

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2024-47-1-130-143>

## **ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПІД ВПЛИВОМ ПРОЦЕСІВ ЦИФРОВІЗАЦІЇ**

*Котлярова І.Ю.*

## **SOME ASPECTS OF LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS UNDER THE INFLUENCE OF DIGITALIZATION PROCESSES**

*Kotliarova I. Yu.*

*У статті з'ясовано, що динаміка цифрової трансформації становить складну, глибоку та многогранну задачу, яка впливає на різні сфери суспільства, у тому числі на регулювання трудових відносин. Цей процес, у свою чергу, впливає й на регулювання трудових відносин, шляхом перетворення традиційних форм організації праці за допомогою інформаційних технологій. Зазначено, що введення електронних трудових книжок є одним із позитивних наслідків цифровізації, що сприяє полегшенню обліку трудової діяльності працівників. Додатково відзначено, що впровадження дистанційної форми організації роботи має ряд переваг, таких як швидкий доступ до праці, полегшення працевлаштування осіб з особливими потребами та інших соціальних груп, а також забезпечення часової та просторової гнучкості. Вказується, що серед перспективних напрямів цифровізації у сфері трудових відносин можна визначити запровадження віддаленої (електронної) професійної атестації працівників. У той же час, наявні ризики, пов'язані з можливим негативним впливом комп'ютерної техніки на здоров'я працівників, що вимагає врегулювання робочого режиму та забезпечення балансу між працею та відпочинком. Вказується також на ризики незаконного втручання в особисте та сімейне життя працівника, що вимагає встановлення певних принципів на правових норм, зокрема, щодо захисту персональних даних працівника.*

**Ключові слова:** *цифровізація, трудова діяльність, трудове законодавство, трудові права, працівник, дистанційний працівник, право на відключення, право на забуття, дистанційна робота, захист прав, персональні дані, роботодавець.*

**Постановка проблеми.** Цифрова економіка змінює та модернізує зміст суспільних відносин, у тому числі трудових зсередини, зокрема, завдяки інформаційному впливу, розвитку технологій, автоматизації та зростаючому ступеню роботизації виробництва тощо. На сьогодні вже можна казати, що є десь більш 50 відсотків цифровізованих підприємств у світовому

ВВП. Саме поняття «цифрова економіка» охоплює усю економічну діяльність, яка забезпечується використанням інформаційно-комунікаційних та інших цифрових технологій. Проте трудове законодавство, що виникло в період індустріального суспільства, не готове до повного регулювання змін, які відбуваються в економіці, бізнес-процесах, трудовій та

соціальної сфері внаслідок процесів цифрової трансформації в сучасний період, та потребує удосконалення.

Наразі актуалізуються дослідження впливу цифровізації на усі сфери суспільного життя, у тому числі, щодо регулювання відносин в сфері праці. Маємо як позитивні елементи, як-то пріоритет інтелектуальної праці, поява новітніх форм організації сучасної праці і трудових відносин, гнучкість регулювання, розвиток електронної самозайнятості тощо, так і негативні – по-перше, недосконалість правових норм: регулювання трудових відносин відбувається КЗпП України, який приймався ще у радянські часи, по-друге, доступність працівника та вплив на його гідність, втручання в особистий простір.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню впливу інновацій та цифрових технологій на ринок праці, процеси зайнятості й регулювання трудових відносин присвятили свої праці науковці правники та економісти, зокрема: В.П. Антонюк [1], Р.Я. Бутинська [2], С.В. Вишновецька [3], О.О. Герасіменко [5], О.С. Гиляка [35], С.М. Гусаров [34], Л.М. Ільч [4], А.М. Колот [5], К. Маркевич [6], К.Ю. Мельник [34], О.Ф. Мельничук [7], Т.В. Обелець [8], О.В. Петришин [35], В.В. Сандугей [9], Д.І. Сіроха [11], О.Г. Серета [10], О.М. Ярошенко [11] та ін. Дослідження у цій сфері є актуальними з огляду на сучасний етап воєнного стану та подальшого повоєнного відновлення, коли цифровізація може бути як позитивом, так і певним ризиком, загрозою для працівника. **Метою статті** є дослідження окремих аспектів правового регулювання трудових відносин під впливом процесів цифровізації.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Під час Всеукраїнського форуму «Україна 30. Трудові ресурси» вказувалось на необхідність «переходу на

основи цифровізації на ризикоорієнтований підхід». Вказувалося, що саме цифровізація трудових відносин є тією концепцією та платформою, яка дозволить зменшити кількість обов'язкових кадрових документів [12]. «Регуляція трудових відносин існує в усіх цивілізованих країнах світу. Держава має забезпечити захист соціально-трудова прав працівників, зокрема, це право на нормований робочий день та безпечні умови праці, право на лікарняні та відпустку, і ще багато питань взаємодії роботодавця і працівника. Водночас чинне трудове законодавство в Україні потребує оновлення та лібералізації. Цифровізація дозволяє провести якісну та ефективну дерегуляцію трудових відносин, скасувати надмірну бюрократизацію та зменшити навантаження на бізнес» [13].

Цифрова трансформація є завданням держави, яке поступово виконується і в сфері регулювання трудових відносин. Так, серед останніх позитивних зрушень можна відзначити вплив цифровізації на порядок обліку трудової діяльності працівників шляхом введення електронних трудових книжок [14]. Саме трудова книжка є головним джерелом інформації про трудову діяльність людини. Стаття 48 КЗпП України у ч. 2 закріплює, що «на вимогу працівника, який вперше приймається на роботу, трудова книжка оформляється роботодавцем в обов'язковому порядку не пізніше п'яти днів після прийняття на роботу». В ч. 3 зазначається, що «роботодавець на вимогу працівника зобов'язаний вносити до трудової книжки, що зберігається у працівника, записи про прийняття на роботу, переведення та звільнення, заохочення та нагороди за успіхи в роботі» [15]. Шлях відмови від паперових трудових книжок та врахування сучасних тенденцій обліку трудової діяльності – є позитивним зрушенням як для працівника (зменшується ризик втрати трудової книжки, відбувається економія часу працівника, є

доступ до даних), так і для роботодавця (спрощуються правила обліку та зберігання порівняно з паперовими, спрощується процедура та зменшується час при обробці запитів про нарахування виплат, особливо в умовах воєнного стану). Так, відповідно до змін, облік трудової діяльності працівника здійснюється в електронній формі в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування у порядку, визначеному Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Також позитивним є економія ресурсів. За даними неурядової організації EasyBusiness скасування трудових книжок дасть змогу заощаджувати роботодавцям близько 500 млн грн щороку [16]. Цифрова форма ведення трудової книжки знімає відповідальність і усуває складнощі роботодавця, пов'язані з обов'язкою своєчасної та у належній формі передачі паперової трудової книжки працівникові після припинення трудових відносин.

Серед перспективних напрямів цифровізації у сфері трудових відносин також можна визначити запровадження віддаленої (електронної) професійної атестації працівників, наприклад – державних службовців, суддів, працівників правоохоронних органів тощо. Електронна атестація спроможна скоротити бюджети на навчання/перенавчання персоналу, автоматизувати процес відбору кадрів та їх переміщення/переведення тощо. В цілому атестація допомагає підвищити кваліфікацію працівників, адаптувати їх знання та навички до мінливих вимог ринку, тому що атестація вимагає від працівника підготовки, підвищення знань та удосконалення навичок.

Особливо доречною є електронна атестація персоналу у кризовий час, коли роботодавець повинен підвищувати

ефективність та знижувати витрати робочого процесу. І «інвестувати» у розвиток співробітників буде вигідно саме у періоди криз – у підсумку роботодавець отримає кваліфікованого фахівця, який підвищить ефективність роботи завдяки новим навичкам, а працівник підвищить власну конкурентоздатність що буде сприяти його подальшій кар'єрі та надасть переваги при зміні роботи.

Водночас, враховуючи позитивні тенденції та переваги впливу цифровізації на трудові відносини, слід зважити на виклики, які постають перед працівниками як наслідки цифрової революції, які можуть загострюватися в сучасних умовах.

По-перше, сучасне трудове законодавство виникло та розвивалось тривалий час в іншому історичному контексті, що вимагає швидких концептуальних змін щодо правового регулювання прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин у цифровому середовищі, враховуючи необхідність забезпечення захисту працівників у нових умовах праці.

На нашу думку, прийняття нового Трудового кодексу України – є тим кодифікованим актом, який врахує нові концепції та принципи правового регулювання. Зокрема, людиноцентризм (у центрі фігура працівника та спрямування регулювання на забезпечення як захисту його прав, так і балансу інтересів з роботодавцем). Людиноцентризм, з огляду на сучасні погляди, є явищем, яке характеризується як гуманістично орієнтований підхід до формування нової людини – активної, енергійної, розум і душа якої знаходяться в злагоді [17, с. 10] або як практичний і світоглядний орієнтир, який повинен стати основним виміром державної політики у новітній історії України [18, с. 156]. Саме людиноцентризм – є світоглядним орієнтиром і державної соціальної політики, яка

спрямована на узгодження цілей соціального характеру із цілями економічного зростання України шляхом проведення правових, організаційних та інших державних заходів.

Певні зміни в регулюванні, на нашу думку, відбулися під впливом таких загроз, як: пандемія Covid-19 2020-2021 років, повномасштабне вторгнення РФ у 2022 році, які, по-перше, призвели до масового переходу працівників на дистанційну (віддалену) роботу, а, по-друге, вплинуло на розвиток національного трудового законодавства та пришвидшення руху у напрямку нормативізації та сталості регулювання дистанційних процесів. Так, Законом України від 30.03.2020 № 540-IX [19] було внесено зміни до низки законодавчих актів України, у тому числі КЗпП України щодо унормування питань дистанційної роботи. Постанова Кабінету Міністрів України від 12.04.2022 № 440 «Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану» [20] та Закон України від 19.07.2020 № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [21] передбачають можливість працювати дистанційно.

Перевагами цієї форми організації роботи є швидкий доступ до роботи, вирішення проблеми працевлаштування людей з інвалідністю, жінок та молоді, часова та просторова гнучкість, гнучкість у регулюванні тощо.

Водночас необхідно звернути увагу на негативні моменти, у тому числі, достатньо швидкий розвиток поляризації в суспільстві, що призводить до нерівності між працівниками, створює соціальні та економічні розбіжності, пов'язані з суттєвою різницею в умовах праці, оплаті праці, безпеці тощо, що у свою чергу може мати серйозні соціальні наслідки, як-то зростання соціальної нерівності, конфлікти між

робочими групами і втрата довіри до системи праці.

Також широке застосування цифрових технологій відкриває занепокоєння, пов'язане з негативним впливом комп'ютерної техніки на здоров'я людини, що вимагає чіткого врегулювання режиму роботи та встановлення балансу між робочим часом та часом відпочинку при дистанційній роботі.

Ще один аспект, це надмірний вплив роботодавця, навантаження на працівника через недотримання режиму робочого часу, постійне листування, надання завдань через електронну пошту, тобто постійне включення працівника до роботи тощо. Хоча ми пам'ятаємо, що на рівні Конституції України зазначено: «Кожен, хто працює, має право на відпочинок» [22, ст. 45]. Тобто у позаробочий час людина має відпочивати, а не працювати та бути постійно включеною.

Право на відключення вперше з'явилося у трудовому законодавстві України у зв'язку з доповненням КЗпП України статтею 60-2, яка у частині 9 закріплює: «Працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу» [15, ст. 60-2].

Право на відключення (*right to disconnect*) відноситься до права працівника мати можливість відсторонитися від роботи та утримуватися від пов'язаних з роботою електронних комунікацій, таких як електронні листи чи інші повідомлення, у неробочий час, - зазначається в європейському словнику промислових відносин [23]. Регулювання права на

відключення за своєю суттю має встановити три основні моменти: 1) обмеження робочого часу (на рівні трудового законодавства – нового Трудового кодексу, який має обмежувати встановлення щоденної/тижневої тривалості робочого часу та обмежувати понаднормові години); 2) право на відпочинок (перерви, щоденні та щотижневі відпочинки, щорічна відпустка - у новому ТКУ); 3) право на приватність (як на рівні конституційного так і трудового права).

На думку юриста Ярослава Жукровського ще одним важливим правом працівника, окрім «права на відключення» є ще одне пов'язане право - «право на забуття». На його думку: «Право на забуття дає людині можливість упродовж всієї відпустки не мати жодного контакту із роботою. Адже у сучасному цифровому світі людині просто необхідно якісно відпочивати для того, аби, відповідно, якісно працювати» [24]. Підтримуючи цю позицію, вважаємо, що необхідним є чітке прописування на рівні трудового договору меж робочого часу. Тому що у статті 31 чинного КЗпП України встановлена заборона вимагати виконання роботи, не обумовленої трудовим договором [15, ст. 31].

Саме в такому комплексному підході має відобразитися та бути закріплено право працівника відірватися від роботи та утримуватися від пов'язаних з роботою електронних комунікацій у неробочий час у новому Трудовому кодексі України, що дозволить зберегти необхідний баланс між робочим та особистим часом та сформулювати безпечно, здорове й адаптоване під цифрові виклики робоче середовище.

Продовжуючи досліджувати питання щодо встановлення балансу між роботою та особистим життям працівника важливим є аналіз досвіду інших країн. Так, європейські країни використовують різні підходи до реалізації права на відключення. В деяких,

зокрема, у Франції, Бельгії, Італії право на відключення закріплено на законодавчому рівні як окреме трудове право.

Франція стала першою у запровадженні права на відключення (*le droit à la déconnexion*) під час перегляду французького Трудового кодексу, який було введено в дію у 2017 році (Стаття L2242-17 Трудового Кодекса, 2020). Ця норма передбачає обов'язок роботодавців та працівників кожної компанії з 50 або більше працівниками вести переговори щодо "використання ІКТ" з метою забезпечення дотримання часу відпочинку та відпустки працівників, а також їхнього особистого та сімейного життя [25].

Статті з 15 по 17 Закону Бельгії «Про зміцнення економічного зростання та соціальної згуртованості» від 26 березня 2018 року встановлюють, що питання щодо відключення та використання цифрових комунікацій повинні обговорюватися Комітетом із запобігання та захисту (КЗЗ), представницьким органом працівників, який має бути обраний на підприємствах із понад 50 співробітниками [25].

Закон Італії 81/2017, який гарантує право на відключення, поширюється на так званих «розумних працівників» за індивідуальною угодою. Це працівники, які поєднують роботу в офісі з дистанційною/віддаленою роботою, щоб забезпечити баланс між роботою та особистим життям, виконанням сімейних обов'язків. Право на відключення встановлюється шляхом індивідуальних угод (договорів) [25].

В деяких країнах право на відключення було включено до актів, які регулюють дистанційну роботу більш широко.

Так, у статті 5 Закону про дистанційну роботу Аргентини (№ 27,555) і Нормативному Указі № 27/202 (набрав чинності з 1 квітня 2021 року), дистанційні працівники матимуть право не зв'язуватися з роботодавцями та від'єднатися від цифрових



пристроїв та/або інформаційно-комунікаційних технологій після свого робочого дня та під час відпусток [25].

Закон Чилі №21220 - Кодекс про віддалену роботу (2020) встановлює, що роботодавець повинен поважати їх право на відключення, гарантуючи час, протягом якого працівники не будуть зобов'язані відповідати на повідомлення, накази чи інші вимоги роботодавця. Час відключення повинен становити не менше дванадцяти безперервних годин протягом двадцяти чотирьох годин. Так само ні в якому разі не можна роботодавцю встановлювати зв'язок або формулювати накази чи інші вимоги в дні відпочинку або щорічної відпустки працівників [25].

Деякі країни закріплюють право дистанційного працівника на відключення на рівні правил захисту персональних даних.

Так, Іспанія має Закон 3/2018 від 5 грудня про захист персональних даних і гарантії цифрових прав. Стаття 88(1) Закону Іспанії 3/2018. Право на цифрове відключення на робочому місці. Забезпечує, що робітники та службовці мають право на цифрове відключення з метою гарантії поза законодавчо або конвенційно встановленим робочим часом, на повагу до їхнього часу відпочинку, дозвілля і відпусток, а також на їх особисту і сімейну приватність [25].

Необхідно зазначити, що право на конфіденційність і захист персональних даних є також результатом різноспрямованості та складності розвитку, включаючи технологічну революцію та цифровізацію, а також соціально-політичні і правові зміни. Це робить підходи до конфіденційності частково універсальними, частково культурними. Хоча конфіденційність і захист даних, як поняття, вперше виникли в західних правових системах, вони розвивалися та вже застосовуються по всьому світу. Поняття

приватності вперше з'явилося в правовій системі США, але пізніше воно було концептуально імпортовано, розроблено та адаптовано в Європі, де підходи до людської гідності та особистих прав існували раніше.

Звісно, питання конфіденційності та захисту персональних даних тісно пов'язане із правами людини, що визнається численними міжнародними документами. Право на приватність (приватність) гарантується статтею 12 Загальної декларації прав людини [26] та статтею 17 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права [27]. Більшість регіонів світу також визнають право на конфіденційність та/або захист даних. Найважливішими європейськими документами в цьому контексті є Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (ЄКПЛ) [28] та Хартія основоположних прав Європейського Союзу (ХОПЕС) [29]. Стаття 8 ЄКПЛ гарантує право на повагу до приватного і сімейного життя. Статті 7 та 8 Хартії основоположних прав Європейського Союзу гарантують право на приватне життя та право на захист даних відповідно. Пояснення до цих статей 8 Хартії основоположних прав Європейського Союзу зазначають, що права, гарантовані цією статтею, відповідають правам, гарантованим ЄКПЛ. Існує також величезна кількість прецедентного права Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ) щодо Статті 8 ЄКПЛ.

Також, Радою Європи 28.01.1981 р. було прийнято Конвенцію про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних [30], а 08.11.2001 р. Додатковий протокол до Конвенції про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних стосовно органів нагляду та транскордонних потоків даних [31]. Україна у 2010 р. ратифікувала ці документи (Закон України «Про ратифікацію Конвенції

про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних та Додаткового протоколу до Конвенції про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних стосовно органів нагляду та транскордонних потоків даних» від 06.07.2010 р. № 2438 –VI) [32]. На національному рівні також було прийнято Закон України «Про захист персональних даних» (01.06.2010 р. № 2297-VI) [33].

Вчені наголошують на тому, що цифрові трансформації безпосередньо впливають на реалізацію основних прав людини, сприяють появі нових, так званих, цифрових прав людини і громадянина. С.М. Гусаров та К.Ю. Мельник вказують, що «результати цифровізації вимагають осмислення й адекватного формулювання правового механізму регулювання, реалізації, захисту вже наявних та нових прав людини з метою сталого соціально-економічного розвитку держави та суспільства» [34, с. 136]. О.В. Петришин та О.С. Гиляка наголошують, що «сучасні цифрові технології сформували новий спосіб виробництва, створили передумови для переходу до нової формації, до цифровізації суспільних відносин, і саме право має надійно регулювати ці відносини» [35].

В.Я. Бурак конкретизує та вказує на такий напрям впливу цифрових технологій, як можливість роботодавця здійснювати контроль за працівником, що підсилює і пов'язане з цим питання захисту персональних даних працівника [36].

На нашу думку, важливим, є те, що на сьогодні встановлені загальні принципи захисту персональних даних працівників:

1) Законність, добросовісність та прозорість обробки персональних даних (обов'язок роботодавця повідомити працівників про: мету обробки їх персональних даних; категорії персональних даних, що обробляються; джерела отримання

персональних даних; права суб'єктів персональних даних; строки зберігання персональних даних).

2) Згода працівника.

3) Мета обробки (тільки законні/легітимні цілі обробки персональних даних, які визначені у Законі України «Про захист персональних даних». Обробка персональних даних має бути необхідною та пропорційною меті, для якої вона здійснюється).

4) Мінімально необхідний обсяг персональних даних (пропорційність персональних даних, тобто вимога щодо мінімізації даних, вимога щодо ненадмірної обробки або вимога відповідності меті).

5) Точність та актуальність даних (роботодавець має вживати заходів для оновлення та виправлення персональних даних працівників).

6) Зберігання даних (мають зберігатися протягом строку, не більшого, ніж це необхідно для мети, для якої персональні дані були зібрані).

7) Безпека даних (роботодавець має вживати заходів для захисту персональних даних працівників від несанкціонованого доступу, використання, розкриття, зміни, знищення або втрати).

8) Права суб'єктів персональних даних (працівники мають право на доступ до своїх персональних даних, виправлення їх, видалення, обмеження обробки, перенесення та заперечення проти обробки їх персональних даних).

9) Контроль за обробкою даних (до 2014 року контроль за обробкою персональних даних роботодавцями здійснювала Державна служба України з питань захисту персональних даних [37], після 2014 року функції із контролю за дотримання законодавства у цій сфері, в т. ч. щодо отримання повідомлень про обробку

персональних даних, були передані Омбудсмену).

10) Відповідальність (роботодавець несе відповідальність за шкоду, завдану працівникам внаслідок незаконної обробки їх персональних даних).

Вважаємо, що на національному рівні простежується певне відображення зазначених принципів у нормативно-правових актах. Так, зокрема, у Законі України «Про захист персональних даних». Стаття 6 зазначеного Закону встановлює загальні вимоги до обробки персональних даних (мета обробки, правила здійснення обробки, пропорційність, тощо), а стаття 7 – особливі вимоги, включаючи 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 [33, ст. 6-7].

Також у цьому Законі встановлено виключний перелік підстав виникнення права на обробку персональних даних, що є одним з елементів захисту персональних даних [33, ст. 11]. На сьогодні, згода працівника на обробку персональних даних – є самою застосовною та найпоширенішою підставою виникнення права на обробку персональних даних.

В аспекті захисту персональних даних важливого значення набуває належна реалізація, передбачених у статті 8 Закона, прав суб'єкта персональних даних. Зокрема, знати про джерела збирання, місцезнаходження своїх персональних даних, мету їх обробки, місцезнаходження або місце проживання (перебування) володільця чи розпорядника персональних даних або дати відповідне доручення щодо отримання цієї інформації уповноваженим ним особам, крім

випадків, встановлених законом; отримувати інформацію про умови надання доступу до персональних даних, зокрема інформацію про третіх осіб, яким передаються його персональні дані; на доступ до своїх персональних даних; тощо [33, ст. 11].

Дослідженню загальних принципів захисту персональних даних приділяють увагу вчені. Так, Френк Хендрікс досліджує тенденції, принципи та передову практику захисту персональних даних, виокремлює загальні принципи [38]. Автором було проаналізовано десять регіональних або глобальних стандартів, включаючи, Керівні принципи конфіденційності ОЕСР, Конвенцію конфіденційності АТЕС, Конвенцію Ради Європи (РЄ) 108 і Конвенцію 108+, Стандарти захисту персональних даних для Іbero-американських держав Конвенція Африканського Союзу про кібербезпеку та захист персональних даних, Закон ECOWAS про захист персональних даних, стандарти захисту даних ЄС (GDPR) і Керівні принципи ООН щодо регулювання комп'ютеризованих файлів персональних даних. З порівняння цих інструментів Френк Хендрікс виокремлює такі глобальні ключові принципи [38]:

1. Справедливість: особисті дані повинні оброблятися чесно (з посиланнями на недискримінацію, прозорість, відсутність шахрайства).

2. Легітимність: (або законність) персональні дані повинні оброблятися в законних цілях або повинні оброблятися законно.

3. Специфікація призначення: персональні дані повинні оброблятися лише для визначених, чітко визначених і законних цілей.

4. Пропорційність: персональні дані повинні оброблятися з урахуванням загальних вимог пропорційності, вимог щодо мінімізації даних, вимог щодо ненадмірної обробки або вимог відповідності меті.



5. Якість даних: особисті дані повинні бути точними, повними та актуальними.

6. Відкритість/прозорість: включення певного ступеня відкритості або прозорості можна знайти в усіх структурах. Ступені варіюються від загальних вимог до прозорої політики та забезпечення доступу до інформації про обробку персональних даних до конкретних списків інформації, які необхідно надавати безпосередньо суб'єктам даних.

7. Безпека: мають бути відповідні (або достатні) заходи для захисту (обробки) персональних даних.

8. Зберігання даних: особисті дані не повинні зберігатися довше, ніж це необхідно для цілей обробки.

9. Відповідальність: (дещо менш загальноприйнятий принцип), який вимагає, щоб контролери даних (і, де це можливо, обробники) несли відповідальність за персональні дані, які вони обробляють.

10. Доступ: суб'єкти даних мають право на доступ до своїх особистих даних і мають право на виправлення та/або видалення чи стирання цих даних із (для деяких інструментів) додатковими гарантіями заперечення чи оскарження обробки даних.

**Висновки.** Поява цифрової форми трудових відносин потребує унормування її змісту та внесення суттєвих змін до існуючих класичних правовідносин між роботодавцями та працівниками, що закріплені діючим трудовим законодавством. Вважаємо за необхідне чітко сформулювати та закріпити цифрові трудові права працівників та їх гарантії, а також закріпити, нарівні з нормами, які вже застосовуються – регулювання електронних трудових книжок, дистанційні трудові відносини, електронний кадровий документообіг – нові права, зокрема право на відключення від роботи та право на забуття. Ці права є новими для українського правового поля, але вони активно реалізуються

працівниками у європейських країнах, досвід яких має бути цікавим та корисним для вітчизняної практики. Також вважаємо, що новий Трудовий Кодекс України має містити окремий розділ, який стосується захисту персональних даних працівника. Цей розділ має включати основні принципи захисту персональних даних, закріплювати права суб'єкта персональних даних, визначення основних понять (зокрема, «персональні дані», «захист персональних даних», тощо), питання відповідальності у разі порушення законодавства про захист персональних даних. Перспективним напрямом удосконалення трудових правовідносин є застосування електронної атестації працівників, яка може позитивно вплинути на підвищення кваліфікації працівника та трудову мобільність.

#### **Література:**

1. Антонюк В.П. Трансформація зайнятості населення: методологічні засади дослідження та європейські тренди / В. П. Антонюк, Л.В. Щетініна. Соціально-трудова відносина: теорія та практика. - 2018. № 1. С. 77-91. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp\\_2018\\_1\\_8](http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2018_1_8) (дата звернення: 26.04.2024)

2. Бутинська Р.Я. Вплив цифрових технологій на трудові відносини: виклики та завдання URL: <https://chasprava.com.ua/index.php/journal/article/download/69/66/> (дата звернення: 26.04.2024).

3. Вишневецька С.В. Проблеми трудового законодавства в умовах прекарізації та цифровізації зайнятості. Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах: матер. VII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 16 листоп. 2018 р.) / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. С. 57–60.

4. Ільч Л.М. Структурні трансформації транзитивного ринку праці України: монографія. Київ: Алерта, 2017. 608 с.

5. Колот А.М. Новітні глобальні тенденції у сфері зайнятості і доходів та їх вплив на соціальну нерівність / А. М. Колот, О. О. Герасименко.

Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2018. № 1. С. 8-35. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvtpp\\_2018\\_1\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvtpp_2018_1_3) (дата звернення: 26.04.2024).

6. Маркевич К. Цифровізація: переваги та шляхи подолання викликів. Центр Разумкова. URL: <https://razumkov.org.ua/statti/tsyvrovizatsiia-perevagy-ta-shliakhy-podolannia-vyklykiv> (дата звернення: 26.04.2024).

7. Мельничук О. Ф. Право на відключення (right to disconnect) в трудовому законодавстві України та зарубіжних країн. Забезпечення прав людини: національний та міжнародний виміри. Збірник матеріалів I-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Вінниця, 10 грудня 2021 р.). Вінниця, 2022. С. 87-92.

8. Обелець Т. В. Сучасні тенденції трансформації ринку праці Електронне фахове видання «Ефективна економіка» URL: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5\\_2020/106.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5_2020/106.pdf) (дата звернення: 26.04.2024).

9. Сандугей, В.В. Формування інноваційного типу зайнятості у вітчизняній економіці. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 18: Економіка і право : зб. наук. праць. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2015. Вип. 30. С. 22-28.

10. Sereda O. G., Galkina N. M. (2021). Current problems of legal regulation of remote employees' rest time. *Social Law*, (4), 30-37. Retrieved from URL: <https://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/547> (дата звернення: 26.04.2024).

11. Yaroshenko, O.M., Sirokha, D.I., Velychko, L.Y., Kotova, L.V., Sobchenko, V.V. (2022) Current problems of legal regulation of remote work in the context of the introduction of restrictive measures caused by the spread of COVID-19 in Ukraine and the EU. *Relacoes Internacionais no Mundo Atual*, 1(34), pp. 1-16. URL: <https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RIMA/article/view/5575/0> (дата звернення: 27.04.2024).

12. Цифровізація трудових відносин має зменшити бюрократичне навантаження на бізнес і захистити його від необґрунтованих перевірок та штрафів URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3284576-cifrovizacia-trudovih-vidnosin-zmensit-navantazenna-na-biznes-minekonomiki.html> (дата звернення: 26.04.2024).

13. Публікація Міністерства економіки України, від 21 липня 2021 року URL:

<https://www.kmu.gov.ua/news/same-cifrovizaciya-dozyvolyaye-zabezpechiti-shvidku-yakisnu-ta-efektivnu-deregulyaciyu-trudovih-vidnosin-igor-dyadyura> (дата звернення: 26.04.2024).

14. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі: Закон України від 05.02.2021 р. № 1217-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1217-20#Text> (дата звернення 26.04.2024).

15. Кодекс законів про працю України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 26.04.2024).

16. Коломійчук В. Трудова книжка: архаїзм чи необхідність. Юридична газета online URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/trudova-knizhka-arhayizm-chi-neobhidnist.html> (дата звернення 26.04.2024).

17. Вишневський О. Людиноцентризм як педагогічна проблема на тлі сучасних цивілізаційних процесів / О. Вишневський // Освіта: всеукраїнський громадсько-політичний тижневик. 2008. № 32/33. С. 10-11.

18. Гончаренко С. Український педагогічний словник / С. Гончаренко. К.: Либідь, 1997. 376 с.

19. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30.03.2020 № 540-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text> (дата звернення 27.04.2024).

20. Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 12.04.2022 № 440 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/440-2022-%D0%BF#Text> (дата звернення 27.04.2024).

21. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 19.07.2020 № 2136-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення 27.04.2024).

22. Конституції України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 29.04.2024).

23. Eurofound (2021), *Right to disconnect*, European Industrial Relations Dictionary, Dublin

URL:

<https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/right-disconnect> (дата звернення 29.04.2024).

24. Право на забуття і право на відключення: що це таке і як воно працює URL: <https://radiopershe.com/news/pravo-na-zabuttia-i-pravo-na-vidkliuchennia-shcho-tse-take-i-iaak-vono-pratsiuiie> (дата звернення 29.04.2024).

25. Telework and The Right to Disconnect: International Experiences Teletrabalho e o direito a desligar: experiências internacionais Naj Ghosheh Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch (INWORK) International Labour Organization Geneva, Switzerland URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_836190.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_836190.pdf) (дата звернення 29.04.2024).

26. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text) (дата звернення 29.04.2024).

27. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16.12.1966 URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_043#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text) (дата звернення 29.04.2024).

28. Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (ЄКПЛ) від 04.11.1950 URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text) (дата звернення 29.04.2024).

29. Хартія основоположних прав Європейського Союзу (ХОПЕС) URL: <https://ccl.org.ua/posts/2021/11/hartiya-osnovnyh-prav-yevropejskogo-soyuzu/#:~:text=%D0%A5%D0%B0%D1%80%D1%82%D1%96%D1%8F%20%D0%BE%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%BD%D0%B8%D1%85%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%20%D0%84%D0%B2%D1%80%D0%BE%D0%BF%D0%B5%D0%B9%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%A1%D0%BE%D1%8E%D0%B7%D1%83,%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80%D1%83%201%20%D0%B3%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BD%D1%8F%202009%20%D1%80%D0%BE%D0%BA%D1%83>. (дата звернення 29.04.2024).

30. Конвенція про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних від 28.01.1981 URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_326#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_326#Text) (дата звернення 29.04.2024).

31. Додатковий протокол до Конвенції про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних стосовно органів нагляду та транскордонних потоків даних від 08.11.2001 URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_363#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_363#Text) (дата звернення 29.04.2024).

32. Про ратифікацію Конвенції про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних та Додаткового протоколу до Конвенції про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних стосовно органів нагляду та транскордонних потоків даних: Закон України від 06.07.2010 р. № 2438 –VI) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2438-17#Text> (дата звернення 29.04.2024).

33. Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010 р. № 2297-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text> (дата звернення 29.04.2024).

34. Гусаров С.М., Мельник К.Ю. захист персональних даних працівника. Право і безпека. 2023. № 2 (89). С. 133-144. URL: <https://pb.univd.edu.ua/index.php/PB/article/view/716/555>

35. Petryshyn O. V., Huliaka O. S. Human rights in the digital age: Challenges, threats and prospects. Journal of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine. 2021. №. 1, Vol. 28. Pp. 15–23. DOI: [https://doi.org/10.37635/jnalsu.28\(1\).2021.15-23](https://doi.org/10.37635/jnalsu.28(1).2021.15-23).

36. Бурак В. Я. Цифрові технології і основні напрямки розвитку трудового законодавства // Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні : матеріали VIII Всеукр. наук. -практ. конф. (м. Харків, 28 трав. 2020 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків : ХНУВС, 2020. С. 143-146.

37. Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади: Постанова КМУ від 10 вересня 2014 р. № 442 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/442-2014-%D0%BF#Text> (дата звернення 29.04.2024).

38. Frank Hendrickx Protection of workers' personal data: General principles URL:



<https://webapps.ilo.org/static/english/intserv/working-papers/wp062/index.html#ID0EYIAE> дата звернення 29.04.2024).

#### References:

1. Antoniuk V.P. Transformatsiia zainiatosti naselennia: metodolohichni zasady doslidzhennia ta yevropeyski trendy / V. P. Antoniuk, L.V. Shchetinina. Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka. - 2018. № 1. S. 77-91. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp\\_2018\\_1\\_8](http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2018_1_8) (data zvernennia: 26.04.2024)

2. Butynska R.Ia. Vplyv tsyfrovyykh tekhnolohii na trudovi vidnosyny: vyklyky ta zavdannia URL: <https://chasprava.com.ua/index.php/journal/article/download/69/66/> (data zvernennia: 26.04.2024).

3. Vyshnovetska S.V. Problemy trudovoho zakonodavstva v umovakh prekaryzatsii ta tsyfrovizatsii zainiatosti. Aktualni problemy trudovoho zakonodavstva, zakonodavstva pro derzhavnu sluzhbu ta sluzhbu v pravookhoronnykh orhanakh: mater. VII Vseukr. nauk.-prakt. konf. (m. Kharkiv, 16 lystop. 2018 r.) / za zah. red. K.Iu. Melnyka. Xarkiv: Kharkiv. nats. un-t vnutr. sprav, 2018. S. 57–60.

4. Ilich L.M. Strukturni transformatsii tranzhytynoho rynku pratsi Ukrainy: monohrafiia. Kyiv: Alerta, 2017. 608 s.

5. Kolot A.M. Novitni hlobalni tendentsii u sferi zainiatosti i dokhodiv ta yikh vplyv na sotsialnu nerivnist / A. M. Kolot, O. O. Herasymenko. Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka. 2018. № 1. S. 8-35. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp\\_2018\\_1\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2018_1_3) (data zvernennia: 26.04.2024).

6. Markevych K. Tsyfrovizatsiia: perevahy ta shliakhy podolannia vyklykiv. Tsentrazumkova. URL: <https://razumkov.org.ua/statti/tsyfrovizatsiia-perevagy-ta-shliakhy-podolannia-vyklykiv> (data zvernennia: 26.04.2024).

7. Melnychuk O F. Pravo na vidkliuchennia (right to disconnect) v trudovomu zakonodavstvi Ukrainy ta zarubizhnykh krain. Zabezpechennia prav liudyny: natsionalnyi ta mizhnarodnyi vymiry. Zbirnyk materialiv I-i Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii (m. Vinnytsia, 10 hrudnia 2021 r.). Vinnytsia, 2022. S. 87-92.

8. Obelets T. V. Suchasni tendentsii transformatsii rynku pratsi Elektronne fakhove vydannia «Efektyvna ekonomika» URL:

[http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5\\_2020/106.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5_2020/106.pdf) (data zvernennia: 26.04.2024).

9. Sanduhei, V.V. Formuvannia innovatsiinoho typu zainiatosti u vitchyzniani ekonomitsi. Naukovyi chasopys Natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni M. P. Drahomanova. Serii 18: Ekonomika i pravo : zb. nauk. prats. Kyiv : Vyd-vo NPU imeni M. P. Drahomanova, 2015. Vyp. 30. S. 22-28.

10. Sereda O. G., Galkina N. M. (2021). Current problems of legal regulation of remote employees rest time. Social Law , (4), 30-37. Retrieved from URL: <https://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/547> (data zvernennia: 26.04.2024).

11. Yaroshenko, O.M., Sirokha, D.I., Velychko, L.Y., Kotova, L.V., Sobchenko, V.V. (2022) Current problems of legal regulation of remote work in the context of the introduction of restrictive measures caused by the spread of COVID-19 in Ukraine and the EU. Relacoes Internacionais no Mundo Atual, 1(34), pp. 1–16. URL: <https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RIMA/article/view/5575/0> (data zvernennia: 27.04.2024).

12. Tsyfrovizatsiia trudovykh vidnosyn maie zmenshyty biurokratychno navantazhennia na biznes i zakhystyty yoho vid neobgruntovanykh perevirok ta shtrafiv URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3284576-cifrovizatsiia-trudovykh-vidnosin-zmensit-navantazhen-na-biznes-minekonomiki.html> (data zvernennia: 26.04.2024).

13. Publikatsiia Ministerstva ekonomiky Ukrainy, vid 21 lypnia 2021 roku URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/same-cifrovizatsiia-dozvolyye-zabezpechiti-shvidku-yakisnu-ta-efektivnu-deregulyaciyu-trudovykh-vidnosin-igor-dyadyura> (data zvernennia: 26.04.2024).

14. Pro vnesennia zmin do deiakyykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo obliku trudovoi diialnosti pratsivnyka v elektronni formi: Zakon Ukrainy vid 05.02.2021 r. № 1217-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1217-20#Text> (data zvernennia 26.04.2024).

15. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (data zvernennia 26.04.2024).

16. Kolomiichuk V. Trudova knyzhka: arkhayzm chy neobkhidnist. Yurydychna hazeta online URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/trudova-knyzhka-arhayzm-chi-neobhidnist.html> (data zvernennia 26.04.2024).



17. Vyshnevskiy O. Liudynotsentryzm yak pedahohichna problema na tli suchasnykh tsyvilizatsiinykh protsesiv / O. Vyshnevskiy // Osvita: vseukrainskyi hromadsko-politychnyi tyzhnevnyk. 2008. № 32/33. S. 10-11.

18. Honcharenko S. Ukrainskyi pedahohichnyi slovnyk / S. Honcharenko. K.: Lybid, 1997. 376 s.

19. Pro vnesennia zmin do deiaknykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy, spriamovanykh na zabezpechennia dodatkovykh sotsialnykh ta ekonomichnykh harantii u zviazku z poshyrenniam koronavirusnoi khvoroby (COVID-19): Zakon Ukrainy vid 30.03.2020 № 540-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text> (data zvernennia 27.04.2024).

20. Deiaki pytannia orhanizatsii roboty derzhavnykh sluzhbovtiv ta pratsivnykiv derzhavnykh orhaniv u period voiennoho stanu: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 12.04.2022 № 440 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/440-2022-%D0%BF#Text> (data zvernennia 27.04.2024).

21. Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu: Zakon Ukrainy vid 19.07.2020 № 2136-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (data zvernennia 27.04.2024).

22. Konstytutsii Ukrainy vid 28.06.1996 № 254k/96-VR URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254-%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (data zvernennia 29.04.2024).

23. Eurofound (2021), Right to disconnect, European Industrial Relations Dictionary, Dublin URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/right-disconnect> (data zvernennia 29.04.2024).

24. Pravo na zabuttia i pravo na vidkliuchennia: shcho tse take i yak vono pratsiuie URL: <https://radiopershe.com/news/pravo-na-zabuttia-i-pravo-na-vidkliuchennia-shcho-tse-take-i-iaak-vono-pratsiuie> (data zvernennia 29.04.2024).

25. Telework and The Right to Disconnect: International Experiences Teletrabalho e o direito a desligar: experiências internacionais Naj Ghosheh Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch (INWORK) International Labour Organization Geneva, Switzerland URL: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo->

[lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_836190.pdf](lisbon/documents/genericdocument/wcms_836190.pdf) (data zvernennia 29.04.2024).

26. Zahalna deklaratsiia prav liudyny vid 10.12.1948 URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text) (data zvernennia 29.04.2024).

27. Mizhnarodnyi pakt pro hromadianski i politychni prava vid 16.12.1966 URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_043#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text) (data zvernennia 29.04.2024).

28. Ievropeiska konventsiiia pro zakhyst prav liudyny i osnovopolozhnykh svobod (IeKPL) vid 04.11.1950 URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text) (data zvernennia 29.04.2024).

29. Khartiia osnovopolozhnykh prav Yevropeiskoho Soiuzu (KhOPES) URL: <https://ccl.org.ua/posts/2021/11/hartiya-osnovnyh-prav-yevropejskogo-soyuzu/#:~:text=%D0%A5%D0%B0%D1%80%D1%82%D1%96%D1%8F%20%D0%BE%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%BD%D0%B8%D1%85%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%20%D0%84%D0%B2%D1%80%D0%BE%D0%BF%D0%B5%D0%B9%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%A1%D0%BE%D1%8E%D0%B7%D1%83,%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80%D1%83%201%20%D0%B3%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BD%D1%8F%202009%20%D1%80%D0%BE%D0%BA%D1%83>. (data zvernennia 29.04.2024).

30. Konventsiiia pro zakhyst osib u zviazku z avtomatyzovanoiu obrobkoiu personalnykh danykh vid 28.01.1981 URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_326#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_326#Text) (data zvernennia 29.04.2024).

31. Dodatkovyi protokol do Konventsii pro zakhyst osib u zviazku z avtomatyzovanoiu obrobkoiu personalnykh danykh stosovno orhaniv nahliadu ta transkordonykh potokiv danykh vid 08.11.2001 URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_363#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_363#Text) (data zvernennia 29.04.2024).

32. Pro ratyfikatsiiu Konventsii pro zakhyst osib u zviazku z avtomatyzovanoiu obrobkoiu personalnykh danykh ta Dodatkovoho protokolu do Konventsii pro zakhyst osib u zviazku z avtomatyzovanoiu obrobkoiu personalnykh danykh stosovno orhaniv nahliadu ta transkordonykh



potokiv danykh: Zakon Ukrainy vid 06.07.2010 r. № 2438 –VI) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2438-17#Text> (data zvernennia 29.04.2024).

33. Pro zakhyst personalnykh danykh: Zakon Ukrainy vid 01.06.2010 r. № 2297-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text> (data zvernennia 29.04.2024).

34. Husarov S.M., Melnyk K.Iu. zakhyst personalnykh danykh pratsivnyka. Pravo i bezpeka. 2023. № 2 (89). S. 133-144. URL: <https://pb.univd.edu.ua/index.php/PB/article/view/716/555>

35. Petryshyn O. V., Hyliaka O. S. Human rights in the digital age: Challenges, threats and prospects. Journal of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine. 2021. №. 1, Vol. 28. Pp. 15–23. DOI: [https://doi.org/10.37635/jnalsu.28\(1\).2021.15-23](https://doi.org/10.37635/jnalsu.28(1).2021.15-23).

36. Burak V. Ya. Tsyfrovii tekhnolohii i osnovni napriamky rozvytku trudovoho zakonodavstva // Problemy rozvytku sotsialno-trudovykh prav ta profspilkovoho rukhu v Ukraini : materialy VIII Vseukr. nauk. -prakt. konf. (m. Kharkiv, 28 trav. 2020 r.) / za zah. red. K. Yu. Melnyka. Xarkiv : KhNUVS, 2020. S. 143-146.

37. Pro optymizatsiiu systemy tsentralnykh orhaniv vykonavchoi vlady: Postanova KMU vid 10 veresnia 2014 r. № 442 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/442-2014-%D0%BF#Text> (data zvernennia 29.04.2024).

38. Frank Hendrickx Protection of workers personal data: General principles URL: <https://webapps.ilo.org/static/english/intserv/working-papers/wp062/index.html#ID0EYIAE> data zvernennia 29.04.2024).

**Kotliarova I.Yu. Some aspects of legal regulation of labor relations under the influence of digitalization processes - Article.**

*The article shows that the dynamics of digital transformation is a complex, deep and multifaceted task that affects various spheres of society, including the regulation of labor relations. This transformation is characterized by the integration of information technologies into traditional forms of work organization. One positive outcome of this digitalization is the introduction of electronic labor books, which facilitate the record-keeping of employees' work activities. Additionally, the implementation of remote work arrangements offers several advantages, such as expedited access to employment opportunities, particularly for individuals with disabilities and other marginalized groups. Moreover, remote work provides both temporal and spatial flexibility for employees. Looking forward, the digitalization of labor relations holds promise for the implementation of remote (electronic) professional certifications for workers. However, alongside these advancements, potential risks associated with the negative impact of computer technology on employee health must be addressed. This necessitates the regulation of work schedules to ensure a healthy balance between work and leisure. Additionally, the risk of unlawful intrusion into employees' personal and family lives necessitates the establishment of clear legal principles, particularly regarding the protection of employees' personal data.*

**Keywords:** digitalization, labor activity, labor law, labor rights, employee, remote worker, right to disconnect, right to be forgotten, remote work, protection of rights, personal data, employer

*Авторська довідка*

**Котлярова І.Ю.** – здобувачка третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, <https://orcid.org/0009-0007-2097-8013>

*Стаття надійшла до редакції 18 квітня 2024р.*