УДК 349.2:331.108.26

Р. І. Чанишев

ІНФОРМАЦІЯ ПРО ПЕРСОНАЛЬНІ ДАНІ ПРАЦІВНИКА ТА ЇЇ ЗАХИСТ

У становленні інституту захисту персональних даних працівника велику роль відіграли міжнародні акти — акти ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу. У ст. 12 Загальної декларації прав людини передбачено, що ніхто не може зазнавати довільного втручання в його особисте і сімейне життя, довільного посягання на його честь і репутацію. Кожен має право на захист закону від такого втручання і таких посягань. Стаття 17 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права проголошує заборону на втручання в особисте і сімейне життя та незаконне посягання на честь і репутацію. Кожен має право на захист від такого втручання і таких посягань.

Зазначені положення отримали розвиток в актах МОП. Експертами МОП був розроблений Кодекс практики із захисту особистих даних про працівника, що містить нормативні положення, які є першою спробою сформулювати міжнародні стандарти захисту персональних даних працівника.

Важливе значення мали ст. 8 і ст. 10 Європейської конвенції про захист прав людини і основних свобод. З 1 жовтня 1985 року набрала чинності Конвенція Ради Європи про захист особистості у зв'язку з автоматичною обробкою персональних даних. 24 жовтня 1995 року була прийнята Директива Ради Європи про захист фізичних осіб в умовах автоматичної обробки даних та про вільний обіг цих даних, а 11 березня 1996 року — Директива про юридичний захист баз даних. 20 лютого 1995 року була прийнята спеціальна Директива Європейського Союзу № 95/46, яка містить правила щодо захисту персональних даних та їх вільного переміщення.

Інститут захисту персональних даних працівника сформувався у західних країнах у 70–80-х рр. минулого сторіччя. Ще на початку 30-х років XX ст. у Конституціях низки європейських держав були закріплені норми про захист інформації особистого і сімейного характеру. Пізніше були прийняті законодавчі акти, що містять спеціальні норми про захист персональних даних працівника. Так, у Зобов'язальному кодексі Швейцарії є норма про захист особистості працівника, що поширюється і на сферу трудових відносин, у тому числі на процедуру найму.

Трудове законодавство радянських часів лише фрагментарно регулювало питання захисту персональних даних працівника. Чинний КЗпП фактично захищає персональні дані працівника тільки у разі незаконного звільнення та зміни формулювання причин звільнення (ч. 3 ст. 235 КЗпП). Отже, у цей час національне трудове законодавство не містить спеціальних норм про захист персональних даних працівника.

Водночас такі норми включено у нові трудові кодекси, що були прийняті на пострадянському просторі. Так, у розділі III «Трудовий договір» ч. 3 Трудового

© Р. І. Чанишев, 2010

кодексу Російської Федерації міститься окрема глава 14 «Захист персональних даних працівника» [1].

Потрібно відзначити вагомий внесок у розробку теорії захисту персональних даних працівника у російській науці трудового права відомого вченого І. Я. Кисельова, який ще у 1992 році звернув увагу на західне законодавство, що обмежує застосування поліграфа при професійному відборі, на заборону особистих обшуків працівників на підприємстві та заборону використання телевізійного обладнання для контролю за діяльністю працівника тощо [2]. Вчений проаналізував міжнародні стандарти та законодавство західних країн у сфері захисту персональних даних працівника [3; 4]. Науковий доробок І. Я. Кисельова був врахований при підготовці проекту Трудового кодексу Російської Федерації.

Крім міжнародних актів і західного законодавства, на становлення інституту захисту персональних даних працівника у російському трудовому праві вплинули також положення Конституції Російської Федерації (ст. 2, ст. 23), а також формування нової комплексної галузі законодавства — інформаційного права, що передбачає захист персональної тайни.

Конституція України відтворює положення міжнародних актів щодо заборони втручання в особисте і сімейне життя людини. Відповідно до ст. 32 ніхто не може зазнавати втручання в його особисте і сімейне життя, крім випадків, передбачених Конституцією 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. Конституція також гарантує кожному судовий захист права спростовувати недостовірну інформацію про себе і членів своєї сім'ї та права вимагати вилучення будь-якої інформації, а також право на відшкодування матеріальної і моральної шкоди, завданої збиранням, зберіганням, використанням та поширенням такої недостовірної інформації [5].

Однак ці положення Конституції України не знайшли відображення у національному трудовому законодавстві щодо захисту персональних даних працівника. На жаль, розробники проекту Трудового кодексу України [6] не врахували положення міжнародних актів, позитивний законодавчий досвід західних країн та країн колишнього СРСР. 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 ст. 27 проекту встановлено один з основних обов'язків роботодавця — забезпечувати захист та конфіденційність персональних даних працівника в порядку, встановленому законодавством, а також у будь-який час на вимогу працівника ознайомлювати його з персональними даними, вносити зміни до них у разі їх невідповідності фактичним обставинам. Водночас, як вже відзначалося, чинним трудовим законодавством не встановлений порядок захисту персональних даних працівника, про що йдеться у ст.27 проекту Трудового кодексу. Термін «персональні дані працівника» не визначений у проекті, не передбачений механізм їхнього захисту.

У главі І «Трудові відносини і трудовий договір» кн. 2 «Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір» відсутні спеціальні норми щодо захисту персональних даних працівника. У главі І не застосовується сам термін «персональні дані працівника». Так, у ст. 58 йдеться про документи та відомості про особу, що подаються під час прийняття на роботу; лише поверхово згадується про інформацію про працівника, яка стосується попереднього місця роботи. Відповідно до ч. 3 зазначеної статті за власною ініціативою особа може подати під час прийняття на роботу характеристики, рекомендації, інші документи, що свідчать про виконання попередньої роботи, складений нею інформаційний листок (резюме) про здобуття спеціальних знань, досвід роботи тощо.

Згідно із ч. 5 ст. 58 за наявності письмової згоди особи, яка приймається на роботу, та в межах, визначених цією згодою, роботодавець може збирати інформацію про попередню роботу особи. Особа має право на ознайомлення з інформацією, зібраною про неї. Відмова особи від надання письмової згоди на збирання інформації щодо неї не може бути підставою для відмови у прийнятті на роботу.

Статтею 60 встановлюється порядок перевірки під час прийняття на роботу. Йдеться про можливість проведення роботодавцем тестування та співбесіди з претендентом на робоче місце або посаду. Відповідно до ч. 3 даної статті роботодавець повинен забезпечити конфіденційність інформації, отриманої в результаті тестування та співбесіди, зокрема, обмежити доступ до цієї інформації. Невиконання зазначеної вимоги тягне за собою відповідальність згідно із законом. Втім проектом Трудового кодексу така відповідальність не передбачається.

Главу 1 кн. 2 проекту необхідно доповнити окремою главою «Захист персональних даних працівника». У нормах зазначеної глави передусім необхідно визначати поняття «персональні дані працівника», під якими слід розуміти інформацію, необхідну роботодавцю у зв'язку з трудовими відносинами, що стосується конкретного працівника. При цьому слід визначити кваліфікуючі ознаки персональних даних працівника, що можуть бути об'єктом захисту. Персональні дані працівника повинні дозволити ідентифікувати його не стільки як людину, а саме як працівника.

Йдеться не взагалі про персональні дані, оскільки дана категорія є досить широкою. Така інформація стосується конкретної людини і може бути ототожнена тільки з нею: ім'я (прізвище, ім'я та по батькові) і документи, що підтверджують особистість; стать, вік та анатомічні характеристики; відомості про освіту, кваліфікацію, проходження стажування, наявність розряду та ін.; відомості про стан здоров'я і сексуальну орієнтацію; національна, етнічна та расова належність; місце проживання; відомості про звички та захоплення, в тому числі «шкідливі»; сімейний стан, наявність дітей, родинні зв'язки та ін.; дані про факти попереднього життя та трудову діяльність; релігійні та політичні переконання; фінансовий стан; відомості про ділові та інші особисті якості, що мають оціночний характер. Як бачимо, перелік персональних даних особи є досить об'ємним.

У чинному КЗпП названо деякі з відомостей, які роботодавець не вправі вимагати при прийнятті на роботу. Згідно із ст. 25 при укладенні 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. Отже, перелік таких відомостей є досить обмеженим.

Розробники проекту Трудового кодексу України зайняли іншу позицію і у ст. 58 здійснили спробу визначити документи та відомості про особу, що подаються під час прийняття на роботу, водночас заборонивши вимагати документи та відомості про особу, подання яких не передбачено цією статтею. Однак у даній статті нічого не згадується про персональні дані працівника, як вже відзначалося, йдеться тільки про інформацію, що стосується попередньої роботи. Як видається, доцільніше було б у даній статті передбачити перелік відомостей, які не можуть бути отримані від працівника, ніж визначати ті з них, що передаються роботодавцеві.

Персональні дані працівника слід визначити як інформацію, необхідну роботодавцю у зв'язку з трудовими відносинами, що стосується конкретного працівника і пов'язана з його професійною кваліфікацією, діловими, професійними якостями. Ця інформація стосується також вимог, що можуть бути пред'явлені до працівника у зв'язку з характером роботи. Саме таке визначення персональних даних працівника міститься у трудовому законодавстві Франції та Італії. Закон Франції від 31 грудня 1992 р. про охорону особистої гідності працівника при найманні на роботу і в період дії трудового договору дає право роботодавцю вимагати при наймі інформацію виключно з метою визначення професійної кваліфікації особи, яка наймається. Вона не повинна стосуватися його морального обліку, характеру та особливостей особистого і сімейного життя.

У багатьох країнах Заходу обмежується збір та обробка інформації «делікатного» характеру. У США у багатьох штатах прийнято закони, що забороняють підприємцям проводити розслідування минулого працівників, які наймаються. Відповідно до цих законів перед тим, як вступити у контакт з попереднім підприємцем, новий наймач повинен отримати згоду на це кандидата на робоче місце.

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. Виходячи із змісту ст. 58 проекту Трудового кодексу України такою інформацією є особисті дані працівника, відомості про стаж, освіту, кваліфікації, наявності спеціальних знань, стан здоров'я, персоніфіковані дані. До такої інформації, на нашу думку, можуть відноситися інші відомості, що містяться в особовій справі працівника, зокрема, відомості про переведення, професійне зростання, підвищення кваліфікації, професійну підготовку, перепідготовку, набуття ним іншої

спеціальності, кваліфікації; відомості про результати атестації, конкурсних випробувань; інша інформація, що безпосередньо стосується працівника і яку можна віднести до конфіденційної. До персональних даних працівника належать відомості, використання яких без згоди працівника може заподіяти шкоди його честі, гідності, діловій репутації, доброму імені, іншим нематеріальним благам та майновим інтересам.

Персональні дані працівника можуть бути двох видів: дані, що являють собою факти, які не підлягають суб'єктивній оцінці, наприклад, спеціальність працівника, набута ним в результаті закінчення навчального закладу; дані оціночного характеру, які можуть, зокрема, міститися у виробничій характеристиці, висновку атестаційної комісії, інших документах.

В окремій главі «Захист персональних даних працівника» нового Трудового кодексу України необхідно визначити повне поняття персональних даних працівника, загальні вимоги при обробці персональних даних працівника та гарантії їхнього захисту, вимоги до зберігання і використання персональних даних працівника, порядок передачі цих даних, права працівника в цілях забезпечення персональних даних, що зберігаються у роботодавця, відповідальність за порушення норм, що регулюють обробку і захист персональних даних працівника.

Таким чином, закріпивши обов'язок роботодавця забезпечувати захист та конфіденційність персональних даних працівника, автори проекту Трудового кодексу України не приділили уваги визначенню поняття і переліку цих даних, розробці юридичного механізму їхнього захисту. У цій частині законопроект не відповідає міжнародним трудовим стандартам, не враховує позитивний законодавчий досвід зарубіжних країн.

Література

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред.: М. О. Буянова, И. А. Костян. — 5-е изд., перераб. и доп. — М. : КНОРУС, 2007. — 928 с.
2. Киселев И. Я. Трудовое право в условиях рыночной экономики: опыт стран Запада / И. Я. Киселев. — М., 1982. — С. 31, 38 и др.
3. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право / И. Я. Киселев. — М., 1999. — С. 117–140.
4. Киселев И. Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) / И. Я. Киселев. — М. : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез» совместно с ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. — С. 29–38.
5. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
6. Проект Трудового кодексу України. — Режим доступу : www.rada.gov.ua.

Анотація

Чанишев Р. І. **Інформація про персональні дані працівника та її захист.** — Стаття.

У статті розкривається поняття та ознаки персональних даних працівників. Досліджуються способи захисту персональних даних працівників. Вносяться пропозиції щодо законодавчого закріплення інституту персональних даних працівників у проекті Трудового кодексу України.

Ключові слова: інформація про персональні дані працівників, захист персональних даних працівників.

Аннотация

Чанышев Р. И. **Информация о персональных данных работника и ее защита.** — Статья.

В статье раскрывается понятие и признаки персональных данных работников. Исследуются способы защиты персональных данных работников. Вносятся предложения относительно законодательного закрепления института персональных данных работников в проект Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: информации о персональных данных работников, защита персональных данных работников.

Summary

Chanyshev R. I. **Information about Personal Dates of Employee and Its Protection.** — Article.

The definition and features of personal data of employees is given. Methods of defense of personal data of employees are investigated. Specific proposals and recommendations on the improvement of legal regulation of institute of personal data of employees in the draft of Labour Code of Ukraine are provided.

Keywords: information about personal data of employees, defense of personal data of employees.

УДК 349.243:331.4:331.07(100)

С. М. Волошина

АКТИ МОП ПРО БЕЗПЕКУ І ГІГІЄНУ ПРАЦІ ТА ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ

Міжнародна організація праці бере активну участь у вирішенні однієї з найважливіших проблем XXI століття — забезпеченні сприятливих умов праці, безпеки та гігієни праці, подоланні ВІЛ/СНІДу у сфері праці й інших елементів і факторів, що впливають на працівників. Діяльність у даній сфері спрямована на вирішення завдань збереження життя та здоров'я працівників у процесі трудової діяльності, вона включає правові, соціально-економічні, організаційно-технічні, санітарно-гігієнічні, лікувально-профілактичні, реабілітаційні та інші заходи.

Значні економічні втрати і негативний вплив на здоров'я працівників від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, великих промислових аварій викликають стурбованість громадськості на національному і міжнародному рівнях. За оцінками МОП, щорічно у світі від нещасних випадків і захворювань, пов'язаних з трудовою діяльністю, гине біля 2,2 млн працівників. Майже 6 тис. працівників гинуть на робочих місцях кожний день — це один смертельний випадок кожні 15 секунд. Загальна кількість нещасних випадків на виробництві досягає 270 млн на рік. Захворюваннями, пов'язаними з трудовою діяльністю, страждають біля 160 млн людей. В останні роки, незважаючи на досягнення науково-технічного прогресу, зазначені цифри не тільки не скорочуються, а й продовжують поступово збільшуватися [1].

Безпека і гігієна праці були у центрі уваги МОП з часів її створення і залишаються основоположною вимогою у досягненні цілей Програми гідної

© С. М. Волошина, 2010