

УДК 349.2:342.721:331.101.1

М.Д. Ждан,

доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри
цивільно-правових дисциплін і трудового права
імені професора О.І. Процевського Харківського національного
педагогічного університету імені Г.С. Сковороди
<https://orcid.org/0000-0002-7773-0402>

Т.Г. Головань,

кандидат юридичних наук, доцент, завідувач кафедри
державно-правових дисциплін, кримінального
права і процесу Харківського національного
педагогічного університету імені Г.С. Сковороди
<https://orcid.org/0000-0003-2509-865X>

ПРАВО НА НЕДОТОРКАНІСТЬ ОСОБИСТОГО І СІМЕЙНОГО ЖИТТЯ В ПАРАДИГМІ ГІДНОЇ ПРАЦІ: КОНСТИТУЦІЙНІ ІМПЕРАТИВИ ТА КРИТЕРІЇ СПРАВЕДЛИВОГО БАЛАНСУ

Анотація. Стаття присвячена комплексному теоретико-правовому аналізу проблем забезпечення та захисту особистих немайнових прав у сфері праці в умовах стрімкої цифровізації, розвитку алгоритмічного менеджменту та поширення дистанційних форм зайнятості. У сучасному світі трудові відносини зазнають докорінної трансформації, що вимагає переосмислення традиційних підходів до визначення меж влади роботодавця. Доведено, що реалізація конституційної здатності особи, зокрема коли нею реалізується право на працю, не повинна призводити до нівелювання її людської гідності та інформаційної автономії.

Акцентовано увагу на тому, що фундаментальне право на недоторканність приватного та сімейного життя набуває особливої вразливості у цифрову епоху. Коли укладається трудовий договір, працівник апіорі опиняється у стані економічного та юридичного підпорядкування, а роботодавець отримує легітимний інтерес щодо збору та обробки інформації, необхідної для функціонування підприємства. Проте таке втручання не може бути безмежним. Обґрунтовано, що будь-яка зібрана інформація становить персональні дані, збір та обробка яких мають підпорядковуватися суворим критеріям домірності та принципу мінімізації.

У дослідженні наголошується, що класична соціальна функція трудового права сьогодні має бути концептуально розширена. Вона повинна охоплювати не лише захист індивіда на робочому місці, а й охорону його ментального здоров'я та особистого простору, до якого належить сім'я та її побут. Розмивання меж робочого часу через постійну цифрову

доступність несе пряму загрозу, оскільки члени сім'ї суб'єкта праці мимоволі стають об'єктами непрямого спостереження через домашні засоби зв'язку або страждають від нестачі психологічного занурення у спільне проведення дозвілля.

Доведено, що сучасна парадигма, в основі якої лежить гідна праця, вимагає категоричної відмови від застарілого економіко-центричного підходу. У новій антропоцентричній моделі ключовим мірилом виступає справедливість, яка слугує дієвим правовим фільтром проти свавілля та тотального цифрового контролю (відеоспостереження, моніторинг електронної кореспонденції). Проаналізовано європейські стандарти (зокрема тест Барбулеску та Конвенцію 108+) і запропоновано імплементувати їх у національне законодавство.

Зроблено висновок про недостатність чинних норм КЗпП України та декларативних цивільно-правових ініціатив для повноцінного захисту особи. Доводиться нагальна необхідність закріпити на рівні перспективного трудового законодавства чіткі галузеві гарантії захисту приватності. Ключовою з них має стати невід'ємне право на відключення у позаробочий час без ризику застосування дисциплінарних чи дискримінаційних наслідків.

Ключові слова: працівник, роботодавець, трудові відносини, трудовий договір, право на працю, гарантії, соціальна функція трудового права, гідна праця, справедливість, принцип справедливості, члени сім'ї, сім'я, право на недоторканність приватного та сімейного життя.

Постановка проблеми. Розвиток правової думки підтверджує, що концепція прав людини не є застиглою догмою. Як зазначали С. Уоррен та Л. Брандейс у своїй фундаментальній праці «Право на приватність», правова система є «вічно юним живим організмом», який зобов'язаний еволюціонувати у відповідь на соціальні та технологічні зміни. Якщо на світанку цивілізації право захищало лише фізичну оболонку людини та її матеріальне майно, то сучасна епоха вимагає визнання «духовної природи людини, її почуттів та інтелекту». Автори наголошували, що «політичні, соціальні та економічні зміни вимагають визнання нових прав. Загальне право... росте і розвивається разом із запитамі суспільства» [1, с. 132].

Сьогодні, у 2026 році, ми стоїмо перед новим витком цієї еволюції. Якщо наприкінці XIX століття С. Уоррен та Л. Брандейс застерігали, що «сказане пошепки в затишному місці буде гучно оголошено з дахів», то в цифрову епоху робоче місце перемістилося у приватний простір оселі, а алгоритми здатні аналізувати не лише дії, а й емоції працівника. Поява новітніх форм трудових відносин (дистанційної, надомної праці тощо) та граничне спрощення комунікації практично стирають межу між робочим часом і часом на особисте життя.

Це не лише гальмує особистісний розвиток людини, а й безпосередньо руйнує якість сімейного побуту. Сім'я потребує психологічного занурення та спільного проведення дозвілля, тоді як розмиті межі праці фактично позбавляють людину права на автономію, що негативно позначається на ментальному здоров'ї та веде до деградації сімейних зв'язків.

У цьому контексті особливої гостроти набуває питання справедливості як засадничого принципу трудового права. Справедливість у трудових відносинах не може зводитися лише до еквівалентності обміну праці на заробітну плату; вона має містити в собі вимогу поваги до людської гідності та приватного життя. Несправедливим є стан, за якого технологічна перевага роботодавця дозволяє йому безперешкодно втурчатися у «внутрішнє коло» особистості, перетворюючи життя працівника на об'єкт тотального алгоритмічного спостереження.

Досить тривалий час у науці трудового права особистим немайновим правам працівника не приділялося належної уваги через панування економіко-центричного підходу. Проте сучасна гуманізація галузі та проголошення нової парадигми гідної праці змістили акценти на антропоцентричну модель. Саме особистість працівника, його гідність та недоторканність приватного життя створюють те ядро, навколо якого має будуватися сучасна регламентація праці. Гідна праця в цифрову еру неможлива без захисту приватності від викликів алгоритмічного менеджменту. Відсутність у національному законодавстві чітких меж між професійною сферою та приватним життям створює умови для свавілля, що вимагає негайного теоретичного обґрунтування критеріїв справедливої домірності втручання та розробки дієвих правових фільтрів для захисту людини і сім'ї.

Метою статті є комплексний теоретико-правовий аналіз права працівника на недоторканність приватного та сімейного життя в умовах цифровізації та алгоритмічного менеджменту, а також обґрунтування критеріїв справедливого балансу між контрольною владою роботодавця і конституційними гарантіями особи для вдосконалення перспективного трудового законодавства у парадигмі гідної праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика забезпечення особистих немайнових прав працівника, захисту його персональних даних та визначення меж влади роботодавця у трудових правовідносинах перебуває в центрі уваги багатьох вітчизняних учених. Вагомий теоретичний фундамент для дослідження цих питань заклали О. О. Коваленко, Г. І. Чанишева, Л. П. Амелічева, М. М. Шумило, Я. В. Сімутіна та інші фахівці. Водночас стрімкий розвиток цифрових технологій і дистанційних форм зайнятості та нова кодифікація трудового законодавства вимагає постійного оновлення доктринальних підходів до розуміння просторової та інформаційної приватності працівника, що зумовлює необхідність подальших наукових розвідок.

Виклад основного матеріалу. Право на недоторканність приватного та сімейного життя є фундаментальною цінністю, закріпленою в основоположних міжнародних актах (статті 12 Загальної декларації прав людини 1948 року, статті 17 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права 1966 року та

статті 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року).

Національне законодавство України не лише імплементує ці норми, а й надає їм конституційного статусу. Стаття 32 Конституції України встановлює заборону на втручання в особисте і сімейне життя, за винятком випадків, передбачених Основним Законом, а також проголошує недопустимість збирання, зберігання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди. Крім того, стаття 31 гарантує таємницю листування та телефонних розмов, а стаття 51 бере під охорону держави сім'ю, дитинство, материнство і батьківство.

Слід зазначити, що попри нерозривний зв'язок понять «особисте» та «сімейне» життя, у вітчизняній правозастосовній практиці між ними проводиться розмежування. Конституційний Суд України визначає особисте життя як поведінку індивіда у сфері особистісних, побутових, професійних та інших стосунків поза межами суспільної діяльності. Натомість сімейне життя охоплює майнові та немайнові відносини між подружжям та іншими членами сім'ї [2].

Аналогічний підхід демонструє ЄСПЛ, з одного боку, об'єднуючи ці категорії статтею 8 Конвенції, з іншого, підкреслюючи, що приватне життя не обмежується «внутрішнім колом» індивіда, а включає право на встановлення стосунків із зовнішнім світом. Важливо, що Суд не вбачає принципових причин, за яких поняття «приватне життя» мало б виключати діяльність професійного чи ділового характеру [3]. Саме тому право на приватність розглядається ним як право особи на автономне буття незалежно від держави чи роботодавця.

Визнання цього права покладає на державу та інших суб'єктів як негативні зобов'язання (утримуватися від втручання), так і позитивні -створити ефективний механізм захисту. Як справедливо зазначає І. М. Кравченко, особисті немайнові права є складним комплексним інститутом, що реалізується через норми конституційного, цивільного та трудового права [4, с. 54]. Оскільки зміст прав людини складають умови, необхідні для задоволення потреб її існування та розвитку [5], особливості їх захисту мають забезпечуватися галузевим законодавством, зокрема трудовим.

При реалізації природної здатності до праці виникають підвищені ризики порушення приватності працівника. Це зумовлено його вразливим становищем та домінуючою роллю роботодавця, що створює спокуси тотального контролю. Водночас право на приватність не є абсолютним. Проте, слід зазначити, що будь-яке обмеження має відповідати критерію справедливості та вимозі «якості закону». ЄСПЛ у справі *Malone v. the United Kingdom* наголосив, що закон має бути достатньо чітким, аби надати особі адекватне уявлення про обставини та

умови, за яких влада (або роботодавець) уповноважена вдаватися до заходів контролю [6].

В умовах сучасної рекодифікації приватного права цей аспект набуває особливого значення. Чинне трудове законодавство, розроблене в іншу епоху, містить значні прогалини у механізмах гарантування приватності. Сьогодні, в епоху цифрової економіки, можна виділити три ключові загрози права на недоторканість приватного та сімейного життя, з якими стикається працівник: порушення конфіденційності персональних даних; тотальний цифровий моніторинг та розмивання меж між робочим та особистим часом.

Вбачається, що у системі гідної праці справедливе регулювання полягає не лише в закріпленні суб'єктивних особистих немайнових прав працівника, а й в тому, щоб дії роботодавця мали чітко окреслені межі. Це дозволить провести грань між правомірними вимогами та свавіллям, гарантуючи працівникові право залишатися особистістю навіть під час виконання трудових функцій.

Розглядаючи першу із зазначених загроз - порушення конфіденційності персональних даних, слід виходити з того, що право працівника на приватність не означає його абсолютної недоторканності. Роботодавець під час прийняття на роботу працівника, при виконанні останнім своїх обов'язків у межах трудових правовідносин, а також після звільнення, має законне право і водночас зобов'язаний збирати певну інформацію про нього. Ця інформація індивідуалізує працівника як суб'єкта трудових правовідносин, і без неї укладення трудового договору та виконання трудових обов'язків в принципі є неможливим. У зв'язку з цим у науці та практиці виникло питання про те, якого обсягу інформацію може збирати роботодавець про працівника, які способи обробки цієї інформації він може використовувати і як може нею розпоряджатися.

У науці поняття персональних даних працівника є приводом для наукової дискусії. Так, А. С. Михайлик пише, що «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 (наприклад, заповнення декларації про доходи, проходження спеціальної перевірки тощо)» [7, с. 31].

А. В. Авраменко зазначає, 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» [8, с. 66–67].

На думку ж Г. І. Чанишевої, «інформацію про персональні дані працівника не можна обмежувати тільки рамками трудових правовідносин, які вже виникли внаслідок укладення трудового договору (або складного юридичного факту)». На її переконання, до сфери цих відносин також необхідно включати правовідносини з професійного добору кадрів роботодавцем, у межах яких роботодавцеві також необхідна інформація про особу, яка працевлаштовується. У зв'язку з цим вона доходить висновку, що «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» [9, с. 3].

Дійсно, видається, що під персональними даними працівника, які підлягають захисту, слід розуміти будь-яку інформацію про працівника та його сім'ю, яку отримує роботодавець під час прийняття працівника на роботу, виконання працівником трудових обов'язків та у зв'язку з його звільненням.

Чинний КЗпП не передбачає права працівника на захист персональних даних. Механізм такого захисту закріплений у загальному Законі «Про захист персональних даних». У науці також звертається увага на те, що система гарантій захисту права працівника на персональні дані потребує закріплення і в галузевому законодавстві. У цьому зв'язку спроби у перспективному законодавстві (п. 3 ст. 26 та п. 8 ст. 30 проекту Трудового кодексу) щодо закріплення права працівника на конфіденційність персональних даних та їх захист, а також обов'язку роботодавця забезпечувати це право, слід розглядати виключно у позитивному ключі.

У цифрову епоху актуальним стає і питання про правила обробки персональних даних автоматизованими системами, які можуть включати також і прийняття рішень, що зачіпають особисте і сімейне життя працівника. Ці правила закріплені у статті 5 Конвенції 108 [10], згідно з якою персональні дані, що піддаються автоматизованій обробці, повинні: а) отримуватися та оброблятися сумлінно та законно; б) зберігатися для визначених і законних цілей і не використовуватися у спосіб, несумісний з цими цілями; с) бути адекватними, відповідними та не надмірними стосовно цілей, для яких вони зберігаються. Ці правила пізніше були доповнені у Протоколі про внесення змін до Конвенції 108 [11], де були закріплені основні принципи обробки персональних даних.

По-перше, роботодавець зобов'язаний не просто дотримуватися закону, а й бути спроможним довести, що обробка даних працівника є необхідною та

обґрунтованою. Згідно зі ст. 10 Конвенції 108, «контролери повинні вживати всіх належних заходів для виконання зобов'язань, викладених у цій Конвенції, і повинні бути здатними продемонструвати... що обробка даних здійснюється відповідно до неї».

По-друге, перед впровадженням нових систем контролю (наприклад, відеоаналітики з розпізнаванням облич або ПЗ для моніторингу активності клавіатури) роботодавець зобов'язаний оцінити ризики для приватного життя співробітника. Справедливість вимагає, щоб технологічний прогрес не анулював людську гідність.

По-третє, Конвенція 108+ включає до переліку даних, що потребують особливого захисту, генетичні та біометричні дані. У трудовому праві це означає заборону на використання відбитків пальців або сканування сітківки ока, якщо мета (наприклад, контроль доступу до офісу) може бути досягнута менш радикальними засобами.

По-четверте, працівник має право не підчинятися рішенням, яке ґрунтується виключно на автоматизованій обробці даних (наприклад, автоматичне звільнення за «низьку продуктивність» за даними алгоритму), без участі людини. Згідно з п. 1 «а» ст. 9 Протоколу про внесення змін до Конвенції, «кожна особа має право... не підлягати рішенням, що має для неї суттєві наслідки, яке ґрунтується виключно на автоматизованій обробці даних, без врахування її поглядів».

Важливим елементом у механізмі захисту персональних даних працівника є можливість конкретизації правил збору та обробки даних у колективних договорах. Так, згідно з Регламентом (ЄС) 2016/679 (GDPR), «держави-члени можуть за допомогою закону або колективних договорів передбачати більш конкретні правила для забезпечення захисту прав і свобод щодо обробки персональних даних працівників у трудовому контексті, зокрема для цілей... охорони здоров'я та безпеки на роботі, захисту власності роботодавця... а також для цілей здійснення та користування правами і свободами, пов'язаними із зайнятістю, і для цілей припинення трудових відносин» [12].

Збір персональних даних в умовах цифрової економіки часто здійснюється за допомогою моніторингу з боку роботодавця робочого місця працівника, робочого обладнання, зокрема кореспонденції та інших способів комунікації працівника під час виконання ним трудових обов'язків. При цьому слід визнати, що роботодавець має право на такий контроль. Так, у справі *Libert v. France* ЄСПЛ зазначив, що «роботодавець має законний інтерес у забезпеченні безперебійної роботи компанії, і що це може бути зроблено шляхом створення механізмів для перевірки того, що його співробітники виконують свої професійні обов'язки належним чином і з необхідною старанністю»; у зв'язку з цим перевірка файлів, створених працівником на робочому комп'ютері та не

позначених як приватні, може вважатися втручанням у особисте життя людини [13].

Однак в умовах широкого впровадження цифрових технологій цифровий контроль з боку роботодавця трансформувався у систему безперервного цифрового супроводу, що включає моніторинг електронного листування, соціальних мереж, активності за комп'ютером, а також використання відеоспостереження та GPS-навігації. Така «тотальна прозорість» робочого часу працівника створює ризик перетворення трудового процесу для працівника на «цифрову в'язницю», що в контексті справедливості та гідної праці вимагає встановлення жорстких правових меж для захисту фундаментального права працівника на приватність, на чому системно наголошує ЄСПЛ у своїх рішеннях.

Так, у справі *Copland v. the United Kingdom* ЄСПЛ зазначив, що «збір та зберігання особистої інформації, що стосується телефону заявниці, а також її електронної пошти та використання Інтернету, без її відома, було порушенням її права на повагу до її приватного життя та кореспонденції за змістом статті 8» [14]. У справі *López Ribalda and Others v. Spain* було вказано, що «національні суди повинні... гарантувати, що впровадження заходів відеоспостереження роботодавцем... супроводжується належними та адекватними гарантіями проти зловживань» [15].

У справі ж *Барбулеску проти Румунії* [16] ЄСПЛ були сформульовані критерії розмежування законного моніторингу та свавільного втручання у приватність, які отримали назву «тест Барбулеску». Для визначення законності форм моніторингу за позицією ЄСПЛ необхідно застосовувати комплексну перевірку за такими критеріями:

- з'ясувати, чи був працівник заздалегідь та належним чином повідомлений про запровадження контролю за його комунікаціями та про конкретні методи такої перевірки;
- оцінити глибину проникнення у приватний простір. Важливо розрізняти поверхневий моніторинг (аналіз трафіку, метаданих) від прямого доступу до змісту приватних повідомлень;
- перевірити наявність вагомих правових підстав, що виправдовують необхідність доступу до особистої кореспонденції та її контексту;
- визначити, чи існували альтернативні, більш лояльні способи досягнення мети контролю, які б не вимагали прямого втручання у зміст спілкування;
- проаналізувати суворість санкцій для особи за результатами перевірки та цільове використання отриманих даних роботодавцем;
- встановити, чи забезпечив роботодавець захисні механізми для працівника, особливо у випадках застосування агресивних форм цифрового нагляду.

Особливої ваги у контексті захисту приватності працівника набуває Висновок Венеціанської комісії № 430/2007 [17]. Попри те, що документ

розроблявся в епоху домінування стаціонарних робочих місць, закладені в ньому принципи є фундаментальними для сучасної антропоцентричної моделі трудового права. Комісія чітко окреслює межі «просторової справедливості», виокремлюючи зони, де індивід має безумовне право на повну конфіденційність (санітарні приміщення, місця відпочинку). У сучасних умовах поширення дистанційної праці цей принцип набуває нового змісту, оскільки житло працівника апріорі є зоною «правомірного очікування приватності». Отже, будь-яке візуальне спостереження, що зачіпає домашній простір, нівелює людську гідність (п. 53).

Крім того, Комісія встановлює жорсткі межі моніторингу. Зазначається, що відеоконтроль не може бути інструментом повсякденного нагляду за поведінкою чи продуктивністю. Його використання визнається справедливим лише для захисту майна та за наявності обґрунтованих підозр у правопорушеннях. Таємне спостереження розцінюється як винятковий і тимчасовий захід. Воно припустиме лише тоді, коли доведено неможливість досягнення легітимної мети іншими, менш інвазивними методами (п. 54).

Для дистанційного працівника ці стандарти означають заборону на «постійно увімкнену камеру» або програмне забезпечення, що здійснює фонову відеофіксацію приватного інтер'єру. Справедливість у цифрову еру вимагає визнання того, що професійний статус приміщення не скасовує його статусу як житла, охоронюваного статтею 30 Конституції України. Будь-яка спроба роботодавця встановити постійний візуальний контроль за «домашнім офісом» є актом свавілля, що руйнує межу між працею та приватним життям.

Як зазначають М. Шумило та Я. Сімутіна, саме такий підхід і критерії були взяті за основу при формуванні правил моніторингу кореспонденції працівника у проєкті ТК [18]. Автори провели аналіз перспективного законодавства у сфері моніторингу кореспонденції, на основі якого ними було зроблено висновок про впровадження у перспективне трудове законодавство моделі «пропорційного нагляду» з боку роботодавця за кореспонденцією працівника. У межах цієї моделі моніторинг робочої пошти та файлів визнається крайнім заходом, допустимим лише після вичерпання класичних форм контролю.

Особливе місце приділено у проєкті ТК і правилам відеоспостереження за працівником на робочому місці (ст. 35). Згідно з ними, хоча й закріплюється право роботодавця на відеоспостереження на робочому місці працівника, що знаходиться у приміщенні чи на території роботодавця, але окреслюються жорсткі межі його здійснення. Насамперед зазначається, що відеоспостереження є крайньою формою контролю роботодавця за працівником і може застосовуватися тільки за умови неможливості або неефективності застосування альтернативних способів контролю. При цьому прямо вказується, що

здійснення відеоспостереження не може порушувати право працівника на повагу до його особистого і сімейного життя.

Ключовими гарантіями від свавілля стають обов'язкове попереднє інформування працівника про «цифрові межі» та пріоритет поваги до приватного життя. Навіть за умови нецільового використання ресурсів роботодавця, доступ до особистих даних працівника та його приватного (сімейного) життя залишається закритим без його згоди. Такий підхід слід оцінити як позитивний, оскільки він трансформує контроль із інструменту тотального нагляду на механізм захисту правової визначеності обох сторін трудових відносин, що відповідає усталеній міжнародній та європейській практиці в парадигмі гідної праці.

Як уже було сказано, розширення сфери застосування комунікативних цифрових технологій та нових форм праці (дистанційної роботи) призвело до того, що межі між особистим і робочим часом працівника стали розмитими. У Резолюції Європейського парламенту від 21 січня 2021 року вказано, що «віддалена робота відіграла важливу роль у захисті деяких робочих місць та бізнесу під час кризи COVID-19, але через поєднання тривалих робочих годин та вищих вимог вона також може становити вищий ризик для працівників із негативним впливом на якість їхнього робочого часу та баланс між роботою та особистим життям... особливі труднощі виникають, коли робота не пов'язана з конкретним місцем роботи, коли зв'язок із роботою є постійним і коли робота перетікає у сімейне та особисте життя» [19]. Це призвело до несправедливого ставлення до працівника, порушення його права на недоторканність приватного та сімейного життя. У зв'язку з цим у юридичному інформаційному просторі була порушена тема про право працівника на відключення.

Як справедливо вказує Г. В. Озернюк, «право на відключення є не лише інструментом забезпечення гідних умов праці, а й засобом адаптації трудового законодавства до нових реалій цифрової економіки. Його запровадження дозволяє упередити перевтому, зменшити ризики професійного вигорання та сприяти формуванню здорового трудового середовища» [20, с. 296].

Це право працівника нині визнається на міжнародному рівні. Так, згідно з Резолюцією Європейського парламенту від 21 січня 2021 року, «право на відключення – це фундаментальне право, що дозволяє працівникам утримуватися від виконання робочих завдань... поза робочим часом... при належному дотриманні балансу між трудовим та сімейним життям» [19]. У зв'язку з цим воно потребує закріплення та створення ефективних механізмів здійснення і захисту на національному рівні.

На жаль, проєкт ТК не включає право працівника на відключення до системи суб'єктивних прав працівника. Однак це право (право на інформаційний спокій) знайшло своє закріплення у проєкті оновленого ЦК у системі

особистих немайнових прав людини. Так, згідно зі статтею 337 проєкту ЦК, фізична особа має право на інформаційний спокій. Воно включає, наприклад, можливість не брати участі у робочих, службових, професійних та/або інших комунікаціях у неробочий час, вихідні, святкові дні, під час перебування у відпустці або поза часом, визначеним договором. При цьому наголошується, що реалізація цього права не може бути підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, погіршення умов праці, позбавлення премій або до будь-яких інших негативних наслідків.

Видається, однак, що оскільки це право стосується виключно професійної сфери людини, то його закріплення та гарантії дотримання мають здійснюватися в межах саме трудового законодавства.

Висновки. Проведене наукове дослідження права працівника на недоторканність його приватного та сімейного життя в трудовому праві дає підстави для наступних висновків:

1. Перехід до парадигми гідної праці вимагає відмови від застарілого економіко-центричного підходу, за якого працівник розглядався виключно як ресурс, на користь антропоцентричної моделі. У цій моделі справедливий баланс між інтересами роботодавця та правом особи на недоторканність приватного і сімейного життя стає фундаментальним ядром правового регулювання.

2. Будь-яка інформація про працівника та його сім'ю, що збирається роботодавцем, становить персональні дані працівника. Принцип справедливості у цифрову епоху вимагає суворого дотримання правила мінімізації даних, згідно з яким збір відомостей має бути обмеженим лише тими цілями, які є критично необхідними для виконання працівником трудової функції, та супроводжуватися ефективними галузевими механізмами захисту.

3. Чинний КЗпП України не містить дієвих механізмів захисту приватності, що суперечить принципу «якості закону» за стандартами ЄСПЛ. Відсутність чітких меж контролю створює умови для свавілля. Позитивно оцінюючи спроби закріплення правил моніторингу у проєкті Трудового кодексу, наголошуємо, що критерієм справедливості такого контролю має бути його пропорційність та застосування виключно як крайнього заходу за умови дотримання «тесту Барбулеску».

4. Постійна цифрова доступність призводить до розмивання меж робочого часу та деградації сімейних зв'язків, що є проявом соціальної несправедливості та прямою загрозою принципам гідної праці. Запропоноване у проєкті ЦК право на «інформаційний спокій» є лише декларативним частковим заходом. Справедливе регулювання цифровізованої праці потребує закріплення права на відключення саме у трудовому законодавстві як суб'єктивного права працівника, реалізація якого захищена від будь-яких дисциплінарних чи дискримінаційних наслідків.

Конфлікт інтересів. Автор, Ждан Микола Дмитрович, є членом редакційної колегії цього Збірника. Він не брав участі в призначенні рецензентів, обробці або прийнятті рішень щодо цієї статті.

Авторка, Головань Тетяна Георгіївна, декларує, що немає конфлікту інтересів стосовно даного дослідження - фінансового, особистого, авторського чи іншого, який міг би вплинути на дослідження та його результати, представлені в цій статті.

Політика використання штучного інтелекту. Автори декларують, що під час створення даної роботи не використовували методи штучного інтелекту.

Література

1. Уоррен С., Брандейс Л. Право на приватність // Право США. 2013. № 1–2. С. 132. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/prccha_2013_1-2_11.pdf.
2. 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 від 20 січня 2012 року № 2-рп/2012. Офіційний вісник України. 2012. № 10. С. 31. Ст. 369. URL: <https://ccu.gov.ua/docs/641>.
3. Case of Niemietz v. Germany : Judgment of the European Court of Human Rights, 16 December 1992, (Application no. 13710/88). Reports of Judgments and Decisions. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22%3A%5B%22001-57887%22%5D%7D>.
4. Кравченко І. М. До питання нематеріальних благ як об'єктів особистих немайнових прав та інтересів працівника. Матеріали XL-ої Міжнародної науково-практичної конференції (07 січня 2024 року, м. Салоніки (Греція). С. 54-68. URL: <https://arti.edu.az/wp-content/uploads/2024/06/40-конференція.pdf#page=55>.
5. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційними поданнями Верховного Суду України та 50 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень абзаців третього, четвертого пункту 13 розділу XV «Прикінцеві положення» Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та офіційного тлумачення положення частини третьої статті 11 Закону України «Про статус суддів» (справа про рівень пенсії і щомісячного довічного грошового утримання) : Рішення Конституційного Суду України від 11 жовт. 2005 р. № 8-рп/2005. Офіційний вісник України. 2005. № 42. Ст. 2664. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v008p710-05#Text>.
6. Case of Malone v. the United Kingdom : Judgment of the European Court of Human Rights, 2 Aug. 1984, (Application no. 8691/79). Reports of Judgments and Decisions. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57533>.
7. 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.
8. 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. С. 66–67.

9. Чанишева Г. І. Право працівника на захист персональних даних: стандарти МОП та законодавство України. Академічні візії, 2026, 51. С. 3. URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/download/2851/2694> DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.18908580>.
10. Конвенція про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних : Конвенція Ради Європи від 28 січ. 1981 р. № 108. Офіційний вісник України. 2011. № 1. С. 139. Ст. 61. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_326#Text.
11. Протокол про внесення змін до Конвенції про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних : Протокол Ради Європи від 10 жовт. 2018 р. № 223 (CETS № 223). URL: <https://rm.coe.int/16808ac918>.
12. 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). Official Journal of the European Union. L 119. 4 May 2016. P. 1–88. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj/eng>.
13. Case of Libert v. France : Judgment of the European Court of Human Rights, 22 Feb. 2018, (Application no. 588/13). Reports of Judgments and Decisions. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/#%22itemid%22:\[%22001-181273%22\]](https://hudoc.echr.coe.int/#%22itemid%22:[%22001-181273%22]).
14. Case of Copland v. the United Kingdom, no. 62617/00. Judgment of 3 April 2007. Para. 41. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22itemid%22:\[%22001-79996%22\]](https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22itemid%22:[%22001-79996%22]).
15. Case of López Ribalda and Others v. Spain [GC] : Judgment of the European Court of Human Rights, 17 Oct. 2019, (Applications nos. 1874/13 and 8567/13). Reports of Judgments and Decisions. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22itemid%22:\[%22001-197098%22\]](https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22itemid%22:[%22001-197098%22]).
16. Case of Bărbulescu v. Romania [GC] : Judgment of the European Court of Human Rights, 5 September 2017, (Application no. 61496/08). Reports of Judgments and Decisions. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-177082>.
17. Opinion on Video Surveillance by Public Authorities in the Public Sphere and by Public Authorities in the Private Sphere and Protection of Human Rights : Adopted by the Venice Commission at its 71st Plenary Session (Venice, 1-2 June 2007, CDL-AD(2007)027). URL: [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD\(2007\)027-e](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD(2007)027-e).
18. Сімутіна Я. В.; Шумило М. М. Моніторинг робочої кореспонденції працівника: конституційне право на таємницю листування крізь призму трудових відносин. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право, 2025, 2.90: 446-453. URL: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/download/341287/329263> DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.90.2.63>.
19. European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect (2019/2181(INL)). Official Journal of the European Union. C 456. 10 November 2021. P. 161–183. URL: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.html.
20. Озернюк, Г. В. Право працівника на відключення: міжнародно-правові стандарти та національні моделі регулювання. Актуальні проблеми сталого розвитку, 2(2). 292-299. URL: <https://journals.csr.com.ua/index.php/sustainability/article/download/80/79> DOI: 10.60022/2(2)-33S;

THE RIGHT TO PRIVACY OF PERSONAL AND FAMILY LIFE IN THE PARADIGM OF DECENT WORK: CONSTITUTIONAL IMPERATIVES AND CRITERIA FOR A FAIR BALANCE

M. Zhdan, T. Holovan

Abstract. The article is devoted to a comprehensive theoretical and legal analysis of the problems of ensuring and protecting personal non-property rights in the field of labor under conditions of rapid digitalization, the development of algorithmic management, and the spread of remote forms of employment. In the modern world, labor relations undergo a fundamental transformation, which requires a rethinking of traditional approaches to determining the limits of the employer's authority. It has been proven that the realization of a person's constitutional capacity, particularly when exercising the right to work, should not result in the erosion of their human dignity and informational autonomy.

Emphasis is placed on the fact that the fundamental right to the inviolability of private and family life becomes particularly vulnerable in the digital age. When an employment contract is concluded, the employee, a priori, finds themselves in a state of economic and legal subordination, while the employer obtains a legitimate interest in collecting and processing the information necessary for the enterprise's functioning. However, such interference cannot be limitless. It is substantiated that any collected information constitutes personal data, the collection and processing of which must be subject to strict criteria of proportionality and the principle of minimization.

The study emphasizes that the classical social function of labor law must be conceptually expanded today. It should encompass not only the protection of the individual in the workplace but also the safeguarding of their mental health and personal space, including their family and its everyday life. The blurring of working time boundaries due to constant digital accessibility poses a direct threat, as the family members of the labor subject involuntarily become objects of indirect surveillance through home communication devices or suffer from a lack of psychological immersion in shared leisure.

It is proven that the modern paradigm, based on decent work, demands a categorical rejection of the outdated economy-centric approach. In the new anthropocentric model, the key measure is fairness, which serves as an effective legal filter against arbitrariness and total digital control (e.g., video surveillance, monitoring of electronic correspondence). European standards (in particular, the Bărbulescu test and Convention 108+) are analyzed, and it is proposed to implement them into national legislation.

A conclusion is drawn regarding the insufficiency of the current norms of the Labor Code of Ukraine and declarative civil law initiatives for the full protection of the individual. The urgent need to enshrine clear sectoral guarantees of privacy protection at the level of prospective labor legislation is proven. The key among them should be the inalienable right to disconnect during non-working hours without the risk of disciplinary or discriminatory consequences.

Keywords: employee, employer, labor relations, employment contract, right to work, guarantees, social function of labor law, decent work, fairness, principle of fairness, family members, family, right to privacy of personal and family life.

Стаття надійшла до редакції / Received: 02.02.2026

Прийнята до друку після рецензування / Revised and Accepted: 21.02.2026

Дата публікації статті / Published: 21.04.2026.