

Право працівника на захист персональних даних: стандарти МОП та законодавство України

Чанишева Г. І.¹

Опубліковано	Секція	УДК
30.01.2026	Право	349.2

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.18908580>

Анотація. У статті аналізуються сучасний стан та перспективи розвитку правового забезпечення захисту персональних даних працівників.

Визначається поняття персональних даних працівника як сукупність відомостей про особу/працівника під час добору кадрів роботодавцем та функціонування індивідуальних трудових правовідносин, що стосується професійних, ділових якостей особи/працівника, необхідних для виконання певної трудової функції, встановлення (зміни) умов праці, професійного розвитку.

Характеризується правове забезпечення захисту персональних даних працівників, що здійснюється нормами Конституції України (частини перша і друга статті 32), міжнародно-правових актів, актів національного законодавства.

Зазначається, що стандарти МОП у цій сфері закріплені в Кодексі практики захисту персональних даних працівників 1997 року у Технічних та етичних принципах контролю здоров'я працівників 1992 року, інших актах. Серед актів національного законодавства основним законодавчим актом є Закон України «Про захист персональних даних працівників» від 01 червня 2010 року № 2297.

На підставі порівняльно-правового аналізу положень Кодексу практики захисту персональних даних і чинного Закону України зроблено висновок про недостатнє врахування в останньому специфіки захисту персональних даних працівників.

З метою забезпечення права працівника на конфіденційність персональних даних та їх захист обґрунтовується необхідність доповнення розділу I «Трудові відносини і трудовий договір» Книги другої «Індивідуальні трудові відносини» проекту Трудового кодексу України окремою главою «Захист персональних даних працівників» з урахуванням стандартів МОП і законодавчого досвіду окремих зарубіжних країн.

Ключові слова: трудові правовідносини, працівник, приватність, особисте життя, інформація, персональні дані, захист персональних даних, законодавство України, проект Трудового кодексу України.

¹ доктор юридичних наук, професор,
завідувачка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Національного університету
«Одеська юридична академія»
<https://orcid.org/0000-0003-1852-8068>

The right of an employee to the protection of personal data: ILO standards and Ukrainian legislation

Annotation. The article analyzes the current state and prospects for the development of legal support for the protection of employees' personal data.

The concept of employee personal data is defined as a set of information about a person/employee during the selection of personnel by the employer and the functioning of individual labor relations, which concerns the professional, business qualities of a person/employee necessary for the performance of a certain labor function, the establishment (change) of working conditions, and professional development.

The legal support for the protection of employees' personal data, which is carried out by the norms of the Constitution of Ukraine (parts one and two of Article 32), international legal acts, and acts of national legislation, is characterized.

It is noted that the ILO standards in this area are enshrined in the Code of Practice for the Protection of Employees' Personal Data of 1997, in the Technical and Ethical Principles of Employee Health Monitoring of 1992, and other acts. Among the acts of national legislation, the main legislative act is the Law of Ukraine "On the Protection of Employees' Personal Data" dated June 1, 2010 No. 2297.

Based on a comparative legal analysis of the provisions of the Code of Practice for the Protection of Personal Data and the current Law of Ukraine, a conclusion is made about the insufficient consideration in the latter of the specifics of the protection of employees' personal data.

In order to ensure the employee's right to confidentiality of personal data and their protection, the need to supplement Section I "Labor relations and employment contract" of Book Two "Individual labor relations" of the draft Labor Code of Ukraine with a separate chapter "Protection of employees' personal data" is justified, taking into account ILO standards and the legislative experience of individual foreign countries.

Keywords: labor relations, employee, privacy, personal life, information, personal data, protection of personal data, legislation of Ukraine, draft Labor Code of Ukraine.

Вступ

У вітчизняній науці трудового права проблематика захисту персональних даних працівника досліджується у працях А.В. Авраменко [1], О.Є. Луценко [2], А.С. Михайлик [3], Р.І. Чанишева [4], А.М. Чернобай [5] та ін. Актуальність цієї проблематики посилюється в умовах цифровізації економіки, у зв'язку з чим захист персональних даних працівника є ключовим з точки зору забезпечення прав людини, запобігання витокам конфіденційної інформації та протидії зловживанням з боку роботодавця. Впровадження захисту охоплює правові, технічні та організаційні заходи, спрямовані на збереження цілісності персональних даних працівника. З розвитком нестандартних форм зайнятості також зростає увага до захисту цих даних через необхідність дотримання роботодавцем права працівника на приватність і особисте життя, що може бути порушене через надмірний моніторинг, неправомірний доступ, маніпулювання інформацією тощо. Захист персональних даних працівника є не лише юридичним обов'язком роботодавця, а й елементом довіри у трудових правовідносинах.

Важливе значення має належне правове забезпечення захисту персональних даних працівника з точки зору ефективного здійснення відповідного права працівника та виконання роботодавцем кореспондуючого цьому праву обов'язку.

Метою статті є аналіз сучасного стану та перспектив розвитку правового забезпечення захисту персональних даних працівників за законодавством України з урахуванням стандартів МОП.

Результати

Для дослідження обраної проблематики видається необхідним визначити поняття персональних даних працівника, не закріпленого в актах чинного законодавства про працю. Відповідно до частини першої ст. 2 Закону України «Про захист персональних даних» від 01 червня 2010 року № 2297 персональні дані – це відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована [6]. Це універсальне визначення, що стосується будь-якої фізичної особи, не враховує специфіку персональних даних працівника, що потребують спеціального визначення.

У науці трудового права щодо цього поняття формулюються різні визначення. Так, на думку А.С. Михайлик, персональні дані працівника – це інформація, яка стосується загальних даних про особу працівника та/або кандидата на посаду, професійної кваліфікації працівника/кандидата на посаду, ділових, професійних якостей, а також інформація щодо спеціальних вимог, які можуть встановлюватися законодавством до працівників/кандидатів на посаду у зв'язку з характером їх роботи (приміром, заповнення декларації про доходи, проходження спеціальної перевірки тощо) [3, с.31]. Щодо наведеного визначення виникає запитання, що автор розуміє під «загальними даними про особу працівника...».

А.В. Авраменко вважає, що персональні дані працівника – це система відомостей про особу, з якою укладається трудовий договір, що формується, накопичується, зберігається, використовується тощо роботодавцем у порядку, визначеному законодавством, з метою ідентифікації особи працівника, прийняття рішень, пов'язаних з виконанням його трудової функції, зміною або розірванням трудового договору [1, с. 66-67]. У цьому визначенні, як видається, недостатньо повно враховується функціональне призначення персональних даних працівника (це не тільки укладення трудового договору, прийняття рішень, пов'язаних з виконанням трудової функції працівника, зміною або розірванням трудового договору).

На нашу думку, інформацію про персональні дані працівника не можна обмежувати тільки рамками трудових правовідносин, які вже виникли внаслідок укладення трудового договору (або складного юридичного факту). Такі правовідносини варто визначати як індивідуальні трудові правовідносини з укладення, зміни та припинення трудового договору. Водночас як окремий вид індивідуальних трудових правовідносин доцільно виділяти правовідносини з професійного добору кадрів роботодавцем, у межах яких роботодавцеві також необхідна інформація про особу, яка працевлаштовується.

Персональні дані працівника можливо визначити як сукупність відомостей про особу/працівника під час добору кадрів роботодавцем та функціонування індивідуальних трудових правовідносин, що стосується професійних, ділових якостей особи/працівника, необхідних для виконання певної трудової функції, встановлення (зміни) умов праці, професійного розвитку. Такі відомості не стосуються приватного життя особи/працівника і не порушують передбачених законодавством вимог до їх захисту роботодавцем.

У чинному Кодексі законів про працю України у переліку основних трудових прав працівників, передбаченого у частині другій ст. 2, відсутнє право на конфіденційність персональних даних та їх захист [7]. Цю прогалину усунуто у проєкті Трудового кодексу України: серед основних прав працівника у п. 3 частини першої ст. 26 законопроекту вперше закріплене право на повагу до його гідності і честі, конфіденційність персональних даних та їх захист. Відповідно у п. 8 частини першої ст. 30 серед основних обов'язків роботодавця вперше встановлено обов'язок «забезпечення захисту та

конфіденційності персональних даних працівників у порядку, встановленому законодавством».

Права працівників на приватне життя і захист персональних даних передбачені на законодавчому рівні у багатьох країнах ЄС. Зокрема, зазначені права закріплені у ст. 27 Трудового кодексу Литовської Республіки [8], якою роботодавця зобов'язано поважати ці права працівників, заборонено порушувати конфіденційність особистого спілкування працівників через засоби зв'язку при реалізації роботодавцем прав власності або прав управління на інформаційні та комунікаційні технології, що використовуються на робочому місці. Зазначеною статтею передбачається можливість установа особливостей здійснення права працівників на приватне життя законами та іншими нормами трудового права.

Як видається, перевагою законодавчих актів окремих зарубіжних країн є включення до трудових кодексів окремих глав про захист персональних даних працівників. Так, у розділі III «Індивідуальний трудовий договір» Трудового кодексу Республіки Молдова [9] є окрема глава VI «Захист персональних даних працівника», до якої включено ст. 91 «Загальні вимоги при обробці персональних даних працівника та гарантії їх захисту», ст. 92 «Передача персональних даних працівника», ст. 93 «Права працівника в цілях забезпечення захисту персональних даних працівника, що зберігаються у роботодавця», ст. 94 «Відповідальність за порушення норм, які регулюють отримання, зберігання, обробку та захист персональних даних працівника».

Водночас у проєкті Трудового кодексу України, як і в Кодексі законів про працю України, відсутні норми про механізм захисту персональних даних працівника, а відтак право працівника на конфіденційність персональних даних та їх захист залишається не забезпеченим нормами трудового права.

У цей час правове забезпечення захисту персональних даних працівників здійснюється нормами Конституції України, міжнародно-правових актів, актів національного законодавства. Конституційною основою захисту персональних даних працівників є норми, закріплені в частинах першій і другій ст. 32: згідно з частиною першою цієї статті ніхто не може зазнавати втручання в його особисте і сімейне життя, крім випадків, передбачених Конституцією України; відповідно до частини другої 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 [10].

Стандарти МОП у цій сфері закріплені в Кодексі практики захисту персональних даних працівників 1997 року [11] (далі – Кодекс практики), у Технічних та етичних принципах контролю здоров'я працівників 1992 року, інших актах. Основні міжнародні стандарти закріплені в Кодексі практики, який не має сили конвенції, проте є основою для національного законодавця.

Кодекс практики складається з таких розділів: Преамбула; Мета; Визначення; Сфера застосування; Загальні принципи; Збирання персональних даних; Безпека персональних даних; Зберігання персональних даних; Використання персональних даних; Поширення персональних даних; Індивідуальні права; Колективні права; Агентства зайнятості.

У преамбулі Кодексу практики зазначається, що роботодавці збирають персональні дані кандидатів на роботу та працівників для низки цілей: для дотримання законодавства; для сприяння у відборі на роботу, навчанні та просуванні по службі; для забезпечення особистої безпеки, контролю якості, обслуговування клієнтів та захисту майна. Різні національні закони та міжнародні стандарти встановили обов'язкові процедури для обробки персональних даних. Комп'ютеризовані методи пошуку, автоматизовані системи кадрової інформації, електронний моніторинг, генетичний

скринінг та тестування на наркотики ілюструють необхідність розробки положень про захист даних, які конкретно стосуються використання персональних даних працівників з метою захисту гідності працівників, захисту їхньої конфіденційності та гарантування їхнього основоположного права визначати, хто може використовувати які дані, для яких цілей та за яких умов.

Метою Кодексу практики визнається надання рекомендацій щодо захисту персональних даних працівників. Цей Кодекс не має обов'язкової сили. Він не замінює національні закони, нормативні акти, міжнародні трудові норми чи інші визнані стандарти. Його можна використовувати під час розробки законодавства, нормативних актів, колективних договорів, трудових правил, політик та практичних заходів.

У п. 31 Кодексу практики термін «персональні дані» визначається як будь-яка інформація, що стосується ідентифікованого або такого, якого можна ідентифікувати, працівника.

Відповідно до п. 3.4 Кодексу практики термін «працівник» включає будь-якого нинішнього або колишнього працівника чи претендента на роботу.

Що стосується національного законодавства, то у цей час захист персональних даних працівників здійснюється роботодавцем відповідно до норм Закону України «Про захист персональних даних» від 01 червня 2010 року № 2297. Більшість норм цього Закону відповідають Кодексу практики захисту персональних даних працівників, але не всі положення Кодексу враховані в тексті Закону. Так, у Кодексі практики визначається поняття «моніторинг персональних даних», тобто використання приладів, таких, як комп'ютери, відео-обладнання, звукові прилади, телефони та інші засоби зв'язку, різних методів ідентифікації або встановлення місцезнаходження або будь-який інший вид спостереження. У Законі України термін «моніторинг персональних даних» не застосовується.

У Законі України не міститься й низка інших положень Кодексу практики. Зокрема, п. 5.4 Кодексу практики передбачається, що персональні дані, отримані у зв'язку з технічними або організаційними заходами, що спрямовані на забезпечення і належного функціонування автоматичних систем, не повинні використовуватися для контролю працівників. Аналогічна норма не закріплена у Законі України.

Відповідно до п. 5.7 Кодексу практики роботодавці повинні регулярно аналізувати практику обробки персональних даних з метою: а) зменшення, наскільки це можливо, обсягу і видів отримуваних персональних даних; б) покращення способів захисту приватного життя працівників. У ст. 7 Закону України передбачені тільки загальні вимоги до обробки персональних даних.

Згідно з п. 5.10 Кодексу практики обробка персональних даних не повинна мати наслідків незаконної дискримінації у сфері зайнятості чи професії. Серед особливих вимог до обробки персональних даних у частині першій ст. 7 Закону України «Про захист персональних даних» зазначається про заборону обробки персональних даних про расове або етнічне походження, політичні, релігійні або світоглядні переконання, членство в політичних партіях та професійних спілках, засудження до кримінального покарання, а також даних, що стосуються здоров'я, статевого життя, біометричних або генетичних даних. Ці положення відповідають пунктам 6.5 і 6.6 Кодексу практики. Водночас у ст. 7 Закону відсутня загальна норма про заборону дискримінації при обробці персональних даних.

Відповідно до п. 6.6 Кодексу практики роботодавці не повинні збирати дані про членство працівника у профспілках або профспілкову діяльність, крім випадків, коли це дозволено законодавством або колективними договорами. У Законі України не передбачене встановлення такого дозволу колективними договорами.

Пунктом 6.7 Кодексу практики забороняється збирати медичні персональні дані, крім випадків, коли це відповідає національному законодавству, медичній конфіденційності та загальним принципам охорони праці, і лише за необхідності: (а) для визначення придатності працівника до певної роботи; (б) для виконання вимог охорони праці; та (с) для визначення права на отримання та надання соціальних виплат. Спеціальні норми про отримання та обробку медичних персональних даних у Законі України відсутні.

Варто звернути окрему увагу на закріплення в Кодексі практики індивідуальних і колективних прав працівників щодо захисту їх персональних даних. Зокрема, у Кодексі закріплені такі індивідуальні права, як право регулярно отримувати повідомлення про персональні дані, які про них зберігаються, та про обробку цих персональних даних (п.11.1); право доступу до всіх своїх персональних даних, незалежно від того, чи обробляються персональні дані автоматизованими системами, чи зберігаються в окремому ручному файлі щодо окремого працівника, або в будь-якому іншому файлі, який містить персональні дані працівників (п.11.2); право на перевірку та отримання копії будь-яких записів, якщо дані, що містяться в записі, включають персональні дані цього працівника (п. 11.3); право доступу до своїх персональних даних протягом звичайного робочого часу. Якщо доступ не може бути організований протягом звичайного робочого часу, слід вжити інших домовленостей, що враховують інтереси працівника та роботодавця (п. 11.4) та ін.

До колективних прав належать права, закріплені у пунктах 12.1 і 12.2. У п.12.1 зазначається, що усі переговори щодо обробки персональних даних працівників повинні керуватися та обмежуватися принципами цього Кодексу, які захищають право окремого працівника знати та вирішувати, які персональні дані, що стосуються цього працівника, повинні використовуватися, за яких умов та для яких цілей. Відповідно до п. 12.2 представники працівників, де вони існують, та відповідно до національного законодавства та практики, повинні бути проінформовані та проконсультовані: (а) щодо впровадження або модифікації автоматизованих систем, які обробляють персональні дані працівників; (б) перед впровадженням будь-якого електронного моніторингу поведінки працівників на робочому місці; (с) щодо мети, змісту та способу проведення та інтерпретації будь-яких анкет і тестів щодо персональних даних працівників. Аналогічні норми відсутні у Законі України «Про захист персональних даних».

Ці та інші прогалини у зазначеному Законі свідчать про необхідність включення спеціальних норм про захист персональних даних працівників до основного законодавчого кодифікованого акту. Чинний Закон України «Про захист персональних даних» недостатньо враховує специфіку захисту персональних даних працівників і стандарти МОП у цій сфері. У зв'язку з цим норми Закону доцільно було доповнити нормами трудового права, закріпленими в основному кодифікованому законодавчому акті. Така можливість передбачена ст. 27 Закону України «Про захист персональних даних», відповідно до частини першої якої положення щодо захисту персональних даних, викладені в цьому Законі, можуть доповнюватися чи уточнюватися іншими законами, за умови, що вони встановлюють вимоги щодо захисту персональних даних, що не суперечать вимогам цього Закону.

Висновки

Персональні дані працівника можливо визначити як сукупність відомостей про особу/працівника під час добору кадрів роботодавцем та функціонування індивідуальних трудових правовідносин, що стосується професійних, ділових якостей особи/працівника, необхідних для виконання певної трудової функції, встановлення (зміни) умов праці, професійного розвитку. Такі відомості не

стосуються приватного життя особи/працівника і не порушують передбачених законодавством вимог до їх захисту роботодавцем.

Правове забезпечення захисту персональних даних працівників здійснюється нормами Конституції України, міжнародно-правових актів, актів національного законодавства. Конституційною основою захисту персональних даних працівника є норми, закріплені в частинах першій і другій ст. 32 Основного Закону.

Основні стандарти МОП у цій сфері закріплені в Кодексі практики захисту персональних даних працівників 1997 року, у Технічних та етичних принципах контролю здоров'я працівників 1992 року, інших актах.

Законодавчою основою захисту персональних даних працівників є норми Закону України «Про захист персональних даних» від 01 червня 2010 року № 2297. Водночас чинний Закон України недостатньо враховує специфіку захисту персональних даних працівників. У зв'язку з цим видається доцільним доповнити розділ I «Трудові відносини і трудовий договір» Книги другої «Індивідуальні трудові відносини» проекту Трудового кодексу України окремою главою «Захист персональних даних працівників» з урахуванням стандартів МОП і законодавчого досвіду окремих зарубіжних країн.

ЛІТЕРАТУРА

1. Авраменко А.В. Правове регулювання відносин щодо обігу та захисту персональних даних працівника в трудовому праві України: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 228 с.
2. Луценко О.Є. Правове забезпечення моніторингу роботодавцями використання корпоративної електронної пошти, інтернет-ресурсів та комп'ютерних технологій працівниками у Сполучених Штатах Америки. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. Серія ПРАВО. 2023. Випуск 75: частина 3. С. 47-54.
3. Михайлик А. С. Захист персональних даних працівників в умовах цифрової трансформації : дис. ... докт. філософії в галузі знань 08 "Право" : спец.: 081 – Право. Харків, 2023. 203 с.
4. Чанишев Р.І. Право на інформацію за трудовим законодавством України : дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2012. 215 с.
5. Чернобай А.М. Правові засоби захисту персональних даних працівника: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2006. 200 с.
6. Про захист персональних даних: Закон України від 01 червня 2010 року № 2297. *Відомості Верховної Ради України*. 2010. № 34. Ст. 481.
7. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР 10 грудня 1971 року №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до №50. Ст. 375.
8. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas Redakcija: 40 - 2023-11-16 (nuo 2023-11-30) Aktuali. URL: <https://surl.li/cwcfjfp>
9. Codul muncil al Republicii Moldova din 28.03.2003. URL: <http://lex.justice.md/md/326757/>
10. Конституція України, прийнята на V сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
11. Code of practice on the protection of workers' personal data. Protection of workers' personal data. An ILO code of practice. Geneva, International Labour Office, 1997. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%2540ed_protect/%2540protrav/%2540safework