

ВИСНОВОК

про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації Спаського Юрія Валентиновича на тему «Правове забезпечення приватності працівника на робочому місці», поданій на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право», підготовлений та затверджений на підставі публічної презентації наукових результатів дисертації та її обговорення кафедрою трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого (протокол № 12 від 21 квітня 2026 року)

Обґрунтування вибору теми дослідження та її зв'язок із планами наукових робіт університету. Сучасні трансформації трудових відносин, які зумовлюються стрімким розвитком цифрових технологій, глобалізацією, а також поширенням віддаленої та гібридної форм праці, радикально змінюють характер взаємодії між працівниками та роботодавцями, роблячи питання правового забезпечення приватності на робочому місці однією із найгостріших проблем в трудовому праві. Розвиток сучасних технологій розширює спектр інструментів, доступних роботодавцям для моніторингу діяльності працівників у професійному середовищі. У контексті цього роботодавець, прагнучи забезпечити якісне, компетентне та результативне виконання трудових функцій, схильний сприймати працівника як суб'єкта, зобов'язаного присвячувати робочий час виключно безпосередньому виконанню покладених на нього завдань. Роботодавці, бажаючи підвищити ефективність праці, забезпечити безпеку власних об'єктів та оптимізувати витрати, активно впроваджують інструменти моніторингу від відеоспостереження та трекінгу електронної пошти. Такі заходи часто вступають у прямий конфлікт із фундаментальними правами людини, зокрема правом на недоторканність приватного життя, закріпленим у ст. 32 КУ та ст. 8 ЄКПЛ. Зазначений конфлікт створює передумови для психологічного тиску на працівника, його дискримінації, безконтрольного доступу до його персональних даних та необґрунтованого припинення трудових договорів. Саме тому постає нагальна потреба в чіткому окресленні кордонів подібного втручання, аби

гарантувати ефективний захист права працівника на приватність у межах робочого простору.

В Україні проблема набуває особливої гостроти в контексті здійснення євроінтеграційних процесів, де гармонізація національного законодавства з стандартами ЄС стає обов'язковою умовою для майбутнього членства нашої держави в ЄС. Специфіка актуальності обраної теми зумовлена фундаментальною прогалиною в українському правовому полі, де відсутнє комплексне нормативне закріплення права на приватність працівника в професійній сфері. Натомість його сутність розкривається опосередковано через суміжні конструкції, такі як особисте та сімейне життя, які, відповідно до судової практики ЄСПЛ, становлять невід'ємні складові ширшого права, права на приватність, передбаченого ст. 8 ЄКПЛ.

Аналіз наукової літератури та нормативно-правової бази свідчить про те, що в українській доктрині трудового права питання правового забезпечення приватності працівника на робочому місці розглядаються переважно фрагментарно, без формування єдиної концептуальної моделі, яка б враховувала специфіку цифровізації трудових відносин. Хоча вітчизняна правова доктрина систематизує загальні інститути немайнових прав працівника, включаючи гарантії особистої недоторканності, але не акцентується увага на статусі права на приватність як інструмент балансу між інтересами роботодавця та автономією індивіда в професійному середовищі.

Науково-теоретичним підґрунтям проведеного дослідження послужили праці вчених, як-от: В. О. Серьогіної, О. О. Коваленко, О. О. Тихомирова, О. Є. Луценко, В. Р. Ванічкової, С. Білека, Л. Мітроу, М. Кариди, О. О. Коваленка, О. О. Тихомирова, С. В. Вишновецької, В. М. Вишновецького та ін. Втім, наукова література, попри значний обсяг робіт з немайнових прав працівників, не містить

всебічного дослідження, яке б інтегрувало теоретичні аспекти приватності, національну практику та зарубіжні стандарти для формування практичних пропозицій щодо вдосконалення українського законодавства. Це створює суттєву прогалину в українському законодавстві та правовій доктрині, обумовлюючи нагальну потребу в такому комплексному аналізі, спрямованому на захист трудових прав працівника в умовах стрімкого поширення цифрового моніторингу. Саме ці обставини зумовили вибір теми дисертації для теоретичного і практичного внеску в удосконалення правового механізму захисту приватності в трудових відносинах.

Дослідження проведене на кафедрі трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого та спрямоване на виконання цільової комплексної програми Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого «Проблеми вдосконалення правового регулювання відносин у сфері праці та соціального захисту» (номер державної реєстрації 0111U000960).

Наукове завдання, розв'язання якого отримано в дисертації. Мета дисертаційної роботи полягає в тому, щоб на підставі системного аналізу національного законодавства, міжнародних стандартів, зарубіжного досвіду та судової практики з'ясувати сутність права приватності як складової особистих немайнових трудових прав працівника, визначити його зміст в контексті трудової функції, особливостей регулювання контролю з боку роботодавця, а також сформулювати пропозиції для усунення прогалин у законодавстві України, з урахуванням принципів викладених у практиці ЄСПЛ.

Для досягнення цієї мети були поставлені такі завдання:

– виявити концептуальні основи права працівника на приватність у трудовому праві, включаючи його еволюцію та адаптацію до цифрових реалій;

– охарактеризувати вітчизняне законодавство щодо приватності на робочому місці та виокремити особливості його нормативно-правового регулювання;

– з'ясувати співвідношення права на приватність із правом роботодавця на контроль робочого процесу, виокремивши межі допустимого втручання в особисту сферу працівника;

– з'ясувати особливості міжнародно-правових стандартів та зарубіжного досвіду забезпечення приватності працівника;

– виокремити ключові моделі правового регулювання приватності працівників у країнах з розвиненими правовими системами та визначити можливості адаптації їхнього досвіду до українських реалій;

– узагальнити практику КСУ, національних судів та ЄСПЛ щодо захисту права на приватність у трудових відносинах, а також виокремити критерії пропорційності втручань з боку роботодавця у приватність працівника;

– обґрунтувати критерії пропорційності та законності засобів контролю з боку роботодавця, щоб унеможливити свавільне порушення фундаментальних прав працівника;

– запропонувати науково-обґрунтовані рекомендації для вдосконалення правового регулювання приватності працівника, включаючи проєкт змін до КЗпП України.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є першим у вітчизняній науці трудового права комплексним дослідженням різних аспектів прояву та захисту права на приватність працівника на робочому місці як автономної категорії трудового права, що інтегрує конституційні, цивільно-правові та міжнародні стандарти. В дисертації запропонована нова концептуальна модель захисту приватності, базована на принципах пропорційності. Завдяки такому методологічному

підходу, що поєднує системний аналіз НПА та правової доктрини, автору вдалося сформулювати низку інноваційних теоретичних і прикладних положень, а також підготувати науково обґрунтовані рекомендації з удосконалення правового регулювання в сфері захисту приватності працівника на робочому місці. Сутність новизни дослідження полягає в таких науково-теоретичних положеннях, висновках та пропозиціях.

Уперше:

– розроблено теоретичну структурну модель права на приватність у трудових відносинах, яка диференціює його складові (недоторканність зовнішнього вигляду, фізична, комунікаційна, інформаційна та територіальна) з урахуванням специфіки робочого середовища;

– запропоновано модель нормативного регулювання права на приватність працівника на робочому місці в Україні, яка детально регламентує застосування заходів контролю, таких як аудіовізуальне спостереження, перевірку кореспонденції, файлів на офісному пристрої та контроль за використанням мережі Інтернет;

– висловлено пропозицію щодо алгоритму оцінки пропорційності втручань у приватність працівника, що диференціює перевірку кореспонденції (абсолютна заборона для особистої, дозвіл для робочої лише за легітимною метою з оскарженням) та контроль за користуванням Інтернетом на робочому місці;

– викладено ідеї щодо системи заходів відповідальності роботодавця за перевищення меж втручання до приватності працівника на робочому місці із застосуванням штрафних санкцій;

– з'ясовано нюанси практичного застосування національними судами практики ЄСПЛ щодо захисту права на приватність працівника на робочому місці, сформулювавши ключові моменти як основу для єдиного доктринального підходу.

Удосконалено:

– обґрунтування, що впровадження відеоспостереження за працівниками на робочих місцях є допустимим виключно за умов, коли така міра зумовлена нагальною потребою в охороні майнових активів роботодавця, а також у протидії потенційним ризикам для здоров'я персоналу чи загрозам суспільній безпеці;

– підхід до концептуалізації права на приватність як складової особистих немайнових трудових прав працівника, що передбачає її систематизацію за функціональними сферами з урахуванням специфіки професійного середовища;

– наукову концепцію процесуальних гарантій захисту приватності, удосконаливши механізми оскарження втручань через запровадження п'яти ключових критеріїв пропорційності (наявність попереднього повідомлення, обсяг втручання, законні підстави, процесуальні засоби для працівника та альтернативи менш інвазивним методам), витлумачених на основі практики ЄСПЛ;

– підхід до розуміння сутності персональних даних працівника як комплексної інформації, що охоплює не лише загальні анкетні відомості про особу чи кандидата на посаду, а й дані про професійну кваліфікацію, ділові якості та спеціальні вимоги, встановлені законодавством у зв'язку з характером роботи.

Набули подальшого розвитку:

– положення щодо класифікації втручань у приватність за ступенем інтенсивності (від пасивного моніторингу до тотального), з урахуванням функціональної ролі в трудових відносинах, де територіальна приватність поєднується з інформаційною (контроль файлів) (в контексті захисту даних на комп'ютері відповідно до справи ЄСПЛ «Ліберт проти Франції» (*Libert v. France*));

– концепція гармонізації права на приватність з іншими трудовими гарантіями, шляхом запровадження індивідуальних планів

конфіденційності та обмежень на приховане спостереження, що забезпечує працівникам можливість поєднувати професійну діяльність з захистом від несанкціонованого контролю, спираючись на зарубіжний досвід (Чехія, Литва).

Обґрунтованість і достовірність отриманих результатів дослідження. Положення, висновки та рекомендації, що містяться в дисертації достатньою мірою науково обґрунтовані й достовірні, що обумовлено застосуванням загальнонаукових і вузько спрямованих методів наукового пізнання. Завдяки діалектичному методу здійснено аналіз права на приватність у динаміці його еволюції від класичних до сучасних викликів, пов'язаних із цифровізацією, враховуючи взаємозв'язки з іншими інститутами трудового та конституційного права (підрозділи 1.1; 1.2; 2.1). Системний метод було використано для структуризації складових приватності (інформаційної, тілесної, комунікаційної, територіальної) та їхньої інтеграції в трудові правовідносини, що сприяло формуванню цілісної моделі захисту, де приватність постає як динамічна система (підрозділи 1.1; 2.1). Функціональний метод використано для оцінки ролі приватності в забезпеченні ефективності трудових відносин та її впливу на продуктивність праці, аналізуючи, як захист приватності сприяє зниженню конфліктів і підвищенню лояльності (підрозділ 2.2). Формально-логічний метод застосовано для інтерпретації норм КЗпП України, ЦК України, ЗУ № 2297-VI тощо, а також для критичного аналізу судових рішень КСУ, національної та зарубіжної судової практики, що дозволило виявити логічні прогалини в регулюванні (підрозділи 1.2, 2.2; 3.1; 3.2). Компаративний метод дозволив зіставити українське та зарубіжне регулювання права на приватність, практикою ЄСПЛ тощо, виокремивши прогресивні підходи до балансу інтересів роботодавця та працівника (підрозділи 2.1, 2.2). Емпіричні методи, зокрема комплексний аналіз

судової практики ЄСПЛ, національних та зарубіжних судових справ, допомогли виявити типові порушення та критерії пропорційності, якими керуються суди при розгляді справ (підрозділ 2.2; 3.1; 3.2).

Основні висновки, тези та здобутки дослідження ґрунтуються на детальному опрацюванні чинного українського та іноземного законодавства про працю, судової практики та спеціалізованої правничої літератури. Застосування цих методів забезпечило комплексний аналіз проблеми, обґрунтованість висунутих положень та прикладну значущість сформованих рекомендацій.

Практичне значення одержаних результатів визначається потенціалом їхнього використання:

– у науково-дослідницькій діяльності – для подальшого теоретичного осмислення та емпіричного вивчення порушених питань з метою вдосконалення правового регулювання права працівника на приватність у професійному середовищі;

– у навчальному процесі – під час викладання дисципліни «Трудове право», організації лекційних і семінарських занять, розробки відповідних розділів підручників, посібників чи конспектів лекцій, а також у супроводі студентських наукових проєктів і курсових робіт;

– у правотворчості – у процесі реформування й удосконалення чинного трудового законодавства щодо правової регламентації захисту праці спортсменів відповідно до наданих пропозицій, зокрема КЗпП України та ЗУ № 2297-VI;

– у правозастосуванні – як орієнтир для органів державної влади України при використанні висновків, рекомендацій і пропозицій у діяльності з нагляду за дотриманням трудового законодавства роботодавцями, сприяючи формуванню прецедентів пропорційного балансу інтересів сторін.

Апробація результатів дисертації. Наукові здобутки, включаючи теоретичні положення, висновки та практичні рекомендації, сформовані в процесі підготовки дисертації, обговорювалися під час публічної презентації здобувачем на засіданні кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. Ключові ідеї та пропозиції автора доповідалися на міжнародних наукових і науково-практичних конференціях: «Соціально-правова політика України в умовах воєнного стану та повоєнної відбудови» (м. Київ, 10 листопада 2023 р.), «Права людини в глобалізованому світі: сучасний стан, шляхи реалізації та механізми захисту» (м. Харків, 19 квітня 2024), «Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 11 жовтня 2024 р.).

Повнота викладу матеріалів дисертації в публікаціях здобувача. Основні теоретичні положення та висновки, сформульовані у дослідженні, викладено в 6 наукових працях, з яких 3 наукові статті, опубліковані у наукових фахових виданнях України та тези 3-х доповідей – у збірниках матеріалів наукових конференцій.

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Спаських Ю. В. Особливості правового регулювання права працівника на приватність на робочому місці. *Соціальне право*. 2023. № 4. С. 78–85.

2. Спаських Ю. В. Забезпечення приватності працівника на робочому місці: сучасний стан та проблеми. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2024. № 83. Ч. 2. С. 42–47.

3. Спаських Ю. В. Право працівника на приватність на робочому місці: міжнародно-правове регулювання. *Соціальне право*. 2024. № 1. С. 195–201.

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Спаських Ю. В. Право працівника на приватність як одне із найважливіших особистісних прав. *Соціально-правова політика України в умовах воєнного стану та повоєнної відбудови*: матеріали Всеукраїнської міждисциплінарної науково-практичної конференції (м. Київ, 10 листопада 2023 р.) / за ред. Д. І. Сірохи, С. М. Черноус, І. С. Сахарук; уклад. М. О. Денисюк. Київ: «Видавництво Людмила», 2023. С. 363–366.

2. Спаських Ю. В. Питання захисту права працівника щодо приватності на робочому місці. *Права людини в глобалізованому світі: сучасний стан, шляхи реалізації та механізми захисту* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 19 квіт. 2024) / Держ. біотехнологічний ун-т. Харків, 2024. С. 459–463.

3. Спаських Ю. В. Щодо нормативно-правового забезпечення права працівника на приватність на робочому місці. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення*: тези доп. та наук. повідомл. учасників XIV Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 220-річчю Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2024 р.) / уклад. О. Г. Середя, О. М. Ярошенко, О. В. Соловійов; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2024. С. 447–450.

Оцінка мови та стилю дисертації. Дисертацію виконано українською мовою з коректним вживанням юридичної та спеціальної термінології. Стиль викладення матеріалу дослідження – науковий.

Загальний висновок. Дисертація Спаського Юрія Валентиновича на тему «Правове забезпечення приватності працівника на робочому місці» є кваліфікаційною науковою роботою, містить нові науково обґрунтовані результати, отримані на підставі системного аналізу національного законодавства, міжнародних стандартів, зарубіжного досвіду та судової практики, і які виконують конкретне наукове завдання, що полягає у з'ясуванні сутності права приватності як складової особистих немайнових трудових прав працівника, визначенні його змісту в контексті трудової

функції, особливостей регулювання контролю з боку роботодавця, а також формулюванні пропозицій для усунення прогалин у законодавстві України, з урахуванням принципів викладених у практиці ЄСПЛ.

Дисертація є самостійною науковою працею, яку виконано з дотриманням академічної доброчесності. Наукова новизна, висновки та пропозиції сформульовані автором особисто і обґрунтовані на підставі особистих досліджень.

Дисертація Спаського Юрія Валентиновича на тему «Правове забезпечення приватності працівника на робочому місці» відповідає вимогам оформлення дисертації, затверджених наказом Міністерства освіти і науки України від 12.01.2017 № 40 (зі змінами), а також вимогам Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12.01.2022 № 44 (зі змінами) та може бути подана до разової ради для захисту на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право».

Головуюча на засіданні:

**завідувачка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
докторка юридичних наук, професорка**



Олена СЕРЕДА

28 квітня 2026 р.

