

**Гуйван П.Д. Особливості національного та міжнародного регулювання
обробки окремих категорій персональних даних**

*Гуйван Петро Дмитрович,
докторант Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
канд. юрид. наук, заслужений юрист України*

**ОСОБЛИВОСТІ НАЦІОНАЛЬНОГО ТА МІЖНАРОДНОГО
РЕГУЛЮВАННЯ ОБРОБКИ ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ПЕРСОНАЛЬНИХ
ДАНИХ**

У нинішню епоху інформаційного суспільства, особливо враховуючи значний розвиток комп'ютерних електронних технологій значно підвищилася роль гарантій реалізації права особи на недоторканість приватного життя. Це в повній мірі стосується і механізмів регулювання обороту та захисту персональних даних. Поряд з організаційними та технічними заходами держави надзвичайне значення надається правовим гарантіям захисту відповідного права особи. Це досягається шляхом прийняття та практичного застосування досить складного та виваженого юридичного інструментарію, адже сфера регулювання зачіпає досить вагомі та чутливі інтереси конкретних осіб. При цьому правовій системі необхідно таким чином врегулювати неодмінно виникаючі протиріччя між публічним правом на доступ до інформації, що сприяє здійсненню можливості доступу до інформаційних ресурсів, та приватного права певної людини на конфіденційність її особистих даних. Адже за неналежного регламентування цілком можливо, що завдяки реалізації публічного права на доступ до інформації у різних базах даних посиляться ризики вторгнення до приватного життя і це створить загрози порушення права на його недоторканість. Відтак, правове опосередкування інформаційних відносин мусить бути організоване у такий

спосіб, щоб досягти необхідного та справедливого балансу між вказаними приватними та публічними інтересами.

З цією метою в Україні були прийняті два базових закони: про захист персональних даних та про доступ до публічної інформації. Втім, ці нормативні акти містять загальні принципи здійснення тих чи інших інформаційних операцій і потребують деталізації та конкретизації шляхом прийняття спеціального законодавства, покликаного врегулювати окремі аспекти реалізації певних положень цих законів. То є нагальною потребою сьогодення, щоб привести національну правову систему в інформаційній сфері до рівня провідних світових демократій. Також маємо відмітити, що наразі відсутній правовий механізм збалансування вказаних вище публічних та приватних інтересів. Закон України "Про захист персональних даних" (далі Закон), як і Закон України "Про доступ до публічної інформації", не здатні вирішити цю проблему та, власне, вони для цього і не призначені, бо встановлюють загальні засади відповідного юридичного регулювання. Знову ж таки, державі слід потурбуватися про окреме нормативне забезпечення вирішення вказаного питання. Для цього дуже згодиться світовий та європейський правотворчий і правозастосовний досвід.

Право на приватність, включаючи недоторканість приватної сфери особистого і сімейного життя та особистих даних, становить серцевину сутності людини. Значна кількість міжнародних актів та зарубіжних національних законів вже давно належним та справедливим чином регулюють вказані відносини. Таким документом є Загальна декларація прав людини 1948 року, яка вказує, що ніхто не може піддаватися свавільному втручанню в його особисте і сімейне життя, свавільним посяганням на недоторканість житла, таємницю кореспонденції або на його честь і репутацію. Кожна людина має право на захист закону від такого втручання або таких посягань (ст. 12) [1]. Вказаний принцип знайшов відображення і в інших міждержавних актах. Такий же зміст вкладено у ст. 17 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права[2]. У ч. 1 ст. 8 Європейської Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод відмічається, що кожна людина має право на повагу до її особистого і сімейного життя, житла і таємниці кореспонденції. Власне,

вказані приписи носять декларативний характер, тож вони буди конкретизовані у численних актах, як міжнародного рівня (Конвенція про захист індивідів у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних 1981 року, Рекомендація Організації Економічної Співпраці і Розвитку стосовно Керівних принципів, що регулюють захист приватності і транскордонні потоки персональних даних, Рекомендації Комітету Міністрів ЄС тощо), так і внутрішнього законодавства демократичних країн.

У багатьох державах Європи, а також у США та Канаді прийняті національні закони, спрямовані на врегулювання порядку обробки і захисту персональних даних. У них визначені, як необхідні регулятивні механізми, так і охоронно-правові регулятори у вигляді санкцій за порушення відповідного права носія. Використання особистої інформації про життя людини в незаконних цілях тягне дисциплінарну, матеріальну і навіть в окремих випадках кримінальну відповідальність порушника. Також, слід відмітити, що у деяких країнах питанню охорони даних про особу присвячена досить детальна регламентація у Основному Законі. До прикладу, у Конституції Португалії вказується, що всі громадяни вправі знати інформацію про себе, яка занесена до електронних картотек і реєстрів, та про цілі, для яких вона призначається, при цьому вони можуть вимагати оновлення інформації і внесення до неї змін без шкоди для приписів закону про державну та судову таємницю. Забороняється доступ до електронних картотек і реєстрів для отримання інформації про треті особи, якщо то не робиться у виняткових випадках, передбачених законом. Інформація не може використовуватися для розголошення відомостей, що відносяться до філософських чи політичних переконань, партійного або профспілкового членства, віросповідання або приватного життя, за винятком випадків обробки статистичних даних, що мають анонімний характер (ч. 1-3 ст. 35) [3, с. 529]

В доктрині проблематику належної організації правового забезпечення та судового правозастосування при обробці і захисті персональних даних особи висвітлювали такі науковці, як А. В. Соколов, В. М. Брижко, О. О. Баранов, Ф. Полак, І. Б. Жилияєв, Д. В. Ланде, В. М. Фурашев, М. Я. Швець, І. М. Забара, А. В.

Пазюк, Д. Белл, Г. Т. Артамонов, В. П. Іванський, Т. І. Обуховська, М. Де Сальвіа та інші. Разом з тим, дані праці досліджували спільні сутнісні та правові характеристики, притаманні усім особистим даним про людину, і саме цим досягалася однотипна правова регламентація обороту персональних даних. Натомість, правовий аналіз механізмів обробки, поширення та захисту особистої інформації в окремих чутливих сферах життєдіяльності особистості проводився недостатньо і це питання потребує додаткового опрацювання. При цьому має бути вивчена нормативно-правова база Європейської Спільноти як взірць для відповідного українського поступу та більш детально розглянуті проблеми, які виникають у національному правотворенні та правозастосуванні у цій площині. Саме дослідження існуючого емпіричного матеріалу та напрацювання на його основі правових підходів для правильного та справедливого опосередкування обороту та захисту певних чутливих даних особистого характеру є метою даної статті.

Володільцем персональних даних є та фізична або юридична особа, у чиєму розпорядженні де-факто перебувають такі дані впродовж визначеного часу. Володілець із складу легітимних встановлює конкретну мету обробки особистої інформації та процедуру її обробки, склад та обсяг цих даних, якщо інше не визначено законом (ст. 2 Закону). Обсяг персональної інформації повинен бути ненадмірним і відповідати цілям обробки. Відтак, володілець або закон, якщо мета та порядок обробки, склад даних визначено нормативно, вже на етапі початку збору мусять враховувати, які дані необхідні для здійснення повноважень. При цьому і володілець, і законодавець повинні керуватися принципом ненадмірності та необхідності персональних даних. Це правило стосується також і особи, яка запитує вказану інформацію.

Конвенція про захист індивідів у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних у главі II, яка називається «Основні принципи захисту даних» вказує, зокрема, на необхідність створення в країнах-учасниках особливого режиму правового захисту "чутливих даних" [4]. Ще на етапі підписання Україною цієї Конвенції було актуалізовано питання стосовно того, що наша держава мусить гарантувати наявність у її законодавстві основоположних конвенційних принципів

щодо персональних даних кожної особистості на своїй території (ст. 4). Наразі після ратифікації Конвенції від 1981 року Україна формально почала виконувати вказані вимоги, закріпивши у базовому Законі засади обробки та захисту персональних даних та встановивши правила про особливий режим юридичного захисту чутливих даних. Принципи, закріплені у ст. 7 Закону, спрямовані на забезпечення належних заходів для безпеки персональних даних цієї категорії від випадкового чи несанкціонованого доступу, зміни, поширення, знищення чи втрати. Але слід відмітити, що дієвість даних декларативних приписів залишається невисокою з огляду на відсутність подальшої їхньої нормативної конкретизації.

Вже вказувалося, що законодавства Європейського Союзу напрацювало та ефективно застосовує певні правові механізми для опосередкування обробки і захисту окремих категорій персональних даних. Велика увага в цих актах приділена і охороні чутливої особистої інформації, наприклад, при здійсненні правоохоронної діяльності. Таким документом, наприклад, є Рекомендація № R(87)15 Комітету Міністрів Ради Європи, що регулює використання персональних даних у секторі поліції [5]. В ньому діяльність із обробкою даних “у цілях поліції” означає всі завдання, які можуть розв’язувати органи поліції для запобігання чи припинення кримінальних правопорушень та досягнення громадського порядку. Основні принципи даної Рекомендації ґрунтуються на процесі обробки даних виключно із легітимною метою.

Збір персональних даних у цілях поліції повинен обмежуватись тією мірою, яка необхідна для відвернення реальної небезпеки чи припинення кримінального правопорушення особливого характеру. Будь-який виняток з цього положення повинен бути предметом спеціального національного законодавства. Якщо дані про індивіда були зібрані і зберігаються без його відома, і якщо дані не знищені, він повинен бути поінформований, у разі доцільності, що інформація про нього тримається. Збір даних за допомогою технічних чи інших автоматизованих засобів може здійснювати лише у відповідності до особистих погоджень. Збір даних про осіб лише на тій підставі, що вони мають особливе расове походження, особливі релігійні переконання, сексуальну поведінку чи політичні погляди або належать до особливих

рухів чи організацій, які не оголошені поза законом, повинен заборонятися. Збір даних, що торкаються цих питань, може здійснюватися у разі виняткової потреби для цілей спрямованих на максимальну законність та відкритість конкретного розслідування (п 2).

Особливі дані, зібрані й збережені поліцією для цілей поліції, мають використовуватися винятково в цих цілях. Передача даних іншим державним органам дозволяється в окремих випадках, якщо: а) існує чіткий законний обов'язок або дозвіл чи з санкції наглядового органу, або якщо б) ці дані необхідні одержувачу для виконання ним його правомірного завдання, при цьому передбачається, що ціль збирання чи обробки, яка здійснюватиметься одержувачем, не є несумісною з первинною обробкою, а правові зобов'язання передаючого органу, не суперечать цьому (п. 5.2 ii). Крім того, передача іншим державним органам дозволяється винятково у таких окремих випадках: а) коли повідомлення, поза всяким сумнівом, здійснюється в інтересах суб'єкта даних або коли останній дав на це згоду чи коли обставини вказують на явну презумпцію такої згоди; б) коли передача даних необхідна для відвернення серйозної навісної небезпеки. Повідомлення приватним структурам дозволяється як виняток у таких випадках: а) повідомлення здійснюється в інтересах суб'єкта даних або коли останній дав на це згоду чи коли обставини вказують на наявність такої згоди; б) повідомлення необхідне для відвернення серйозної навісної загрози (Принципи 4, 5).

До чутливих персональних даних також прийнято відносити певну інформацію, пов'язану з трудовими відносинами між роботодавцем та працівником. В Європейській Спільноті даному питанню приділяють значну увагу. Так, у Регламенті 2016/679 Європейського парламенту і Ради від 27 квітня 2016 року "Про захист фізичних осіб стосовно обробки персональних даних та про вільне переміщення таких даних, а також про скасування Директиви 95/46/ЄС", який набув чинності 25 травня 2018 року, зокрема, зроблено серйозне застереження стосовно того, що роботодавець може вивчати чиюсь сторінку в соціальних мережах, лише за наявності необхідної правової підстави, яка пов'язана із запропонованою вакансією (так званий "законний інтерес"). При цьому, перш ніж аналізувати профіль

претендента в соціальних мережах, роботодавець має оцінити, чи стосується цей профіль особистого життя, чи все ж професійної діяльності. Збирати і обробляти персональні дані роботодавці можуть тільки в тому обсязі, в якому це необхідно для виконання роботи на посаді, на яку претендує людина. Наприклад, щоб отримати можливість оцінити конкретний ризик щодо кандидата на виконання конкретної функції. Зібрані в процесі пошуку персоналу дані повинні, за загальним правилом, бути видалені, тільки-но стане очевидним, що пропозиції про працевлаштування конкретній особі не буде або відповідний претендент відхилив пропозицію про працевлаштування [6].

В українській правовій системі згідно з правилом ч. 2 ст. 7 Закону дозволяється обробка чутливих категорій даних, якщо вона необхідна для здійснення прав та виконання обов'язків володільця у сфері трудових правовідносин відповідно до закону із забезпеченням відповідного захисту. Наразі відбувається досить широке використання автоматизованих комп'ютерно-інформаційних технологій і електронних систем, які дозволяють комплексно та оперативно здійснювати операції з інформацією про працівників, у тому числі тієї, що становить їхні персональні дані. Як правило, з метою обробки створюються відповідні електронні бази даних, які є упорядкованою системою логічно пов'язаної інформації про фізичних осіб, що обробляється та зберігається за відповідним програмним забезпеченням і є вмістилищем даних в електронній формі, або на паперових носіях інформації у вигляді картотек [7, с. 125]. Відтак, неналежна обробка та поширення особистих даних про певного працівника, який перебуває у трудових взаєминах із роботодавцем, може призвести до ураження основоположних прав та інтересів працівника, нанести йому серйозну шкоду. Зазначені обставини зумовили необхідність подальшої правової регламентації механізмів обробки інформації особистого характеру - персональних даних, порядку їхнього зберігання та поширення. Також має бути врегульовано зміст та порядок реалізації прав працівника у коментованій сфері щодо використання володільцем його даних та стосовно їх захисту, а також види відповідальності за неправомірний збір, обробку та поширення цієї інформації та механізму її застосування. Цей поступ має значні

перспективи, якщо у ньому будуть використовуватися відповідні світові та європейські теоретичні, правотворчі та правозастосовні напрацювання.

Персональні дані працівника – це інформація, що стосується конкретної особи та необхідна роботодавцеві в зв'язку з використанням праці її на умовах трудового договору [8, с. 54]. Роботодавець повинен забезпечити належне та безпечне зберігання персональних даних працівників. Цьому може сприяти використання технічних та організаційних заходів охорони даних. Особливо то характерно для запобігання незаконному втручання у особисту інформацію, яка зберігається в електронному вигляді. З огляду на розвиток комп'ютеризації виробничих відносин та, враховуючи значний поступ інформаційних технологій, сьогодні особисті дані про працівника можуть зберігатися, як на паперових носіях, так і електронній формі. Втім, маємо констатувати, що персональна інформація, пов'язана з виконанням трудових функцій, поки що зберігається та обробляється переважно в паперовому вигляді, що не зменшує, а навіть збільшує ризики її несанкціонованого використання та поширення. До обов'язків володільця персональних даних - роботодавця належить ознайомлення працівника із змістом документів, які встановлюють порядок обробки персональних даних, а також з їхніми правами і обов'язками у цій сфері [9]. Також роботодавець має отримати згоду працівника на обробку його персональної інформації.

В літературі виказана думка про суттєву неоднорідність інформації про працівника, яка використовується роботодавцем. По-перше, далеко не вся інформація про фізичну особу, необхідна роботодавцеві для вирішення питання про допущення працівника до виконання трудових функцій та інших пов'язаних з цим питань, належить до персональних даних. Тому необхідне уточнення структури персональних даних працівника у відповідності до принципу достатності. По-друге, зважаючи на різноманітність трудової функції працівників різних професій та посад, необхідно виділити загальну інформацію, яка включається в структуру персональних даних усіх категорій працівників, та інформацію, що необхідна для укладення трудового договору та виконання трудової функції окремих категорій працівників [10, с. 79-80]. За даного підходу можна припустити, наприклад, що інформація про

професійні навички, володіння іноземними мовами, про вміння працювати з персоналом, наявність якої передбачена за умовами конкурсу, якраз відноситься до персональних відомостей, що збираються лише для окремих професій та посад.

Більш складно, принаймні, на нинішньому етапі правового врегулювання даного питання, погодитися із дієвістю першого постулату наведеної вище позиції. На перший погляд, скажімо, інформація про те, що конкретна особа понад сім років працювала керівником певного підприємства при вирішенні питання про укладення з нею нового трудового договору не є її персональними даними, бо вона загальновідома у даному населеному пункті. Але наразі таке категоричне твердження нам видається досить сміливим і таким, що має досить суб'єктивний характер. Адже категоричне ствердження такої тези може в окремих випадках мати зовсім інші результати. Відтак, законодавець обов'язково мусить нормативно відділити обсяг інформації, яка кваліфікується як персональні дані працівника від іншої, яка такою не є. В цьому, зокрема, якраз і полягає конвенційна вимога про забезпечення правових гарантій обробки персональних даних. До того ж часу всі відомості про особу, що потрібні володільцю даних для організації виробничого процесу і виконання робітником своїх професійних повноважень, мають вважатися персональними даними.

Інша річ, що самі персональні дані працівника також мають певний поділ за критеріями їхньої чутливості. Мінімальний обсяг персональних відомостей, що дозволяють здійснити ідентифікацію особи щодо її трудової діяльності, становлять відомості про її прізвище, ім'я, по батькові, дату народження, домашню адресу, номери засобів комунікації, рівень кваліфікації, трудовий стаж, індивідуальний податковий номер, рівень освіти. Разом з тим, для окремих професій та посад необхідне додаткове збирання певних відомостей про особу, таких як дані про стан здоров'я, наявність водійського посвідчення, підтвердження знання мов або ІТ технологій, наявність наукового ступеню тощо. Є ще третя група персональних даних, які збираються, обробляються та поширюються володільцем-роботодавцем упродовж існування трудових відносин: про заробітну плату працівника, його заохочення та дисциплінарні покарання, відрядження, проходження переатестації та

підвищення кваліфікації і таке інше. То все є персональними даними конкретної особи. Але, на жаль, сьогодні національне трудове законодавство не закріпило окремих механізмів їхнього регулювання. Тож мусимо при обробці і захисті усіх вказаних відомостей застосовувати стандартний однотипний інструментарій, що сутнісно невірно. Бо неважко помітити, що в кожній з наведених груп персональних даних є відомості, які можна кваліфікувати як чутливі, і є інформація, що такою не вважається.

Як слідує зі ст. 7 базового Закону, обробка чутливих даних має супроводжуватися підвищеними державними нормативними гарантіями, але в даному разі проблема полягає у відсутності законодавчих критеріїв визначення окремих персональних даних як чутливі. Погодьтеся, неправомірне поширення, скажімо, інформації про винесення працівникові догани понад двадцять років тому, про стаж його роботи у правоохоронних органах, або про його поїздки у відрядження за кордон може завдати значної шкоди матеріальним чи нематеріальним правам людини. Тож, задля того, аби встановлений Законом загальний механізм обробки даних, у тому числі чутливої категорії, реально запрацював, необхідно вчинити кроки з подальшої нормативної регламентації відносин у запропонованому вище напрямку, запровадивши регулювання відносин в досліджуваній царині за рівнем чутливості.

Ще один аспект обробки персональних даних працівника при трудових відносинах полягає у необхідності дотримання роботодавцем принципів законності такої діяльності та отримання згоди суб'єкта даних. Окремі дослідники вказують, що забороняється збирання, обробка та передача без згоди суб'єкти саме чутливих, а не усіх персональних даних [11, с. 100]. Такі висновки є помилковими і ми не можемо з ними погодитися. Міжнародні правові документи у даній сфері та Закон передбачають необхідність обов'язкового погодження особою обробки її персональних даних. Різниця формулювань цих актів полягає лиш в тому, що міждержавні європейські традиції передбачають у всіх випадках однозначне та безсумнівне вираження волі суб'єкта даних, що чітко свідчить про його згоду на обробку, тоді як національний закон таку категоричність висловлення передбачає

лише для погодження обробки чутливих персональних даних. У решті випадків він лише вказує на необхідність такого погодження на підставі ознайомлення особи з фактом збирання та обробки її даних, за винятком спеціально встановлених законом випадків. Тож, як бачимо, за загальним правилом, обробка будь-яких персональних даних, включаючи і дані, пов'язані з трудовими відносинами, дозволяється лише за згодою суб'єкта даних. І лише у спеціальному встановленому законом порядку можлива обробка таких даних без виявлення такої згоди.

Також дуже важливою умовою для здійснення збирання і обробки чутливих персональних даних про працівника є наявність норми закону, яка дозволяє збирати такі дані в цілях реалізації прав та обов'язків у сфері трудових відносин (ст. 7 Закону). Тільки за цієї обставини взагалі можлива дана діяльність щодо реалізації відповідних прав та обов'язків володільця. Прикладом такої правової підстави обробки чутливих категорій персональних даних є ч. 2 ст. 24 Кодексу законів про працю України, згідно з якою при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу та трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи. В той же час, збирання, обробка та поширення інших досить чутливих відомостей про працівника, зокрема, про місце його перебування в певні періоди, комунікаційні (телефонні, поштові, комп'ютерні тощо) контакти, сферу особистих вподобань, відносини з офіційними, у тому числі правоохоронними органами не мають наразі жодної правової підстави. Відтак, подібна діяльність є незаконною.

Дане питання не таке вже й просте. При його вирішенні законодавець мусить досягти правового балансу між приватним правом на охорону приватного життя в контексті захисту особистої інформації та економічною безпекою організацій. І це треба зробити негайно, бо вже дуже широкого поширення набуло реальне нехтування правами працівників на приватність заради "усунення загрози економічним інтересам". Відтак, спотвореною та блюзнірською виглядає конкретна ситуація на тому чи іншому підприємстві, коли, користуючись юридичною невизначеністю та правовою безкарністю, роботодавець, навіть не повідомивши

працівника про збір і обробку інформації, провадить дії про встановлення його місця перебування, виявлення, з ким він спілкується тощо. На жаль, дискримінаційну позицію по відношенню до працівників при правозастосуванні в цій сфері займають і українські суди. До прикладу, у справі №553/3599/15-ц національні суди усіх інстанцій, виявивши що роботодавець не мав законних підстав для збору і обробки персональних даних працівника, все ж, мотивуючи рішення, зокрема, невизначеністю законодавства, відмовили працівникові у правовому захисті [12].

З даного дослідження можемо зробити певні висновки. Національна правова система повинна рухатися в напрямі більш детального регулювання конкретних взаємин у сфері обороту персональних даних, розвиваючи у такий спосіб загальні принципи, прописані як у міжнародних правових документах, так і в українському базовому Законі. Скажімо, в трудовому законодавстві необхідно чітко визначити, яка саме інформація про працівника є конфіденційною і кваліфікується як персональні дані, а яка є відкритою і не відноситься до таких даних. Приміром, відомості про рівень кваліфікації начальника цеху, наявність певної категорії у водія автомобіля тощо не може бути особистою інформацією, позаяк відомості про ці факти повинні бути доступними для багатьох осіб, як всередині організації, так і ззовні (наприклад, для працівників дорожньої служби МВС).

Залишається недостатньо визначеним зміст дії суб'єкта даних щодо надання згоди на їхню обробку. Це стосується не лише чутливих, а загалом усіх персональних даних, обробка яких потребує такої згоди. Сьогодні володілець, зазвичай, змішує до купи свої зобов'язання стосовно повідомлення особи про збір її персональних даних і надання на це згоди. Вважається, що будучи повідомленим і не виявивши прямих письмових заперечень, суб'єкт де-факто погодився. Також за усталеною але не вірною практикою надання письмової згоди на обробку даних кваліфікується як погодження збирання, обробки та поширення будь-яких особистих відомостей володільцем на весь наступний період. Насправді, правова конструкція в даному випадку повинна мати наступну послідовність. Орган, який уповноважений на збір персональних даних, у разі виникнення конкретних правовідносин мусить повідомити особу про збір та обробку її персональних даних. У цьому повідомленні

має бути чітко вказано, які саме відомості, виходячи з принципів достатності та легітимності цілі, будуть оброблятися. Якщо така обробка потребує згоди, вона мусить бути оформлена письмово і містити однозначне виявлення. Обробка інших даних, які не вказані у повідомленні, якщо то потрібно для законних цілей, має бути додатково погоджена у той же спосіб. Подібні підходи вже давно зафіксовані у актах європейського законодавства та ефективно застосовуються, що гарантує право працівника на недоторканість приватної інформації. На черзі - адекватне реагування з боку української правової системи.

Перелік використаних джерел:

1. Загальна декларація прав людини. Міжнародний документ від 10.12.1948 р. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_015
2. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права. Міжнародний документ від 16.12.1966 р. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_043
3. Конституции государств Европейского Союза. М.: ИНФРА·М--НОРМА, 1997. 802 с.
4. Конвенція про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних Міжнародний документ від 28.01.1981 р. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_326.
5. Рекомендацію № R(87)15 Комітету Міністрів державам-членам, що регулює використання персональних даних у секторі поліції від 17 вересня 1987 року. URL: http://cyberpeace.org.ua/files/rekomendacia_km_radi_evropi_sodo_vikoristanna_personal_nih_danih__sektori_policii.pdf
6. Положення (ЄС) 2016/679 Європейського Парламенту та Ради від 27 квітня 2016 року про захист фізичних осіб стосовно обробки персональних даних та щодо вільного переміщення таких даних та скасування Директиви 95/46 / ЄС (Загальні положення про захист даних) URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679&from=EN>.
7. Гуцу С.Ф. Захист персональних даних на підприємствах, установах та організаціях. Гуманітарний часопис. 2012. № 4. С. 123-129.

8. Чернобай А.М. Правові засоби захисту персональних даних працівника: дис. ... канд. юрид. наук. 12.00.05. Одеса, 2006. 199 с.
9. Деякі питання практичного застосування Закону України «Про захист персональних даних»: Роз'яснення Міністерства юстиції України від 21 грудня 2011 року. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/n0076323-11>
10. Куценко Р.В. Поняття та склад персональних даних працівників за трудовим законодавством України. Науковий вісник публічного та приватного права. 2017. № 2. С. 78-82.
11. Обуховська Т. Класифікація персональних даних та режиму доступу до них. Вісник Національної академії державного управління. 2013. № 1. С. 97-104.
12. Справа № 553/3599/15-ц. Архів Ленінського районного суду м. Полтави за 2015 рік.

Гуйван П.Д. Особливості національного та міжнародного регулювання обробки окремих категорій персональних даних

Ця стаття присвячена проблематиці щодо належного врегулювання механізмів обробки, поширення та захисту персональних даних у окремих сферах суспільної діяльності. Досліджено стан матеріального законодавства з цього питання, як у країнах Європи, так і в Україні. Констатовано, що наше національне законодавство має розвиватися у напрямку спеціальної деталізації та конкретизації загальних принципів, вказаних у законі "Про захист персональних даних". Напрацьовані пропозиції стосовно удосконалення трудового законодавства у досліджуваній площині.

Ключові слова: обробка персональних даних, згода суб'єкта даних, баланс інтересів соціуму і конкретної особи.

Гуйван П.Д. Особенности национального и международного регулирования обработки отдельных категорий персональных данных

Эта статья посвящена проблематике надлежащего урегулирования механизмов обработки, распространения и защиты персональных данных в отдельных сферах общественной деятельности. Исследовано состояние материального законодательства по этому вопросу, как в странах Европы, так и в Украине. Констатировано, что наше национальное законодательство должно развиваться в направлении специальной детализации и конкретизации общих принципов, указанных в законе "О защите персональных данных". Нарботанные предложения по совершенствованию трудового законодательства в исследуемой плоскости.

Ключевые слова: обработка персональных данных, согласие субъекта данных.

Guyvan P. Features of national and international regulation of processing of certain categories of personal data

This article is devoted to the problem of proper regulation of mechanisms for processing, dissemination and protection of personal data in certain spheres of public activity. The state of material legislation on this issue has been studied, both in Europe and in Ukraine. It was stated that our national legislation should develop in the direction of special detailing and concretization of the general principles specified in the law on "Protection of personal data." Proven proposals for improving labor legislation in the study plane.

Keywords: processing of personal data, consent of the data subject.