УДК 343.1

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ПОРЯДКУ ЗАХИСТУ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ ПРАЦІВНИКА

Чанишева Г.І.
Чанишев Р.І.

У статті на підставі аналізу чинного законодавства про захист персональних даних досліджуються питання відповідальності роботодавця за порушення порядку захисту персональних даних працівника. Вносяться пропозиції щодо вдосконалення законодавчого закріплення зазначеної відповідальності.

Ключові слова: *персональні дані працівника, захист персональних даних працівника, відповідальність за порушення законодавства про захист персональних даних працівника.*

В статье на основе анализа действующего законодательства о защите персональных данных исследуются вопросы ответственности за нарушение порядка защиты персональных данных работника. Вносятся предложения по совершенствованию законодательного закрепления указанной ответственности.

Ключевые слова: *персональные данные работника, защита персональных данных работника, ответственность, ответственность за нарушение законодательства о защите персональных данных работника.*

The questions of responsibility for violation of the order of protection of personal data of an employee are researched in the article on the basis of analysis of current legislation on personal data protection. Proposals are made concerning improvement of legislative integration of the abovementioned responsibility.

Keywords: *employee's personal data, employee's personal data protection, responsibility for violation of the legislation on employee's personal data protection*

До кола відомостей, що складають інформацію про працівника, належать не тільки відомості, які подаються працівником при прийнятті на роботу, а й відомості, що формуються, отримуються та використовуються роботодавцем у період трудової діяльності працівника, відомості, що зберігаються в роботодавця після припинення трудових правовідносин з працівником. Однак у цей час національне трудове законодавство не містить спеціальних норм про захист персональних даних працівника. За відсутності зазначених норм відносини щодо захисту персональних даних працівника регулюються Законом України "Про захист персональних даних" від 1 червня 2010 року [1], який набрав чинності з 1 січня 2011 року. Прийнятий Закон є рамковим, він регулює відносини, пов'язані із захистом персональних даних під час їх обробки. Суб'єктом персональних даних визначено фізичну особу, стосовно якої відповідно до закону здійснюється обробка її персональних даних.

Згідно зі ст. 1 Закону персональні дані – відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована. Законом встановлено загальні та особливі вимоги до обробки персональних даних, встановлено порядок використання, зберігання, накопичення та зберігання персональних даних, їхнього поширення і знищення, порядок доступу до персональних даних, а також урегульовані інші важливі питання захисту персональних даних, зокрема відповідальності за порушення законодавства про захист персональних даних.

Проблеми захисту персональних даних працівника досліджуються українськими вченими: І.В. Лагутіною [2], Г.І. Чанишевою, Р.І. Чанишевим [3], А.М. Чернобай [4]. Проте питання відповідальності за порушення норм про захист персональних даних працівника ще не були предметом дослідження у вітчизняній науці трудового права.

Метою даної статті є аналіз чинного законодавства про відповідальність за порушення норм, які регулюють захист персональних даних працівника, та внесення пропозицій щодо його вдосконалення.

Чинне законодавство про захист персональних даних складають Конституція України, міжнародні договори, ратифіковані Україною, Закон України "Про захист персональних даних", інші закони та підзаконні нормативно-правові акти.

У чинному КЗпП норми про захист персональних даних працівника відсутні. Водночас такі норми включено в нові Трудові кодекси, які були прийняті на пострадянському просторі. Окрему главу 5 "Захист персональних даних працівника" включено до Особливої частини Розділу 2 "Трудові відносини" Трудового кодексу Республіки Казахстан від 15 травня 2007 року [5]. У статтях 64-68 визначаються поняття персональних даних працівника, їх обробки, вимоги до обробки персональних даних працівника, вимоги до їхнього зберігання та передачі, права працівника в цілях забезпечення захисту персональних даних, які зберігаються в роботодавця.

У Розділі III "Трудовий договір" Частини Третьої Трудового кодексу Російської Федерації міститься окрема глава 14 "Захист персональних даних працівника". Правову базу захисту персональних даних працівників у цій країні складають норми Конституції, ратифікованих міжнародних та європейських актів, Федерального закону "Про захист персональних даних" № 152-ФЗ від 27 липня 2006 року та Трудового кодексу.

У Розділі III "Трудовий договір" Трудового кодексу Республіки Молдова від 28 березня 2003 року міститься глава VI "Захист персональних даних працівника" (ст. ст. 91-94) [6]. У цій главі передбачаються загальні вимоги при обробці персональних даних та гарантії їхнього захисту, вимоги до передачі персональних даних працівника, права працівника в цілях забезпечення захисту персональних даних, які зберігаються в роботодавця, відповідальність за порушення норм, що регулюють одержання, зберігання, обробку і захист персональних даних працівника. Аналогічні норми діють у більшості європейських держав.

У більшості трудових кодексів пострадянських країн серед основних обов'язків роботодавця передбачений обов'язок не розголошувати персональні дані працівників та інформацію про них (п. 17 ст. 14 Трудового кодексу Туркменістану та ін.). У деяких кодексах не виділяються окремо норми про захист персональних

© Г.І. Чанишева, Р.І. Чанишев, 2014

даних працівників, однак до глав про трудовий договір включаються норми про умови видачі працівникові довідок, характеристик і направлення їх в інші місця (наприклад, ст. 88 Трудового кодексу Азербайджанської Республіки).

Оскільки чинним КЗпП не встановлені норми про захист персональних даних працівника, то, відповідно, залишається неврегульованою чинним трудовим законодавством відповідальність за порушення порядку захисту зазначених даних.

Аналіз чинного законодавства в цій сфері слід починати із Закону України "Про захист персональних даних". Цей Закон докладно не регулює відповідальність за порушення законодавства про захист персональних даних, а містить лише відсильну норму. Відповідно до ст. 28 Закону порушення законодавства про захист персональних даних тягне за собою відповідальність, установлену законом. Отже, для аналізу норм про відповідальність за порушення законодавства в цій сфері слід звернутися до норм Цивільного кодексу України (далі – ЦК України), Кодексу України про адміністративні правопорушення, Кримінального кодексу України, Кодексу законів про працю України.

У частині першій ст. 270 ЦК України серед видів особистих немайнових прав фізичної особи називаються право на свободу та особисту недоторканність, право на недоторканність особистого й сімейного життя, право на повагу до гідності та честі. Цивільно-правова відповідальність за посягання на недоторканність особистого життя безпосередньо пов'язана з категорією моральної шкоди. Якщо фізичній особі внаслідок порушення її особистого немайнового права завдано майнової та (або моральної) шкоди, ця шкода підлягає відшкодуванню (ст. 280 ЦК України). Підстави відповідальності за завдану моральну шкоду встановлені ст. 1167 ЦК України, а ст. 1168 ЦК України врегульовано відшкодування моральної шкоди, завданої каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю фізичної особи.

Водночас, що стосується відшкодування моральної шкоди в трудових правовідносинах, то наявність у КЗпП ст. 237-1 виключає застосування до випадків заподіяння моральної шкоди працівникові ст.ст. 1167, 1168 ЦК України. Названі норми встановлюють різні підстави для виникнення обов'язку відшкодування шкоди. Неможливість застосування ст.ст. 1167, 1168 ЦК України виключає можливість застосування до відносин із відшкодування моральної шкоди в трудових правовідносинах і інших норм цивільного права.

Іншу позицію зайняли розробники проекту ТК України, відповідно до частини першої ст. 416 якого роботодавець зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду, заподіяну працівникові власними діями або бездіяльністю, які порушують права працівника, відповідно до цивільного законодавства. Роботодавець зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду в разі невиконання свого обов'язку шанувати честь, гідність та інші особисті права працівника. У частині другій зазначеної статті передбачається, що моральна шкода відшкодовується відповідно до цивільного законодавства.

Така позиція викликає заперечення, оскільки не відповідає теорії трудового права, нормам чинного КЗпП. У разі заподіяння моральної шкоди роботодавцем працівникові її відшкодування повинне здійснюватися за нормами трудового, а не цивільного права, що й передбачене ст. 237-1 КЗпП.

Відповідно до частини першої ст. 237-1 КЗпП відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику провадиться в разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Як відзначають В.Г. Ротань, І.В. Зуб і О.Є. Сонін, не відповідало б змісту ст. 237-1 КЗпП стягнення з власника моральної шкоди лише на підставі заяви про наявність такої шкоди, якщо немає обставин, зазначених у частині першій ст. 237-1 КЗпП (моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і необхідності додаткових зусиль для організації працівником свого життя) [7, с. 566].

Отже, обов'язок роботодавця з відшкодування завданої працівникові моральної шкоди внаслідок порушення норм про захист персональних даних виникає лише за умови, що моральні страждання працівника чи втрата ним нормальних життєвих зв'язків або необхідність додаткових зусиль для організації свого життя стали наслідком порушення законних прав працівника.

За порушення роботодавцем норм про захист персональних даних працівника не можна застосовувати матеріальну відповідальність, оскільки чинним КЗпП матеріальна відповідальність роботодавця за таке порушення не передбачена. Водночас працівники підприємства (установи, організації), які не забезпечили зберігання персональних даних працівника, можуть бути притягнути роботодавцем до обмеженої матеріальної відповідальності на підставі ст. 132 КЗпП. Притягнення винного працівника до повної матеріальної відповідальності в цьому випадку не можлива, оскільки ст. 134 КЗпП встановлений вичерпний перелік випадків повної матеріальної відповідальності працівників. У зв'язку з цим представляє інтерес для національного законодавця норма, встановлена п. 7 ст. 243 Трудового кодексу Російської Федерації. Передбачається, що матеріальна відповідальність у повному розмірі заподіяної шкоди покладається на працівника за розголошення відомостей, які становлять охоронювану законом тайну (державну, службову, комерційну або іншу), у випадках, передбачених федеральними законами.

На відміну від чинного КЗпП, у ст. 405 проекту ТК України передбачена повна матеріальна відповідальність працівника за заподіяння прямої дійсної шкоди в разі, якщо таку шкоду заподіяно внаслідок розголошення державної таємниці, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації (п. 8). Видається доцільним доповнити пункт 8 ст. 405 ТК України після слів "захищеної законом інформації" словами "в тому числі інформації про персональні дані працівника".

Потребують також удосконалення норми про дисциплінарну відповідальність за порушення порядку захисту персональних даних працівника. До винного працівника в цьому разі можливе застосування тільки одного з передбачених частиною першою ст. 147 КЗпП дисциплінарного стягнення – догани. Права та обов'язки працівника стосовно доступу до персональних даних інших працівників повинні бути визначені його трудовою функцією, іншими умовами трудового договору, а також змістом локальних нормативно-правових актів, які визначають перелік його посадових обов'язків.

Оскільки в чинному КЗпП відсутня така підстава розірвання трудового договору, як розголошення охоронюваної законом таємниці (зокрема персональних даних іншого працівника), то звільнення за порушення порядку захисту персональних даних працівника не допускається. У зв'язку з цим заслуговує на увагу норма, встановлена підп. "в" п. 6 ст. 81 ТК РФ, якою передбачається розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за таке одноразове грубе порушення працівником трудових обов'язків, як розголошення охоронюваної законом таємниці (державної, комерційної, службової та іншої), що стала відомою працівникові у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків, у тому числі розголошення персональних даних іншого працівника. Видається доцільним доповнити перелік підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, встановлений КЗпП, відповідною підставою.

Зазначену прогалину усунено в проекті ТК кодексу України, у п. 2 частини 2 ст. 104 якого передбачено розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця за розголошення державної таємниці, комерційної або іншої захищеної законом інформації, що стала відома працівникові, який підписав зобов'язання про її нерозголошення, або трудовий договір укладено з умовою про нерозголошення цієї інформації, у зв'язку з виконанням трудових обов'язків; відмови в наданні допуску до державної таємниці. Видається доцільним доповнити цю норму після слів "захищеної законом інформації" словами "в тому числі інформації про персональні дані іншого працівника".

Чинним законодавством України про порушення норм про захист персональних даних передбачена адміністративна й кримінальна відповідальність. Відповідно до ст. 188-39 Кодексу України про адміністративні порушення неповідомлення або несвоєчасне повідомлення Уповноваженого Верховної Ради України про обробку персональних даних або про зміну відомостей, які підлягають повідомленню згідно з законом, повідомлення неповних чи недостовірних відомостей тягнуть за собою накладення штрафу на громадян від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб, громадян-суб'єктів підприємницької діяльності – від двохсот до чотирьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Невиконання законних вимог (приписів) Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини або визначених ним посадових осіб секретаріату Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо запобігання або усунення порушень законодавства про захист персональних даних тягнуть за собою накладення штрафу на громадян від двохсот до трьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб, громадян-суб'єктів підприємницької діяльності – від трьохсот до однієї тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Повторне протягом року вчинення порушення з числа передбачених частинами першою або другою цієї статті, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню, тягне за собою накладення штрафу на громадян від трьохсот до п'ятисот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб, громадян-суб'єктів підприємницької діяльності – від п'ятисот до двох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Недодержання встановленого законодавством про захист персональних даних порядку захисту персональних даних, що призвело до незаконного доступу до них або порушення прав суб'єкта персональних даних, тягне за собою накладення штрафу на громадян від ста до п'ятисот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб, громадян-суб'єктів підприємницької діяльності – від трьохсот до однієї тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Повторне протягом року вчинення порушення, передбаченого частиною четвертою цієї статті, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню, тягне за собою накладення штрафу від однієї тисячі до двох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Кримінальна відповідальність за порушення недоторканності приватного життя передбачена ст. 182 Кримінального кодексу України. Відповідно до частини першої зазначеної статі незаконне збирання, зберігання, використання, знищення, поширення конфіденційної інформації про особу або незаконна зміна такої інформації, крім випадків, передбачених іншими статтями цього Кодексу, караються штрафом від п'ятисот до однієї тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або арештом на строк до шести місяців, або обмеженням волі на строк до трьох років. Згідно з частиною другою ст. 182 ті самі дії, вчинені повторно, або якщо вони заподіяли істотну шкоду охоронюваним законом правам, свободам та інтересам особи, караються арештом на строк від трьох до шести місяців або обмеженням волі на строк від трьох до п'яти років, або позбавленням волі на той самий строк. При цьому істотною шкодою в цій статті, якщо вона полягає в заподіянні матеріальних збитків, вважається така шкода, яка в сто і більше разів перевищує неоподатковуваний мінімум доходів громадян.

Інформацію про персональні дані працівника видається можливим визначити як відомості чи сукупність відомостей про конкретного працівника, необхідні роботодавцю у зв'язку з трудовими відносинами та пов'язані з професійною кваліфікацією, діловими, професійними якостями працівника, передбаченими законом вимогами, які пред'являються до нього у зв'язку з характером роботи.

Чинним КЗпП не врегульовані відносини щодо захисту персональних даних працівника. На сьогодні основним законодавчим актом, який застосовується цій сфері, є Закон України "Про захист персональних даних" від 1 червня 2010 року.

За порушення законодавства про захист персональних даних застосовуються цивільно-правова, дисциплінарна, кримінальна й адміністративна відповідальність у порядку, передбаченому чинним законодавством. Водночас за порушення порядку захисту персональних даних працівника слід застосовувати не цивільно-правову, а матеріальну відповідальність, для чого слід внести відповідні зміни до чинного КЗпП (ст. 134 КЗпП, якою передбачені випадки повної матеріальної відповідальності працівника, слід доповнити відповідною підставою). Також слід доповнити перелік підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця такою самостійною підставою, як розірвання трудового договору з працівником за розголошення охоронюваної законом таємниці (державної, комерційної, службової та іншої), що стала відомою працівникові у зв'язку з

виконанням ним трудових обов'язків, у тому числі розголошення персональних даних іншого працівника.

У Главі I "Трудові відносини і трудовий договір" Книги Другої "Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір" проекту ТК України відсутні спеціальні норми щодо захисту персональних даних працівника, не застосовується сам термін "персональні дані працівника", хоча в окремих статтях (ст.ст. 58, 60) йдеться про документи та відомості про особу, що подаються під час прийняття на роботу, і порядок перевірки працівника.

Оскільки Закон України "Про захист персональних даних" недостатньо враховує специфіку захисту персональних даних працівника, то, як видається, Книгу Другу проекту ТК України слід доповнити окремою главою "Захист персональних даних працівника" з урахуванням положень Закону України "Про захист персональних даних" та міжнародних актів. Можливість цього передбачена й Законом України "Про захист персональних даних": згідно з частиною першою ст. 27 положення щодо захисту персональних даних, викладені в цьому Законі, можуть доповнюватися чи уточнюватися іншими законами, за умови, що вони встановлюють вимоги щодо захисту персональних даних, що не суперечать вимогам цього Закону.

В окремій главі "Захист персональних даних працівника" нового Трудового кодексу України необхідно визначити повне поняття персональних даних працівника, загальні та особливі вимоги до обробки персональних даних працівника та гарантії їхнього захисту, вимоги до використання, збирання, накопичення та зберігання, поширення, знищення персональних даних працівника, порядок передачі цих даних, права працівника в цілях забезпечення персональних даних, що зберігаються в роботодавця, порядок доступу до персональних даних працівника, відповідальність за порушення законодавства про захист персональних даних працівника.

Серед основних трудових прав працівника, закріплених ст. 21 проекту, передбачено право на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист. У статті 27 проекту встановлений один з основних обов'язків роботодавця – забезпечувати захист і конфіденційність персональних даних працівника в порядку, встановленому законодавством, а також у будь-якій час на вимогу працівника ознайомлювати його з персональними даними, вносити зміни до них у разі їх невідповідності фактичним обставинам. Проте проектом ТК України, як і актами чинного трудового законодавства, не встановлюється порядок захисту персональних даних працівника, про що йдеться в ст. 27 законопроекту. Водночас слід відзначити як позитивний момент встановлення проектом ТК України спеціальних норм про дисциплінарну й матеріальну відповідальність, що можуть застосовуватися при здійсненні правопорушення у цій сфері.

Література

1. Про захист персональних даних: Закон України № 2297-VI від 01.06.10 (із змін.) // Відомості Верховної Ради України. – 2010. - № 34. – Ст. 481.

2. Лагутіна І.В. Особисті немайнові трудові права працівників у системі трудових прав: монографія / І.В. Лагутіна. – Одеса: Фенікс, 2014. – 428 с.

3. Чанишева Г.І., Чанишев Р.І. Право на інформацію за трудовим законодавством України: монографія / Г.І. Чанишева, Р.І. Чанишев. – Одеса: Фенікс, 2012. – 196 с.

4. Чернобай А.М. Правові засоби захисту персональних даних працівника: Дис. …канд. юрид. наук: 12.00.05 / А.М. Чернобай / Одеська національна юридична академія. – Одеса, 2006. – 2000 с.

5. Трудовой кодекс Республики Казахстан от № 251-III 15 мая 2007 г. // Ведомости Парламента Республики Казахстан. – Май 2007 года. - № 9 (2490). – Ст. 65.

6. Трудовой кодекс Республики Молдова от 28.03.2003 // Monitorul Oficial/-29.07.2003. - № 159-162. – Ст. 648.

7. Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.Є. Науково-практичний коментар законодавства України про працю / 15-те вид., доповн. та переробл. – К.: Алерта, 2013. – 686 с.

Чанишева Г.І.,
доктор юридичних наук, професор
Чанишев Р.І.,
кандидат юридичних наук, доцент,
Національний університет "Одеська юридична академія"
Надійшла до редакції: 24.11.2014

УДК 330.34

ВПЛИВ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ТА ІННОВАЦІЙНИХ ФАКТОРІВ НА ФОРМУВАННЯ ВАРТОСТІ ПОСЛУГ ПРИ ПЕРЕВЕЗЕННІ ВАНТАЖІВ АВТОМОБІЛЬНИМ ТРАНСПОРТОМ

Фалатюк О. С.

У статті розкрито основні фактори, які впливають на формування вартості послуг при перевезенні вантажів автомобільним транспортом, розкрито роль інвестицій та інновацій у формуванні вартості перевезень окреслені основні проблеми та визначені шляхи їх подолання.

Ключові слова: *автомобільний транспорт, вантажні автомобільні перевезення, тарифи на транспортні послуги, державне регулювання тарифів з перевезення вантажу, інвестиції, інвестиційна діяльність, інновації.*

В статье были раскрыты основные факторы, которые влияют на формирование стоимости транспортных услуг при осуществлении перевозок грузов автотранспортом, исследована роль инвестиций и инноваций в формировании стоимости грузоперевозок, очерчены основные проблемы и определены пути их решения.

Ключевые слова: *автомобильный транспорт, грузовые автомобильные перевозки, тарифы на транспортные услуги, государственное регулирование уровня тарифов на грузоперевозки, инвестиции, инвестиционная деятельность, инновации.*

The article describes the main factors that influence the formation of the cost of services for the carriage of goods by road, reveals the role of investment and

© О.С. Фалатюк, 2014