

РЕЦЕНЗІЯ

на дисертаційну роботу Михайлик Аліни Сергіївни на тему
«Захист персональних даних працівників в умовах цифрової трансформації»,
подану на здобуття наукового ступеня доктора філософії
за спеціальністю 081 – «Право»

Актуальність теми дослідження. Вільний широкий доступ до інформації та можливість продукувати нову інформацію сприяє створенню можливостей та розвитку особистості. В умовах цифровізації постала необхідність розроблення та впровадження нових правових механізмів, спроможних захистити персональні права та свободи власників особистих даних. Незважаючи на значну увагу, яка приділяється з боку суспільства та держави до питання захищеності персональних даних від втручання та потенційного оприлюднення сторонніми особами, в сучасних умовах воно й досі залишається відкритим.

До визначення поняття «персональні дані» зверталось чимало українських науковців, трактуючи його в той чи інший спосіб та апелюючи до законодавства чи судової практики. Окремі питання захисту персональних даних працівників в Україні досліджували у своїх наукових працях такі вчені, як С. Венедіктов, В. Головченко, М. Іншин, М. Клемпарський, О. Конопельцева, О. Легка, К. Мельник, Г. Чанишева, А. Чернобай, А. Щербина, О. Ярошенко та ін. Водночас ученими у сфері трудового права розкривалися лише окремі питання персональних даних працівників, але комплексно питання захисту персонального захисту персональних даних не вивчалися. Усе це й зумовлює проблематику та актуальність проведення дослідження механізму захисту персональних даних працівника.

Дисертація Михайлик Аліни Сергіївни на тему «Захист персональних даних працівників в умовах цифрової трансформації» є своєчасною науковою

працею, оскільки на рівні комплексних досліджень бракує наукових праць, які розкривали б особливості захисту персональних даних працівників в умовах цифрової трансформації. Саме тому на часі дослідити сучасний стан, становлення та розвиток державних механізмів забезпечення захисту персональних даних працівників, установити шляхи вдосконалення захисту персональних даних працівників та їх правового закріплення, спрогнозувати перспективні напрями вдосконалення і розвитку забезпечення захисту персональних даних працівників в Україні.

Обґрунтованість наукових положень, висновків і рекомендацій, що містяться в дисертації. В цілому зміст дисертації характеризується високим теоретичним і науково-методологічним рівнем вирішення поставлених завдань. Наукові положення дисертаційної роботи об'єктивно відображають реальний стан правової регламентації захисту персональних даних працівників в умовах цифрової трансформації.

Дисертантка повною мірою володіє методологією наукового пошуку. Підтвердженням цього є обрані нею методи дослідження (діалектичний, функціональний, формально-логічний, метод компаративістики та ін.), відтак аналіз і синтез наукової літератури, нормативно-правових актів та узагальнення отриманої інформації, обумовили всебічність, повноту й об'єктивність отриманих наукових результатів.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є поглибленим та комплексним дослідженням, яке проведене на високому науково-методологічному рівні та характеризується змістовністю, коректністю наукової полеміки та логікою викладення матеріалу.

Одержані авторкою результати дослідження розв'язують ключові науково-прикладні питання. Зокрема, у ході дисертаційної роботи здобувачкою було вдало вирішено низку важливих завдань, серед яких: а) виявити основні концептуальні підходи до дослідження механізмів забезпечення захисту

персональних даних працівників; б) розкрити зміст поняття персональних даних працівників; в) показати особливості міжнародної практики захисту персональних даних на підприємствах; г) виявити сучасний стан, становлення та розвиток державних механізмів забезпечення захисту персональних даних працівників; г) установити шляхи вдосконалення захисту персональних даних працівників та їх правового закріплення; д) з'ясувати заходи забезпечення захисту персональних даних працівників; е) навести гарантії захисту персональних даних працівників в Україні; є) спрогнозувати перспективні напрями вдосконалення і розвитку забезпечення захисту персональних даних працівників в Україні.

У дисертаційній роботі знайшло відображення чимало вагомих науково-прикладних здобутків, зокрема було надано тлумачення категоріям «захист персональних даних працівника», «персональні дані працівника». Так, у дисертації доведено, що захист персональних даних працівника є елементом трудових правовідносин, а також з метою забезпечення їх одноманітного правового режиму, захист персональних даних працівника слід розглядати як самостійний інститут трудового права. Адже суспільні відносини, пов'язані із захистом персональних даних працівника, є окремими видами правовідносин у сфері праці, які можуть як передувати (надання інформації в ході працевлаштування у певного роботодавця), супроводжувати (приміром, ухвалення рішення про просуванні працівника по службі), так і впливати з трудових правовідносин (приміром, розголошення комерційної таємниці), специфіка яких пов'язана з ключовими суб'єктами трудового права – працівниками та роботодавцями.

У свою чергу, персональні дані працівника – це інформація, яка стосується загальних даних про особу працівника та/або кандидата на посаду, професійної кваліфікації працівника/кандидата на посаду, ділових, професійних якостей, а також інформація щодо спеціальних вимог, які

можуть встановлюватися законодавством до працівників/кандидатів на посаду у зв'язку з характером їх роботи (приміром, заповнення декларації про доходи, проходження спеціальної перевірки тощо). Тобто персональні дані працівника мають забезпечувати ідентифікацію його/її не тільки і не стільки як людину, а насамперед як працівника. Це означає, що персональні дані працівника та претендента на посаду – це, в першу чергу, інформація, що стосується професійної кваліфікації, ділових, професійних якостей та відповідності працівника та претендента на посаду вимогам, які можуть бути до нього пред'явлені у зв'язку з характером роботи.

Запропоновано класифікацію персональних даних працівника, в аспекті їх збору, обробки та правового режиму використання має провадитися на такі групи: а) загальні «анкетні» персональні дані (відомості про прізвище, ім'я, по батькові, дата та місце народження, паспортні дані, відомості про освіту, про професійні навички, відомості про «історію» трудової діяльності тощо); б) спеціальні персональні дані: расова, національна приналежність, політичні погляди, релігійні чи філософські переконання, стан здоров'я, приватне життя. Збір та обробка цих персональних даних має бути заборонена для роботодавця; в) персональні дані обмеженого доступу, до яких слід віднести відомості про усиновлення, судимість, участі у кримінальному судочинстві як підозрюваного, наданої чи прийнятої фінансової допомоги, чи послуг, декларація про доходи, результати спеціальної перевірки тощо; г) біометричні персональні дані – відомості, що містять характеристики фізіологічних та біологічних особливостей людини, що дають можливість встановлення її особистості. Ці дані є «чутливими даними» і мають особливий правовий режим захисту. Для їх обробки роботодавцем потрібне спеціальне погодження Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини.

Дуже важливими як для науки трудового права, так і для

правозастосування є виокремлення чотирьох послідовних дій для реалізації механізму захисту персональних даних працівника: а) визначити технічні та організаційні заходи, які треба вжити; б) призначити відповідального за обробку і захист персональних даних; в) розробити Положення про порядок обробки та захисту персональних даних; г) отримати зобов'язання про нерозголошення персональних даних від працівників, які стикаються під час роботи з персональними даними інших осіб та зареєструвати отримані зобов'язання в Журналі реєстрації зобов'язань про нерозголошення персональних даних.

Цілком справедливою та цікавою як для практики, так і для науки трудового права, є пропозиція автора, що відеоспостереження за працівником на робочому місці можливе лише у випадках, необхідних для забезпечення збереження майна роботодавцю, усунення загроз здоров'ю та суспільної безпеки. Якщо працівник піддається спостереженню на робочому місці, то він має бути попередньо поінформований про причини спостереження, режим часу спостереження, використовувані методи та засоби збору інформації та отримати відповідне документування через зміни в організації виробництва і праці.

Окрім зазначеного, привертає увагу значна кількість англомовних джерел за тематикою дослідження, що ще більше підвищує цінність роботи.

Повнота викладу одержаних результатів. Основні наукові ідеї, положення та висновки дисертації повною мірою є апробованими, доступними широкому науковому загалу. Результати наукового пошуку знайшли відбиття у 3 наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, затверджених Міністерством освіти і науки України, в 1 науковій статті, опублікованій у зарубіжному періодичному виданні, а також у тезах 3 доповідей і наукових повідомлень, оприлюднених на наукових конференціях.

Висновки, пропозиції і рекомендації, що містяться у дисертації, мають

безперечне теоретичне і практичне значення та можуть бути використані: у науково-дослідницькій діяльності – з метою подальшого вивчення й розкриття порушеної проблематики, вдосконалення правового регулювання захисту персональних даних працівників; у навчальному процесі – при викладанні навчальної дисципліни «Трудове право», при написанні відповідних розділів підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, а також при підготовці студентами наукових робіт; у правотворчості – у процесі реформування й удосконалення чинного трудового законодавства щодо правової регламентації захисту персональних даних працівників відповідно до наданих пропозицій; у правозастосуванні – при оперуванні наведеними висновками, рекомендаціями і пропозиціями в діяльності органів державної влади України.

В цілому дисертація є завершеною науковою працею, яка містить нові положення, що в сукупності вирішують конкретне наукове завдання у сфері трудового права. Теоретичні результати й практичні положення, характеризуються єдністю, аргументованістю наукових висновків і узагальнень, та свідчать про особистий вклад дисертантки в науку трудового права.

Дискусійні положення дисертації. Водночас, як і кожна наукова праця, дисертація Михайлик А. С. містить дискусійні положення, що потребують додаткового обґрунтування, та стосовно яких можна висловити певні міркування, які можуть бути враховані дисертанткою у подальшій науковій роботі.

1. Інформативно насиченим і вельми пізнавальним, доволі цікавим є підрозділ 2.1. «Сучасний стан, становлення та розвиток державних механізмів забезпечення захисту персональних даних працівників» дисертаційного дослідження, де дисертанткою за допомогою методу компаративістики було проаналізовано становлення формування правового регулювання використання персональних даних. І це правильно, оскільки у кожному

історичному періоді можна віднайти приклад використання захисту персональних даних. При цьому висновки зроблені дисертанткою у цьому підрозділі викладено не зовсім вдало, що ускладнює сприйняття викладених у дослідженні наукових положень. Вважаємо дисертантці доцільно було б виокремити основні етапи становлення та розвитку правового регулювання захисту персональних даних. Це безумовно допомогло б краще сприйняти викладений у цьому підрозділі матеріал.

2. У підрозділі 1.2. «Основні концептуальні підходи до дослідження механізмів забезпечення захисту персональних даних працівників» дисертаційної роботи виокремлено такі принципи захисту персональних даних працівника: а) принцип добровільності надання персональних даних особою під час влаштування на роботу; б) принцип достовірності та повноти інформації, що складає персональні дані працівника; в) принцип адекватності, достатності та ненадмірності збору і обробки персональних даних працівник; г) принцип відповідальності роботодавця за стан збереження та забезпечення захисту персональних даних працівника; г) принцип безперервності забезпечення захисту персональних даних працівника; д) принцип використання персональних даних працівника роботодавцем виключно з метою забезпечення виконання працівником трудової функції та виконання роботодавцем своїх повноважень; е) принцип відкритості та прозорості використання роботодавцем персональних даних працівника; є) принцип чіткості визначення мети збору та використання персональних даних працівника; ж) принцип виключності випадків обмеження прав працівника при обробці його персональних даних. Це положення в дисертації є достатньо значимим та заслуговує на увагу. Адже будь-яка діяльність здійснюється на основі певних принципів, тобто основних, вихідних положень, додержання яких забезпечує узгодженість у діях її учасників, орієнтує на досягнення певного результату шляхом використання найефективніших методів. Відхід від принципів конкретної

діяльності призводить до непослідовності, неузгодженості у діях її учасників і, зрештою, не до тих результатів, досягнення яких було її основною метою. З цього приводу виникає запитання щодо характерних рис принципу адекватності, достатності та ненадмірності збору та обробки персональних даних працівника.

3. Прагнучи зробити наукове дослідження більш змістовним, а висновки - переконливими та обґрунтованими, авторка використовує сучасну наукову літературу не тільки із трудового права, а і з теорії держави та права та інших наук. Однак дисертантці варто було більш критично ставитися до поглядів учених та бути сміливішою при висловлюванні власної точки зору, навіть коли аналізуються праці докторів наук.

Втім висловлені міркування не торкаються концептуальних положень дисертації Михайлик А. С., не применшують наукової цінності рецензованого дослідження та не впливають на позитивну оцінку роботи та її практичне значення.

Загальний висновок. Дисертаційна робота виконана на високому теоретичному рівні, матеріал дисертації викладено в логічній послідовності, всі висновки отримали необхідну і достатню теоретичну аргументацію та є методологічно обґрунтованими. За своїм змістом і загальною спрямованістю дисертаційне дослідження А. С. Михайлик відповідає обраній нею спеціальності 081 – «Право», робота пройшла належну апробацію. Дисертація є самостійною завершеною роботою, в якій відсутні порушення академічної доброчесності. Оформлення дисертації в цілому відповідає встановленим НАЗЯВО вимогам.

На підставі викладеного можна зробити висновок, що дисертація Михайлик Аліни Сергіївни на тему «Захист персональних даних працівників в умовах цифрової трансформації», подана на здобуття наукового ступеня доктора філософії, відповідає 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 січня 2022 р. № 44, а її авторка заслуговує на присудження їй наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – «Право».

Рецензентка:

Кандидатка юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

Т. В. Красюк

