

Список використаних джерел:

1. Рощенко Н. В. Единство публичных и частных начал в правовом регулировании социально-страховых отношений : дис. ... к.ю.н.: 12.00.05: трудовое право; право социального обеспечения; «Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова», Ярославль, 2016. 286 с.
2. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 9 липня 2003 року № 1057-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 47. Ст. 372.
3. Про страхування: Закон України від 7 березня 1996 року № 85/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 18. Ст. 78.
4. Татаренко Г. В. Договірне регулювання пенсійного забезпечення в Україні і: автореф. дис. ... к.ю.н.: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Східноукраїнському національному університеті імені Володимира Даля Міністерства освіти і науки України. Луганськ, 2009. 24 с.

Ключові слова: соціальне забезпечення, недержавне пенсійне забезпечення, пенсійний контракт, пенсійна схема, договір.

Key words: social security, private pension provision, pension contract, pension scheme, agreement.

МИХАЙЛИК АЛІНА СЕРГІЇВНА

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого,
аспірант кафедри трудового права*

ЩОДО ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАХИСТУ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ ВІДПОВІДНО ДО МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ

Сьогодні особливо гостро постає проблема захисту персональних даних працівників, оскільки значний прогрес у розвитку інформаційних технологій, а саме практично повсюдне запровадження інформаційно-комп'ютерних технологій і телекомунікаційних мереж, пов'язане з цим збільшення обсягів і напрямів використання персональних даних у різних сферах суспільного життя, їх передача новітніми комунікаційними засобами істотно поширили можливості роботодавців щодо збирання, зберігання і обробки інформації відносно окремих працівників, а також швидке отримання даних з інших джерел. Оскільки працівники значну частину свого часу проводять на роботі, де оточені різноманітними пристроями та засобами, які в той чи інший спосіб можуть фіксувати їх дії чи бездіяльність. З огляду на це цифрові технології, що пропонують нові можливості для покращення продуктивності трудових процесів та дистанційної праці, можуть одночасно призвести до розмивання меж між робочим та приватним життям, створюючи значні проблеми для приватного життя працівника, зокрема призводячи до ущемлення його прав та

законних інтересів, заподіянно йому як матеріальної, так і моральної шкоди. І тому постає питання вироблення дієвих механізмів забезпечення захисту персональних даних працівників.

Наразі головна проблема у сфері захисту персональних даних в Україні полягає у відсутності законодавчих актів, які б забезпечували належний рівень захисту персональних даних в Україні у відповідності до оновлених міжнародних стандартів у цій сфері. Оскільки брак законодавства, яке б відповідало сучасним міжнародним стандартам у цій сфері та рівню технологічного розвитку, не тільки призводить до незадовільного рівня захисту конституційного права на повагу до приватного життя в Україні, а й призведе до визнання на міжнародному рівні України як держави, яка не забезпечує належний рівень захисту персональних даних. Тому відповідно до п. 11 Плану заходів щодо імплементації Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, затвердженого 25 жовтня 2017 р. [1] Україна має вдосконалити законодавство про захист персональних даних з метою приведення його у відповідність до GDPR. Як зазначає О. Легка, одним із головних завдань держави на такому етапі розвитку є визначення напрямів правового регулювання та створення правових гарантій, необхідних для самореалізації суб'єктів в інформаційній сфері. Із цією метою, на думку вченої, необхідно систематизувати та кодифікувати національне законодавство відповідно до норм європейського законодавства та міжнародного права; розробити єдиний нормативно-правовий акт, який на законодавчому рівні врегулював би збір, обробку, захист та передачу інформації за прикладом GDPR; привести понятійний апарат у відповідність до міжнародного законодавства; передбачити обов'язкову сертифікацію на захист інформації; розробити технології криптографії/кодування; посилити відповідальність за порушення захисту інформації про персональні дані [2, с. 78].

Підписавши Угоду про асоціацію з Європейським Союзом, Україна погодилась на співробітництво з ЄС з метою забезпечення належного рівня захисту персональних даних відповідно до найвищих європейських та міжнародних стандартів, зокрема відповідних документів Ради Європи, як це передбачено статтею 15 Угоди. Так, відповідно до ст. 11 Угоди про співробітництво між Україною та Європейською організацією з питань юстиції [3] кожна її сторона гарантує рівень захисту персональних даних, наданих іншою стороною, принаймні еквівалентний тому, що випливає із застосування принципів, що містяться у Конвенції Ради Європи про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних від 28 січня 1981 року і наступних змін до неї, а також принципів, закладених у Рішенні щодо Євроюсту та у Регламенті Євроюсту щодо захисту даних.

Важливим документом у напрямі захисту персональних даних також є прийнятий в Європейському Союзі 26 квітня 2016 р., який набув чинності 25 травня 2018 р. Загальний регламент із захисту персональних даних (General Data Protection Regulation – GDPR) [4], який не тільки суттєво підняв планку захисту персональних даних у державах-членах

ЄС, а й передбачив можливість застосування встановлених ним санкцій до бізнесу поза межами ЄС, в тому числі українського. Тобто, незважаючи на те, що Україна не є державою-учасницею Європейського Союзу, правила, закріплені в GDPR, можуть стосуватися безпосередньо суб'єктів, що належать до її юрисдикції. Оскільки відповідно до ст. 3 Загального регламенту «територіальна сфера дії GDPR має екстратериторіальну дію, то його норми поширюються не лише на держави-члени ЄС, а й на фізичних та юридичних осіб інших країн у конкретних випадках, передбачених GDPR». Зокрема, основними його положеннями є: забезпечення законної, справедливої та прозорої обробки персональних даних; обмеження цілей обробки даних, їх обсягу та зберігання; наявність широких прав у суб'єктів персональних даних; встановлення вимог щодо чіткості згоди на обробку персональних даних; забезпечення організаційних та технічних механізмів для захисту персональних даних при розробці нових систем та процесів; необхідність виконання процедури оцінки впливу тих чи інших дій або змін на захист персональних даних; встановлення відповідальності контролера персональних даних за забезпечення захисту персональних даних і дотримання вимог GDPR, навіть якщо обробка даних здійснюється третьою стороною; призначення співробітника з питань захисту даних; інформування працівників про вимоги GDPR. Тобто, згідно Регламенту збір інформації щодо працівника повинен обмежуватись даними, котрі є необхідними та доречними з огляду на обсяг трудових прав та обов'язків особи. Отже, обробку персональних даних працівників як складника їх приватності роботодавець може здійснювати лише в разі фактичної необхідності та за наявності достатніх правових підстав.

Слід зазначити, що на сьогоднішній день уже було зроблено певні дії у вирішенні порушеного питання. Так, 7 червня 2021 р. було подано до Верховної Ради України проект Закону про захист персональних даних за № 5628 [5], метою якого є виконання Україною своїх зобов'язань за Угодою про асоціацію між ЄС та Україною щодо приведення у відповідність українського законодавства до стандартів ЄС (у тому числі GDPR); підвищення довіри інвесторів та залучення інвестицій до української економіки, особливо в сектори ІТ та телекомунікацій. Більшість положень проекту засновані на положеннях GDPR, а також окремих судових рішеннях та кращих практиках ЄС.

Ініціативу законодавця ухвалити новий закон щодо захисту персональних даних, який покликаний привести сферу захисту персональних даних до вимог європейського законодавства і практики ЄСПЛ, вважаємо кроком у вірному напрямку. Оскільки його прийняття створить сприятливі умови для роботи вітчизняних підприємств на міжнародному ринку та наблизить Україну до отримання статусу держави, яка забезпечує належний захист персональних даних працівників, що у свою чергу пришвидшить та полегшить входження нашої держави до Єдиного цифрового ринку Європейського Союзу.

Список використаних джерел:

1. План заходів з виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: затв. постановою Каб. Міністрів України від 25.10.2017 № 1106. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1106-2017-п#Text>
2. Легка О. В. Актуальні питання захисту персональних даних: вітчизняний та міжнародний досвід. *Правова позиція*. 2021. № 2(31). С. 74–79.
3. Угоди про співробітництво між Україною та Європейською організацією з питань юстиції від 27.06.2016. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_024-16#n2
4. Загальний регламент із захисту персональних даних Європейського Союзу (GDPR) № 2018/1725. URL: <http://aphd.ua/gdpr-ofitsiyni-ukranskyi-pereklad>
5. Проект Закону України про захист персональних даних від 02.06.2021 р. № 5628. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/J105379I.html

Ключові слова: держава, роботодавець, працівник, інформація, персональні дані, захист, законодавче забезпечення, міжнародно-правові стандарти.

Key words: state, employer, employee, information, personal data, protection, legislative support, international legal standards.

ОЛІЙНИК ОЛЕКСАНДР ОЛЕКСАНДРОВИЧ

*Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди,
аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права
імені проф. О. І. Процевського*

ДО ПИТАННЯ ПЕРСПЕКТИВИ СУДОВОЇ ЮРИСДИКЦІЇ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Пріоритетами новітньої реформи ринку праці повинно бути вироблення новітньої та сучасної концепції врегулювання трудових спорів, які виникають із трудових правовідносин, оскільки вони найбільш тісно переплітаються із такими важливими чинниками, як трудові права, потреби та інтереси працівника і роботодавця. Адже останнім часом трудові спори між роботодавцями та працівниками виникають досить часто, так як зростають випадки незаконних звільнень, несвоечасної виплати заробітної плати, в тому числі в разі перебування підприємства роботодавця в процедурі банкрутства, й відправлення працівників у вимушені неоплачувані відпустки. Мають місце й випадки неналежного оформлення трудових договорів, коли умови останніх погіршують становище працівників порівняно із законодавством про працю, або взагалі працівники допускаються до роботи без укладення відповідного договору, без оформлення трудової книжки. Нарахування заробітної плати та її виплата проводяться без належного бухгалтерсь-