

УДК 342.721:681.3.02

Д. СОПІЛЬНЯК, молодший науковий співробітник
Науково-дослідного інституту приватного права
і підприємництва Академії правових наук України

ДО ПИТАННЯ ЗАСОБІВ ІНДИВІДУАЛІЗАЦІЇ НАЙМАНОВОГО ПРАЦІВНИКА

Анотація. Про необхідність прийняття міжгалузевого закону для врегулювання відносин у сфері охорони та захисту персональних даних

Впровадження в усі сфери діяльності особи, суспільства та держави інформаційних технологій та мереж передачі даних зумовлює поширення великих масивів інформації на значних територіях. За таких умов, з одного боку, інформація, як найважливіший ресурс суспільства здобуває все більшого значення, а з другого, – виникає необхідність чіткої регламентації порядку поширення і використання окремих видів інформації.

Досвід розвинених країн свідчить про те, що правовою базою, фундаментом інформаційного суспільства є інформаційне законодавство. Права людини і громадянина в Україні на інформацію, її вільне отримання, використання, поширення та зберігання в обсягах, необхідних для реалізації кожним своїх прав, свобод і законних інтересів, закріплюються і гарантуються чинним законодавством. Нормативна основа інформаційних правовідносин у державі визначена у статтях 32 і 34 Конституції України [1], Законах України “Про інформацію” [6], “Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні” [7], “Про телебачення і радіомовлення” [8], відповідними нормами Цивільного [2] та Кримінального [3] кодексів України, Кодексу України про адміністративні правопорушення [4], а також низкою ратифікованих Україною міжнародних нормативних документів^{*}, спрямованих на захист честі, гідності та ділової репутації особи внаслідок поширення неправдивої інформації, відшкодування матеріальної і моральної шкоди, завданої збиранням, збереженням, використанням та розголошенням відомостей про особу. Отже, необхідно враховувати комплексний характер інформаційного законодавства, що включає в себе конституційно-правові, адміністративно-правові, міжнародно-правові, цивільно-правові й кримінально-правові норми. Віддаючи пріоритет публічно-правовому регулюванню інформаційних правовідносин, не слід забувати й про приватноправові аспекти даних правовідносин.

Практично всі дії людини в сучасному світі фіксуються в різних базах даних (рахунки, чеки, медичні карти, трудові книжки тощо). На особливу увагу заслуговує питання визначення правового статусу інформації про особу (персональних даних) у сфері трудових правовідносин, оскільки саме в ній акумулюється найповніша база

© Д. Сопільняк, 2006

^{*} Останнім часом у сфері захисту інформації законами України ратифіковано угоди між Кабінетом Міністрів України та Урядом Російської Федерації про взаємну охорону секретної інформації (15 листопада 2001 р.); Урядом Французької Республіки про взаємну охорону таємної інформації та матеріалів (5 липня 2001 р.); Урядом Італійської Республіки про взаємну охорону секретної інформації (10.01.2002 р.); Урядом Республіки Таджикистан про взаємну охорону секретної інформації (4 червня 2004 р.); Урядом Республіки Вірменія про взаємну охорону секретної інформації (19 червня 2003 р.); Урядом Туркменистану про взаємну охорону секретної інформації (10 січня 2002 р.); Урядом Республіки Польща про взаємну охорону секретної інформації (26 вересня 2002 р.); Урядом Чеської Республіки про охорону секретної інформації (8 вересня 2004 року); Урядом Латвійської Республіки про взаємну охорону секретної інформації (22 жовтня 2004 р.) тощо.

зазначених даних. Так, відповідно до частини другої статті 32 Конституції України не допускається збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини. Це конституційне положення деталізується низкою нормативних актів у сфері збирання, зберігання, використання та поширення інформації, в тому числі і про особу. Стаття 23 Закону України “Про інформацію” визначає інформацію про особу як сукупність документованих або публічно оголошених відомостей про особу. Джерелами документованої інформації про особу є видані на її ім’я документи, підписані нею документи, а також відомості про особу, зібрані державними органами влади та органами місцевого і регіонального самоврядування в межах своїх повноважень. Інформація, яку працівник надає роботодавцю, повинна мати форму документа. Основними даними про особу (персональними даними) зазначена стаття Закону України “Про інформацію” визначає такі: національність, освіта, сімейний стан, релігійність, стан здоров’я, а також адреса, дата і місце народження.

За правилом, встановленим статтею 25 Кодексу законів про працю України [5], при укладанні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, прописку та документи, подання яких не передбачено законодавством. У той же час, при укладанні трудового договору відповідно до частини другої статті 24 КЗпП України громадянин подає паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, – також документи про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров’я та інші.

Пункт 6 Положення про паспорт громадянина України [12], встановлює вимоги до інформаційного змісту паспортної книжечки громадянина України: на першу і другу сторінки паспортної книжечки заносяться прізвище, ім’я та по батькові, дата і місце народження. На десятій сторінці робляться відмітки про сімейний стан власника паспорта, на одинадцятій–шістнадцятій – про реєстрацію постійного місця проживання громадянина. На прохання громадянина до паспорта може бути внесено (сьома, восьма і дев’ята сторінки) на підставі відповідних документів дані про дітей, групу крові і резус-фактор.

Особа, яка претендує на зайняття посади державного службовця третьої – сьомої категорій, згідно із статтею 13 Закону України “Про державну службу” [9] подає за місцем майбутньої служби відомості про доходи та зобов’язання фінансового характеру, в тому числі і за кордоном, щодо себе і членів своєї сім’ї. Особа, яка претендує на зайняття посади державного службовця першої і другої категорій, повинна подати також відомості про належні їй та членам її сім’ї нерухоме та рухоме майно, вклади у банках і цінні папери.

У процесі трудових правовідносин роботодавцю згідно з чинним законодавством може знадобитися також інша інформація про працівників деяких категорій: про наявність у сімейних двох і більше утриманців при вирішенні питання про переважне право на залишення на роботі при звільненні працівників у зв’язку із змінами в організації виробництва і праці (пункт 1 частини другої статті 42 КЗпП); про стан здоров’я осіб молодше вісімнадцяти років (стаття 191 КЗпП) та працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі (стаття 169 КЗпП) та в інших випадках, передбачених законодавством.

За загальним правилом (стаття 25 КЗпП, ст. 23 Закону України “Про інформацію”), роботодавцю заборонено вимагати персональні дані про політичні, релігійні, інші переконання і сімейне (приватне) життя працівника. Разом з тим, для працівників певних категорій встановлене інше. Так, відповідно до статті 5 Закону України “Про

статус суддів” [10], суддя не може належати до політичних партій та профспілок, брати участь у будь-якій політичній діяльності, мати представницький мандат, обіймати будь-які інші оплачувані посади, виконувати іншу оплачувану роботу, крім наукової, викладацької та творчої. Отже, отримання такої інформації є правомірним.

Дані про сімейне (приватне) життя працівника (інформація про життєдіяльність у сфері сімейних, побутових, особистих відносин), пов’язані з питаннями трудових відносин, можуть бути одержані роботодавцем від самого працівника, тобто тільки за його письмової згоди. Наприклад, чи є жінка одинокою матір’ю, чи має дитину-інваліда тощо (Глава XII КЗпП).

Під терміном “інші документи” мається на увазі, наприклад, ідентифікаційний номер фізичних осіб-платників податків та інших обов’язкових платежів, який відповідно до статті 7 Закону України “Про Державний реєстр фізичних осіб-платників податків та інших обов’язкових платежів” [11] є обов’язковим для використання підприємствами, установами, організаціями всіх форм власності, включаючи установи Національного банку України, комерційні банки та інші фінансово-кредитні установи, в разі: виплати доходів, з яких утримуються податки та інші обов’язкові платежі згідно з чинним законодавством України (оплата праці на підставі трудового договору); укладання цивільно-правових угод, предметом яких є об’єкти оподаткування та щодо яких виникають обов’язки сплати платежів (у тому числі договорів підряду); відкриття рахунків в установах банків.

Таким чином на підприємстві, в установі, організації, з якою громадянин укладає трудовий договір, формується певна база даних, яка згідно із Законом “Про інформацію” містить повний обсяг персональних даних про нього. Враховуючи викладене, під терміном “персональні дані працівника”, слід розуміти певний обсяг відомостей про дії та події в житті працівника за допомогою яких можна ідентифікувати його особу.

Виникає питання про режим зберігання, використання та поширення такої інформації. На превеликий жаль, аналіз чинного законодавства та правозастосовної практики дає підстави констатувати наявність у нормативно-правовій базі в частині інформаційних правовідносин нечітко визначених, колізійних положень і прогалин, що негативно впливає на забезпечення конституційних прав і свобод людини і громадянина. Частина друга статті 32 Конституції України вказує на особливості передбаченого правовими нормами порядку збирання, зберігання, використання і поширення конфіденційної інформації про особу – режим доступу до такої інформації. Але чинним законодавством України не повністю визначено режим збирання, зберігання, використання та поширення інформації, зокрема щодо персональних даних працівника. Закон України “Про інформацію” закріплює лише загальні принципи доступу до інформації, що стосується громадян, які перебувають у трудових відносинах з роботодавцем. Механізм реалізації зазначеної процедури належним чином не визначений. Відсутнє й регулювання використання конфіденційних даних у сфері трудових правовідносин. Так, відповідно до Закону України “Про інформацію” (статей 28 та 30) за режимом доступу інформація поділяється на відкриту інформацію та інформацію з обмеженим доступом. Інформація з обмеженим доступом за своїм правовим режимом поділяється на конфіденційну і таємну. Конфіденційна інформація – це відомості, які знаходяться у володінні, користуванні або розпорядженні окремих фізичних чи юридичних осіб і поширюються за їх бажанням відповідно до передбачених ними умов. У той же час інформація про особу охороняється законом (стаття 23 Закону України “Про інформацію”).

Відповідно до частини четвертої статті 23 Закону України “Про інформацію” забороняється збирання відомостей про особу без її попередньої згоди, за винятком випадків, передбачених законом. Згідно з Рішенням Конституційного Суду України від 30.10.1997 № 5-зп у справі щодо офіційного тлумачення статей 3, 23, 31, 47, 48 Закону

України “Про інформацію” та статті 12 Закону України “Про прокуратуру” (справа К.Г. Устименка) [13] частину четверту статті 23 Закону України “Про інформацію” треба розуміти так, що забороняється не лише збирання, а й зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її попередньої згоди, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту, прав та свобод людини. До конфіденційної інформації, зокрема, належать свідчення про особу (освіта, сімейний стан, релігійність, стан здоров’я, дата і місце народження, майновий стан та інші персональні дані).

Висновки

Аналіз чинного законодавства дозволяє зробити висновок, що персональні дані працівника – певний обсяг відомостей про дії та події в житті працівника, за допомогою яких можна ідентифікувати його особу та які є особливим видом конфіденційної інформації, що охороняється законом, збирання, зберігання, використання та поширення якої без попередньої згоди працівника заборонено.

Для усунення суперечностей у визначенні та розмежуванні поняття “персональні дані” з іншими видами інформації, зокрема конфіденційної, а також правового регулювання порядку зберігання, використання та поширення персональних даних різними нормами та галузями права слід прийняти міжгалузевий нормативний документ на рівні закону “Про охорону та захист прав на персональні дані”.

Слід звернути увагу науковців, дослідників на необхідність активізувати діяльність для вироблення адекватних правових понять (дефініцій), в тому числі й суміжних із поняттям “персональні дані”.

Використана література

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР
2. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 // “Голос України”, 12.03.2003.
3. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III // Відомості Верховної Ради України від 29.06.2001, № 25, ст. 131.
4. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 7 грудня 1984 року № 8073-Х.
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР, 17.12.1971, № 50, ст. 375.
6. Закон України “Про інформацію” від 2 жовтня 1992 року № 2657-XII // Відомості Верховної Ради України, 1992, № 48, ст.650.
7. Закон України “Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні” від 16.11.1992 № 2782-XII // Відомості Верховної Ради України від 05.01.1993, № 1, ст. 1.
8. Закон України “Про телебачення і радіомовлення” від 21.12.1993 № 3759-XII // Відомості Верховної Ради України від 09.03.1994, № 10, ст. 43.
9. Закон України “Про державну службу” від 16.12.1993 № 3723-XII // Відомості Верховної Ради України, 1993, № 52, ст. 490.
10. Закон України “Про статус суддів” від 15.12.1992 № 2862-XII // Відомості Верховної Ради України від 23.02.1993 - 1993 р., № 8, ст. 56.
11. Закон України “Про Державний реєстр фізичних осіб-платників податків та інших обов’язкових платежів” від 22.12.1994 № 320/94-ВР // Відомості Верховної Ради України, 10.01.1995, № 2, ст. 10.
12. Положення про паспорт громадянина України, затверджене постановою Верховної Ради України від 26 червня 1992 року № 2503-XII.
13. Рішення Конституційного Суду України від 30.10.1997 № 5-зп у справі щодо офіційного тлумачення статей 3, 23, 31, 47, 48 Закону України “Про інформацію” та статті 12 Закону України “Про прокуратуру” (справа К.Г. Устименка).

