

ВІДГУК

*офіційного опонента – докторки юридичних наук,
професорки, члена-кореспондента НАПрН України Чанишевої Галії
Інсафівни про 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 не викликає сумнівів, оскільки науково-технічний прогрес та інноваційні процеси на підприємствах (установах, організаціях), всебічна комп'ютеризація виробництва і надання послуг, автоматизація діловодства суб'єктів господарської діяльності позначилися на всіх елементах трудових правовідносин, зокрема на правах та обов'язках працівників і роботодавців. Зміна умов праці та автоматизація й комп'ютеризація засобів праці, розширення мультимедійного простору спростило доступ до інформації щодо господарської діяльності договірних зв'язків, трансферу технологій, у тому числі і в питаннях щодо персоніфікованої інформації про працівників, тобто їх персональних даних. Невипадково в юридичній літературі акцентується увага на тому, що розвиток технічного прогресу є підґрунтям новітніх засобів збору, зберігання, обробки і використання інформації. Але це й створює можливість для певного зловживання в цій сфері, використання негативної чи персональної інформації для здійснення тиску на працівника, втручання в його особисте життя.

Вільний широкий доступ до інформації та можливість продукувати нову інформацію сприяє створенню можливостей та розвитку особистості, але стрімкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій потребує розроблення та впровадження адекватних захисних механізмів, спроможних реально захистити персональні права та свободи власників особистих даних. Незважаючи на значну увагу 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. Все

це й зумовлює проблематику та актуальність проведення спеціального комплексного дослідження механізму захисту персональних даних працівника.

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 низка питань правового регулювання захисту персональних даних працівників залишається поза увагою науковців і вимагає подальшого дослідження.

Актуальність дисертаційного дослідження також підтверджується його підготовкою на виконання Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», схваленої Указом Президента України від 12 січня 2015 р. за № 5/2015, і Стратегії розвитку наукових досліджень НАПрН України на 2016–2020 роки, схваленої постановою загальних зборів НАПрН України від 03 березня 2016 р., Пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2016–2020 роки, затверджених постановою загальних зборів НАПрН України від 03 березня 2016 р., і цільової комплексної програми Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого «Проблеми вдосконалення правового регулювання відносин у сфері праці та соціального захисту» (номер державної реєстрації 0111U000960).

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, а також з урахуванням зарубіжного досвіду авторці вдалося досить аргументовано висловити свої думки щодо особливостей захисту персональних даних працівників в умовах цифрової трансформації, а також сформулювати ідеї щодо вдосконалення порядку застосування законодавства в цій сфері. Позиції, які формулює та відстоює авторка роботи, ґрунтуються на останніх досягненнях правової науки. Наукові положення дисертаційної роботи об'єктивно відображають реальний стан державних механізмів забезпечення

захисту персональних даних працівників.

Основні 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, а саме: діалектичного, функціонального, формально-логічного, методу компаративістики та ін. Зазначені методи застосовувались у взаємозв'язку та взаємозалежності, що зумовило всебічність, повноту й об'єктивність отриманих наукових результатів. Вдалий вибір методів дослідження, аналіз і синтез наукової літератури, нормативно-правових актів та узагальнення отриманої інформації з метою дослідження, що полягає в тому, щоб на підставі аналізу чинного законодавства України, практики його застосування й теоретичного осмислення наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених у відповідних галузях знань з'ясувати особливості захисту персональних даних працівників, а також сформулювати висновки, пропозиції та рекомендації, спрямовані на вдосконалення правового регулювання захисту персональних даних працівників, дозволили успішно розв'язати поставлені завдання, а саме: виявити основні концептуальні підходи до дослідження механізмів забезпечення захисту персональних даних працівників; розкрити зміст поняття персональних даних працівників; показати особливості міжнародної практики захисту персональних даних на підприємствах; виявити сучасний стан, становлення та розвиток державних механізмів забезпечення захисту персональних даних працівників; установити шляхи вдосконалення захисту персональних даних працівників та їх правового закріплення; з'ясувати заходи забезпечення захисту персональних даних працівників; навести гарантії захисту персональних даних працівників в Україні; спрогнозувати перспективні напрями вдосконалення і розвитку забезпечення захисту персональних даних працівників в Україні.

Сформульовані мета і завдання вказують на глибину наукового пошуку, його комплексний характер та інноваційний підхід здобувачки до вирішення

проблем комплексного загальнотеоретичного дослідження особливостей захисту персональних даних працівників в умовах цифрової трансформації.

У процесі дослідження дисертанткою було проаналізовано значний обсяг нормативного матеріалу, зроблено широкий огляд наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених у сфері трудового права, загальної теорії права, філософії, інших галузевих правових наук. Положення та висновки дисертації ґрунтуються на нормах Конституції України, законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, які регулюють особливості захисту персональних даних працівників в умовах цифрової трансформації. У роботі використано законодавство низки зарубіжних країн, судову практику, міжнародно-правові документи, довідкову літературу, аналітичні та статистичні матеріали тощо.

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. Це дозволило обґрунтувати низку новітніх теоретичних та прикладних положень, підготувати науково-прикладні рекомендації та пропозиції з досліджуваних питань.

Загалом наукова новизна визначається сучасною постановкою проблеми, дослідженням нових ідей та тенденцій в аспекті теми дисертації. У роботі дістали подальший розвиток раніше проаналізовані положення, а також сформульовані нові наукові тези і висновки, запропоновані авторкою особисто та надані нею до захисту.

Зокрема, авторкою вперше виокремлено чотири стадії (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.

Новою є висловлена в роботі позиція, що у випадку розміщення інформації про працівників на корпоративному сайті підприємства, установи чи організації, а також у соціальних мережах, роботодавець повинен отримати згоду працівника та визначити період протягом якого зберігатиме згоди працівників.

Авторкою вперше аргументовано, що допуск працівників на підприємство шляхом обробки відбитків пальців є допустимою, але слід врахувати вимоги законодавства у сфері захисту персональних даних, адже відбитки пальців належать до персональних біометричних даних, а ці дані є «особливо чутливими», оскільки їх обробка становить особливий ризик для прав і свобод людини. Тому роботодавець має отримати від кожного працівника згоду на обробку персональних даних у вигляді обробки відбитків пальців. Якщо хоча б один працівник не надасть згоду на обробку відбитків пальців, то запровадити обробку біометричних даних роботодавець не зможе.

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

Слушним є висновок авторки про те, що заклад охорони здоров'я не має ані обов'язку, ані права надання відомостей про події або явища, що відбуваються у житті працівника (звернення за медичною допомогою, перебування на лікуванні тощо), на запит роботодавця.

Авторкою вперше 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.

У дисертації набули подальшого розвитку: наукові позиції щодо класифікації персональних даних працівника, зокрема в аспекті їх збору, обробки та правового режиму використання на: (а) загальні «анкетні» персональні дані; (б) спеціальні персональні дані; (в) персональні дані обмеженого доступу; (г) біометричні персональні дані; наукова думка, що специфіка захисту персональних даних осіб, які здійснюють свою професійну діяльність на підставі трудового договору, проявляється, передусім, у 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.

У роботі сформульовані й інші висновки та положення, що мають ознаки наукової новизни.

Ознайомлення з дисертаційним дослідженням дає підстави для висновку про те, що авторкою повною мірою вирішено зазначені вище завдання та досягнута мета дослідження, і вперше у вітчизняній доктрині трудового права здійснено комплексне теоретико-правове дослідження захисту персональних даних працівників в умовах цифрової трансформації.

Обсяг дисертаційної роботи відповідає встановленим вимогам. Сформульовані в дисертації наукові положення та висновки є загалом обґрунтованими і достовірними. Авторкою для обґрунтування власних висновків і пропозицій використано достатню кількість джерел, що свідчить про глибину наукового пошуку і забезпечує комплексний розгляд поставлених завдань.

Повнота викладу одержаних результатів. Усі основні наукові ідеї, положення та висновки дисертації повною мірою є апробованими, доступними широкій науковій спільноті. Результати наукового пошуку знайшли відбиття у

трьох наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, перелік яких затверджений Міністерством освіти і науки України, в одній науковій статті, опублікованій у зарубіжному періодичному виданні, а також у тезах трьох 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 здобувачами вищої освіти 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.

Дискусійні положення та зауваження до дисертації. Водночас, як і при дослідженні будь-якої складної та нової проблематики, в зазначеному дисертаційному дослідженні містяться дискусійні положення, які можуть стати підґрунтям наукової дискусії та напрямками подальшої розробки обраної теми.

1. У підрозділі 1.1. «Поняття і зміст персональних даних працівників» дисертаційного дослідження зазначено, що «інформаційні правовідносини, що складаються між працівником та роботодавцем, є трудовими. Трудова природа правовідносини із захисту персональних даних працівника зумовлена їх суб'єктним складом, необхідністю обслуговування трудових правовідносин. Правовідносини із захисту персональних даних працівника є трудовими за змістом та інформаційними за формою. Трудовими – тому що складаються між працівником та роботодавцем у зв'язку з виникненням, зміною, реалізацією та припиненням трудових правовідносин, а інформаційними – оскільки їх

здійснення можливе лише у формі певного алгоритму, обраного роботодавцем». З цієї тези виникає цілком логічне запитання, що слід розуміти під трудовими інформаційними правовідносинами щодо захисту персональних даних працівника.

2. У дисертаційній роботі неодноразово застосовується термін «конфіденційна інформація». Так, авторка зазначає, що «персональні дані працівника належать до категорії документованої інформації, тобто інформації, зафіксованої на матеріальному носію з реквізитами, що дозволяють її ідентифікувати. Крім того, персональні дані працівника, занесені до особових справ і документів обліку, є персоніфікованими, такими, що носять конфіденційний характер»; «інформація про заробітну плату, премії, матеріальну допомогу, будь-які інші виплати з державного чи місцевого бюджету працівнику державного органу або органу місцевого самоврядування не є конфіденційною, не може бути обмежена в доступі та підлягає наданню на запит» і т.д. Навіть ця правова категорія міститься і в ключових словах.

З цього приводу хотілося б почути пояснення дисертантки, яка ж інформація відноситься до конфіденційної інформації? І чим вона відрізняється від службової, таємної інформації?

3. Незважаючи на те, що авторкою у дисертаційній роботі використано зарубіжне законодавство з досліджуваної проблематики, видається доцільним у рамках представленої дисертаційної роботи виокремити окремий підрозділ щодо аналізу зарубіжного законодавчого досвіду, його перспектив використання в національній юридичній практиці. Також варто було б проаналізувати прецедентну практику Європейського суду з прав людини у справах про захист права на інформацію (у контексті права на доступ до персональних даних). Це, своєю чергою, сприяло б формулюванню конкретних корисних пропозицій щодо вдосконалення чинного та перспективного трудового законодавства з досліджуваної проблематики. Від цього дисертаційна робота значно б виграла та істотно збільшила свою практичну цінність. Однак це скоріше рекомендація, яка може бути взята до уваги дисертанткою у подальших наукових пошуках.

4. Аналізуючи наукові підходи вчених до тлумачення окремих положень та термінів, здобувачка надто мало критикує погляди науковців, а лише на підставі узагальнення думок учених пропонує власні уточнення та доповнення, рідше – визначення. Як видається, дисертантці варто було б бути сміливішою у своїй критиці та при викладенні власних думок.

Висловлені пропозиції та зауваження є переважно дискусійними та не впливають суттєво на високий рівень виконаної дисертаційної роботи. Теоретичні результати й наукові положення, які містяться в дисертації, характеризуються єдністю змісту і свідчать про особистий вклад дисертантки 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. Необхідно визнати, що у дисертаційному дослідженні Аліни Сергіївни Михайлик здійснено теоретичне узагальнення і запропоновано нове вирішення важливої наукової проблеми, яка полягає в тому, щоб на підставі аналізу чинного законодавства України, практики його застосування й теоретичного осмислення наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених у відповідних галузях знань з'ясувати особливості захисту персональних даних працівників, а також сформулювати висновки, пропозиції та рекомендації, спрямовані на вдосконалення правового регулювання захисту персональних даних працівників.

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 Аліни Сергіївни Михайлик відповідає спеціальності 081 – «Право», робота пройшла належну апробацію. Дисертація є самостійною завершеною роботою, в якій відсутні порушення академічної доброчесності. Оформлення дисертації в цілому відповідає встановленим вимогам.

Дисертація Аліни Сергіївни Михайлик 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:

Докторка юридичних наук, професорка,
завідувачка кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»,
член-кореспондент НАПрН України



Галія ЧАНИШЕВА

Дізнаюся про присудження докторки Чанишевої заслуженому
науковому ступеню доктора філософії членом спеціалізованої вченої ради
«Одеська юридична академія»

