

УДК 349.2:331

ГЕТА Д.С.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАХИСТУ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

У статті досліджено правове регулювання персональних даних працівника. Автор звертає увагу, що основною тенденцією сучасного правового регулювання стає поворот до особистості працівника, правового захисту його честі та гідності, гарантування його прав щодо захисту персональних даних, саме цей аспект має бути врахований при закріпленні механізму захисту персональних даних працівника. Задля належного захисту персональних даних працівника необхідно врахувати оновлені міжнародно-правові стандарти та особливості використання персональних даних працівника у трудових відносинах.

Ключові слова: *персональні дані, персональні дані працівника, захист персональних даних працівника, механізм захисту персональних даних працівника.*

В статье исследовано правовое регулирование персональных данных работника. Автор обращает внимание, что основной тенденцией современного правового регулирования стал поворот к личности работника, правовой защиты его чести и достоинства, обеспечение его прав по защите персональных данных. Именно этот аспект должен быть учтен при закреплении механизма защиты персональных данных работника. Для обеспечения надлежащей защиты персональных данных работника необходимо учесть обновленные международно-правовые стандарты и особенности использования персональных данных работника в трудовых отношениях.

Ключевые слова: *персональные данные, персональные данные работника, защита персональных данных работника, механизм защиты персональных данных работника.*

In the article investigated the legal regulation of personal data of the employee. The author points out that the main trend of modern regulation there has been a turn for the individual worker, legal protection of his honor and dignity, guarantee their rights regarding personal data protection, this aspect should be taken into account when fixed mechanism for personal data protection of employee. To ensure adequate personal data protection of the employee must take into account the updated international legal standards and features of using employee personal data in the employment relationship.

Key words: *personal data, personal data of the employee, the Personal Data Protection of employee, the mechanism of personal data protection of employee.*

Вступ. Становлення законодавства про персональні дані відбувалося у нерозривному зв'язку з розвитком української наукової думки про права людини. Так, зокрема, чинна Конституція України закріпила міжнародно-правові стандарти у галузі прав людини [1, с. 38; 2]. В Основному законі передбачено такі істотні гарантії у сфері персональних даних, як заборона втручання в особисте і сімейне життя людини, заборона збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди та ін. [2].

Постановка завдання. Актуальність дослідження правового регулювання захисту персональних даних працівників викликана тим, що згадані конституційні положення так і не знайшли відображення у національному трудовому законодавстві щодо захисту персональних даних працівника [3, с. 95]. Отже, виникає потреба дослідження правового регулювання захисту персональних даних працівників в Україні на сучасному етапі. Окрема увага має приділятися саме нор-

© ГЕТА Д.С. – аспірант (Донецький юридичний інститут Міністерства внутрішніх справ України)

мативно-правовим проблема, оскільки правова держава повинна забезпечувати права та свободи насамперед за допомогою права та закону [4, с. 8].

У межах дослідження законодавчого забезпечення недоторканості приватного життя в Україні, розглянув питання правового регулювання захисту персональних даних В.О. Серьогін [5]. Питання правового регулювання захисту персональних даних особи досліджували В.М. Брижко [6], О.В. Зеркаль, О.В. Золотарьова [7], М.В. Різак [1] та ін. Правове регулювання захисту персональних даних та забезпечення особистих прав працівників досліджували С. Вавженчук [4], Є.В. Краснов [8], І.В. Лагутіна [9], Р.І. Чанишев [3], А.М. Чернобай [10] та ін. Оскільки суттєвих змін трудового законодавства у сфері захисту персональних даних працівника, так і не відбулося, актуальними залишаються більшість пропозицій висловлених вченими щодо захисту персональних даних.

Метою нашого дослідження є визначення сучасного стану правового регулювання захисту персональних даних працівника та шляхи його удосконалення. Безумовно, розглянути у межах однієї статті усі проблеми у цій сфері правового регулювання практично неможливо, проте ми спробуємо зацентрувати увагу на основних моментах.

Результати дослідження. Загалом, основні правила щодо одержання, використання, поширення та зберігання інформації та захисту прав суб'єктів інформаційних відносин, містяться у статтях 32 і 34 Конституції України, Цивільному кодексі України та Законах України:

- «Про інформацію» [11], який регулює відносини щодо створення, збирання, одержання, зберігання, використання, поширення, охорони, захисту інформації;

- «Про захист персональних даних» [12] (далі – Закон), який регулює правові відносини, пов'язані з захистом та обробкою персональних даних, та спрямований на захист основоположних прав і свобод людини та громадянина, зокрема права на невтручання в особисте життя, у зв'язку з обробкою персональних даних (частина 1 статті 1).

- «Про захист інформації в інформаційно-телекомунікаційних системах» [13], який регулює відносини у сфері захисту інформації в інформаційних, телекомунікаційних та інформаційно-телекомунікаційних системах (далі – система). Інформаційна (автоматизована) система – організаційно-технічна система, в якій реалізується технологія обробки інформації з використанням технічних та програмних засобів (стаття 1);

- Закон України «Про ратифікацію Конвенції про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних та Додаткового протоколу до Конвенції про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних стосовно органів нагляду та трансграничних потоків даних» від 06.07.2010 р. [14],

- Закон України «Про приєднання України до Статуту Ради Європи» від 31.10.1995 р. [15];

- Положення про технічний захист інформації в Україні, затверджене Указом Президента України від 27.09.1999 р. [16].

- Типовий порядок обробки персональних даних, затверджений Наказом Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини 08.01.2014 р. № 1/02-14 [17] та ін.

В.О. Серьогін підсумовує, що у цілому Закон [12] враховує положення Конвенції Ради Європи № 108 «Про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних», Директиви 95/46/ЄС Європейського Парламенту та Ради «Про захист фізичних осіб при обробці персональних даних і про вільне переміщення таких даних» від 24 жовтня 1995 р., Директиви 2002/58/ЄС Європейського Парламенту і Ради про захист недоторканості приватного життя у сфері електронних комунікацій від 12 липня 2002 р., а також рекомендацій Комітету Міністрів Ради Європи у сфері захисту персональних даних [5, с. 328-329].

О.В. Оніщенко, звертає увагу, на те що Законом не передбачено, як діяти володільцю баз персональних даних, якщо суб'єкт персональних даних відмовляється надати згоду на використання його персональних даних. Згідно з частиною 1 статті 22 КЗпП України, забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу. Відповідно, укласти з особою трудовий договір не збираючи, а у подальшому, збираючи і використовуючи її персональні дані, неможливо. Неможливо також і відмовити у прийнятті на роботу з огляду на те, що особа не надає згоду на використання її персональних даних [18, с. 173-174].

М.В. Різак, в свою чергу, зазначає, що цей закон є декларативним і не встановлює механізму гарантування безпеки обігу персональних даних [1, с. 19]. Окремі питання обробки персональних даних врегульовано Типовим порядком обробки персональних даних [17]. Так, у відповідності до пункту 2.15 суб'єкт персональних даних має право відкликати згоду на обробку персональних даних без зазначення мотивів, у разі, якщо єдиною підставою для обробки

є згода суб'єкта персональних даних. З моменту відкликання згоди володілець зобов'язаний припинити обробку персональних даних. Проте, таке положення не вирішує проблему, яку порушив О.В. Оніщенко. Залишається незрозумілим як слід діяти, якщо працівник відкликав згоду на обробку своїх персональних даних, проте не припиняє трудових відносин.

Відомими є два принципові підходи при формуванні національного механізму захисту персональних даних: 1. Створення загального закону про захист приватного життя, який спрямований на упорядкування суспільних інформаційних відносин, пов'язаних з визначеними даними; 2. Створення спеціальних законів для кожної групи суспільних відносин, що передбачає використання персональних даних особи, зазіхання на приватне життя. Тобто закон створюється для кожної сфери, яка є потенційним джерелом загрози (наприклад, для засобів масової інформації, телекомунікацій та ін.) [6, с. 22].

М.В. Різак звертає увагу, що європейське право охоплює більше двох десятків міжнародно-правових актів з питань захисту персональних даних, а кожна країна ЄС запровадила не тільки базові нормативно-законодавчі акти ЄС, але й ухвалила конкретні закони щодо обробки персональних даних у медичній, статистичній, державній, журналістській, поліцейській та інших сферах. Аналогічні закони прийнято у багатьох країнах світу, зокрема у країнах СНД [1, с. 20]. Отже прослідковується необхідність поєднати обох підходів правового регулювання захисту персональних даних.

Так, конфіденційний правовий режим персональних даних має бути забезпечений і у трудових відносинах. Відповідно, частина 2 статті 21 Закону України «Про інформацію» закріплює, що конфіденційною є інформація про фізичну особу, а також інформація, доступ до якої обмежено фізичною або юридичною особою, крім суб'єктів владних повноважень [11]. Закон України «Про доступ до публічної інформації» до визначення наведеного вище додає: «та яка може поширюватися у визначеному ними порядку за їхнім бажанням відповідно до передбачених ними умов» [19]. Відповідно до частини 1 статті 5 Закону [12] передбачено можливість віднесення персональних даних до конфіденційної інформації про особу законом або відповідною особою. Таким чином законодавець чітко демонструє, що відомості, що можуть бути віднесені до персональних даних про особу є конфіденційними. Проте, законодавством також передбачено винятки щодо конфіденційності персональних даних (стаття 5 Закону [12]).

Передбачено у вітчизняному законодавстві і перелік даних, які прийнято відносити до «вразливих» (стаття 24 Конституції України [2], стаття 2-1 КЗпП України [20], частина 1 статті 7 Закону [12]). Хоча прямої вказівки, що ці дані є «вразливими» у жодному законі ми не знайдемо. Їх перелік закріплено з метою впровадження особливого порядку їх обробки. На нашу думку, необхідно прямо передбачити у законодавстві такий вид персональних даних працівника. Хоча в українському законодавстві відсутня категорія «вразливі» персональні дані працівника, проте, правове регулювання їх обробки все ж відрізняється.

Р.І. Чанишев звертає увагу, що трудове законодавство радянських часів лише фрагментарно регулювало питання захисту персональних даних працівника, а оскільки новий кодекс поки так і не прийнято, то чинний КЗпП України фактично захищає персональні дані працівника тільки у разі незаконного звільнення та зміни формулювання причин звільнення (частина 3 статті 235 КЗпП України). Отже, національне трудове законодавство досі не містить спеціальних норм про захист персональних даних працівника [3, с. 94] та не встановлює особливості порядку їх обробки.

Крім того, з огляду на європейський напрям інтеграції, слід врахувати положення щодо оновлення стандартів ЄС про захисту персональних даних. Так, наприклад, Директива ЄС 2016/680, покладає на Держави-члени (стаття 7) обов'язок забезпечити, наскільки це можливо, на законодавчому рівні, виокремлення персональних даних, що ґрунтуються на фактах, та даних, що ґрунтуються на особистих оцінках [21]. Хоча Директива прямо не називає види таких даних, на нашу думку, до останньої групи персональних даних можна віднести такі характеристики особи працівника, передбачені чинним законодавством України як: професіоналізм, компетентність, об'єктивність, неупередженість, доброчесність, ефективність та ін. (стаття 4) [22]. Так, Проектом Трудового кодексу України (далі – Проект) [23] у статті 340 передбачено оцінку (на основі співбесіди) фахової зрілості спеціаліста. Проте, Проект не містить тлумачення даного поняття та критеріїв його оцінки. Більш того, а ні діючим законодавством, а ні Проектом не врегульовано питання як слід оцінювати та застосовувати ці дані на ряду з тими, що ґрунтуються на фактах. Для сфери трудових відносин, вирішення цього питання є дуже важливим.

Проаналізуємо яким чином Проект Трудового кодексу України (доопрацьований реєстр. № 1658) вирішує питання захисту персональних даних працівника. Так, у статті 25 перед-

бачає обов'язок роботодавця надання працівникам на їх вимогу повної та достовірної інформації стосовно їхньої трудової діяльності, а також безоплатне надання працівникам копій документів, що містять персональні дані щодо них; забезпечення захисту та конфіденційності персональних даних працівника у порядку, встановленому законодавством, а також у будь-який час на вимогу працівника ознайомлення його з персональними даними, внесення змін до них у разі їх невідповідності фактичним обставинам. Пункт 3 частини 1 статті 21 Проекту Трудового кодексу України закріплює право працівника на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист [23]. Отже, існують певні позитивні зрушення, принаймні на рівні Проекту, щодо гарантій прав працівників на захист їх персональних даних.

Однак, слід звернути увагу і на негативні, на нашу думку, аспекти, що містить Проект. Так, частина 3 статті 340 регулює питання конкурсного відбору, що здійснюється конкурсною комісією протягом двох тижнів після закінчення терміну прийому заявок за підсумками, у тому числі психологічного тестування [23]. Проте, Рекомендація № R (89) 2 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам про захист персональних даних, використовуваних для потреб працевлаштування, встановлює, що у процесі процедури наймання, зібрані дані повинні обмежуватись тими, які необхідні для оцінки придатності перспективних кандидатів та їх потенціалу з точки зору кар'єри; застосування іспитів, аналізів та аналогічних процедур, призначених для оцінки характеру чи особистості людини, повинні відбуватись лише за його згодою та у випадку, коли внутрішнє законодавство передбачає інші належні застережні заходи. Якщо людина цього побажає, їй необхідно надати інформацію про результати цих тестів (пункт 4) [24]. Тому передбачаючи можливість психологічного тестування, необхідно у відповідній нормі Кодексу, принаймні, закріпити обов'язок роботодавця одержати згоду на проходження психологічного тесту.

На думку Р.І. Чанишева необхідно в окремій главі «Захист персональних даних працівника» нового Трудового кодексу України врегулювати питання, пов'язані з обробкою та захистом персональних даних працівника. Вчений звертає увагу, що автори проекту Трудового кодексу України не приділили уваги визначенню поняття та переліку цих даних, розробці юридичного механізму їхнього захисту. У цій частині законопроект не відповідає міжнародним трудовим стандартам, не враховує позитивний законодавчий досвід зарубіжних країн [3, с. 98]. Ці питання не врегульовано і Проектом Трудового кодексу України (доопрацьований реєстр. № 1658).

Висновки. Таким чином, основною тенденцією сучасного правового регулювання намітився поворот до особистості працівника, правового захисту його честі та гідності, гарантування його прав щодо захисту персональних даних.

Проте, до сьогодні у законодавстві відсутній чіткий механізм захисту персональних даних працівника. Задля належного захисту персональних даних працівника необхідно врахувати особливості використання персональних даних працівника у трудових відносинах та закріпити відповідні положення у Трудовому кодексі України. Існуючий Проект Трудового кодексу України не вирішує цілу низку питань щодо захисту персональних даних працівника.

Список використаних джерел:

1. Різак М.В. Правове регулювання відносин обігу персональних даних : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 – адміністративне право; фінансове право; інформаційне право / М.В. Різак. – К., 2012. – 214 с.
2. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 року №254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради. – 1996. – №30. – Ст. 141. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80/paran4263#n4263>.
3. Чанишев Р.І. Інформація про персональні дані працівника та її захист / Р.І. Чанишев // Актуальні проблеми держави і права. – 2010. – Вип. 52. – С. 94-99.
4. Вавженчук С. Нормативно-правові проблеми захисту та охорони конституційних трудових прав та шляхи їх вирішення / С. Вавженчук // Закон и жизнь. – 2013. – № 2. – С. 8-11.
5. Сergygin B.O. Право на недоторканність приватного життя у конституційно-правовій теорії та практиці : [монографія] / В.О. Сergygin. – Харків : ФІНН, 2010. – 608 с.
6. Брижко В.М. Організаційно-правові питання захисту персональних даних : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 – теорія управління; адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право / В.М. Брижко. – К., 2004. – 251 с.
7. Зеркаль О.В. Деякі питання захисту персональних даних / О.В. Зеркаль, О.В. Золотарьова // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2012. – № 1. – С. 5-14.

7. Краснов С.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення / С.В. Краснов – Одеса, 2008. – 206 с.
8. Лагутіна І.В. Юридичний механізм забезпечення особистих немайнових трудових прав працівників : автореф. дис. на здобуття наукового ступеня док. юрид. наук : 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення / І.В. Лагутіна. – Одеса, 2015. – 41 с.
9. Чернобай А.М. Правові засоби захисту персональних даних працівника : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення / А.М. Чернобай. – Одеса, 2006. – 200 с.
10. Про інформацію : Закон України від 02.10.1992 № 2657-ІІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2657-12>.
11. Про захист персональних даних : Закон України // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2010, № 34, ст. 481. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2297-17>.
12. Про захист інформації в інформаційно-телекомунікаційних системах : Закон від 05.07.1994 № 80/94-ВР. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/80/94-%D0%B2%D1%80>.
13. Про ратифікацію Конвенції про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних та Додаткового протоколу до Конвенції про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних стосовно органів нагляду та транскордонних потоків даних : Закон України від 06.07.2010 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2438-17>.
14. Про приєднання України до Статуту Ради Європи : Закон України від 31.10.1995 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/398/95-%D0%B2%D1%80>.
15. Положення про технічний захист інформації в Україні, затверджене Указом Президента України від 27.09.1999 р [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/ru/1229/99>.
16. Типовий порядок обробки персональних даних, затверджений Наказом Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини 08.01.2014 № 1/02-14. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v1_02715-14#n11.
17. Оніщенко О.В. Персональні дані працівників: деякі особливості використання / О.В. Оніщенко // Вісник Академії адвокатури України. – 2012. – С. 173-175.
18. Про доступ до публічної інформації : Закон України від 13.01.2011 № 2939-VI. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2939-17/paran35#n35>.
19. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08/paran22#n22>.
20. Directive (EU) 2016/680 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data by competent authorities for the purposes of the prevention, investigation, detection or prosecution of criminal offences or the execution of criminal penalties, and on the free movement of such data, and repealing Council Framework Decision 2008/977/JHA// Official Journal of the European Union. – Volume 59. – 4 May 2016. – P. 89-132.
21. Про державну службу : Закон України // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2016, № 4, ст. 43. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/889-19/paran16#n16>.
22. Проект Трудового кодексу України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
23. Рекомендація № R (89) 2 Комітету міністрів Рада Європи державам-членам про захист персональних даних, використовуваних для потреб працевлаштування // Порівняльно-правове дослідження відповідності законодавства України законодавству ЄС у сфері персональних даних. – Київ, 2006. – С. 239–242.