

ВІДГУК

офіційного опонента – докторки юридичних наук,
професорки **Спіциної Ганни Олександрівни** 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. Початок 21 століття відзначився новим витком розвитку інформаційних технологій, які стали невід'ємною складовою нашого повсякденного життя. Завдяки технологічному прогресу з'являється все більше можливостей для збору та обробки персональних даних, які знаходять широке застосування в різних галузях – від бізнесу до політики. Однак використання цих даних дедалі стає складнішим і може стати засобом порушення прав та свобод людини. У зв'язку з цим, розвиток системи захисту персональних даних є одним із найбільш актуальних завдань перед українським суспільством на сучасному етапі. А захист персональних даних і його поліпшення повинні бути не лише обов'язком держави та предметом державно-правового регулювання, а й набувати ширшого змісту, бо нерозривно пов'язані зі захистом прав та свобод людини.

Після 24 лютого 2022 року, у зв'язку з російською агресією російської федерації проти України, введення воєнного стану, це питання набуло ще більшої актуальності та подальшого законодавчого закріплення та врахування міжнародного досвіду та аналізу сучасного стану з урахуванням існуючої практичної складової. Належне правове регулювання захисту персональних даних працівника в умовах цифрової інтеграції, відіграє важливу роль у формуванні правової та соціальної держави. Завдяки ухваленню великої кількості прогресивних нормативно-правових актів, які регулюють правовий захист персональних даних, однією із найважливіших сфер врегулювання даного питання виступає нормативне регламентування правового захисту

персональних даних працівників, оскільки постає нагальна проблема щодо забезпечення основоположних прав, свобод та законних інтересів людини, таких як: право на приватність та особистість. Присутня необхідність у запобіганні прояву комплексу порушень, які пов'язані з незаконним отриманням, заволодінням та використанням персональних даних працівників, виокремлення їх причин та умов, здійснення й удосконалення відповідних заходів та механізмів, що направлені на врегулювання та належний контроль за правовим захистом персональних даних працівників.

На жаль, комплексні дослідження, що присвячені сучасному питанню правового захисту персональних даних працівника в умовах цифрової інтеграції, відсутні. Однак, присутня значна кількість науковців, які досліджували питання правового захисту персональних даних працівника, взагалі, зокрема: С. Венедіктов, В. Головченко, О. Гронь, О. Легка, А. Погореленко, О. Рим, О. Середя, В. Фісун, Г. Чанишева та ін. Особливої уваги потребує дослідження захисту персональних даних працівників в умовах цифрової інтеграції, оскільки запровадження стрімкого технологічного розвитку, глобалізації та соціальної інтеграції зумовлюють до виникнення сучасних перепон для захисту персональних даних працівників.

З урахуванням вищенаведеного можемо констатувати актуальність дослідження особливостей захисту персональних даних працівників в умовах цифрової трансформації. Якщо говорити про практичне значення результатів дослідження, то останні спрямовані на реформування й удосконалення чинного трудового законодавства щодо правової регламентації захисту персональних даних працівників. Усе це й зумовлює важливість та актуальність проведеного Михайлик Аліною Сергіївною дослідження.

Обґрунтованість наукових положень, висновків і рекомендацій, що містяться в дисертації. Зміст дисертації в цілому характеризується досить високим теоретичним і науково-методологічним рівнем вирішення поставлених завдань. За допомогою чітких визначень понять, проведеної систематизації та класифікації тощо, авторці вдалося досить аргументовано висловити свою

думку щодо проблемних питань захисту персональних даних працівників в умовах цифрової трансформації. Загалом дисертація, яка виконана у формі спеціально підготовленого рукопису становить цілісне і повністю завершене наукове дослідження із абсолютно чіткими висновками.

Обґрунтованість дослідження Михайлик А. С. визначається, передовсім, його широкою і різнобічною джерельною базою. Розробляючи власну теоретичну концепцію та пропонуючи свої визначення, авторка спирається на широкий спектр вітчизняних та зарубіжних наукових джерел, не обмежуючись при цьому суто правовими дослідженнями. Базою дослідження послужили праці вітчизняних та зарубіжних учених, які належать до різних наукових напрямів та шкіл. Нормативну та емпіричну основу наукового пошуку також становлять чинне законодавство України, у тому числі міжнародні документи, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, зарубіжне законодавство тощо. Ретельна робота з цими джерелами дозволила автору повністю реалізувати поставлені ним у своєму дослідженні мету і завдання. Крім того, нормативним підґрунтям наукового дослідження стали Конституція, Кодекс законів про працю України та інші закони України, нормативно-правові акти Президента України й Кабінету Міністрів України, міністерств, відомств та інших центральних органів державної виконавчої влади, судова практика.

Також слід зазначити про вдале концептуальне вирішення завдань дисертаційної роботи. Так наприклад, правильний логічний порядок подачі матеріалу дозволив авторці висвітлити основні аспекти досліджуваної неї теми, побудувати достатньо переконливу систему аргументації, що відображає як предмет дослідження, так і власну авторську позицію. Усі відповідні положення викладено в дисертації логічно, послідовно та стилістично довершено. А внутрішня форма дисертації та її логіко-смілова архітектоніка, обумовлена чітко сформульованим планом дослідження, визначає його як глибоко продумане системне дослідження. Звертає на себе увагу вільне володіння дисертанткою матеріалом, що стосується теми дослідження. Це свідчить про її досконале знання теми дослідження та використаних нею

джерел, здатність до аналізу досліджуваної теми, вміння застосовувати сучасні наукові методи пізнання для вирішення конкретних теоретико-правових проблем, поставлених у розділах роботи.

Наукові положення, висновки і рекомендації, викладені у дисертації є теоретично обґрунтованими, що забезпечується застосуванням раціональної сукупності сучасних загальнонаукових та спеціальних методів і прийомів наукового пізнання. Як основу для наукових пошуків взято діалектичний метод, що сприяв всебічному вивченню процесів збору, обробки та захисту персональних даних працівників в умовах цифрової трансформації в їх взаємозв'язку і взаємозумовленості, що дозволило розкрити сучасний стан розглядуваного предмета (підрозділи 1.1; 1.2). Функціональний метод став у нагоді при з'ясуванні внутрішньосистемних, міжсистемних і зовнішньосистемних зв'язків захисту персональних даних працівників (підрозділи 2.1; 2.2). Формально-логічний метод обрано у процесі критичного аналізу чинного трудового законодавства в питаннях, що стосуються правової регламентації захисту персональних даних працівників в умовах цифрової трансформації, що допомогло розробленню пропозицій з удосконалення законодавства про працю, а також здійсненню дослідження судової практики як емпіричної бази для наукових пошуків (підрозділи 2.1; 2.2; 3.1; 3.2). Метод компаративістики задіяно з метою аналізу зарубіжного досвіду правового регулювання захисту персональних даних працівників (підрозділи 1.3). У дисертації знайшли відбиття також деякі інші наукові методи.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є першою у вітчизняній науці трудового права комплексною теоретико-прикладною працею, в якій на підставі детального опрацювання наукових праць учених у різних сферах знань, зокрема, у галузі трудового права, системного аналізу національного законодавства, зарубіжного і міжнародного досвіду, проведено дослідження захисту персональних даних працівників в умовах цифрової трансформації.

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.

Авторкою визначено, що 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.

Класифікація 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 ВРУ.

У дисертації обґрунтовано, що специфіка захисту персональних даних осіб, які здійснюють свою професійну діяльність на підставі трудового договору, проявляється, перш за все, в тому, що основні вимоги щодо обробки персональних даних працівника встановлюються нормами законодавства, а порядок здійснення окремих операцій з персональними даними працівника (збір, зберігання, використання, поширення) може деталізуватися у локальних правових актах. Обов'язок не розголошувати персональні дані також може бути передбачений законами та підзаконними актами для окремих категорій осіб, наприклад, для державних службовців.

Доведено, що надання інформації про персональні дані працівника на телефонний запит є неправомірним, таку інформацію слід надавати тільки за письмовими запитами та за згодою працівника, яку він/вона надав(ла), або володільцю його персональних даних, або запитувачу. Оскільки якщо передавати таку інформацію телефоном, то роботодавець ризикує, адже працівник може поскаржитися омбудсмену на те, що роботодавець незаконно поширив його/її персональні дані, а як наслідок роботодавець може отримати штраф.

Доведено, що Автоматизовані системи управління персоналом ATS (Applicant tracking system) мають низку переваг, зокрема: мобільність, відповідність даних, візуалізація даних, формування бази кандидатів та співробітників та високий ступінь захисту інформації, а тому їх використання потребує нормативного регламентування з метою високого ступеня захисту персональних даних працівників.

Обґрунтовано, 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.

Повнота викладу одержаних результатів. Основні результати дисертаційної роботи викладено у 4 статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України й наукових періодичних виданнях інших держав і 3 тезах наукових повідомлень на науково-практичних конференціях.

Узагальнюючи наведене, можемо констатувати, що дисертаційна робота Михайлик Аліни Сергіївни виконана на високому науковому рівні, про що свідчить чітко сформульовані ключові проблеми дослідження, високий ступінь обґрунтованості та достовірності наукових положень та висновків, зроблених у ньому, наукова новизна та практична значимість цілого ряду одержаних результатів.

Дискусійні положення та зауваження до дисертації. Загалом позитивно оцінюючи дисертаційну роботу Михайлик Аліни Сергіївни, водночас вважаємо за необхідне звернути увагу на деякі питання, які могли б слугувати предметом подальших наукових досліджень чи певної дискусії під час публічного захисту.

1. У підрозділі 1.2. «Основні концептуальні підходи до дослідження механізмів забезпечення захисту персональних даних працівників» дисертаційної роботи основними елементами механізму правового регулювання захисту персональних даних названо: інформаційне середовище суб'єктів владних повноважень, завдання, принципи, суб'єкти, об'єкти, засоби регулювання використання персональних даних суб'єктами владних повноважень та гарантії забезпечення законності у цій сфері. Виокремлено такі принципи захисту персональних даних працівника: – принцип добровільності надання персональних даних особою під час влаштування на роботу; – принцип достовірності та повноти інформації, що складає персональні дані працівника; – принцип адекватності, достатності та ненадмірності збору і обробки персональних даних працівник; – принцип відповідальності роботодавця за стан збереження та забезпечення захисту персональних даних працівника; – принцип безперервності забезпечення захисту персональних даних працівника; – принцип використання персональних даних працівника роботодавцем виключно з метою забезпечення виконання працівником трудової функції та виконання роботодавцем своїх повноважень; – принцип відкритості та прозорості використання роботодавцем персональних даних працівника; – принцип чіткості визначення мети збору та використання персональних даних працівника; – принцип виключності випадків обмеження прав працівника при обробці його персональних даних. Водночас дослідженню наведених принципів приділяється зовсім мало уваги. Хоча цьому питанню під час дослідження слід було б приділити більше уваги, адже принципи захисту персональних даних працівника складають фундаментальні засади, на яких функціонує механізм захисту персональних даних.

2. Досить часто у роботі ми зустрічаємо терміни «обіг персональних даних» та «обробки персональних даних». Приміром, «до першочергових напрямів удосконалення законодавства у сфері регулювання обігу та обробки персональних даних, що відповідатиме реаліям розвитку і впровадження інформаційно-комунікаційних технологій у суспільне життя, необхідно

віднести такі: 1) удосконалення понятійного апарату Закону України «Про захист персональних даних» з обов'язковим розподілом процесів обігу та обробки персональних даних; 2) запровадження класифікацій персональних даних і баз таких даних; 3) визначення правових режимів обігу й обробки окремих видів персональних даних у різних базах персональних даних; 4) розробку і прийняття Закону України «Про обіг та обробку персональних даних» замість чинного Закону України «Про захист персональних даних». При цьому не зустрічаємо у роботі тлумачення цих правових категорій.

3. Дисертантка запропонувала вдосконалену класифікацію персональних даних працівника, зокрема в аспекті їх збору, обробки та правового режиму використання на: 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 ВРУ, при цьому не висловила рекомендацій щодо вдосконалення чинного законодавства у цій частині з метою його наближення до стандартів країн Європейського Союзу. Приміром, доповнити закон про захист персональних даних запропонованою класифікацією персональних даних працівників. Це значно б збагатило

теоретичну і практичну цінність проведеного дослідження.

4. Більше уваги також необхідно було б приділити питанню вдосконалення проєкту Трудового кодексу України, зокрема в частині захисту персональних даних працівників. Оскільки в сучасних умовах активної розробки та прийняття чисельних нормативно-правових актів новою владою, досить скоро на черзі постане й питання прийняття нового Трудового кодексу.

Висловлені пропозиції та зауваження в більшій мірі є переважно дискусійними та не створюють суттєвого впливу на високий рівень виконаної дисертаційної роботи. Теоретичні результати й наукові положення, які містяться в даній дисертації, характеризуються єдністю змісту і свідчать про особистий вклад дисертанта в науку трудового права. Крім того, висловлені зауваження не ставлять під сумнів значимість роботи, достовірність її висновків, наукову новизну та вагомість одержаних результатів з урахуванням фундаментальності проблематики.

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 Михайлик А. С. 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.

Керуючись вищевикладеним робимо 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».

Офіційний опонент:

Перший заступник директора
Національного наукового центру
“Інститут судових експертиз
ім. Засл. проф. М.С. Бокаріуса”
Міністерства юстиції України,
докторка юридичних наук, професорка



СТИЦИНА Г. О.