



Антоніна ЧЕРНОБАЙ,

*доцент кафедри нагляду за додержанням і застосуванням законів
Національної академії прокуратури України,
старший радник юстиції, кандидат юридичних наук*

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ГРОМАДЯН НА ЗАХИСТ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ ПРАЦІВНИКА В КОНТЕКСТІ ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Ключові слова: *персональні дані; персональні дані працівника; обробка персональних даних працівника; база персональних даних; проект Трудового кодексу України.*

Основною тенденцією розвитку трудового права України є становлення та зміцнення принципу поваги до прав людини у сфері праці. Сучасне трудове право має на меті охорону гідності особистості, недоторканності приватного життя, особистої та сімейної таємниці, а також інших нематеріальних благ найманого працівника. Норми трудового права покликані доповнити та поглибити захист особистих немайнових прав й інших нематеріальних благ, що здійснюється цивільним правом, з урахуванням особливостей трудових відносин, забезпечувати права і свободи людини у сфері праці й таким чином формувати статус «соціального громадянина».

Варто погодитися з думкою С.О. Іванова, який слушно зауважив, що функції як напрями правового впливу змінюються тільки тоді, коли відбуваються суттєві зміни завдань, що стоять перед законодавством [1].

У положеннях проекту Трудового кодексу України [2] визначено основні засади реалізації трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту інтересів працівників та роботодавців, передбачених Конституцією України.

Завдання законопроекту полягає у правовому регулюванні визначених у ньому трудових відносин, створенні необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження інтересів сторін цих відносин.

Проте окремі аспекти завдань, окреслені у вказаному проекті Кодексу, внесеному на розгляд

Верховної Ради України народними депутатами О.М. Стояном і Я.М. Сухим, не мали належного розвитку. Так, дуже важливе й законодавчо не врегульоване питання захисту персональних даних працівника взагалі не розглянуте у законопроекті.

Між тим захист персональних даних працівника від зловживань і свавілля з боку роботодавців та інших осіб і організацій є предметом особливої уваги міжнародно-правової регламентації. Право на недоторканність приватного життя (в деяких документах – особистого життя), суб'єктом якого є кожна людина, закріплене як одна із загальнолюдських цінностей в актах Організації Об'єднаних Націй, Міжнародної організації праці, Ради Європи, Європейського Союзу, Організації економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР), а також договорах, укладених державами у межах СНД та ратифікованих Україною.

У час всесвітньої уваги до прав людини, визнання їх на міжнародному та національному рівнях уніфікуюче значення мають конвенції та рекомендації МОП. Діяльність цієї організації сприяла створенню міжнародного трудового права, яке має незаперечний вплив на європейське трудове право. Експертами МОП розроблено Кодекс практики щодо захисту особистих даних працівника, мета якого полягає у недопущенні будь-яких порушень трудових прав людини. Цей документ, що узагальнює досвід багатьох країн у сфері захисту особистих даних працівників, підготовлений на тристоронній основі та схвалений Адміністративною радою МОП ще у 1996 році.

Положення Кодексу мають зорієнтувати зацікавлені держави, осіб та організації в міжнародній практиці щодо захисту особистих даних працівника і сприяти розробці відповідних національних законодавств [3].

Проте не лише країни дальнього зарубіжжя у своїх законах передбачили питання захисту персональних даних працівника, а й країни колишнього СРСР ввели до вітчизняних кодексів про працю новий правовий інститут – інститут захисту персональних даних працівників.

Ще у 2001 році до Трудового кодексу Російської Федерації включено Главу 14 «Захист персональних даних працівника» [4], в якій визначено поняття персональних даних працівника, загальні вимоги при обробці персональних даних працівника та гарантії їхнього захисту, вимоги до зберігання, використання, передачі персональних даних працівника, закріплено права працівників з метою забезпечення захисту персональних даних, що зберігаються у роботодавця, відповідальність за порушення норм, які регулюють обробку і захист персональних даних працівника.

Глава 5 Трудового кодексу Республіки Казахстан, чинного з 2007 року, містить п'ять статей, що регламентують питання персональних даних працівника, вимоги до їх обробки, зберігання та передачі [5].

У Трудовому кодексі Республіки Вірменія (прийнятий у листопаді 2004 року) захист персональних даних працівника регламентують шість статей Глави 16 [6].

Трудовий кодекс Республіки Молдова, прийнятий у березні 2003 року, також передбачає захист персональних даних працівника, їх статус закріплено у Главі 6 [7].

На жаль, положення ст. 32 Конституції України [8] не відображено у національному трудовому законодавстві. Як у чинному Кодексі законів про працю України [9], так і в проекті нового Трудового кодексу України [2], немає глави про захист персональних даних працівника. Тільки окремі й, на наш погляд, не дуже коректні та не узгоджені з іншими нормами міжнародного й вітчизняного законодавства положення статей проекту Трудового кодексу України, а саме: ст. 4 («Недопущення дискримінації у сфері праці»), ст. 23 («Встановлення вимог до працівника»), ст. 7 («Основні обов'язки роботодавця»), ст. 30 («Право роботодавця на добір працівників»), ст. 1 («Відмова у прийнятті на роботу»), ст. 58 («Документи та відомості про особу, що подаються під час прийняття на роботу») – сто-

суються відомостей про працівника під час вирішення питання про прийом його на роботу [2].

Водночас інформацію про працівника становлять не тільки відомості, які подаються працівником при прийнятті на роботу, а й ті, що формуються, отримуються та використовуються роботодавцем у період трудової діяльності працівника, а також ті, що зберігаються у роботодавця після припинення трудових правовідносин з працівником. Проте такі вимоги до захисту персональних даних працівника у законопроекті відсутні. Про забезпечення захисту та конфіденційності персональних даних в порядку, встановленому законодавством, загальною фразою зазначено у п. 12 ст. 27 проекту Кодексу [2].

Нагадаємо, що чинного вітчизняного законодавства про захист персональних даних працівника не існує.

Відсутність спеціальних норм про захист персональних даних працівника у трудовому законодавстві пояснює той факт, що роботодавець, як і раніше, збирає дані про працівника, використовуючи особовий листок з обліку кадрів, автобіографію та різні анкети, тестування під час прийняття на роботу, письмові характеристики з попереднього місця роботи, резюме, довідки, запити тощо.

Законодавець недостатньо врахував положення міжнародних документів, рекомендації МОП, Ради Європи та Європейського Союзу, досвід інших країн і не дає вичерпних відповідей на низку питань з даної проблематики.

Насамперед до неоднозначного тлумачення дій роботодавця на всіх етапах обробки персональних даних працівника призводить відсутність законодавчого визначення поняття «персональні дані працівника», переліку цих даних, їх класифікації.

Щоб запобігти можливому приниженню працівника, пов'язаному з процедурою найму, а також захистити його особисту гідність, забезпечити недоторканність приватного життя, положення нового Трудового кодексу України мають:

- гарантувати недопущення використання проти працівника зібраної різними шляхами інформації, у тому числі з допомогою інформаційно-комп'ютерних технологій;

- регламентувати відповідним чином дії суб'єктів права у процесі обробки персональних даних працівника, зокрема конкретизувати й розмежувати поняття «за згодою працівника», «за бажанням роботодавця», «роботодавець може»;

- передбачити необхідність створення державної інспекції з нагляду за збиранням персо-

нальних даних працівника та їх обробкою. Порядок збору персональних даних повинен обов'язково узгоджуватися з виборними органами первинних профспілкових організацій підприємств, установ, організацій, іншими представницькими органами трудового колективу, а за їх відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, та закріплюватися у правилах внутрішнього трудового розпорядку або іншому локальному нормативно-правовому акті;

- включати спеціальні правила щодо використання інформації делікатного характеру;
- визначати можливості та межі психологічних випробувань (тестів, анкет, співбесід, поліграфів тощо) претендентів на посаду, передбачати встановлення громадського контролю з цього питання.

Чинними законодавчими актами (Закон України «Про захист персональних даних» в редакції від 9 червня 2013 року [10], типовий Порядок обробки персональних даних у базах персональних даних, затверджений наказом Міністерства юстиції України 30 грудня 2011 року [11]) керуються у своїй діяльності володільці персональних даних. На підставі вказаного типового Порядку [11] вони розробили й затвердили свої положення про обробку і захист персональних даних у базах персональних даних. Але за відсутності законодавчого врегулювання питання захисту персональних даних працівника вони вільно й неоднозначно трактують власне бачення законів.

Оскільки положеннями вказаних вище нормативно-правових актів не визначено мету обробки персональних даних, не конкретизовано види баз даних, їх кількість, склад і зміст персональних даних, то володільці цих баз на свій розсуд утворили кілька баз персональних даних, для кожної з яких визначили мету, склад і зміст персональних даних, що подекуди не відповідають визначеній меті обробки і є надмірними [12; 13; 14].

Про це йдеться і у статті А. Щербіни та П. Макушевої «Персональні дані в системі інформаційного забезпечення органів місцевого самоврядування». Зокрема, автори критикують положення ряду органів місцевого самоврядування, де не відображено, на їхню думку, такі самі дані, що викладені в положеннях про порядок обробки та захисту персональних даних у Бердянській міській раді, Луганській та Запорізькій обласних радах. Як зазначено у статті, «... їхній зміст є скороченим конспектом Закону України «Про захист персо-

нальних даних» і не містить конструктивні правові захисні положення цих органів» [15].

Тобто автори вважають, що одні органи місцевого самоврядування у своїй діяльності щодо захисту персональних даних діють відповідно до вимог чинного законодавства, а інші виконують його не повною мірою.

Отже, це ще одне свідчення не врегульованості на законодавчому рівні порушеної нами проблеми захисту персональних даних, зокрема й працівника. Відсутність законодавчого визначення конкретної мети обробки персональних даних, конкретизованих видів баз даних, їхньої кількості призводить до їх невідповідності, надмірності й неадекватності.

Розуміючи неможливість виконання окремих положень чинного законодавства щодо захисту персональних даних, законодавець виправив деякі недоречності Закону України «Про захист персональних даних» та вніс до нього низку змін [16].

Наприклад, ч. 2 ст. 9 Закону доповнено новим абзацом, згідно з яким володільця персональних даних звільнено від реєстрації баз персональних даних, якщо їх ведення пов'язано із забезпеченням та реалізацією трудових відносин [16].

Вказані зміни і зумовлено тим, що володільці персональних даних, не маючи чіткого визначення видів баз персональних даних, їхнього складу та змістовності, діють на власний розсуд. А це призводить до численних звернень громадян щодо порушення їх конституційних прав.

Так, Державною службою України з питань захисту персональних даних за I півріччя 2013 року розглянуто 611 звернень громадян, з яких 216 – з вимогою про захист законних інтересів громадян і поновлення прав, порушених у результаті діяльності (бездіяльності) посадових осіб підприємств, установ, організацій [17].

Враховуючи викладене можна стверджувати, що існує нагальна потреба привести трудове законодавство України у відповідність до міжнародних та європейських стандартів захисту персональних даних працівника, запозичити позитивний законодавчий досвід зарубіжних країн. У Трудовому кодексі України необхідно закріпити одне з нових трудових прав працівників – право на конфіденційність і захист від втручання в особисте життя, а також передбачити відповідний юридичний механізм. Працівникам і кандидатам на посаду необхідно гарантувати свободу самостійно вирішувати, чи потрібно надавати роботодавцю інформацію особистого характеру, тобто контролювати інформацію про себе. Цю свободу

можна обмежити лише законними інтересами роботодавців, держави, третіх осіб.

Для забезпечення права працівників на захист персональних даних необхідно визначити й нормативно закріпити поняття персональних даних працівника, принципи, що стосуються обробки таких даних, порядок їх зберігання і використання в організації, передачі персональних даних, індивідуальні та колективні права працівників у сфері забезпечення захисту таких даних.

Під персональними даними працівника слід розуміти будь-яку інформацію, що стосується конкретного працівника та необхідна роботодавцю у зв'язку з використанням праці цього працівника на підставі трудового договору.

Обробка персональних даних працівника є сукупністю відносин, які виникають у процесі формування інформаційних ресурсів на підставі отримання, зберігання, комбінування, документування інформації про конкретного працівника, а також використання окремих документів, іншої інформації, що становить персональні дані працівника та зберігається у роботодавця.

Необхідно закріпити загальні вимоги до обробки персональних даних працівника, зокрема такі: збирання та обробка особистих даних про працівника повинні здійснюватися відповідно до закону і використовуватися виключно в цілях, пов'язаних із трудовою діяльністю працівника; особисті дані не повинні використовуватися для здійснення контролю за поведінкою працівника; збирання особистих даних про працівника не повинне призводити до його дискримінації; усі особи, які мають доступ до особистих даних, зобов'язані зберігати таємницю інформації; усі особисті дані слід отримувати у самого працівника, а якщо їх необхідно отримати у третьої сторони, працівника необхідно повідомити заздалегідь і від нього потрібно отримати письмову згоду тощо.

У новому Трудовому кодексі України варто закріпити принципи зберігання персональних даних працівника, передбачені у Кодексі практики МОП із захисту особистих даних про працівника, зокрема такі:

- зберігатися повинні тільки дані, зібрані відповідно до принципів отримання персональних даних, передбачених Кодексом;

- персональні дані, що підпадають під медичну конфіденційність, повинні зберігатися тільки персоналом, який зобов'язаний дотримуватися лікарської таємниці, та окремо від усіх інших персональних даних;

- роботодавці мають забезпечувати загальну інформацію, що систематично оновлюється, вносити до списку характерні персональні дані про окремих працівників та зміни, що відбуваються у цих даних;

- роботодавці повинні періодично пере-свідчуватися в тому, що персональні дані, які зберігаються, є точними, достовірними та повними;

- персональні дані слід зберігати упродовж часу, виправданого конкретними цілями, крім випадків, коли: а) працівник бажає протягом певного часу бути у списку потенційних кандидатів на робоче місце; б) зберігання даних необхідно відповідно до національного законодавства; в) особисті дані потрібні роботодавцю або працівнику для юридичної процедури у зв'язку з доведенням фактів, що впливають з наявних або минулих трудових правовідносин.

Персональні дані потрібно зберігати та кодувати таким чином, щоб: а) працівник зміг розуміти їх; б) це не вважалось будь-якою дискримінацією щодо працівника.

У новому Трудовому кодексі України з урахуванням положень Кодексу практики МОП із захисту особистих даних про працівника необхідно закріпити такі принципи передачі його персональних даних:

- персональні дані працівника не слід повідомляти третім особам без чітко вираженої згоди працівника, за винятком випадків, коли це необхідно: а) з метою попередити загрозу життю і здоров'ю працівника; б) відповідно до закону; в) для здійснення трудових відносин; г) для застосування кримінального законодавства;

- персональні дані працівника не слід повідомляти в комерційних цілях без його відома та чітко вираженої згоди;

- правила щодо передачі даних третім сторонам поширюються на передачу персональних даних між роботодавцями тієї ж групи або різними державними установами;

- роботодавці повинні попередити тих, хто отримує персональні дані працівника, що їх можна використовувати тільки для тих цілей, для яких їх було повідомлено, та вимагати підтвердження того, що це правило було дотримано. Дане положення не поширюється на звичайний обмін даними відповідно до законодавчих вимог;

- внутрішню передачу персональних даних слід обмежити випадками, про які відомо працівнику;

– персональні дані мають бути доступними всередині організації тільки спеціально уповноваженим користувачам, які повинні мати доступ лише до тих персональних даних, які необхідні їм для виконання конкретних функцій;

– об'єднання файлів, що містять персональні дані працівника, слід заборонити, за винятком випадків, коли це відповідає положенням Кодексу або з метою забезпечення безпеки внутрішньої передачі даних;

– у разі медичного обстеження роботодавець має бути повідомлений тільки про ті висновки, що стосуються питання про можливість використання працівника;

– висновки не повинні містити інформацію медичного характеру. У них можна за необхідності зазначити про придатність до певної роботи або характер чи умови роботи, які протипоказані за медичними міркуваннями на тимчасовій чи постійній основі;

– передача персональних даних представникам працівників повинна здійснюватися тільки відповідно до законодавства чи колективного договору і має бути обмежена персональними даними, необхідними для виконання представниками відповідних функцій;

– роботодавцям слід передбачити процедури для відстеження внутрішніх потоків персональних даних і забезпечення відповідності їх обробки Кодексу.

Потрібно також передбачити у новому Трудовому кодексі України права працівників на повну інформацію про персональні дані та обробку цих даних, на безоплатний доступ до цих даних та отримання копії будь-якого документа, що містить персональні дані працівника, вилучення або виправлення недостовірних або неповних персональних даних. Останнє не стосується персональних даних оціночного характеру (наприклад, відомостей, що

містяться у письмовій характеристиці працівника, яка, на його думку, є необ'єктивною). У такому разі працівник не має права не тільки доповнити персональні дані оціночного характеру заявою, що виражає його власну точку зору, а й у судовому порядку вимагати спростування недостовірних відомостей, які містяться у такому документі, і відшкодування майнової та моральної шкоди (наприклад, якщо видана характеристика перешкоджає працевлаштуванню працівника за спеціальністю).

Коло відомостей і вид інформації, що становлять персональні дані працівника, повинні бути закріплені в локальному нормативно-правовому акті організації про порядок обробки персональних даних. Йдеться, зокрема, про необхідність визначення на локальному рівні: кола питань, які належать до персональних даних працівника; переліку відомостей, що становлять державну, комерційну, службову таємницю; переліку відомостей, що мають конфіденційний характер; кола осіб (перелік посад), наділених правом доступу до інформації, що містить персональні дані працівників, державну, комерційну, службову таємницю; прав та обов'язків посадових осіб, які здійснюють обробку персональних даних працівників; прав працівників на ознайомлення зі своїми персональними даними, в тому числі за участю своїх представників, на отримання ними копій будь-якого запису, що містить персональні дані, на повну інформацію про свої персональні дані та обробку цих даних тощо.

Комплексне дослідження проблеми міжнародно-правового регулювання відносин, що виникають у зв'язку з обробкою (збиранням, зберіганням, використанням, поширенням) персональних даних працівника, засвідчує нагальну потребу запровадження адекватного механізму їхнього захисту в національну юридичну практику.

Список використаних джерел:

1. Иванов С.А. Функции советского трудового права / С.А. Иванов // Советское государство и право. – 1976. – №12. – С. 48–54.
2. Проект Трудового кодексу України від 22 квітня 2013 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746
3. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: учеб. для вузов / И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 728 с.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М., 2002.
5. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30103567&sublink=640000
6. Трудовой кодекс Республики Армения [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://export.by.zarubezhnoe_zakonodatelstvo_ved/Trudovoj%20kodeksecc/show.htm
7. Трудовой кодекс Республики Молдова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.jobinfo.md/?module=articles&group_id=1&article_id=44

8. Конституція України: тлумачення від 12 червня 2013 року №4-рп/2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80/page>

9. Кодекс законів про працю України в редакції від 11 серпня 2013 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page>

10. Про захист персональних даних: закон України від 9 червня 2013 року (зі змінами, внесеними Законом України від 20 листопада 2012 року №5491-VI) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2297-17>

11. Типовий Порядок обробки персональних даних у базах персональних даних: затверджений наказом Міністерства юстиції України від 30 грудня 2011 року в редакції від 9 серпня 2013 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0001-12>

12. Доманівська районна державна адміністрація Миколаївської області: офіційний веб-сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://domanivka.mk.gov.ua/?c=publications&id=33>

13. Про обробку та реєстрацію баз персональних даних, володільцем яких є Дрогобицька районна рада: розпорядження голови Дрогобицької районної ради [Електронний ресурс] // Дрогобицька районна рада Львівської області: офіційний веб-сайт. – Режим доступу: <http://drb-rayrada.gov.ua/Personalni%20dani.html>

14. Положення про обробку і захист персональних даних у базах даних, володільцем яких є Апеляційний суд Дніпропетровської області [Електронний ресурс] // Судова влада України: офіційний веб-портал. – Режим доступу: <http://dpa.court.gov.ua/sud0490/publ/>

15. Щербіна А. О. Персональні дані в системі інформаційного забезпечення органів місцевого самоврядування / А. О. Щербіна, П. В. Макушев // Публічне право. – 2013. – №3(11). – С. 42–44.

16. Про внесення змін до Закону України «Про захист персональних даних»: закон України від 20 листопада 2012 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5491-17/paran13#n13>

17. Статистичні дані щодо роботи із зверненнями громадян // Офіційний веб-сайт Державної служби України з питань захисту персональних даних [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zpd.gov.ua/dszpd/uk/publish/article/59539>

Антоніна ЧЕРНОБАЙ

**АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ГРОМАДЯН
НА ЗАХИСТ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ ПРАЦІВНИКА В КОНТЕКСТІ ПРОЕКТУ
ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ**

Резюме

З урахуванням міжнародного досвіду обґрунтовано необхідність приведення вітчизняного трудового законодавства у відповідність до міжнародних та європейських стандартів захисту персональних даних працівника. Запропоновано закріпити у Трудовому кодексі України одне з нових трудових прав працівників – право на конфіденційність і захист від втручання в особисте життя, а також передбачити юридичний механізм його захисту.

Антоніна ЧЕРНОБАЙ

**АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН
НА ЗАЩИТУ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА В КОНТЕКСТЕ ПРОЕКТА
ТРУДОВОГО КОДЕКСА УКРАИНЫ**

Резюме

С учетом международного опыта обоснована необходимость приведения трудового законодательства Украины в соответствие с международными и европейскими стандартами защиты персональных данных работника. Предложено закрепить в новом Трудовом кодексе Украины одно из новых трудовых прав работника – право на конфиденциальность и защиту от проникновения в личную жизнь, а также предусмотреть юридический механизм ее защиты.

Antonina CHERNOBAY

**TOPICAL ISSUES OF THE LABOUR RIGHTS REALIZATION ON PROTECTION OF PERSONAL
DATA OF THE EMPLOYEE IN THE CONTEXT OF THE DRAFT LABOUR CODE OF UKRAINE**

Summary

Given the international experience the paper gives a reasonable motivation for the need to reform labour legislation of Ukraine in accordance with international and European standards of personal data protection of the employee. It is proposed to fix in the new Labour Code of Ukraine one of the new labour rights – the right to privacy and protection from privacy intrusion, as well as to provide a legal mechanism to protect it. The author analyzes the main legal acts of former states' commonwealth and the current legislation of Ukraine on protection of personal data including employee.