

УДК 349.22

*Куценко Р.,  
аспірант кафедри правознавства СНУ ім. В. Даля*

## **ПЕРСОНАЛЬНІ ДАНІ ПРАЦІВНИКА ЯК ПРЕДМЕТ ЗАХИСТУ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ**

Стаття присвячена дослідженню актуального питання щодо захисту персональних даних працівників; визначено поняття захисту персональних даних у трудовому праві України; проведено аналіз норм трудового законодавства у сфері регулювання захисту персональних даних працівника, виявлено його основні недоліки та розроблено рекомендації щодо усунення відповідних недоліків.

**Ключові слова:** персональні дані, інформація, працівник, трудове право, захист.

**Постановка проблеми.** Конституція України проголошує право кожного на захист від втручання в його особисте і сімейне життя, крім випадків, передбачених Конституцією України. З метою забезпечення такого захисту не допускається збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди [1]. Держава гарантує захист інформації про особу, що передбачає забезпечення конфіденційності самої інформації, встановлення правил щодо її збирання, зберігання та використання. В той же час, соціальна діяльність людини обумовлює необхідність постійної ідентифікації особи, що, в свою чергу, потребує отримання та використання про неї певної інформації посадовими особами органів державної влади та місцевого самоврядування, банківськими установами, роботодавцями та ін.

Однією зі сфер, у якій виникає необхідність захисту персональних даних, є трудові правовідносини. З моменту прийняття документів від потенційного працівника та на протязі всієї трудової діяльності особи, відбувається постійне збирання, оновлення, використання певної інформації, яка становить предмет захисту трудового та інших галузей права. Відзначимо, що наразі захист персональних даних працівника недостатньо врегульований трудовим законодавством України, оскільки чинний Кодекс законів про працю України майже не містить відповідних норм, а проект Трудового ко-

дексу, хоча ще і не прийнятий, однак також має ряд недоліків в означеній сфері.

Відтак, виявлення недоліків та прогалин правового регулювання захисту персональних даних працівника, дозволить визначити напрямки удосконалення трудового законодавства у цій сфері, в тому числі уточнення положень проекту Трудового кодексу України.

**Актуальність теми дослідження** підтверджується тим, що наукові роботи, присвячені проблемам визначення особливостей захисту персональних даних працівника у трудовому праві України, що засновані на реаліях сьогодення та оновленому законодавстві, майже відсутні. У системному зв'язку з необхідністю удосконалення трудового законодавства у даній сфері, недостатня наукова розробка питання обумовлює актуальність та своєчасність даної статті.

**Стан дослідження.** Окремі питання захисту персональних даних особи, у тому числі у трудових правовідносинах, досліджували такі вчені, як: Л.В. Борисова, В.М. Брижко, В.Д. Гавловський, В.С. Гербут, І.М. Городиський, О.В. Кохановська, А.В. Кучеренко О.В. Оніщенко, М.В. Різак, І.М. Сопілко, О.П. Старчук та інші. Особливо необхідно відмітити наукову роботу А. М. Чернобай, яка на рівні дисертаційного дослідження вивчала правові засоби захисту персональних даних працівника. Однак, таке дослідження було проведене ще у 2006 р. та в ньому не були враховані положення Закону України «Про захист персональних даних», прийнятого у 2010 р., а також деякі інші новели законодавства у цій сфері. Тому необхідно констатувати, що на сьогоднішній день відсутні актуальні дослідження, присвячені особливостям захисту персональних даних працівника за трудовим законодавством України, що ще раз підкреслює важливість та актуальність запропонованої теми.

**Мета та завдання дослідження.** Метою статті є визначення особливостей захисту персональних даних працівника у трудовому законодавстві України. Для досягнення поставленої мети необхідно виконати такі завдання: визначити поняття захисту персональних даних у трудовому праві України; провести аналіз норм трудового законодавства у сфері регулювання захисту персональних даних працівника, виявити його основні недоліки та розробити рекомендації щодо усунення відповідних недоліків.

**Виклад основного матеріалу.** Чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) передбачає, що при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи [2]. У зв'язку з цим, необхідно погодитись із за-

уваженням О. В. Оніщенка щодо того, що укласти з особою трудовий договір не збираючи, а в подальшому, зберігаючи і використовуючи її персональні дані, неможливо [3, с. 174]. Отримання окремої інформації про особу здійснюється ще до укладення трудового договору, оскільки потенційний кандидат на певну посаду подає роботодавцю документи, необхідні для ідентифікації особи, перевірки рівня його освіти та кваліфікації, а у визначених законодавством випадках – ще й іншої інформації про потенційного кандидата.

Отже, ще на етапі влаштування на роботу, потенційний роботодавець отримує ряд відомостей про особу, які після укладення трудового договору накопичуються (доповнюються інформацією про розмір оплати праці, проходження навчання, відрядження тощо), що обумовлює необхідність їх захисту від несанкціонованого використання, спотворення тощо.

Розглядаючи положення КЗпП України, можна зробити висновок, що в ньому фактично відсутні норми, що регламентують питання захисту персональних даних працівників. Тому на працівників поширюються загальні норми законодавства про захист персональних даних. В той же час, необхідно зважати на певні особливості захисту персональних даних осіб саме у трудових правовідносинах, внаслідок чого виникає потреба у розробці спеціальних правил захисту персональних даних працівників, які, передусім, мають визначитися у трудовому законодавстві України.

Досліджуючи питання захисту персональних даних працівників, необхідно з'ясувати зміст даного поняття.

А. М. Чернобай вважає, що захист інформації з обмеженим доступом, до якої належать і персональні дані працівника, – це сукупність організаційно-правових, інженерно-технічних, криптографічних та ін. заходів, що вживаються власником інформації з обмеженим доступом або іншими особами за його замовленням, з метою запобігання заподіяння шкоди інтересам власника інформації та особи, якої вона стосується, її неконтрольованому поширенню [4, с. 124]. В цілому, погоджуючись з думкою науковця, необхідно уточнити, що зміст захисту персональних даних працівника складають не тільки заходи щодо запобігання їх несанкціонованому поширенню, але також заходи із забезпечення їх законного збирання, дотримання встановленого порядку зберігання, захисту від спотворення тощо.

Визначаючи зміст діяльності щодо захисту персональних даних працівника, необхідно розмежовувати конференційну інформацію про фізичну особу, яка стає відома роботодавцю у зв'язку із проведенням співбесіди, організацією та проведенням конкурсу на заміщення вакантної посади, укладенням трудового договору та здійсненням трудової діяльності працівни-

ка, оплатою його праці, зміною або розірванням трудового договору, та відкрити інформацію.

Як вірно зазначає з цього приводу І. М. Сопілко, захист персональних даних – це вміння балансувати між інформаційною відкритістю та закритістю, між двома прагненнями: максимально розширити доступ громадян до невластивої публічної інформації (державної, наукової, освітньої, персональної тощо) і водночас максимально захистити інформацію приватного змісту [5, с. 69]. Тому варто відмітити, що захисту підлягають лише персональні дані працівника, які складають конфіденційну інформацію про фізичну особу. Такою інформацією відповідно до ч. 1 ст. 11 Закону України «Про інформацію» [6] є відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована.

Говорячи про захист персональних даних працівника, фактично мова йде про захист конфіденційної інформації про фізичну особу. У зв'язку з цим, доцільно звернутися до аналізу поняття «захист інформації», яке міститься у Законі України «Про інформацію». Зокрема, визначається, що захист інформації – це сукупність правових, адміністративних, організаційних, технічних та інших заходів, що забезпечують збереження, цілісність інформації та належний порядок доступу до неї [6]. Законодавець, не обмежуючи систему заходів, які можуть бути застосовані під час захисту інформації, виділяє такі елементи змісту інформаційного права, які підлягають захисту – збереженість, цілісність та доступ до інформації. Порядок використання інформації безпідставно виключений зі змісту права особи на захист її персональних даних.

Згідно Закону України «Про захист персональних даних» [7] використання персональних даних передбачає будь-які дії володільця щодо обробки цих даних, дії щодо їх захисту, а також дії щодо надання часткового або повного права обробки персональних даних іншим суб'єктам відносин, пов'язаних із персональними даними, що здійснюються за згодою суб'єкта персональних даних чи відповідно до закону. Статтею 24 цього ж Закону встановлено, що забезпечення захисту персональних даних покладається на володільця, розпорядника персональних даних та третіх осіб, які зобов'язані забезпечити захист цих даних від випадкових втрати або знищення, від незаконної обробки, у тому числі незаконного знищення чи доступу до персональних даних.

Отже, акти інформаційного законодавства визначають зміст права особи на інформацію, способи та суб'єктів їх захисту, однак не регламентують ряд важливих питань, пов'язаних із захистом персональних даних працівників, зокрема: поняття та види інформації, яка становить зміст персональних даних про працівника, законні підстави зібрання такої інформа-

ції, порядок та терміни її зберігання, відповідальність роботодавця за порушення права працівника на захист персональних даних та ін. У зв'язку з цим, виникає необхідність у визначенні правил охорони персональних даних працівників у трудовому законодавстві України.

Крім того, як вірно зауважують автори науково-практичного посібника «Захист персональних даних», створення дієвої системи захисту персональних даних в різних сферах їх використання належить до міжнародних зобов'язань України, в тому числі пов'язаних із європейською інтеграцією нашої держави. Зокрема, саме від виконання цього зобов'язання значною мірою залежать євроінтеграційні прагнення української держави [8, с. 4].

Обов'язок держави створювати умови для захисту персональних даних осіб, у тому числі працівників, визначені у ст. 17 Міжнародного Пакту про громадянські та політичні права 1966 р. [9], ст. 7 Хартії основних прав Європейського Союзу [10] та ін. На сьогодні Україною ратифіковано ряд міжнародних актів у цій сфері [11; 12], тому виникає необхідність імплементації європейських норм до законодавства України.

Підкреслимо, що у проекті Трудового кодексу України [13], який прийнятий у першому читанні, регламентовані деякі питання, пов'язані із захистом персональних даних працівників. Зокрема, у ст. 20 до основних прав працівника відноситься конфіденційність особистої інформації та їх захист, якому відповідає, закріплений у ст. 24 проекту обов'язок роботодавця щодо забезпечення захисту та конфіденційності персональних даних працівника в 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.

Більш того, у проекті Трудового кодексу України [13] регламентовані такі питання захисту персональних даних працівника:

- встановлена заборона роботодавцю надавати третім особам будь-яку інформацію про причини звільнення та інші відомості про працівника, крім надання їх на прохання працівника та в інших випадках, передбачених законом (ст. 115);

- відомості про оплату праці працівника віднесено до конфіденційної інформації, яка надається будь-яким органам чи особам лише у випадках, передбачених законом, або за згодою чи на вимогу працівника (ст. 231);

- визначена відповідальність роботодавця за заподіяння моральної шкоди, в тому числі за невиконання свого обов'язку шанувати честь, гідність та інші особисті права працівника (ст. 348) та ін.

Водночас, залишається ряд неврегульованих питань у сфері захисту персональних даних працівників, на існування яких вказують декі науковці.

Зокрема, О. В. Оніщенко акцентує увагу на тому, що відповідно до трудового законодавства України не допускається безпідставна відмова у прийнятті на роботу працівника. У зв'язку з цим, неможливо відмовити у прийнятті на роботу з огляду на те, що особа не надає згоду на використання її персональних даних. Науковець пропонує декілька варіантів вирішення даної проблеми. Одним з таких варіантів є включення в Закон «Про захист персональних даних» положення про те, в яких випадках згода суб'єкта персональних даних не вимагається. Наприклад, обробка персональних даних працівника для здійснення прав і виконання обов'язків у сфері трудових відносин, нарахування та сплати податків і зборів здійснюється без згоди працівника. Інший варіант, який пропонується вченим, – передбачити алгоритм дій для володільця персональних даних у випадку, якщо суб'єкт таких даних не дає згоди на їх використання [3, с. 174].

А. М. Чернобай вважає за необхідне 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 з трудовою діяльністю працівника; особисті дані не повинні використовуватися для здійснення контролю за поведінкою працівника; збирання особистих даних про працівника не повинне вести 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, працівник повинен бути повідомлений заздалегідь і від нього необхідно отримати письмову згоду та ін. [14, с. 17].

Крім означених науковцями недоліків та способів їх вирішення, необхідно також вказати на такі прогалини в досліджуваній сфері: невизначеність достатнього та необхідного обсягу даних про потенційного працівника, які подаються для вирішення питання про його прийняття на роботу (до укладення трудового договору); нечіткість змісту права працівника на захист його персональних даних; відсутність розмежування конференційної та відкритої інформації про працівників; не встановлення порядку та термінів зберігання персональних даних працівника після його звільнення тощо.

На підставі проведеного в даній статті дослідження, захист персональних даних працівника у трудовому праві України можна визначити як систему дій організаційного, технічного, адміністративного та іншого характеру, які здійснюються роботодавцем або за його наказом іншими особами, з метою забезпечення цілісності та достовірності конференційної інформації про працівників, належного порядку її збирання, збереження, недопущення несанкціонованого використання тощо.

На сьогодні, стан законодавчого регулювання захисту персональних даних працівника можна охарактеризувати як незадовільний, у зв'язку із відсутністю у нормах трудового законодавства спеціальних положень, які регламентують ці питання. Хоча в проєкті Трудового кодексу України і містяться окремі положення, що стосуються питань захисту персональних даних працівника, однак, вони потребують певного уточнення та удосконалення.

### Література:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Оніщенко О. В. Персональні дані працівників: деякі особливості використання / О. В. Оніщенко // Вісник Академії адвокатури України. – 2012. – № 25. – С. 173-175.
4. Чернобай А. М. Правові засоби захисту персональних даних працівника : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Чернобай Антоніна Миколаївна. – Одеса, 2006. – 199 с.
5. Сопілко І. М. Механізм захисту персональних даних: проблеми та перспективи / І. М. Сопілко // Юридичний вісник. – 2013. – № 2(27). – С. 66-70.
6. Про інформацію: Закон України від 02.10.1992 № 2657-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 48. – Ст. 650.
7. Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010 № 2297-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 34. – Ст. 481.
8. Захист персональних даних: Правове регулювання та практичні аспекти: науково-практичний посібник / Бем М. В., Городиський І. М., Саттон Г., Родіоненко О. М. – К. : К.І.С., 2015. – 220 с.
9. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права: Міжнародний документ від 16.12.1966. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_043](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_043).
10. Хартия основных прав Европейского Союза: Міжнародний документ від 07.12.2000. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994\\_524](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_524).
11. Про ратифікацію Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародного пакту про громадянські і політичні права: Указ Президії Верховної Ради УРСР від 19.10.1973 № 2148. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2148-08>.
12. 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

- 6.07.2010 № 2438-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 46. – Ст. 542.
13. Трудовой кодекс України: проект закону від 27.12.2014 реєстр. № 1658. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).
14. Чернобай А. М. Правові засоби захисту персональних даних працівника : автореф. дис. канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / А. М. Чернобай. – Одеса, 2006. – 21 с.

**Куценко Р. Персональные данные работника как предмет защиты в трудовом праве.**

Статья посвящена исследованию актуального вопроса защиты персональных данных работников; определено понятие защиты персональных данных в трудовом праве Украины; проведен анализ норм трудового законодательства в сфере регулирования защиты персональных данных работника, выявлены его основные недостатки и разработаны рекомендации по устранению соответствующих недостатков.

**Ключевые слова:** персональные данные, информация, работник, трудовое право, защита.

**Kutsenko R. Personal data of the employee as a matter of protection in the labor law.**

The article investigates contemporary issues of personal data protection of workers; the concept of personal data protection in labor law in Ukraine; analysis of labor legislation regulating personal data protection officer, found its main deficiencies and recommendations to address the respective weaknesses.

**Keywords:** personal data, information, worker, labor law, protection.