

ОБІГ ТА ОБРОБКА ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ ПРАЦІВНИКА В УМОВАХ СУЧАСНОЇ КОДИФІКАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

EMPLOYEE'S PERSONAL DATA TURNOVER AND PROCESSING IN CONDITIONS OF MODERN CODIFICATION OF THE LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS IN UKRAINE

Різак М.В.,

*кандидат юридичних наук,
помічник-консультант народного депутата України
Верховної Ради України*

Встановлено, що згідно з чинним трудовим законодавством України і проектом Трудового кодексу України роботодавець зобов'язаний збирати персональні дані працівника при працевлаштуванні, а отже, він набуває правового статусу володільця та розпорядника персональних даних. Доведено, що окремо отримувати згоду працівника як суб'єкта персональних даних на обіг та обробку його персональних даних, які здійснюються у межах трудового законодавства із дотримання вимог Закону України «Про захист персональних даних», вбачається непотрібним, якщо об'єм і механізм обігу та обробки відповідає нормативно-правовим актам. Виявлені правові колізії трудового законодавства із Законом України «Про захист персональних даних», зокрема щодо терміну зберігання персональних даних працівника, які можна пояснити, виходячи із статті 25 спеціального закону, яка закріплює можливість обмеження дії окремих норм закону у випадках, передбачених законом, наскільки це необхідно демократичному суспільству в інтересах працівників – суб'єктів цих персональних даних, зокрема задля нарахування соціальних пільг та інших виплат, що впливають із трудових відносин.

Ключові слова: захист персональних даних, обіг персональних даних, обробка персональних даних, персональні дані, працівник, принципи правовідносин, трудові правовідносини.

Установлено, что согласно действующему трудовому законодательству Украины и проекту Трудового кодекса Украины работодатель обязан собирать персональные данные работника при трудоустройстве, а значит, он приобретает правовой статус владельца и распорядителя персональных данных. Доказано, что отдельно получать согласие работника как субъекта персональных данных на оборот и обработку его персональных данных, которые осуществляются в рамках трудового законодательства по соблюдению требований Закона Украины «О защите персональных данных» не нужно, если объем и механизм оборота и обработки соответствует нормативно-правовым актам. Выявлены правовые коллизии трудового законодательства и Закона Украины «О защите персональных данных», в частности относительно срока хранения персональных данных работника, которые можно объяснить, исходя из статьи 25 специального закона, которая закрепляет возможность ограничения действия отдельных норм закона в случаях, предусмотренных законом, насколько это необходимо демократическому обществу в интересах работников – субъектов этих персональных данных, в том числе для начисления социальных льгот и других выплат, вытекающих из трудовых отношений.

Ключевые слова: защита персональных данных, оборот персональных данных, обработка персональных данных, персональные данные, принципы правоотношений, работник, трудовые правоотношения.

It has been found that both in the Ukrainian labor legislation and in the project of the Labor Code the employer is obliged to collect the employee's personal data at his/her recruitment. Thus, the employer acquires automatically the legal status of the personal data owner and administrator. It has been proven that it is not mandatory to receive a separate agreement of employee as the subject of the personal data for his/her personal data turnover and processing according to the labor legislation and requirements of the Law of Ukraine concerning the personal data protection, provided the above turnover and processing volume and mechanism comply with the normative and legislative acts. The legal conflicts between the labor legislation and the Law of Ukraine concerning the personal data protection have been found, in particular, concerning the term of the employee's personal data keeping, which could be explained in accordance with Article 25 of a special law that specifies the possibility of limitation of action of separate norms of the law in the cases specified in the law to the extent that is necessary in the democratic society for the benefit of employees being the subjects of the above personal data, in particular, for charging the social benefits and other payments following from the labor relations.

Key words: circulation of personal data, employee, employment relationship, personal data, processing of personal data, protection of personal data, relations principles.

Інститут обігу та обробки персональних даних працівника сформувався у західних країнах у 70–80-х роках минулого сторіччя. Ще на початку 30-х років ХХ ст. у Конституціях низки європейських держав були закріплені норми щодо захисту інформації особистого і сімейного характеру. Пізніше були прийняті законодавчі акти, що містять спеціальні норми ре-

гулювання правовідносин щодо персональних даних осіб, у тому числі працівника.

У свою чергу, трудове законодавство радянських часів тільки частково регулювало питання безпеки обігу та обробки персональних даних працівника. Чинний Кодекс законів про працю України не є винятком, оскільки його норми гарантують безпеку

персональних даних працівника тільки щодо незаконного звільнення та зміни формулювання причин звільнення, що закріплено частиною третьою статті 235: «У разі визнання формулювання причин звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, у випадках, коли це не тягне за собою поновлення працівника на роботі, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язаний змінити формулювання і вказати в рішенні причину звільнення у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону. Якщо неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці перешкодило працевлаштуванню працівника, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату йому середнього заробітку за час вимушеного прогулу в порядку і на умовах, передбачених частиною другою цієї статті» [1].

Водночас потрібно відзначити вагомий внесок у розробку теорії безпеки обігу та обробки персональних даних працівника російського дослідника 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, с. 38]. Вчений ще у 80-90-х роках минулого століття проаналізував міжнародні стандарти та законодавство західних країн у трудовій сфері, у тому числі через призму безпеки обігу та обробки персональних даних працівника [3; 4]. Науковий доробок І.Я. Кисельова був врахований при підготовці проекту Трудового кодексу Російської Федерації. Так, у розділі III «Трудовий договір» частини 3 Трудового Кодексу Російської Федерації міститься окрема глава «Захист персональних даних працівника» [5].

Не дивлячись на те, що в даний час національне трудове законодавство не містить спеціальних норм гарантування безпеки обігу та обробки персональних даних працівника, захист працівника як суб'єкта персональних даних здійснює спеціальний Закон України «Про захист персональних даних». Згідно зі статтею 2 останньої редакції Закону України «Про захист персональних даних» «згода суб'єкта персональних даних – добровільне волевиявлення фізичної особи (за умови її поінформованості) щодо надання дозволу на обробку її персональних даних відповідно до сформульованої мети їх обробки, висловлене у письмовій формі або у формі, що дає змогу зробити висновок про надання згоди. У сфері електронної комерції згода суб'єкта персональних даних може бути надана під час реєстрації в інформаційно-телекомунікаційній системі суб'єкта електронної комерції шляхом проставлення відмітки про надання дозволу на обробку своїх персональних даних відповідно до сформульованої мети їх обробки, за умови, що така система не створює можливостей для обробки персональних даних до моменту проставлення відмітки». У свою чергу, відповідно до частини першої статті 6 цього ж Закону «мета об-

робки персональних даних має бути сформульована в законах, інших нормативно-правових актах, положеннях, установчих чи інших документах, які регулюють діяльність володільця персональних даних, та відповідати законодавству про захист персональних даних». Тобто згода суб'єкта персональних даних на обіг та обробку його даних може надаватися у різних формах, однак для чітко сформульованої мети, у тому числі закріпленої в нормативно-правових актах [6].

Кодекс законів про працю України визначає правові засади і гарантії здійснення працівниками права розпоряджатися своїми трудовими здібностями та, відповідно, регулює трудові відносини всіх працівників. Крім цього, вказаним Кодексом встановлений обов'язок роботодавця отримати від працівника певні документи, зокрема частина друга статті 24 передбачає, що при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, – ще й документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи [1].

Таким чином, роботодавець зобов'язаний збирати персональні дані працівника, а отже, він набуває правового статусу володільця та розпорядника персональних даних.

Варто зауважити, що згідно з частиною п'ятою статті 6 Закону України «Про захист персональних даних» обробка персональних даних здійснюється для конкретних і законних цілей, визначених за згодою суб'єкта персональних даних, або у випадках, передбачених законами України, у порядку, встановленому законодавством. Однак у випадку невідповідності механізму (у тому числі алгоритму) обігу та обробки персональних даних працівника згоди працівника – суб'єкта цих персональних даних, яка надана володільцю та/або розпоряднику відповідно до трудового законодавства лише для здійснення його повноважень і в конкретно визначеному об'ємі, виникає необхідність отримати додаткову згоду працівника на здійснення додаткового збору, обігу та обробки персональних даних. Цей обов'язок закріплений через заборону, передбачену частиною шостою статті 6, яка передбачає, що не допускається обробка даних про фізичну особу, які є конфіденційною інформацією, без її згоди, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини [6].

Таким чином, окремо отримувати згоду працівника – суб'єкта персональних даних на обіг та обробку його персональних даних, які здійснюються у межах трудового законодавства із дотримання вимог Закону України «Про захист персональних даних» вбачається непотрібним, якщо об'єм і механізм обігу та обробки відповідає нормативно-правовим актам.

Окремо відзначимо, що відповідно до пунктів 1 та 2 частини другої статті 15 Закону України «Про захист персональних даних» персональні дані підлягають видаленню або знищенню у порядку, встановленому законом, при: 1) закінченні строку зберіган-

ня даних, визначеного згодою працівника – суб'єкта персональних даних на обіг та обробку цих даних або законом; 2) припиненні правовідносин між працівником – суб'єктом персональних даних та володільцем чи розпорядником, якщо інше не передбачено законом. Підкреслимо, що згідно з частиною третьою статті 6 склад та зміст персональних даних працівника мають бути відповідними, адекватними та ненадмірними стосовно визначеної мети їх обробки – трудових відносин [6].

Водночас Закон України «Про захист персональних даних» часто вступає в колізію з іншими законами або підзаконними нормативно-правовими актами. Зокрема, Наказ Міністерства юстиції України від 12 квітня 2012 року № 578/5 затверджує Перелік типових документів, що створюються під час діяльності державних органів та органів місцевого самоврядування, інших установ, підприємств та організацій, із зазначенням строків зберігання документів. Уряд встановив, що особові справи працівників, а також справи, що містять особові картки працівників підприємства та деякі інші кадрові документи, зберігаються 75 років [7], що вступає в правову колізію щодо обов'язку знищення персональних даних при розриві правовідносин. Суперечність підзаконного акта профільному закону можна пояснити, виходячи із захисту прав працівників – суб'єктів персональних даних у сфері нарахування соціальних пільг та інших виплат, які випливають із трудового стажу працівника, а отже, відповідно до статті 25 Закону України «Про захист персональних даних» допускається та може здійснюватися обмеження дії статей 6, 7 і 8 цього Закону у випадках, передбачених законом, наскільки *це необхідно* у демократичному суспільстві в інтересах національної безпеки, економічного добробуту або *захисту прав і свобод суб'єктів персональних даних* чи інших осіб [6].

Окрему увагу варто приділити новому законопроекту від 27 грудня 2014 року № 1658, а саме проекту Трудового кодексу України, доопрацьований текст якого був внесений 20 травня 2015 року, який прийнятий у першому читанні за основу 5 листопада 2015 року та по сьогоднішній день проходить доопрацювання до другого читання.

У статті 21 проекту Трудового кодексу України дублюється закріплене Конституцією України право особи, у тому числі працівника, на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист. Це право працівника породжує обов'язки роботодавця, закріплені у статті 25, а саме:

1) надання працівникам на їх вимогу повної та достовірної інформації стосовно їхньої трудової діяльності, а також безоплатне надання працівникам копій документів, що містять персональні дані щодо них;

2) 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 [8].

Варто відзначити, що частиною другою статті 26 проекту Трудового кодексу України з метою недопущення дискримінації та надмірного збору персональних даних працівника роботодавцю при доборі працівників забороняється висувати будь-які вимоги дискримінаційного характеру, в тому числі в оголошеннях (рекламі), а також вимагати від осіб, які шукають роботу, інформацію про їх цивільний стан, особисте життя та іншу інформацію, не пов'язану з професійною діяльністю [8].

Глава 1 «Трудові відносини і трудовий договір» Книги другої «Виникнення та припинення трудових відносин» підтверджує та уточнює імперативну норму частини другої статті 26 проекту Трудового кодексу України та встановлює, що під час прийняття на роботу забороняється вимагати документи та відомості про особу, подання яких не передбачено цією статтею. Частина друга статті 51 встановлює вичерпний перелік документів, які вправі вимагати роботодавець, а саме: 1) заява про прийняття на роботу (із зазначенням: є ця робота основним місцем чи сумісництвом); 2) паспорт або інший документ, що посвідчує особу; 3) свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування; 4) довідка центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної фінансової політики про приєднання ідентифікаційного номера (реєстраційний номер облікової картки платника податку), крім осіб, які відповідно до закону його не мають; 5) документ про спеціальну освіту (спеціальність, кваліфікацію), якщо робота, на яку претендує працівник, потребує спеціальних знань; 6) трудова книжка. При цьому документи, передбачені пунктами 3 і 6, не подаються у разі прийняття на роботу вперше. 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. У випадках, передбачених законом, для виконання певних видів робіт чи роботи в окремих сферах діяльності може передбачатися обов'язкове подання під час прийняття на роботу додаткових документів та відомостей про особу, а для заняття окремих посад, визначених законом, – проведення спеціальної перевірки щодо осіб, які претендують на заняття таких посад. 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 [8].

Виходячи з вищенаведеного, можна зробити висновки, що відсутність у проекті Трудового кодексу України окремого розділу про обіг та обробку персональних даних працівника свідчить про те, що на працівника поширюються всі права та обов'язки суб'єкта персональних даних, передбачені спеціальним Законом України «Про захист персональних да-

них». З метою недопущення дискримінації та порушення права на недоторканність приватного життя працівника (суб'єкта персональних даних) у проекті Трудового кодексу України гарантується право на недоторканність приватного життя, яке в подальшому знаходить відображення у нормах щодо обмеження роботодавця у вимозі надлишкових персональних

даних працівника та персональних даних, які не пов'язані з майбутньою трудовою діяльністю цього працівника, що в повній мірі відповідає принципам правових відносин щодо персональних даних, а саме принципу відповідності, адекватності та ненадмірності об'єму обігу та обробки персональних даних стосовно визначеної мети їх збирання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 року з наступними змінами та доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv/print1452855382421686>.
2. Киселев И.Я. Трудовое право в условиях рыночной экономики: опыт стран Запада / И.Я. Киселев. – М. : Статус ЛТД +, 1992. – 329 с.
3. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право / И.Я. Киселев. – М. : Норма-Инфра, 1998. – 263 с.
4. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право / И.Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации : Закон Российской Федерации от 30 декабря 2001 года [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102074279&intelsearch=%F2%F0%F3%E4%E%E2%E%E9+%EA%E%E4%E5%EA%F1>.
6. Про захист персональних даних : Закон України від 1 червня 2010 року з наступними змінами та доповненнями [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2297-17/conv>.
7. Про затвердження Переліку типових документів, що створюються під час діяльності державних органів та органів місцевого самоврядування, інших установ, підприємств та організацій, із зазначенням строків зберігання документів : Наказ Міністерства юстиції України від 12 квітня 2012 року № 578/5 [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0571-12/conv>.
8. Трудовой кодекс Украины : Проект Закона Украины [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.