

УДК 349.2:[342.721:004.056.5]

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2023.01.40>

## ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРИВАТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ У СПОЛУЧЕНИХ ШТАТАХ АМЕРИКИ

**Луценко О.Є.,**

кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового права  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого  
ORCID ID: 0000-0001-9357-8546  
Scopus Author ID: 57194875083  
[o.ye.lutsenko@nlu.edu.ua](mailto:o.ye.lutsenko@nlu.edu.ua)

### **Луценко О.Є. Правове регулювання приватності працівників у Сполучених Штатах Америки.**

Чинне законодавство про працю не містить приписів, які гарантували б працівникам право на приватність, однак закордоном таке правове регулювання вже давно існує, що може бути цінним для України з метою акумуляції найкращого світового досвіду у забезпеченні захисту приватності працівників.

У США конфіденційність працівників охоплює два аспекти: по-перше, право працівника не розкривати особисту інформацію своєму роботодавцю, і, по-друге, право працівника на особисту автономію, або так би мовити суверенітет у певних життєвих рішеннях. У багатьох важливих аспектах ці дві форми конфіденційності досить відрізняються одна від одної, але в межах сфери дії трудового права, право не розголошувати певну особисту інформацію та право на особисту автономію все ж концептуально об'єднані зобов'язанням – забезпеченню приватності працівника на місці роботи. Іншими словами, така автономія передбачає, що роботодавець має знати про своїх співробітників і контролювати те, що роблять співробітники, але тільки в рамках трудових правовідносин, і лише ту інформацію, яка характеризує їх як фахівців. Коли роботодавець намагається використати свої повноваження за межами трудових відносин шляхом опитування про приватне життя працівника або намагаючись контролювати це приватне життя, маємо порушення принципу сфери автономії працівника і, отже, неприпустимого зловживання повноваженнями роботодавця.

У цю епоху електронного листування і соціальних медіа, все більше і більше особистого життя працівника знаходиться в Інтернеті. Однак коли йдеться про відносини між роботодавцем і працівником, не вважається прийнятним проханням роботодавця попросити надати особисту пошту чи іншу приватну інформацію у нинішніх або майбутніх співробітників.

Згідно з законами штатів, працівники можуть широко поширювати особисту інформацію онлайн, у той же час, зберігаючи її через захист

від того, що їхні роботодавці матимуть доступ до цієї інформації. Життя працівника може залишатися приватним, тобто конфіденційним щодо роботодавця, будучи публічним по відношенню до інших, якщо працівник бажає розкрити певну особисту інформацію.

Законодавство США дозволяє співробітникам зберігати конфіденційність своєї персональної інформації від роботодавців, у тому числі поширеної у соціальних мережах. Окрім цього, низка нормативних актів США дозволяє працівникам захищати свою активність в Інтернеті від роботодавців, як конфіденційну інформацію, як і конфіденційність фінансової інформації співробітників.

**Ключові слова:** інформація, захист інформації, конфіденційна інформація, персональні дані працівників, приватність, трудові правовідносини, працівник, роботодавець.

### **Lutsenko O.Ye. Legal regulation of employee privacy in the United States of America.**

Current labour legislation does not contain prescriptions that would guarantee employees the right to privacy, but such legal regulation has long existed abroad, which can be valuable for Ukraine in order to accumulate the best global experience in ensuring the protection of employee privacy.

In the US, employee privacy encompasses two aspects: first, the employee's right not to disclose personal information to his employer, and second, the employee's right to personal autonomy, or so to speak, sovereignty in certain life decisions. In many important aspects, these two forms of privacy are quite different from each other, but within the scope of labour law, the right not to disclose certain personal information and the right to personal autonomy is still conceptually united by the obligation to ensure the employee's privacy at the workplace. In other words, such autonomy implies that the employer must know about its employees and control what the employees do, but only within the framework of the employment relationship, and only that information that characterizes them as professionals. When the employer tries to use its authority outside the employment relationship by

asking about the employee's private life or trying to control this private life, we have a violation of the principle of the employee's sphere of autonomy and, therefore, an unacceptable abuse of the employer's authority.

In this age of email and social media, more and more of an employee's personal life is online. However, when dealing with an employer-employee relationship, it is not considered acceptable to ask an employer to provide personal mail or other private information from current or prospective employees.

Under state laws, employees can widely share personal information online while keeping it safe from their employers having access to that information. An employee's life can remain private, that is, confidential to the employer while being public to others if the employee wishes to disclose certain personal information.

US law allows employees to keep their personal information from employers confidential, including information shared on social networks. In addition, a number of US regulations allow employees to protect their online activity from employers as confidential information, as well as the privacy of employees' financial information.

**Key words:** information, information protection, confidential information, personal data of employees, privacy, labour relations, employee, employer.

**Постановка проблеми.** Сучасний стан розвитку інформаційних технологій дає можливість роботодавцю контролювати поведінку працівників як на робочому місці, так і за його межами, що на практиці нерідко призводить до зловживань [1, с. 113]. У трудових правовідносинах роботодавець має легітимний інтерес в отриманні інформації про працівника, володінні та користуванні нею (персональні дані працівника), у втручанні в особисте немайнове життя працівника (відеоспостереження, обшук на прохідній, періодичні медичні обстеження) та навіть в обмеженні працівника у здійсненні своїх особистих немайнових прав (вимоги щодо форми одягу, зовнішнього вигляду) [1, с. 116]. Такі широкі можливості вимагають забезпечення належного балансу між інтересами роботодавця та працівника з метою забезпечення права на приватність працівника. Чинне законодавство про працю не містить приписів, які гарантували б працівникам право на приватність, однак закордоном таке правове регулювання вже давно існує, що може бути цінним для України з метою акумуляції найкращого світового досвіду у забезпеченні захисту приватності працівників.

**Стан опрацювання проблематики.** Право на приватність працівників науковцями-трудовами у принципі не піддавалося всебічному дослідженню. Науковці інших галузей права у розрізі комплексних досліджень дещо приділяли увагу в цьому питанню. Так, Р.О. Стефанчук відстоює

позицію єдиного та одноманітного регулювання відносин у сфері приватності фізичної особи шляхом введення до законодавства України права фізичної особи на приватність [2, с. 478], яке об'єднало б права на особисте життя та його, на особисті папери, на таємницю кореспонденції, на недоторканність житла. Проблематика захисту права на приватність досліджувалась у роботах С.В. Шевчука, в яких аналізується практика ЄСПЛ у контексті західної правової традиції [3], В.П. Паліюка, які присвячені застосуванню судами України положень ЄКПЛ [4], а також О.О. Посикалюк досліджував захист права працівника на приватність у практиці ЄСПЛ [1].

**Метою статті** є установа особливостей правового регулювання права на приватність працівників у Сполучених Штатах Америки з метою демонстрації просунутого світового досвіду у досліджуваній тематиці для вироблення найкращих напрацювань для вітчизняного трудового права.

**Виклад основного матеріалу.** Зарубіжні науковці у сфері трудового права зазначають, що конфіденційність працівників охоплює два аспекти: по-перше, право працівника не розкривати особисту інформацію своєму роботодавцю, і, по-друге, право працівника на особисту автономію, або так би мовити суверенітет у певних життєвих рішеннях [5, с. 225]. У багатьох важливих аспектах ці дві форми конфіденційності досить відрізняються одна від одної, але в межах сфери дії трудового права, право не розголошувати певну особисту інформацію та право на особисту автономію все ж концептуально об'єднані зобов'язанням – забезпеченню приватності працівника на місці роботи. Іншими словами, така автономія передбачає, що роботодавець має знати про своїх співробітників і контролювати те, що роблять співробітники, але тільки в рамках трудових правовідносин, і лише ту інформацію, яка характеризує їх як фахівців. Коли роботодавець намагається використати свої повноваження за межами трудових відносин шляхом опитування про приватне життя працівника або намагаючись контролювати це приватне життя, маємо порушення принципу сфери автономії працівника і, отже, неприпустимого зловживання повноваженнями роботодавця.

Однак чіткі межі сфери зайнятості та інших сфер суспільного життя, в яких перебувають працівники, залишаються невизначеними і у законодавчих актах, і у локальних актах, які мали б захищати конфіденційність співробітників. Хоча у цих правових режимах, повноваження роботодавця повинні бути пов'язані виключно зі сферою зайнятості. Прикладів приватності як права на конфіденційність певної персональної інформації працівників трапляється у багатьох випадках, що включає і стан здоров'я працівника, а іноді й навіть персональний огляд роботодавцем праців-

ника. Прикладом може слугувати численна практика США. Так, у справі *Bodewig v. K-Mart, Inc.* [6] невдоволений клієнт магазину стверджував, що касир вкрав у нього 20 доларів. Менеджер магазину сказав касиру піти з наглядачем і незадоволеним клієнтом до жіночої кімнати, щоб роздягнутися і довести, що вона не викрадала грошей. У жіночій кімнаті касирка зняла весь одяг, крім нижньої білизни. Наступного дня касирка звільнилася і подала до суду на роботодавця за нечувану поведінку. Суд штату Орегон постановив, що менеджер застосував принизливий досвід обшуку з роздяганням, щоб задовольнити клієнта, та що поведінка менеджера перевищила межі соціальної толерантності та безрозсудно нехтувала передбачуваними наслідками для позивача, порушуючи її право на приватність.

Подібні приклади існують у контексті пошуку роботодавцем певних особистих речей. Так, усім співробітникам магазину у США надавалися шапки для зберігання особистих речей у робочий час. Співробітниця поклала свій гаманець у свою шапку, коли вона прийшла на роботу і замкнула шапку. Але коли вона повернулася до своєї шапки під час обідньої перерви, то виявила відкритий замок і безлад в особистих речах сумочки. Менеджер магазину зрештою засвідчив, що він обшукав шапки того дня, тому що охоронці магазину мали підозру, що хтось із працівників вкрав годинник. Працівниця подала до суду позов за втручання в приватне життя, і апеляційний суд Техасу дійшов висновку, що роботодавець не врахував принцип приватності під час обшуку шапки. І зазначив, що працівники мають право поставити замок на шапку за власний рахунок та за згодою роботодавця і тим самим продемонструвати законне сподівання на забезпечення права на конфіденційність як у самій шапці, так і в особистих речах у ній [7].

Складним є забезпечення автономії працівника у випадку збирання та обробки певних генетичних даних працівника та інформації про активність працівника у соціальних мережах. Ці режими по-різному реагують на технологічний розвиток, який без нових засобів захисту конфіденційності викрив би велику кількість особистої інформації працівника для перегляду роботодавцем.

У 2008 році Конгрес США прийняв закон про нерозголошення генетичної інформації (*Genetic Information Nondiscrimination Act – GINA*) [8]. Розділ II GINA забороняє роботодавцям отримувати доступ до інформації про генетичні дані працівника. Таким чином, закон визначає незаконною практикою роботодавця під час працевлаштування запитувати чи вимагати генетичну інформацію щодо працівника або члена сім'ї працівника. Тобто відповідно до GINA працівники США мають законне право на збереження їх генетичної інформації від їхніх роботодавців як конфіденційної. За-

кон, крім того, забороняє роботодавцем не лише доступ до генетичної інформації працівників, а й від прийняття рішення про працевлаштування на основі такої інформації. Таким чином, закон визнає незаконним працевлаштування у разі:

(1) відмови у прийнятті на роботу чи звільнення будь-якого працівника чи дискримінації будь-якого працівника щодо винагороди, умов, чи пільг щодо працевлаштування працівника через генетичні відомості про працівника;

(2) обмеження, відокремлення або класифікації працівників роботодавцем у будь-який спосіб, що позбавляє або має тенденцію позбавляти будь-якого працівника можливостей працевлаштування або іншим чином негативно вплинути на статус працівника як найманого працівника, через генетичну інформацію щодо працівника.

Однак федеральний закон США GINA залишає простір також для державного та місцевого втручання. Зокрема, GINA встановлює національний мінімальний рівень для працівника щодо захисту конфіденційності, але це дозволяє законам штату передбачити ще дієвіший механізм захисту конфіденційності генетичної інформації працівника. Фактично, до моменту прийняття GINA таке спеціальне правове регулювання мали більше тридцяти штатів, що забороняли генетичну дискримінацію при працевлаштуванні [9, с. 437].

Тоді як GINA та її державно-правові аналоги захищають конфіденційність генетичної інформації співробітника, другий набір державних законів захищає працівників в Інтернеті чи соціальних мережах, медіа-інформації з доступу роботодавця. Зараз принаймні дванадцять штатів забороняють роботодавцям певною мірою та за певних обставин вимагати від працівників або претендентів на роботу надавати роботодавцям доступ до своїх соціальних мереж. Приміром, Закон Каліфорнії, прийнятий у 2012 році, є показовим [10, с. 96]. Закон був прийнятий через те, що надання роботодавцям доступу до облікових записів соціальних призвело б до неприйняттого вторгнення роботодавця в приватне життя працівників. Таким чином, закон Каліфорнії починається з дуже широкого визначення соціальних мереж і поширюється на електронну послугу, обліковий запис, електронний вміст, включаючи, але не обмежуючись відео, фотографіями, блогами, відеоблогами, подкастами, миттєвими і текстовими повідомленнями, електронної пошти, онлайн-служб або облікових записів, або профілів веб-сайтів чи розташування в Інтернеті [11].

Закон забороняє роботодавцям вимагати, щоб працівник, або претендент на роботу: (1) розкривали ім'я користувача або пароль з метою доступу до особистої соціальної медіа; (2) отримати доступ до особистих соціальних мереж у присутності роботодавця; (3) розголошувати будь-які особисті соціальні мережі. Важливо відзначити тип

конфіденційності, який гарантується, адже коли працівник розміщує інформацію в соціальних мережах, то явно має намір розкрити цю інформацію деяким іншим людям, що досить часто може бути великою кількістю користувачів, які матимуть доступ до сторінки співробітників. Отже, те, що гарантують такі закони, як каліфорнійські, гарантує лише вибіркочу конфіденційність, яка поширюється лише на роботодавців.

У цю епоху електронного листування і соціальних медіа, все більше і більше особистого життя людини знаходиться в Інтернеті. Однак коли йдеться про відносини між роботодавцем і працівником, не вважається прийнятним проханням роботодавця попросити надати особисту пошту чи іншу приватну інформацію у нинішніх або майбутніх співробітників. Все більше і більше працівники просують власні акаунти у онлайн, а тому з'являється і зберігається багато персональної інформації в електронній формі, що робить більш актуальним питання корпоративної етики та захисту таких даних. Однак запит на доступ до облікового запису працівника в соціальних мережах є серйозним втручанням роботодавця в особисте життя працівника. Таким чином, згідно з цими законами штатів, працівники можуть широко поширювати особисту інформацію онлайн, у той же час, зберігаючи її через захист від того, що їхні роботодавці матимуть доступ до цієї інформації. Життя працівника може залишатися приватним, тобто конфіденційним щодо роботодавця, будучи публічним по відношенню до інших, якщо працівник бажає розкрити певну особисту інформацію.

У грудні 2013 року у США з'явився «Закон про рівну зайнятість для всіх», який визнає незаконною вимогу роботодавців розкривати свою кредитну історію від нинішніх або майбутніх працівників [12]. Зокрема, припис 2(b)(1) забороняє роботодавцю вимагати споживчий кредитний звіт, вимагати або спонукати працівників надати їх споживчий кредит або використовувати інформацію, що міститься в кредитних звітах, для працевлаштування. Подібні закони вже діють у десяти штатах, які також забороняють від роботодавців вимагати розкриття кредитної історії.

**Висновок.** Таким чином, GINA дозволяє співробітникам зберігати конфіденційність своєї персональної інформації від роботодавців, у тому числі поширеної у соціальних мережах. Окрім цього, низка нормативних актів США дозволяє працівникам захищати свою активність в Інтернеті від роботодавців, як конфіденційну інформацію, як і конфіденційність фінансової інформації співробітників.

Виходячи із різних аспектів приватності працівників, можна виокремити такі належні складники приватності у трудовому праві:

1) можливість встановлювати і розвивати відносини з іншими людьми, як правило, стосується

справ про незаконне звільнення або відмови у прийнятті на роботу;

2) недоторканність кореспонденції, яка охоплює телефонні розмови, електронні листи та інформацію про використання мережі Інтернет, спілкування за допомогою програм миттєвого обміну повідомленнями;

3) захист персональних даних: використання роботодавцем персональних даних, які зберігаються в державних, у тому числі правоохоронних органах; доступ третіх осіб до персональних даних працівника;

4) конфіденційність інформації про стан здоров'я працівника [1, с. 116-117].

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Посикалюк О.О. Захист права працівника на приватність у практиці Європейського Суду з прав людини. *Університетські наукові записки*. 2016. № 59. С. 112–124.
2. Стефанчук Р.О. Особисті немайнові права фізичних осіб у цивільному праві (поняття, зміст, система, особливості здійснення та захисту): монограф. Хмельницький: Вид-во Хмельницького ун-ту управління та права, 2007. 626 с.
3. Шевчук С. Судовий захист прав людини: практика Європейського суду з прав людини у контексті західної правової традиції: монографія. К.: Реферат, 2007. 848 с.
4. Паліюк В.П. Особливості застосування судами України Конвенції про захист прав та основних свобод: навч.-практ. посіб. Миколаїв: Атол, 2003. 130 с.
5. Matthew W. Finkin, *Employee Privacy: American Values, and the Law*. *Chi-Kent L. Rev.* 1996. No 72. P. 221–240.
6. 635 P.2d 657 (Ct. App. Or. 1981). URL: <https://law.justia.com/cases/oregon/court-of-appeals/1981/635-p-2d-657-0.html> (дата звернення 26.02.2023).
7. 677 S.W.2d 632 (Ct. App. Tex. 1984). URL: <https://casetext.com/case/k-mart-no-7441-v-trotti> (дата звернення 26.02.2023).
8. Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008, P.L. 110-233, tit. II (codified at 42 U.S.C. 2000ff-1) URL: <https://www.govinfo.gov/content/pkg/PLAW-110publ233/html/PLAW-110publ233.htm> (дата звернення 26.02.2023).
9. Susannah Baruch & Kathy Hudson, *Civilian and Military Genetics: Nondiscrimination Policy in a PostGINA World*, *AM. J. HUMAN GENETICS* 2008. No 83. P. 435–457.
10. Benjamin I. Sachs, *Privacy as Sphere Autonomy. Protection of Employees Personal Information and Privacy*. 2014 *JILPT Comparative Labor Law Seminar*. *JILPT REPORT* No. 14. 226 p.

11. 2012 Cal. Legis. Serv. Ch. 619 (West). URL: <https://casetext.com/case/brinker-rest-corp-v-superior-court-of-san-diego-cnty> (дата звернення 26.02.2023).
12. Equal Employment for All Act of 2013, S. 1837, 113th Cong. (2013). URL: [www.warren.senate.gov/files/documents/Bill%20text%20-%20Equal%20Employment%20for%20All%20Act.pdf](https://www.warren.senate.gov/files/documents/Bill%20text%20-%20Equal%20Employment%20for%20All%20Act.pdf) (дата звернення 26.02.2023).