає у визначенні юридичної природи поняття «захист персональних даних у процесі цифровізації трудових відносин», формулюванні переліку особливостей та їх характеристиці, а також формулюванні окремих рекомендацій щодо удосконалення правового регулювання захисту персональних даних з врахуванням реалій цифрової трансформації трудових відносин в Україні.

Виклад основного матеріалу. Розвиток міжнародно-правової, економічної, фінансової, банківської, культурної, правоохоронної та інших форм співробітництва, що передбачає вільний рух інформаційних ресурсів щодо товарів, капіталів і послуг за умов використання інформаційно-комп'ютерних технологій та телекомунікаційних мереж, збільшення потоків персональних даних і підтримання суверенітету держави, визначають об'єктивну необхідність захисту персональних даних, в тому числі працівників [8, с. 161]. У цих умовах зростання міжнародної взаємодії та стрімкий обіг цифрової інформації юридично обумовлюють створення в національному трудовому праві спеціального інституту захисту персональних даних працівників. Закріплення цих засад безпосередньо в Кодексі законів про працю України є логічним кроком модернізації, а також необхідною гарантією того, що економічні вигоди від вільного руху інформації не досягатимуться ціною звуження прав працівників і підриву конституційних цінностей.

Як вірно зазначає О.Г. Середа, у контексті аналізу захисту персональних даних працівників, необхідно враховувати, що трансформація умов праці, впровадження автоматизованих та комп'ютеризованих засобів праці, а також стрімкий розвиток мультимедійного простору значно полегшили доступ до інформації, що стосується господарської діяльності, договірних і трудових відносин, передачі технологій, включаючи і відомості, які містять персоніфіковану інформацію, тобто їхні персональні дані [9, с. 207]. Захист персональних даних працівника означає, насамперед, захист конфіденційної інформації, яка стосується конкретної фізичної особи, що регулюється Законом України «Про інформацію» [10] і Законом України «Про захист персональних даних» [11], а в нашому дослідженні безпосередньо працівників.

У контексті трудових відносин Г.І. Чанишева та Р.І. Чанишев розглядають персональні дані працівника як відомості, які роботодавець потребує у зв'язку з виконанням трудової функції. Такі дані стосуються конкретного працівника та охоплюють інформацію про його професійну підготовку, ділові й фахові характеристики, а також відповідають вимогам, що можуть бути обґрунтовано поставлені до працівника залежно від специфіки виконуваної роботи [12, с. 171]. На думку О.Г. Середи та Т.В. Красюк, 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. І цей перелік не є вичерпний. Це пов'язано з тим, що необхідний перелік персональних даних працівників може відрізнятися за своїм змістом, виходячи з того, яку вони будуть

займати посаду та виконувати трудову функцію [13, с. 192]. Зазначене надзвичайно важливо в умовах цифровізації трудових відносин, коли технічні засоби дозволяють фіксувати, зберігати й аналізувати набагато ширший масив інформації про працівника, включаючи біометричні, поведінкові і навіть психоемоційні характеристики. Відповідний підхід сприяє гнучкішому розумінню об'єму даних, які потребують правового захисту, а також дозволяє адаптувати політику обробки персональної інформації до реальних потреб роботодавця без порушення прав працівника. Така відкритість підвищує ризики надмірного втручання в особисту сферу працівника, що вимагає обов'язкового встановлення чітких меж допустимості збору та використання даних відповідно до принципів пропорційності, мінімізації і правової визначеності.

С.М. Гусаров та К.Ю. Мельник обґрунтовують, що захист персональних даних працівника – це використання передбачених законом можливостей (інструментів) для запобігання правопорушенням у сфері збирання, зберігання, використання, знищення, поширення інформації, яка стосується конкретної фізичної особи, що працює на підставі трудового договору, припинення вказаних правопорушень та поновлення порушених прав у цій сфері [14, с. 141]. Таким чином, захист персональних даних працівника виступає безперервним процесом, що має супроводжувати весь цикл трудових відносин - від етапу прийому на роботу до припинення трудового договору і подальшого зберігання інформації в архіві. Важливою є превентивна функція захисту персональних даних, а саме попередження можливого втручання в особисту сферу працівника. Із цим пов'язана потреба у чіткому нормативному визначенні процедур інформування працівника про цілі, обсяг та строки зберігання його персональної інформації, механізмів надання та відкликання згоди, а також у регламентації дій у разі витоку даних або їхнього неправомірного використання. Сутність захисту персональних прав працівників в умовах цифровізації трудових відносин виявляється й у доступі до ефективних правових засобів захисту, включаючи можливість оскарження дій роботодавця, подання скарг до уповноважених органів, а також у забезпеченні юридичної відповідальності.

З моменту прийняття документів від потенційного працівника і впродовж всієї трудової діяльності особи відбувається постійне збирання, оновлення, використання певної інформації, яка становить предмет захисту трудового та інших галузей права [15, с. 138]. Вищезазначене вимагає системного та міжгалузевого підходу до їхнього захисту, адже правові гарантії мають охоплювати окрім сфери трудового права, ще й інформаційне, цивільне, адміністративне та, за певних умов, кримінальне право.

Підтримуємо позицію Г.О. Спіциної та С.Ф. Гуцу щодо того, що питання правового регулювання захисту персональних даних працівників в умовах цифровізації трудових відносин потребує подальшого вдосконалення, а саме, що варто передбачити в законодавстві комплексне регулювання захисту персональних даних працівників шляхом впровадження міжнародних стандартів, адаптації положень Європейського регламенту (GDPR), закріплення спеціальних норм для цифрової сфери, створення інституцій контролю, визначення юридичної відповідальності за порушення, розвитку міжнародної співпраці та внесення до КЗпП України чіткого обов'язку роботодавця забезпечувати захист персональних даних [16, с. 259]. Вказане у сукупності формує передумови для створення цілісної, адаптивної й ефективної моделі цифрової безпеки у сфері праці в цілому та захисту персональних даних працівників. Крім того, доцільно доповнити безпосередньо і Кодекс законів про працю України відповідними положеннями. Таким чином, цифровізація праці зробила обробку персональних даних невід'ємною частиною кожного етапу трудових відносин - від рекрутингу й тестувань до щоденного управління, оцінювання результатів, дисциплінарних процедур і завершення співпраці. У цих умовах захист персональних даних працівників постає і як технічна опція інформаційної безпеки загалом, і як самостійний та комплексний інститут трудового права. Його зміст полягає в тому, щоб упорядкувати інформаційні відносини між працівником і роботодавцем так, аби використання даних залишалося правомірним, необхідним і пропорційним заявленим цілям праці, а втручання у приватність мінімальним та передбачуваним.

Важливо підкреслити, що «захист даних» ширший за «безпеку даних» як окрему категорію. Так, безпека відповідає на питання як зберегти, тоді як захист стосується того, навіщо і на яких підставах взагалі збирати, використовувати, передавати і зберігати. Також захист стосується того, які права має працівник і як їх реалізувати.

Таким чином, на основі вищенаведеного можемо резюмувати, що особливостями захисту персональних даних у процесі цифровізації трудових відносин є наступні:

1) інформаційна безперервність - проявляється від прийому на роботу до завершення трудових відносин і подальшого архівування, що вимагає створення комплексних механізмів захисту, які діють безперервно і є адаптивними до змін у трудовому статусі працівника;

2) цифрова інтегрованість - характеризується переходом трудових процесів у цифровий формат, що включає електронний документообіг, дистанційний контроль, використання автоматизованих систем аналізу даних, що визначає необхідність чіткої нормативної регламентації цифрових технологій, які використовуються у трудовій сфері;

3) міжгалузева комплексність захисту - захист персональних даних працівників здійснюється нормами різних галузей права, не обмежуючись трудовим, що обумовлено різноманіттям потенційних загроз;

4) превентивність правового регулювання - полягає у впровадженні процедур, спрямованих на попередження можливих порушень прав працівників на конфіденційність та захист персональних даних, що передбачає своєчасне інформування працівника про мету, способи та строки зберігання персональних даних, а також створення механізмів оперативного реагування на можливі порушення.

Виходячи з вищенаведеного, можемо констатувати, що захист персональних даних у процесі цифровізації трудових відносин - це цілісний правовий режим обробки інформації про працівника, що безперервно охоплює весь життєвий цикл трудових відносин від фактичного моменту працевлаштування до архівування й видалення даних, що функціонує у цифрових середовищах і здійснюються завдяки електронному документообігу, алгоритмічному управлінню працею, обробці біометрії, а також забезпечується міжгалузевою системою гарантій і реалізується через поєднання різних правових принципів, організаційно-технічних заходів, механізмів юридичної відповідальності й відшкодування шкоди, а також нагляду уповноважених суб'єктів і внутрішнього контролю.

Особливої уваги заслуговує питання судової практики задля практичного розуміння особливостей захисту персональних даних у процесі цифровізації трудових відносин. Так, Великою палатою Верховного Суду у постанові від 14.12.2022 у справі № 130/3548/21 концептуалізуються межі правомірного втручання роботодавця у приватну сферу працівника через обробку медичних даних у трудових відносинах [17]. Суд сформулював комбінований стандарт, який вимагає індивідуалізованої оцінки ризиків, наприклад, характер роботи, інтенсивність контактів або виробнича специфіка перед відстороненням, чіткого нормативного джерела для збирання та використання відомостей про стан здоров'я, прозорого інформування працівника, процесуальної фіксації мотивів і строків заходу та можливості його оскарження. Узагальнені або свого роду автоматичні рішення без належного обґрунтування не відповідають вимогам ані трудового законодавства, ані стандартам охорони приватності, адже чутливі дані за своєю природою потребують підвищених гарантій доступу, зберігання й використання. Зазначена постанова зміщує тягар аргументації на роботодавця, тобто кожна операція з персональними, особливо медичними чи біометричними даними має бути окремо легітимована за метою, обсягом і строком зберігання.

Постанова КЦС Верховного Суду від 5 квітня 2023 року у справі № 161/939/22 демонструє тонкий баланс між наявністю законної підстави для відсторонення невакцинованих працівників і вимогою пропорційності конкретного управлінського рішення [18]. Суд підтвердив, що відмова чи ухилення від обов'язкових щеплень може бути легітимною підставою для відсторонення, однак роботодавець зобов'язаний діяти не формально, а з урахуванням індивідуальних обставин (статус вакцинації на конкретну дату, строк отримання другої дози, виробничі ризики), обґрунтовуючи, чому саме такий захід є найбільш необхідним для досягнення легітимної мети. У цій справі касаційний суд залишив у силі скасування наказу про відсторонення, але змінив мотиви, оскільки незаконність полягала не у відсутності правової можливості відсторонювати загалом, а у непропорційності застосованого заходу до фактичного стану працівника (перша доза вже зроблена, невдовзі друга), а також у недоліках доведення належності джерел і процедур збору медичної інформації, зокрема отримання відомостей від дружини працівника.

У рішенні Бериславського районного суду Херсонської області від 15.03.2021 у справі № 647/2563/20 суд розглянув позов працівників до комунальної установи щодо встановлення відео- та аудіоспостереження в їхніх кабінетах без належного інформування та згоди [19]. Суд констатував втручання в приватне життя працівників, відсутність належної прозорості обробки та можливість застосувати менш інвазивні заходи, а також у підсумку зобов'язав роботодавця

змінити конфігурацію системи (обмежити час і обсяг запису, виводити дані лише на робочі термінали відповідних спеціалістів тощо). Сутність і значення даної справи показує, що українські суди оцінюють відеонагляд крізь призму пропорційності, інформованості та мінімізації, тобто цифровий контроль у трудових відносинах правомірний тільки як виняток, з чіткими межами та вбудованими гарантіями для працівника.

Аналізуючи міжнародний аспект, авторами визначено орієнтир для розуміння меж цифрового нагляду роботодавця в трудових відносинах, які визначені у рішенні Суду ЄС від 30 березня 2023 р. у справі C-34/21 (Hauptpersonalrat v. Minister des Hessischen Kultusministeriums) [20]. Суд підтвердив, що обробка персональних даних працівників у зв'язку з дистанційним проведенням занять (livestream) входить до матеріального й персонального охоплення GDPR, а характер правового зв'язку працівника з роботодавцем (публічне чи приватне право) не має значення для застосування правил захисту даних. Вказане забезпечує гармонізований стандарт захисту даних і стримує надмірну фрагментацію національних режимів контролю за працівниками в умовах цифровізації. Судом також сформульовано, що особливості трудового контексту випливають із відносин підпорядкування, а не з форми договору, тож захист даних має бути однаково дієвим як у приватному, так і в публічному секторі. Для національних правопорядків це означає, що якщо локальні чи галузеві правила моніторингу працівників не містять конкретних гарантій і лише дублюють загальні приписи GDPR, вони не можуть легітимувати обробку і така обробка ризикує бути визнаною неправомірною.

Висновки. Узагальнення теоретичних підходів, судової практики та міжнародних стандартів дозволяє зробити висновок, що на сьогодні правове регулювання захисту персональних даних працівників в Україні залишається поверхневим та концептуально застарілим. Кодекс законів про працю України, прийнятий у 1971 році, не враховує реалій цифрової трансформації трудових відносин, зокрема масового використання цифрових платформ, електронного документообігу, автоматизованих HR-систем, біометричних даних та дистанційних форм контролю. Питання обробки, зберігання, передачі й захисту персональної інформації працівника у КЗпП практично не врегульовано. Фрагментарне застосування норм Закону України «Про захист персональних даних» та загального законодавства про інформацію не забезпечує повноцінного захисту персональних даних саме у сфері трудових правовідносин, у зв'язку з чим доцільним, на нашу думку, є внесення до КЗпП України окремого розділу, присвяченого захисту персональних даних працівників. У ньому законодавцю доцільно розкрити основоположні засади правового режиму захисту персональних даних працівників, зокрема: принципи правомірної обробки даних; обов'язки роботодавця щодо забезпечення конфіденційності, інформування та безпеки персональної інформації; права працівника на доступ, контроль, оновлення й обмеження обробки його даних; процедури реагування на порушення (витік, несанкціонований доступ); вимоги щодо створення внутрішніх політик захисту даних на підприємстві; а також підстави і межі відповідальності роботодавця.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Швець Н.М., Балашова Д.Д. Шляхи цифровізації законодавства про працю. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право. 2024. Вип. 86, с. 69–75. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvuzhpr_2024_86%283%29__12.
2. Гуржій Т.О. Правовий захист персональних даних: монографія. Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2019. 216 с.
3. Михайлик А.С. До питання нормативно-правового регулювання захисту персональних даних працівників в Україні. *Науковий вісник УжНУ*. Серія: Право. 2022. № 72. Ч. 2. С. 82–87.
4. 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 членакореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (31 березня 2023 року). Харків, 2023. 624 с. С. 33–36.
5. Рим О.М. Захист персональних даних працівників у Європейському Союзі. *Актуальні проблеми держави і права*: зб. наук. пр. Вип. 85 / редкол.: Г.І. Чанишева (голов. ред.) та ін. – Одеса: Гельветика, 2020. – С. 221–227.

6. Пижова М.О. Щодо цифровізації трудових відносин. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 7/2022. С. 194–196. URL: http://lsej.org.ua/7_2022/42.pdf.
7. Коваленко Ю.О. Виконання Україною міжнародно-правових зобов'язань у сфері захисту персональних даних в контексті євроатлантичної інтеграції. Science and Technology: LVII International Scientific and Practical Conference (Great Britain, Birmingham, 14-15 September 2023). Birmingham, Great Britain: «Nika Publishing», 2023. P. 19–24.
8. Авраменко А.В. Функції захисту персональних даних працівників. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* 2019. Серія ПРАВО. Випуск 55. Том 1. С. 161–164.
9. Середа О.Г. Актуальні питання правового механізму захисту персональних даних працівника в умовах європейської інтеграції. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 1. 2023. С. 207–211.
10. Про інформацію: Закон України від 02.10.1992 № 2657-XII. *Відомості Верховної Ради України.* 1992. № 48. Ст. 650.
11. Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010 № 2297-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2010. № 34. Ст. 481.
12. Чанишева Г.І., Чанишев Р.І. Право на інформацію за трудовим законодавством України: монографія. Одеса: Фенікс, 2012. 196 с.
13. Середа О.Г. Персональні дані працівника та їх захист в умовах цифровізації. *Аналітично-порівняльне правознавство* / редкол.: Ю.М. Бисага (голов. ред.), В.В. Заборовський, Д.М. Бєлов, С.Б. Булеца та ін.; ДВНЗ «УжНУ». Ужгород, 2023. № 3. С. 188–193.
14. Гусаров С.М., Мельник К.Ю. Захист персональних даних працівника. *Право і безпека (Law and Safety).* 2023. № 2 (89). С. 133–144.
15. Куценко Р. Персональні дані працівника як предмет захисту в трудовому праві. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2016. № 32. С. 132–139.
16. Спіцина Г.О., Гуцу С.Ф. Щодо питання правового захисту персональних даних працівників. *Науковий вісник Ужгородського університету*: серія: Право / голов. ред. Ю.М. Бисага. Ужгород, 2023. Т. 1. Вип. 76. С. 255–260.
17. Велика Палата Верховного Суду (офіційний сайт). Постанова від 14.12.2022 у справі № 130/3548/21. ЄДРСР. № 109075195. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/109075195.
18. Верховний Суд, Касаційний цивільний суд (офіційний сайт). Постанова від 05.04.2023 у справі № 161/939/22 (провадження № 61-6703св22). ipLex: Судові рішення. URL: https://iplex.com.ua/doc.php?d=5&red=1000038a9cb8629cb8e6b4300e5cb0c33733f7&regnum=110084369.
19. Бериславський районний суд Херсонської області. Рішення від 15.03.2021 у справі № 647/2563/20. URL: https://zakononline.ua/court-decisions/show/95600271.
20. InfoCuria. Case-law. JUDGMENT OF THE COURT (First Chamber) in Case C-34/21. URL: https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=272066&doclang.com.