

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2023.1.25>

Серда Олена Григорівна,

докторка юридичних наук, професорка,

завідувачка кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ORCID ID: 0000-0002-8252-1963

Красюк Тетяна Василівна,

кандидатка юридичних наук, доцентка,

доцентка кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ORCID ID: 0000-0003-3233-6310

ДЕЯКІ ПИТАННЯ СПЕЦІАЛЬНОГО РЕЖИМУ ЗАХИСТУ ВРАЗЛИВИХ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ ПРАЦІВНИКА

SOME ISSUES OF THE SPECIAL REGIME FOR THE PROTECTION OF THE EMPLOYEE'S SENSITIVE PERSONAL DATA

У статті досліджено сучасний стан та проблеми захисту персональних даних працівників в Україні в умовах Європейської інтеграції. Особливу увагу приділено аналізу поняття «чутливі персональні дані», зміст і обсяг якого було визначено відповідно до міжнародних актів та практики Європейського суду з прав людини. Акцентовано увагу на необхідності розроблення та впровадження адекватних захисних механізмів, спроможних реально захистити персональні права та свободи власників особистих даних. Зроблено висновок, що розвиток системи захисту персональних даних є одним із найбільш актуальних завдань, які стоять перед українським суспільством на сучасному етапі. Захист персональних даних та його вдосконалення є не просто обов'язком держави. Він повинен нерозривно розглядатися в поєднанні із захистом прав та свобод людини, в тому числі захистом права на повагу до приватного життя. Визначено, що встановлення кваліфікуючих ознак персональних даних працівника має суттєве значення для правозастосовної практики. Звертається увага, що із загального переліку персональних даних виділяються спеціальні (також їх часто характеризують, як чутливі) категорії персональних, обробка яких дозволяється лише в чітко визначених випадках. На підставі аналізу судової практики ЄС автори вказують на те, що співвідношення права на особисте життя та право на інформацію необхідно розглядати через принцип «пропорційності», а саме право на захист персональних даних не є абсолютним правом, а має розглядатися у зв'язку з його функціональним призначенням у суспільстві. Для окремих категорій працівників збирання та обробка персональних даних (у тому числі і чутливих) може включати розширену інформацію залежно від роду їхньої діяльності, однак робота з такими персональними даними має визначатися на рівні закону. На підставі проведеного дослідження, визначається, що поняття чутливих (вразливих) персональних даних варто розуміти як певний набір персональних даних, розголошення чи інші незаконні дії з якими призводять до негативних наслідків, які можуть істотно вплинути на його працевлаштування і подальше кар'єрне зростання. Україна, на наше переконання, має запозичити ці положення та закріпити їх у законодавстві, окреслити в них право роботодавця розкривати чутливі персональні дані працівника тільки у разі, якщо їх приховування може завдати шкоди іншим особам, у разі виконання приписів закону задля забезпечення законності та правопорядку.

Ключові слова: працівник, роботодавець, персональні дані, чутливі категорії даних, обробка та захист, практика ЄСПЛ.

The authors of the article examine the current state and problems of the protection of personal data of employees in Ukraine in the context of European integration. Particular attention was paid to the analysis of the concept of "sensitive personal data", the content and scope of which was determined in accordance with international acts and the practice of the European Court of Human Rights. Attention is focused on the need to develop and implement adequate protective mechanisms capable of really protecting the personal rights and freedoms of the owners of personal data. As a result, the development of the personal data protection system is one of the most urgent tasks facing Ukrainian society at the current stage. Therefore, the protection of personal data and its improvement is not only the duty of the state, but must also be considered inseparably in conjunction with the protection of human rights and freedoms, including the protection of the right to respect for private life. It was determined that the establishment of qualifying features of an employee's personal data is essential for law enforcement practice. Attention is drawn to the fact that from the general list of personal data, special categories of personal data (they are also often characterized

as sensitive) are distinguished, the processing of which is allowed only in clearly defined cases. Based on the analysis of EU case law, the authors indicate that the relationship between the right to privacy and the right to information must be considered through the principle of "proportionality", namely the right to the protection of personal data is not an absolute right, but must be considered in connection with its functional purpose in society. For certain categories of employees, the collection and processing of personal data (including sensitive data) may include extended information depending on the type of their activity, but work with such personal data must be determined at the level of law. Based on the conducted research, it is determined that the concept of sensitive (vulnerable) personal data should be understood as a certain set of personal data, the disclosure or other illegal actions of which lead to negative consequences, can significantly affect his employment and further career growth. In authors' opinion, Ukraine should borrow these provisions and enshrine them in the legislation, outline in them the right of the employer to disclose sensitive personal data of the employee only in the event that their concealment may cause harm to other persons, in case of compliance with the provisions of the law in order to ensure legality and law and order.

Key words: employee, employer, personal data, sensitive categories of data, processing and protection, case-law of the ECHR.

Постановка проблеми. 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 дослідження механізму захисту персональних даних працівника.

Слід підкреслити, що європейське розуміння кореляції між захистом персональних даних і правами людини, а також ту величезну увагу, що приділяють у Раді Європи і особливо в ЄС їх дотриманню. Логіка тут досить прозора: сучасна демократія з її приматом поваги до прав та гідності людини є немислимою без повноцінного забезпечення недоторканності її особистого життя, приватності, а це, в свою чергу, неможливо без ефективного захисту її персональних даних.

Сьогодні ця позиція є загально визнаною: недоторканність приватного життя, в тому числі особистої інформації людини як одне з її фундаментальних прав закріплене в основоположних міжнародних актах сучасності – Загальній декларації прав людини ООН, Міжнародному пакті про громадянські й політичні права, Конвенції ООН про права дитини, багатьох інших міжнародних і регіональних угодах. Право на приватність тією чи іншою мірою визнається також в абсолютній більшості національних законодавств світу, причому, як правило, на рівні конституцій [1, с. 5].

Аналіз досліджень і публікацій. До поняття «персональні дані» за останні десятиліття зверталось чимало українських та зару-

біжних науковців, трактуючи його в той чи інший спосіб, звертаючись до доктрини, 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, А. Михайлик, Г. Чанишева, А. Чернобай, А. Щербина, О. Ярошенко та інші. Втім, поняття «чутливих» персональних даних – що нерідко можна зустріти як у законодавстві ЄС, так і в багатьох рішеннях національних і міжнародних судів (зокрема, такий термін вживається в більш, ніж десятку рішень ЄСПЛ) – поки не набуло однозначного тлумачення і вимагає подальшого дослідження.

Матеріали і методи. Теоретичним підґрунтям дослідження стали наукові розробки у галузі міжнародного права, трудового права та інших галузевих юридичних наук. Для проведення цього дослідження, формулювання конкретних висновків і пропозицій застосовано загальнонаукові та спеціальні методи пізнання. За основу взятий загальний (діалектичний або філософський) метод пізнання, що пов'язується з використанням таких категорій як причина і наслідок, зміст і форма, необхідність і випадковість, можливість і дійсність, сутність і явище. За допомогою системно-структурного методу осмислено наукову юридичну літературу. Методи аналізу, синтезу, індукції, дедукції допомогли сформулювати висновки. Компаративістський метод було використано під час вивчення вітчизняної та міжнародної нормативної бази та аналізу позитивного досвіду європейських країн щодо правового захисту чутливих персональних даних працівника, який міг би бути корисним для України.

Виклад основного матеріалу. Попри законодавчий обов'язок працівника надавати роботодавцю конфіденційну інформацію про себе під час працевлаштування та передавати йому

персональні дані протягом перебування з ним у трудових відносинах будь-який працівник має право на охорону і захист такої інформації та право бути проінформованим про мету збору та обробки його персональних даних.

Встановлення кваліфікуючих ознак персональних даних працівника має суттєве значення для правозастосовної практики. Визначення персональних даних працівника як інформації, необхідної роботодавцю у зв'язку з трудовими відносинами, є неповним, носить загальний характер і викликає неоднозначне тлумачення. Тому необхідним є зв'язок такої інформації з професійною кваліфікацією працівника, його діловими та професійними якостями [2, с. 97].

Частина персональних даних, яка не підлягає суб'єктивній оцінці роботодавцем та надається особисто працівником (майбутнім працівником) при прийнятті на роботу чи в процесі роботи і не характеризує його професійних здібностей та ділових якостей, може збиратися та оброблятися роботодавцем на засадах «презумпції» (дата народження, адреса проживання тощо). Усі інші персональні дані працівника, як ті що не підлягають суб'єктивній оцінці, так і ті, що мають оціночний характер і впливають на визначення професійних здібностей та ділових якостей працівникам, можуть оброблятися роботодавцем тільки за згоди суб'єкта персональних даних із повідомленням йому мети такої обробки даних.

Так, правники зазначають, зокрема Р.І. Чанишев, що «законодавство багатьох країн забороняє збирати про працівників, які наймаються, дані, що не стосуються професійних якостей і кваліфікації. Обмежуються або забороняються збирання й обробка інформації, що може включати відомості про расову належність, релігійні, політичні чи філософські переконання; про національне або соціальне походження; про сексуальні звички або нахили; про членство у профспілках або інших організаціях; про стан здоров'я; про вживання алкоголю, наркотиків; про майнове становище (наприклад, про наявність боргів)» [3, с. 74]. Це свідчить, що і у зарубіжних країнах збір та обробка персональних даних працівників виокремлюється з-поміж іншої інформації про фізичну особу, яка може збиратися та оброблятися відповідно до цілей, визначених законодавством. Однак методологічно важливою у цьому аспекті є прив'язка до професійних якостей та кваліфікації працівника. Тобто підставою для відмежування необхідної інформації про працівника від тих персональних даних, які не впливають на трудові відносини чи відносини, тісно пов'язані з ними, може

бути визначено – професійні якості та кваліфікацію. Вищенаведене свідчить, що персональні дані працівника та відомості про його особисте життя супроводжують усі процеси його трудового життя, і такі відомості в інтересах працівника не завжди мають бути оприлюднені чи поширені.

З огляду на вищенаведене заслуговує на увагу прийнятий в Європейському Союзі 27 квітня 2016 р. Загальний регламент із захисту персональних даних, 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 [4]. Тобто, згідно Регламенту збір інформації щодо працівника повинен обмежуватись даними, які 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 також, що у багатьох країнах здійснюється поділ персональних даних на загальні персональні дані, під якими розуміються прізвище, ім'я, по батькові, громадянство, місце проживання особи, та на вразливі персональні дані, до яких належать, зокрема, персональні дані, що свідчать про расову належність, політичні, релігійні чи інші переконання, а також дані, що стосуються здоров'я або статевого життя, засудження до кримінального покарання. Такий поділ є необхідним для встановлення спеціального режиму захисту вразливих персональних даних [5, с. 61].

Разом з тим зазначимо, що за будь-якої мети обробки роботодавцем даних про стан здоров'я працівника необхідно виходити з того, що «медична інформація, тобто свідчення про стан здоров'я людини, історію її хвороби, про мету запропонованих досліджень і лікувальних заходів, прогноз можливого розвитку захворювання, в тому числі і про наявність ризику для життя і здоров'я, за своїм правовим режимом належить до конфіденційної, тобто інформації з обмеженим доступом» [6]. У зв'язку з цим права та обов'язки працівника і роботодавця мають бути наповнені конкретним змістом та чітко відповідати меті обробки таких даних – виникнення, зміна чи припинення трудових відносин.

Щодо класифікації персональних даних, слід зазначити, що як вітчизняним Законом «Про захист персональних даних» (ст. 7) [7], так і Регламентом (ст. 9) [4] із загального переліку персо-

нальних даних виділяються спеціальні (також їх часто характеризують, як чутливі категорії персональних, обробка яких дозволяється лише в чітко визначених випадках. До таких категорій вказані правові акти відносять персональні дані про: расове або етнічне походження; політичні, релігійні або світоглядні переконання; членство в політичних партіях і професійних спілках; засудження до кримінального покарання; стан здоров'я, статеве життя; біометричні або генетичні дані. Обробка цих категорій персональних даних повинна відбуватися лише у виняткових випадках із забезпеченням вищих стандартів як захисту, так і дотримання прав суб'єктів персональних даних. В основі такого поділу лежить те, що вказані категорії персональних даних мають у собі інформацію щодо ознак, які часто можуть стати підставою для дискримінаційного ставлення до відповідного суб'єкта персональних даних. Неважко уявити, якими б могли бути наслідки, якби, наприклад, роботодавець міг без жодної потреби вимагати в потенційних кандидатів на посаду вказувати відомості щодо їхнього расового чи етнічного походження або релігійних переконань в анкеті чи резюме, що вони направляють з метою працевлаштування. Отже, мета виділення спеціальних категорій персональних даних – забезпечення того, щоб їх обробка проводилася лише у разі виняткової необхідності.

Дослідження обробки та захисту чутливих даних про працівника було б неповним без урахування європейських тенденцій у цьому напрямку. Одним з основних актів у цій сфері є Конвенція Ради Європи № 108 «Про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних», ухваленої 28 січня 1981 р. [8], в якій викладено ключові принципи обробки персональних даних, права особи у зв'язку з обробкою її персональних даних, базові норми щодо трансграничної передачі даних.

2011 року з огляду на нові виклики, пов'язані з швидким розвитком технологій, КМ РЄ ухвалив рішення щодо початку роботи над оновленням Конвенції № 108. Початково робота в цьому напрямку була доручена консультативному комітетові за Конвенцією № 108, а в подальшому – спеціально створеному з цією метою міжурядовому комітетові – САНДАТА (англ. *ad hoc* Committee on data protection), який розпочав роботу 2013 року. Роботу Комітету завершено у 2016 році і її результати передано на розгляд КМ РЄ, який 18 травня 2018 року своїм рішенням прийняв додатковий протокол до Конвенції № 108. Вказаний документ був відкритий до підписання сторонами

10 жовтня 2018 року. Серед нововведень, запроваджених Додатковим протоколом, можна виділити такі, що стосуються проблематики дослідження: запроваджуються деталізовані підстави обробки персональних даних: згода (яка повинна бути добровільною, конкретною, поінформованою та однозначною) або інша, передбачена законом підстава; розширено перелік чутливих даних (генетичних, біометричних, щодо етнічного походження та належності до профспілок); обов'язок володільців повідомляти наглядовий орган про такі порушення режиму захисту персональних даних, які можуть становити серйозне втручання в права суб'єктів персональних даних (ч. 1 ст. 8 Конвенції 108+) [9].

Досліджуючи практику захисту чутливих (вразливих) даних, варто звернутись і до практики ЄСПЛ, так в одній із найвідоміших справ щодо порушення права на приватність (позови до Суду подаються на підставі ст. 8 Європейської конвенції з прав людини), *Leander v. Sweden* (1987 р.), позивач залишився без роботи в музеї військової історії через наявність у нього дисциплінарного правопорушення часів проходження служби в армії в молоді роки (п. п. 10–17) [10].

Ще одне, більш раннє твердження щодо «чутливих даних» можна знайти в рішенні ЄСПЛ у справі *Z v. Finland* (1997 р.), у якій позивачка подала позов до ЄСПЛ через використання її медичних даних (вона була ВІЛ-позитивною) під час кримінального провадження проти її чоловіка (також ВІЛ-позитивного), обвинуваченого в убивстві та свідомому підданню ризику зараження жінок вірусом імунодефіциту. Спочатку лікарі позивачки були змушені свідчити щодо її стану здоров'я, а згодом правоохоронні органи вилучили медичні документи позивачки із закладів охорони здоров'я (біологічні тести також). Стосовно «чутливих даних», що були розголошені як на засіданні суду, так і потім, у засобах масової інформації, що описували рішення Апеляційного суду міста Хельсінкі (1993 р.), ЄСПЛ зазначає: «Розголошення таких даних (стосовно ВІЛ-статусу позивачки) може серйозно вплинути на його/її (позивачки) приватне і сімейне життя, а також ситуацію із (його/її) працевлаштуванням і в суспільстві, виставляючи його/її на ганьбу й остракізм» (п. п. 9–18. У цій справі Суд вирішив, що порушення права на приватність (за ст. 8 Європейської конвенції з прав людини) щодо свідчення в суді чи вилучення даних правоохоронними органами не відбулося; однак загальне оприлюднення даних позивачки, як і публікація імені та прізвища позивачки, включно з її діагнозом у рішенні

Апеляційного суду міста Хельсінкі порушують її право на приватність, вирішив справу на користь позивачки (п. 113) [11].

Насправді, гучних справ стосовно розголошення чутливих даних вистачає і у країнах Європи. У практиці Верховного Суду Німеччини із трудових спорів також траплялися справи, де працівники через Суд вимагали знищити або приховати деяку інформацію від відділу кадрів їх підприємства: в одній із таких справ (1987 р.) позивачка вимагала знищити або «приховати» персональні дані щодо її травми та наслідків для її здоров'я, а у другій справі (2006 р.) позивач волів, щоби дані стосовно його лікування від алкоголізму було видалено чи опломбовано у спеціальному конверті, до якого навіть служба відділу кадрів мала б обмежений доступ (у цих справах Суд вирішив на користь позивачів) [12, с. 162].

Судова практика ЄС вказує на те, що співвідношення права на особисте життя та право на інформацію необхідно розглядати через принцип «пропорційності», а саме право на захист персональних даних не є абсолютним правом, а має розглядатися у зв'язку з його функціональним призначенням у суспільстві. Тобто право на повагу до свого приватного і сімейного життя може обмежуватися «коли втручання здійснюється згідно із законом і є необхідним у демократичному суспільстві в інтересах національної та громадської безпеки» (ст. 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод) [13].

Викладене свідчить, що для окремих категорій працівників збирання та обробка персональних даних може включати розширену інформацію залежно від роду їхньої діяльності, однак робота з такими персональними даними має визначатися на рівні закону.

Підсумовуючи наведене вище дослідження, зазначимо, що ч. 2 ст. 7 Закону України «Про захист персональних даних» [7] та ст. 9 Регламенту [4], встановлює вичерпний перелік випадків, коли дозволяється обробляти чутливі дані. Дозволяється обробка чутливих категорій даних, якщо вона:

1) ведеться за умови надання суб'єктом персональних даних однозначної згоди на обробку таких даних. Зазначимо, щоб проводити обробку чутливих категорій даних, необхідна однозначна згода особи. Тлумачний словник означає слово «однозначний» як таке, що має тільки одне значення [14]. Отже, мається на увазі, що надання згоди має бути таким, що не викликає жодного сумніву в її наданні.

2) необхідна для здійснення прав та виконання обов'язків володільця у сфері трудових правовідносин відповідно до закону із забезпеченням відповідного захисту. Перша і найважливіша умова для застосування вказаного положення – наявність норми закону, яка дозволяє збирати такі дані для цілей реалізації прав та обов'язків у сфері трудових відносин. Лише після цього оцінюється необхідність обробки таких даних для реалізації відповідних прав та обов'язків володільця, зокрема, чи можна було досягнути тих же цілей, не вдаючись до обробки чутливих категорій даних.

Приклад такої підстави обробки чутливих категорій персональних даних – ч. 2 ст. 24 Кодексу законів про працю України (КЗПУ), відповідно до якої «при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати (...) у випадках, передбачених законодавством, – також документ (...) про стан здоров'я (...)» [15]. Наказом Міністерства внутрішніх справ України від 12.05.2016 року № 377 «Про затвердження Порядку формування та ведення особових справ поліцейських» передбачено, що особова справа поліцейського повинна містити: (...) документи про проходження медичного та психофізіологічного обстеження, перевірку рівня фізичної підготовки [16]. Отже, п. 2 ч. 2 ст. 7 Закону в поєднанні з указаним положенням КЗпП та наказу МВС – підстава для обробки медичної інформації про особу для цілей реалізації прав та обов'язків у сфері трудових відносин. При цьому оброблятися можуть лише ті дані, що необхідні для досягнення вказаної мети, і лише за умови забезпечення відповідного захисту.

Висновки. Захист персональних даних працівника здійснюється на базі пріоритету суспільних інтересів над приватними та відповідно до принципів законності і верховенства права. Створення дієвої системи захисту персональних даних належить до міжнародних зобов'язань України, в тому числі пов'язаних із європейською інтеграцією нашої держави. Зокрема, саме від виконання цього зобов'язання значною мірою залежать євроінтеграційні прагнення нашої держави. Європейська практика показує, що поняття «чутливих» персональних даних варто розуміти як певний набір персональних даних, розголошення чи інші незаконні дії з якими призводять до негативних наслідків стосовно позивача, які можуть істотно вплинути на його працевлаштування і подальше кар'єрне зростання. Україна, на наше переконання, має запозичити ці положення та закріпити їх у законодавстві, окреслити в них право роботодавця розкривати чутливі персональні дані праців-

ника у разі, якщо їх приховування може завдати шкоди іншим особам (працівникам, споживачам послуг тощо), у разі виконання приписів закону задля забезпечення законності та правопорядку, і в решті-решт з виробничою метою, що робить можливою належну організацію праці підприємства, установи, організації їх власником чи уповноваженим органом.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Свобода інформації та право на приватність в Україні. Т. 2 : Право на приватність: condition sine qua non / Харків. правозахис. група ; худож.-оформл. О. Герчук. Харків : Фоліо, 2004. 216 с.
2. Чанишев Р. І. Інформація про персональні дані працівника та її захист. *Актуальні проблеми держави і права*. 2010. Вип. 52. С. 94–99.
3. Чанишев Р. І. Поняття та класифікація персональних даних працівників. *Актуальні проблеми держави і права*. 2007. Вип. 30 С. 73–81.
4. Загальний регламент із захисту персональних даних Європейського Союзу (GDPR) № 2018/1725. URL: <http://aphd.ua/gdpr-ofitsiinyi-ukrainskyi-pereklad> (дата звернення: 03.03.2023).
5. Оніщенко О. В. Захист персональних даних. *Юридичний вісник*. 2012. № 1 (22). С. 60–64.
6. Рішення Конституційного Суду України від 30.10. 1997 р. № vd971030 vn5-зп у справі щодо офіційного тлумачення статей 3, 23, 31, 47, 48 Закону України «Про інформацію» та статті 12 Закону України «Про прокуратуру». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v005p710-97#Text> (дата звернення: 03.03.2023).
7. Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010 р. № 2297-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text> (дата звернення: 03.03.2023).
8. Конвенція Ради Європи № 108 про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних від 28.01.1981 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_326 (дата звернення: 03.03.2023).
9. Convention 108+ (Convention for the protection of individuals with regard to the processing of personal data) of 18th May, 2018. URL: https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/LIBE/DV/2018/09-10/Convention_108_EN.pdf (дата звернення: 03.03.2023).
10. St. Regis Paper Co. v. United States, 368 U. S. 208 (1961). URL: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/368/208/> (дата звернення: 03.03.2023).
11. Agnew-Americanano v. Equifax Canada Co., 2019 ONSC 7110, Court file № CV-17-582551CP. URL: <https://www.sotosclassactions.com/wp-content/uploads/2020/01/2019onsc7110.pdf> (дата звернення: 03.03.2023).
12. Литвиненко А.А. До питання визначення та нормативного змісту «чутливих» персональних даних. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Випуск 2. С. 160–172.
13. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод : від 04.11.1950. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення: 03.03.2023).
14. Словник української мови. URL: <http://sum.in.ua/> (дата звернення: 03.03.2023).
15. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 03.03.2023).
16. Про затвердження Порядку формування та ведення особових справ поліцейських: Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 12.05.2016 р. № 377. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/RE28958?an=1> (дата звернення: 03.03.2023).