

Секція Право	
УДК 349.2	
Дата першого надходження статті до видання	2026-01-09
Дата прийняття статті до друку після рецензування	2026-02-15
Дата публікації/оприлюднення	2026-02-15

## Захист персональних даних працівників: стандарти ЄС та законодавство України

**Чанишева Г. І.**

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

**Анотація.** У статті аналізуються акти Європейського Союзу та законодавства України щодо захисту персональних даних працівників і здійснюється порівняльно-правовий аналіз зазначених актів на предмет відповідності національного законодавства стандартам ЄС у цій сфері.

На підставі аналізу положень основного акту ЄС у сфері захисту персональних даних працівників Регламенту (ЄС) 2016/679 Європейського парламенту і Ради від 27 квітня 2016 року про захист фізичних осіб стосовно обробки персональних даних та про вільний рух таких даних (GDPR) та Закону України «Про захист персональних даних» від 01 червня 2010 року №2297, визначено низку ключових відмінностей у цій сфері. Різним є підхід до працівника: в ЄС працівник визнається насамперед суб'єктом персональних даних з посиленням захистом, а в Україні працівник не має такого статусу.

За актами ЄС згода працівника на обробку персональних даних рідко вважається дійсною через залежність від роботодавця. Натомість за законодавством України згода працівника розглядається як основна і часто єдина підстава обробки його даних.

Важливе значення має превентивний контроль за актами ЄС (DPIA, DPO, звітність). В Україні контроль є реактивним, санкції мають обмежений характер.

Моніторинг на робочому місці за актами ЄС допускається лише при доведеній необхідності та мінімальному втручанні. У Законі України «Про захист персональних даних» не передбачена пряма заборона такого моніторингу, що створює ризики порушення приватності працівника.

Загалом акти ЄС у сфері захисту персональних даних працівника характеризуються системністю, превентивністю та жорсткою відповідальністю роботодавця. Законодавство України у цій сфері є рамковим і формально-декларативним, з акцентом на згоду і кадрові процедури, а не на реальні ризики для прав працівника.

Зроблено висновок, що українська законодавча модель захисту персональних даних працівника частково є гармонізованою з GDPR, але не відтворює його трудову специфіку.

**Ключові слова:** трудові правовідносини, працівник, особисте життя, персональні дані, захист персональних даних, акти Європейського Союзу, практика Суду Європейського Союзу, законодавство України.

## Protection of employees' personal data: EU standards and Ukrainian legislation

Chanysheva H. I.

Doctor of Law, Professor,

Head of the Department of Labor Law and Social Security Law,  
National University "Odesa Law Academy"ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1852-8068>

Annotation. The article analyzes the acts of the European Union and the legislation of Ukraine on the protection of personal data of employees and conducts a comparative legal analysis of the above acts for the compliance of national legislation with EU standards in this area.

Based on the analysis of the provisions of the main EU act in the field of personal data protection of employees, 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 (GDPR) and the Law of Ukraine "On Personal Data Protection" of 01 June 2010 No. 2297, a number of key differences in this area have been identified. The approach to the employee is different: in the EU, the employee is recognized primarily as a subject of personal data with enhanced protection, while in Ukraine the employee does not have such a status.

Under EU law, an employee's consent to the processing of personal data is rarely considered valid due to its dependence on the employer. However, under Ukrainian law, an employee's consent is considered the main and often the only basis for processing their data.

Preventive control under EU acts (DPIA, DPO, reporting) is important. In Ukraine, control is reactive, sanctions are limited in nature.

Workplace monitoring under EU acts is allowed only when proven necessary and with minimal intervention. The Law of Ukraine "On Personal Data Protection" does not provide for a direct prohibition of such monitoring, which creates risks of violating the privacy of an employee.

In general, EU acts in the field of employee personal data protection are characterized by systematicity, prevention and strict employer liability. Ukrainian legislation in this area is framework and formally declarative, with an emphasis on consent and personnel procedures, rather than on real risks to employee rights.

It is concluded that the Ukrainian legislative model of employee personal data protection is partially harmonized with the GDPR, but does not reproduce its labor law specifics.

*Keywords:* labor relations, employee, personal life, personal data, protection of personal data, acts of the European Union, case law of the Court of Justice of the European Union, legislation of Ukraine.

### Вступ

Право на конфіденційність персональних даних працівника та їх захист належить до основних трудових прав, хоча до теперішнього час не отримало належного правового забезпечення за трудовим законодавством України. Здійснення порівняльно-правового аналізу національного законодавства і актів Європейського Союзу в цій царині є актуальним і необхідним в умовах євроінтеграції з точки зору необхідності гармонізації законодавства України з європейськими стандартами для забезпечення прав працівників, інтересів бізнесу, вільного трансферу даних і підвищення довіри до українським цифрових серверів на міжнародному рівні.

Порівняльно-правовий аналіз є інструментом для вдосконалення національного законодавства, оскільки дозволяє виявити невідповідності між Законом України «Про

захист персональних даних» від 01 червня 2010 року № 2297 [1] і актами ЄС (GDPR, Директивою 2016/680), що необхідно для виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони [2]. Цей аналіз є необхідним для вдосконалення правозастосовної практики із забезпеченням високого рівня конфіденційності та безпеки у цифровому просторі України.

**Метою статті** є здійснення порівняльно-правового аналізу актів Європейського Союзу і законодавства України щодо захисту персональних даних працівників на предмет відповідності національного законодавства стандартам ЄС у цій сфері.

### Результати

У праві Європейського Союзу захист персональних даних працівника регулюється комплексом норм прямої дії та актів вторинного права, що застосовуються як у приватному, так і в публічному секторі зайнятості.

У Хартії основних прав ЄС від 7 грудня 2000 року [3], що набула обов'язкового характеру 2009 року, низка статей безпосередньо стосуються захисту персональних даних працівників і є конституційною основою цього захисту в рамках ЄС, а саме статті 7, 8 і 31 Хартії. У ст. 7 ідеться про повагу приватного і сімейного життя. Особливе значення має ст. 8, в якій закріплюється право кожної людини на захист персональних даних щодо неї. Частиною другою цієї статті передбачається, що такі дані мають використовуватися належним чином для визначених цілей та на підставі згоди такої людини або інших обґрунтованих підставах, встановлених законом. Кожна людина має право на доступ до даних, зібраних щодо неї, та право на виправлення в них помилок.

Основним актом ЄС у сфері захисту персональних даних працівників є Регламент (ЄС) 2016/679 Європейського парламенту і Ради від 27 квітня 2016 року про захист фізичних осіб стосовно обробки персональних даних та про вільний рух таких даних, що скасовує Директиву 95/46/ЄС (Загальний регламент про захист даних) (General Data Protection Regulation) (далі – GDPR) [4], який напряду застосовується в усіх державах-членах і повною мірою поширюється на трудові відносини. У прив'язці до працівника GDPR регулює: обробку персональних даних при прийнятті на роботу; ведення кадрових досьє; обробку даних про заробітну плату, дисциплінарні заходи, оцінку ефективності; моніторинг працівників (відеоспостереження, контроль електронної пошти, логінів, геолокації); передачу даних усередині компанії та транскордонну передачу; права працівника як суб'єкта даних (доступ, виправлення, обмеження обробки, заперечення).

У п. 2 преамбули GDPR зазначається, що принципи та правила захисту фізичних осіб стосовно обробки їх персональних даних повинні, незалежно від їхнього громадянства чи місця проживання, поважати їх основні права та свободи, зокрема їхнє право на захист персональних даних. Цей Регламент має на меті сприяти створенню простору свободи, безпеки та правосуддя й економічного союзу, економічному та соціальному прогресу, зміцненню та конвергенції економік у рамках внутрішнього ринку, а також добробуту фізичних осіб.

Згідно з частиною першою ст. 4 GDPR для цілей цього Регламенту термін «персональні дані» означає будь-яку інформацію, що стосується ідентифікованої або ідентифікованої фізичної особи («суб'єкта даних»); ідентифікована фізична особа – це особа, яку можна ідентифікувати прямо чи опосередковано, зокрема, шляхом посилання на ідентифікатор, такий як ім'я, ідентифікаційний номер, дані про місцезнаходження, онлайн-ідентифікатор або на один чи декілька факторів, характерних для фізичної, фізіологічної, генетичної, психічної, економічної, культурної чи соціальної ідентичності цієї фізичної особи.

Варто звернути увагу та положення ст. 6 GDPR про правові підстави обробки

персональних даних. У частині першій цієї статті передбачається застосування принаймні одного з наступного: (a) суб'єкт даних надав згоду на обробку своїх персональних даних для однієї або кількох конкретних цілей; (b) обробка необхідна для виконання договору, стороною якого є суб'єкт даних, або для вжиття заходів на запит суб'єкта даних до укладення договору; (c) обробка необхідна для виконання юридичного зобов'язання, яке поширюється на контролера; (d) обробка необхідна для захисту життєво важливих інтересів суб'єкта даних або іншої фізичної особи; (e) обробка необхідна для виконання завдання, що здійснюється в суспільних інтересах або при здійсненні офіційних повноважень, наданих контролеру; (f) обробка необхідна для цілей законних інтересів, що переслідуються контролером або третьою стороною, за винятком випадків, коли такі інтереси переважають інтереси або основні права та свободи суб'єкта даних, які потребують захисту персональних даних, зокрема, якщо суб'єктом даних є дитина.

У ст. 9 GDPR ідеться про вимоги до обробки спеціальних категорій персональних даних. У частині першій ст. 9 зазначається про такі спеціальні категорії, як персональні дані, що розкривають расове чи етнічне походження, політичні погляди, релігійні чи філософські переконання, або членство в профспілці, а також обробка генетичних даних, біометричних даних з метою унікальної ідентифікації фізичної особи, даних про здоров'я або даних про сексуальне життя чи сексуальну орієнтацію фізичної особи забороняється.

Стаття 35 GDPR стосується оцінки впливу на захист даних. Частиною першою цієї статті передбачається, що якщо певний тип обробки, зокрема з використанням нових технологій, та з урахуванням характеру, обсягу, контексту та цілей обробки, ймовірно призведе до високого ризику для прав і свобод фізичних осіб, контролер повинен перед обробкою провести оцінку впливу запланованих операцій обробки на захист персональних даних. Одна оцінка може охоплювати сукупність подібних операцій обробки, які становлять подібні високі ризики. Потрібно враховувати, що оцінка впливу на захист даних є обов'язковою при моніторингу працівників.

Статтею 88 GDPR регламентується обробка персональних даних у сфері зайнятості. Нормами цієї статті допускається конкретизація її положень у національному законодавстві. У GDPR міститься низка інших важливих положень щодо захисту персональних даних.

До актів ЄС у цій сфері належить Директива (ЄС) 2016/680 про захист персональних даних при їх обробці компетентними органами [5], що застосовується до працівників публічного сектору, якщо обробка даних пов'язана з: правоохоронною діяльністю; дисциплінарними розслідуваннями; службовою безпекою. Ця Директива не замінює GDPR, а діє паралельно у вузькому секторі.

Наступним актом ЄС у сфері захисту персональних даних є Директива 2002/58/ЄС (ePrivacy Directive) про конфіденційність та електронні комунікації [6]. Згідно з частиною першою ст. 1 ця Директива гармонізує положення держав-членів, необхідні для забезпечення еквівалентного рівня захисту основних прав і свобод, і зокрема права на недоторканність приватного життя, стосовно обробки персональних даних у секторі електронних комунікацій та для забезпечення вільного руху таких даних, а також обладнання та послуг електронного комунікацій у Співтоваристві.

У сфері трудових відносин Директива 2002/58/ЄС застосовується при контролі службової електронної пошти, моніторингу інтернет-графіку працівників, використанні корпоративних засобів зв'язку. Положення Директиви застосовуються у поєднанні з GDPR, а не замість нього.

До актів ЄС у сфері захисту персональних даних належить низка директив, які не присвячені захисту даних напряму, але опосередковано впливають на обробку

персональних даних працівників. Такими є директиви у сферах зайнятості та недискримінації: Директива 2000/78/ЄС від 27 лютого 2000 року про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності [7]; Директива Ради 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 року про імплементацію принципу однакового ставлення до осіб незалежно від расового або етнічного походження [8]; Директива 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 року про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості (зі змінами) [9]. Положення зазначених директив потрібно враховувати при обробці таких персональних даних, як стать, вік, інвалідність і т. ін. відповідно до GDPR.

Важливе значення також має практика Суду Європейського Союзу. Рішення Суду ЄС (CJEU) є нормативними для захисту даних працівників, зокрема з питань: допустимості відеоспостереження на робочому місці; пропорційності моніторингу працівників; транскордонної передачі персональних даних співробітників. У своїх рішеннях Суд послідовно підкреслює пріоритет принципів мінімізації, пропорційності та прозорості.

Таким чином, у системі права ЄС захист персональних даних працівників базується на Хартії основних прав ЄС як конституційному фундаменті, GDPR як центральному та пряmodіючому акті, спеціальних директивах (ePrivacy, правоохоронний сектор), судовій практиці Суду ЄС.

Порівняльно-правовий аналіз актів ЄС і законодавства України у сфері захисту персональних даних працівників дозволяє дійти таких висновків.

Конституційний критерій захисту персональних даних працівників в ЄС є більш чітким: у Хартії основних прав ЄС безпосередньо йдеться про захист персональних даних (ст. ст. 7, 8). Натомість у частині другій ст. 32 Конституції України міститься більш загальне формулювання: «Не допускається збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини» [10].

Базовим нормативно-правовим актом в Європейському Союзі є Регламент (ЄС) 2016/679 Європейського парламенту і Ради від 27 квітня 2016 року (GDPR), який є актом прямої дії в усіх державах-членах. В Україні основним законодавчим актом у цій сфері є рамковий Закон України «Про захист персональних даних» від 01 червня 2010 року № 2297. Зазначений Закон потребує деталізації підзаконними нормативно-правовими актами.

GDPR здійснюється спеціальне правове регулювання обробки персональних даних працівників. Відповідні норми закріплені у ст. 88 і стосуються обробки персональних даних у сфері зайнятості. Відповідно до частини першої цієї статті держави-члени можуть законом або колективними договорами передбачити більш конкретні правила для забезпечення захисту прав і свобод щодо обробки персональних даних працівників у контексті працевлаштування, зокрема для цілей найму, виконання трудового договору, включаючи виконання зобов'язань, встановлених законом або колективними договорами, управління, планування та організації роботи, рівності та різноманітності на робочому місці, охорони здоров'я та безпеки на роботі, захисту майна роботодавця або клієнта, а також для цілей здійснення та користування, на індивідуальній або колективній основі, правами та перевагами, пов'язаними з працевлаштуванням, а також для цілей припинення трудових відносин.

Згідно з частиною другою ст. 88 GDPR ці правила повинні включати відповідні та конкретні заходи для захисту людської гідності, законних інтересів та основних прав суб'єкта даних, зокрема, щодо прозорості обробки, передачі персональних даних у межах

групи підприємств або групи підприємств, що займаються спільною економічною діяльністю, та систем моніторингу на робочому місці.

Натомість у Законі України «Про захист персональних даних» відсутні спеціальні норми про обробку персональних даних працівників.

У ст. 6 GDPR чітко і вичерпно визначені правові підстави обробки персональних даних, а в Законі України «Про захист персональних даних» відповідні підстави сформульовані в узагальненому вигляді, часто використовуються формальні згоди.

Що стосується згоди працівника, то в GDPR вона розглядається як проблемна підстава через підлеглість працівника роботодавцю. Водночас, як впливає зі змісту Закону України «Про захист персональних даних», згода на обробку досить широко передбачається навіть там, де така обробка здійснюється фактично недобровільно.

У GDPR суворо обмежується обробка таких чутливих даних, як здоров'я, біометрія (ст. 9), а у Законі України дозволяється їх обробка за наявності згоди при більш слабкому контролі (ст. 7).

GDPR допускається моніторинг працівника (відео, e-mail, IT-контроль) тільки за необхідності та пропорційності, часто потрібно DPIA. Водночас у Законі України «Про захист персональних даних» це питання прямо не врегульоване.

Як уже відзначалося, відповідно до GDPR обов'язковою є оцінка впливу на захист даних (DPIA) при високому ризику (моніторинг, профайлінг). Оцінка впливу на захист даних не передбачена Законом України «Про захист персональних даних».

GDPR встановлюється суворе застосування принципу мінімізації даних, дотримання якого перевіряється наглядовими органами. Цей принцип у Законі України «Про захист персональних даних» є формально закріпленим, який на практиці фактично часто ігнорується.

У GDPR передбачена прозорість обробки персональних даних, з устанавленням обов'язку детального інформування працівника. У Законі України «Про захист персональних даних» відповідні норми відсутні, а інформування про обробку у більшості випадків є формальним.

Варто звернути увагу на функціонування в кожній державі-члені ЄС незалежного наглядового органу в досліджуваній сфері. В Україні у 2014 році було ліквідовано Державну службу України з питань захисту персональних даних як окремий, діючий орган виконавчої влади, а функції контролю за додержанням законодавства у сфері захисту персональних даних покладено на Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.

Потрібно звернути увагу ще на такі важливі нюанси з точки зору захисту персональних даних. Законодавством країн ЄС встановлено штрафні санкції до 20 млн євро или 4% глобального обігу за порушення законодавства в цій сфері. Водночас адміністративні штрафи, передбачені ст. 188<sup>39</sup> «Порушення законодавства у сфері захисту персональних даних» Кодексу України про адміністративні правопорушення [11], є незначними за розміром.

Особливу роль в ЄС відіграє велика практика Суду ЄС, що встановлює єдині стандарти, натомість в Україні судова практика є обмеженою і фрагментарною. В ЄС суворо регламентується транскордонна передача даних працівників (адекватність, SCC, BCR), а законодавством України це питання врегульоване у загальному вигляді, більш слабким є й контроль за такою передачею.

### Висновки

На підставі порівняльно-правового аналізу правових підходів до захисту персональних даних працівників в актах Європейського Союзу та законодавства України доцільно звернути увагу на такі ключові концептуальні відмінності. Різним є підхід до працівника: в ЄС працівник визнається насамперед суб'єктом персональних даних з

посиленим захистом, а за законодавством України працівник не має такого статусу і частіше розглядається як об'єкт кадрового обліку.

За актами ЄС згода працівника на обробку персональних даних рідко вважається дійсною через залежність від роботодавця. Натомість за законодавством України згода працівника розглядається як основна і часто єдина підстава обробки його даних.

Важливе значення має превентивний контроль за актами ЄС (DPIA, DPO, звітність). В Україні контроль є реактивним, санкції мають обмежений характер.

За актами ЄС моніторинг на робочому місці допускається лише при доведеній необхідності та мінімальному втручанні. У Законі України «Про захист персональних даних» не передбачена пряма заборона такого моніторингу, що створює ризики порушення приватності працівника.

Загалом акти ЄС у сфері захисту персональних даних працівника характеризуються системністю, превентивністю та жорсткою відповідальністю роботодавця. Законодавство України у цій сфері є рамковим і формально-декларативним, з акцентом на згоду і кадрові процедури, а не на реальні ризики для прав працівника.

Українська законодавча модель захисту персональних даних працівника, що реалізується на підставі норм Закону України «Про захист персональних даних», частково є гармонізованою з GDPR, але не відтворює його трудову специфіку.

#### Література

1. Про захист персональних даних: Закон України від 01 червня 2010 року № 2297. *Відомості Верховної Ради України*. 2010. № 34. Ст. 481.
2. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text)
3. Хартія основних прав Європейського Союзу від 7 грудня 2000 року. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MU00303>
4. 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). URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj/eng>
5. Directive (EU) 2016/680 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 by competent authorities for the purposes of the prevention, investigation, detection or prosecution of criminal offences or the execution of criminal penalties, and on the free movement of such data, and repealing Council Framework Decision 2008/977/JHA. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2016/680/oj/eng>
6. Directive 2002/58/EC of the European Parliament and of the Council of 12 July 2002 concerning the processing of personal data and the protection of privacy in the electronic communications sector (Directive on privacy and electronic communications). URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2002/58/oj/eng>
7. Директива 2000/78/ЄС від 27 лютого 2000 року про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_003-00#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_003-00#Text)
8. Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/43/oj/eng>
9. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast). URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj/eng>

10. Конституція України: прийнята на V сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.

11. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07 грудня 1981 року № 8073-X: *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1984. Додаток до № 51. Ст.1122.

### References

1. Verkhovna Rada of Ukraine. (2010). Law of Ukraine “On personal data protection” No. 2297 of June 1, 2010. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, (34), Art. 481.
2. European Union & Ukraine. (n.d.). Association Agreement between the European Union and Ukraine. [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text)
3. European Union. (2000). Charter of Fundamental Rights of the European Union. <https://ips.ligazakon.net/document/MU00303>
4. European Parliament & Council of the European Union. (2016). Regulation (EU) 2016/679 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data (General Data Protection Regulation). <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj/eng>
5. European Parliament & Council of the European Union. (2016). Directive (EU) 2016/680 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data by competent authorities for law enforcement purposes. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2016/680/oj/eng>
6. European Parliament & Council of the European Union. (2002). Directive 2002/58/EC concerning the processing of personal data and the protection of privacy in the electronic communications sector. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2002/58/oj/eng>
7. European Union. (2000). Directive 2000/78/EC establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_003-00#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_003-00#Text)
8. Council of the European Union. (2000). Directive 2000/43/EC implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/43/oj/eng>
9. European Parliament & Council of the European Union. (2006). Directive 2006/54/EC on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj/eng>
10. Verkhovna Rada of Ukraine. (1996). Constitution of Ukraine (June 28, 1996). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, (30), Art. 141.
11. Verkhovna Rada of the Ukrainian SSR. (1981). Code of Ukraine on Administrative Offenses No. 8073-X of December 7, 1981. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainskoi RSR*, Suppl. to (51), Art. 1122.