

УДК 349.22+ 342.721

**МЕХАНІЗМ ЗАХИСТУ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ
ПРАЦІВНИКА В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ****Куценко Р.,***аспірант кафедри правознавства СНУ ім. В. Даля*

В статті визначено поняття та проведено характеристику основних елементів механізму захисту персональних даних працівника відповідно до трудового законодавства України; розглянуто сучасний стан правового регулювання механізму захисту персональних даних працівника; розроблено пропозиції щодо напрямів удосконалення трудового законодавства в даній сфері.

Ключові слова: механізм захисту, персональні дані, трудове право, захист.

Постановка проблеми. Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП України) [1] передбачено, що працівник при укладенні трудового договору зобов'язаний подати роботодавцеві паспорт, трудову книжку, а також інші документи, що містять інформацію про працівника, тобто фактично його персональні дані. Для захисту цих даних від несанкціонованого їх використання та порушення режиму конфіденційності має функціонувати дієвий організаційно-правовий механізм. Між тим, чинний КЗпП України не містить положень, в яких визначається такий механізм, тому регулювання цього питання здійснюється на основі норм інших законодавчих актів про захист персональних даних. В цих актах не враховуються особливості захисту персональних даних особи, яка вступає в трудові правовідносини. Відтак, зазначений механізм потребує регламентації з урахуванням спеціального порядку, що має визначатися актами трудового законодавства. Особливої актуальності дане дослідження набуває в сучасних умовах здійснення реформ у різних сферах, у тому числі трудового законодавства.

Актуальність теми дослідження підтверджується тим, що наукові роботи, присвячені проблемам визначення поняття та елементів механізму захисту персональних даних працівника у трудовому праві України, що засновані на сучасних положеннях законодавства, майже відсутні.

Стан дослідження. Окремі аспекти механізму захисту прав та інтересів особи, в тому числі в сфері захисту персональних даних, досліджували такі науковці, як: І. М. Городиський, О. В. Оніщенко, Ю. М. Сидорчук, І. М. Сопілко, О. П. Старчук, Т. І. Обуховська, М. В. Різак, С. М. Шило та інші. Однак, більшість з цих наукових робіт присвячені загально-правовим питанням механізму захисту права особи, включаючи захист персональних даних. Тому слід зазначити, що на сьогоднішній день відсутні комплексні дослідження, присвячені визначенню поняття та елементів механізму 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 механізму



захисту персональних даних працівника за трудовим законодавством України. Для досягнення поставленої мети необхідно виконати такі завдання: визначити поняття та елементи механізму захисту персональних даних працівника; розглянути сучасний стан правового регулювання механізму захисту персональних даних працівника; розробити пропозиції щодо напрямів удосконалення трудового законодавства в даній сфері.

Виклад основного матеріалу. Для захисту визначених та гарантованих Конституцією та законами України прав та свобод людини та громадянина в правовій державі має функціонувати механізм забезпечення такого захисту. В науковій літературі превалює думка, що механізм захисту прав є системою та комплексом послідовних дій, які спрямовані на захист прав людини та громадянина. Основна мета таких механізмів – це захист прав, повна реалізація людиною свого права на захист [2, с. 34-35].

Отже, механізм захисту права особи являє цілісну систему, що включає послідовну сукупність взаємопов'язаних елементів (норм, засобів тощо), спрямованих на реалізацію відповідного права, забезпечення його захисту та відновлення у разі порушення. При цьому, як цілісна система, механізм захисту права складається із елементів, які в сукупності забезпечують його належне функціонування.

На думку С. М. Шили, в структурі механізму забезпечення прав людини інтегруються: а) праворегулюючі, правоохоронні механізми; б) механізми вирішення конфліктів; в) ідентифікаційні, інформаційні, організаційні, акційні елементи, що з'єднуються для процедурно-правової регламентації поведінки і правового виховання осіб в цілях задоволення законних прав та інтересів людей [3, с. 271].

Водночас, подібний підхід до розуміння структури механізму захисту прав

особи можна вважати досить широким. За більш конкретного підходу основними елементами такого механізму є: норми-приписи, в яких відображається зміст відповідного права; норми-принципи та гарантії захисту права; акти правозастосування та правореалізації.

Виходячи з вищезазначеного, механізм захисту персональних даних працівника визначимо, як систему взаємопов'язаних елементів, врегульованих нормами трудового та деяких суміжних галузей права, які забезпечують цілісність та достовірність конференційної інформації про працівника, належний порядок її збирання, зберігання, обробки та використання, недопущення несанкціонованого використання, а також відшкодування шкоди, завданої неправомірними діями, пов'язаними з обробкою та використанням персональних даних працівника.

На основі аналізу Закону України «Про захисту персональних даних» [4] у структурі механізму захисту персональних даних працівника можна виокремити такі елементи: 1) норми-приписи, в яких визначається зміст права працівника на захист своїх персональних даних; 2) правозастосовні акти, якими врегульовано порядок обробки та межі використання персональних даних працівника; 3) гарантії захисту персональних даних працівника.

Охарактеризуємо кожен з виокремлених елементів механізму захисту персональних даних працівника.

Так, зміст права працівника на захист персональних даних визначається переважно нормами Закону України «Про захист персональних даних», однак окремі елементи цього права закріплені також в КЗпП України, Цивільному кодексі України (далі – ЦК України) [5] тощо.

Відповідно до ст. 8 Закону України «Про захист персональних даних» особисті немайнові права на персональні дані, які має кожна фізична особа, є невід'ємними і непорушними [4]. Основними з них є право:



отримувати інформацію про умови надання доступу до персональних даних, зокрема інформацію про третіх осіб, яким передаються його персональні дані; на доступ до своїх персональних даних; пред'являти вмотивовану вимогу володільцю персональних даних із запереченням проти обробки своїх персональних даних тощо.

Положеннями КЗпП України визначено відомості, які працівник зобов'язаний пред'явити при укладенні трудового договору, та відомості, які роботодавцю заборонено вимагати, зокрема, це відомості про партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством (ст. 25).

Для визначення змісту права працівника на захист персональних даних необхідно також звернутися до аналізу проекту Трудового кодексу України [6], прийнятого Верховною Радою України в першому читанні в листопаді 2015 р. Зокрема, основні права працівника регламентовані в ст. 21 законопроекту. Характерно, що жодних прав, пов'язаних із захистом персональних даних працівника, цією статтею не передбачено. Водночас, у ст. 25 визначені обов'язки роботодавця, одним із яких є 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 даним.

Проектом Трудового кодексу України більш детально визначаються відомості, які особа подає при укладенні трудового договору, а також ті, що заборонено вимагати від потенційного працівника. Так, в ст. 49 зазначається, що під час укладення трудового договору особою подаються: 1) заява про прийняття на роботу (із зазначенням, чи є ця робота основним

місцем роботи, чи роботою за сумісництвом); 2) паспорт громадянина України, а у разі його відсутності інший документ, що посвідчує особу; 3) свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування; 4) реєстраційний номер облікової картки платника податків; 5) документ про спеціальну освіту (спеціальність, кваліфікацію), якщо робота, на яку претендує особа, потребує спеціальних знань; 6) трудова книжка.

Передбачено також, що за наявності письмової згоди особи, яка претендує 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 про неї не може бути підставою для відмови в укладенні трудового договору [6]. Таким чином, зі змісту цієї статті вбачається, що обробка персональних даних, які є обов'язковими до подання при укладенні трудового договору, не потребує згоди особи (а точніше її згода підтверджується самим фактом добровільного подання відповідних документів).

Подібний висновок був зроблений О. В. Оніщенком, який вважає, що у разі, якщо мова йде про персональні дані, які особа повинна надати при вступі у ті чи інші правовідносини, згідно з чинним законодавством, обов'язково слід виходити з того, що згода презюмується. При цьому за фізичною особою зберігаються усі права щодо її персональних даних, передбачені Законом. У якості прикладу науковець наводить випадок обробки персональних даних працівника для здійснення прав і виконання обов'язків у сфері трудових відносин, нарахування та сплати податків і зборів, яка здійснюється без згоди працівника [7, с. 174].

Такої ж думки дотримуються деякі інші науковці. Зокрема, М. В. Різак вважає, що отримувати згоду працівника – суб'єкта захисту персональних даних на обіг та



обробку його персональних даних, які здійснюються в межах трудового законодавства та з дотриманням вимог Закону України «Про захист персональних даних», вбачається непотрібним, якщо об'єм і механізм обігу та обробки відповідає нормативно-правовим актам [8, с. 24].

Наведені висновки цілком узгоджуються з положенням ст. 11 Закону України «Про захист персональних даних», відповідно до якої підставою для обробки персональних даних може бути не тільки згода або надання дозволу суб'єктом персональних даних, але також укладення та виконання правочину, стороною якого є суб'єкт персональних даних або який укладено на користь суб'єкта персональних даних чи для здійснення заходів, що передують укладенню правочину на вимогу суб'єкта персональних даних; необхідність виконання обов'язку володільця персональних даних, який передбачений законом тощо [4].

Між тим, останнє застереження, закріплене в ст. 49 проекту Трудового кодексу (щодо обов'язковості надання письмової згоди на збирання роботодавцем додаткової інформації про себе), є важливою гарантією захисту права особи самостійно вирішувати питання про надання або ненадання згоди на збирання роботодавцем додаткової інформації про себе, яке забезпечене заборонаю відмовляти у прийнятті на роботу при ненаданні такої згоди.

З цього приводу варто зауважити, що 25 травня 2018 року [9] набирає чинності Регламент 2016/679 Європейського парламенту і Ради від 27 квітня 2016 року «Про захист фізичних осіб стосовно обробки персональних даних та про вільне переміщення таких даних, а також про скасування Директиви 95/46/ЄС» [10, с. 38]. У порівнянні з діючою Директивою 95/46/ЄС, Регламент 2016/679 значно посилює пов'язані з обробкою персональних даних норми, переслідуючи необхідність якомога більше захистити персональні дані.

Серед нововведень науковці відзначають таке: значна увага була приділена концепції «згоди суб'єкта на обробку своїх персональних даних», яка має бути вільною і яку можна легко відкликати; встановлено більш детальні правила щодо повідомлення суб'єкта про обробку його персональних даних; врегульовано «право бути забутим», що означає можливість суб'єкта персональних даних у низці випадків вимагати видалення всіх своїх даних у їх власника [9]. Крім того, окремо накладається заборона здійснювати роботодавцем додатковий збір інформації про потенційного працівника, в тому числі через соціальні мережі.

Отже, в проекті Трудового кодексу України враховані деякі європейські стандарти у сфері захисту персональних даних працівника, однак інші потребують імплементації в національне законодавство України.

Наступним елементом механізму захисту персональних даних працівника є правозастосовні акти та норми, що містяться в інших актах та регламентують порядок, а також визначають засоби та методи реалізації права працівника на захист своїх персональних даних.

В чинному трудовому законодавстві України такі норми практично відсутні. Тому до регулювання цього елемента механізму застосовуються загальні правила, визначені Законом України «Про захист персональних даних». В основному засобами захисту персональних даних відповідно до Закону є: надання або ненадання згоди працівником на обробку персональних даних, якщо такі дії виходять за межі визначеного трудовим законодавством порядку та меж; отримання вільного доступу працівника до своїх персональних даних; подання вмотивованої письмової вимоги щодо внесення змін та доповнень до своїх персональних даних тощо.

При цьому невизначеним залишається порядок відкликання згоди працівника на



обробку персональних даних, якщо така згода потрібна, подання вимоги щодо знищення персональних даних після звільнення тощо.

Ще одним елементом механізму захисту персональних даних працівника є гарантії такого захисту. На підставі аналізу положень Закону України «Про захист персональних даних» можна виділити такі гарантії: встановлення заборони щодо обробки деяких видів персональних даних або здійснення їх обробки у виключних випадках та у спеціальному порядку; безкоштовний та вільний доступ працівників до своїх персональних даних; функціонування спеціально уповноваженого органу у сфері здійснення контролю за додержанням законодавства про захист персональних даних (Державна служба України з питань захисту персональних даних, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини); застосування юридичної відповідальності до осіб (адміністративної, кримінальної та цивільної), винних у порушенні законодавства про захист персональних даних. Додатковими гарантіями відповідно до КЗпП України також є заборона при укладенні трудового договору вимагати від особи відомості, визначені ст. 25 (про расове та національне походження, майновий стан тощо).

Отже, проведений у даній статті аналіз показав, що чинним трудовим законодавством України механізм захисту персональних даних працівника є недостатньо неврегульованим. Для удосконалення трудового законодавства в цій сфері доцільно прийняти Трудовий кодекс України з урахуванням таких пропозицій: 1) в ст. 21 закріпити право працівника на захист своїх персональних даних у порядку, визначеному Законом України «Про захист персональних даних»; 2) розмежувати «чутливі» та «нечутливі» персональні дані, як це передбачено законодавством багатьох європейських держав [11, с. 100], та визначити особливості

правового режиму їх обробки та використання; 3) закріпити право та порядок відкликання згоди працівника на обробку персональних даних, якщо така згода потрібна, а також порядок подання вимоги щодо знищення персональних даних після звільнення.

Література:

1. Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Сидорчук Ю. М. Механізми захисту прав людини та громадянина: сутність і перспективи розвитку в Україні. Науковий вісник Чернівецького університету. 2013. Вип. 682. Правознавство. С. 33-35.
3. Шило С. М. Механізм захисту прав і свобод людини і громадянина як гарантія забезпечення законності та дисципліни в діяльності органів внутрішніх справ. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право. 2013. Вип. 22. Ч. 1 Т. 2. С. 269-273.
4. Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010 № 2297-VI. Відомості Верховної Ради України. 2010. № 34. Ст. 481.
5. Цивільний кодекс України: Кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. Відомості Верховної Ради України. 2003. №№ 40-44. Ст. 356.
6. Трудовий кодекс України: проект закону від 27.12.2014 реєстр. № 1658. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
7. Оніщенко О. В. Персональні дані працівників: деякі особливості використання. Вісник Академії адвокатури України. 2012. Вип. 3 (25). С. 173-175.
8. Різак М. В. Обіг та обробка персональних даних працівника в умовах сучасної кодифікації правового регулювання трудових відносин в Україні. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право. 2016. Вип. 38. Т. 2. С. 23-26.



9. Гілевич Л. Соцмережі під захистом ЄС: роботодавцям прикривають доступ до особистої інформації. Європейська правда. 2017. URL: <http://www.eurointegration.com.ua/experts/2017/07/24/7068910/>

10. Реферативний огляд європейського права: інформаційно-аналітичний дайджест. Вип. 2 (2016) (квіт. – черв. 2016 р.). К., 2016. 103 с.

11. Обуховська Т. І. Захист персональних даних в умовах розвитку інформаційного суспільства: передумови, принципи та міжнародне законодавство. Вісник НАДУ. 2014. № 1. С. 95-103.

References:

1. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Kodeks Ukrainy vid 10.12.1971 № 322-VIII. URL:

<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

2. Sydoruk Yu. M. Mekhanizmy zakhystu prav liudyny ta hromadianyna: sutnist i perspektyvy rozvytku v Ukraini. Naukovyi visnyk Chernivetskoho universytetu. 2013. Vyp. 682. Pravoznavstvo. S. 33-35.

3. Shylo S. M. Mekhanizm zakhystu prav i svobod liudyny i hromadianyna yak harantiia zabezpechennia zakonnosti ta dystsypliny v diialnosti orhaniv vnutrishnikh sprav. Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seria Pravo. 2013. Vyp. 22. Ch. 1 T. 2. S. 269-273.

4. Pro zakhyst personalnykh danykh: Zakon Ukrainy vid 01.06.2010 № 2297-VI. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. 2010. № 34. St. 481.

5. Tsyvilnyi kodeks Ukrainy: Kodeks Ukrainy vid 16.01.2003 № 435-IV. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. 2003. №№ 40-44. St. 356.

6. Trudovi kodeks Ukrainy: proekt zakonu vid 27.12.2014 reiestr. № 1658. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

7. Onishchenko O. V. Personalni dani pratsivnykiv: deiaki osoblyvosti vykorystannia.

Visnyk Akademii advokatury Ukrainy. 2012. Vyp. 3 (25). S. 173-175.

8. Rizak M. V. Obih ta obrobka personalnykh danykh pratsivnyka v umovakh suchasnoi kodyfikatsii pravovoho rehulivannia trudovykh vidnosyn v Ukraini. Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seria Pravo. 2016. Vyp. 38. T. 2. S. 23-26.

9. Hilevych L. Sotsmerezhi pid zakhystom YeS: robotodavtsiam prykrivaiut dostup do osobystoi informatsii. Yevropeiska pravda. 2017. URL: <http://www.eurointegration.com.ua/experts/2017/07/24/7068910/>

10. Referatyvnyi ohliad yevropeiskoho prava: informatsiino-analitychnyi daidzhest. Vyp. 2 (2016) (kvit. – cherv. 2016 r.). К., 2016. 103 с.

11. Obukhovska T. I. Zakhyst personalnykh danykh v umovakh rozvytku informatsiinoho suspilstva: peredumovy, pryntsyepy ta mizhnarodne zakonodavstvo. Visnyk NADU. 2014. № 1. S. 95-103.

Куценко Р. Механизм защиты персональных данных работника в трудовом праве Украины. – Статья.

В статье определено понятие и осуществлена характеристика основных элементов механизма защиты персональных данных работника в соответствии с трудовым законодательством Украины; рассмотрено современное состояние правового регулирования механизма защиты персональных данных работника; разработаны предложения относительно направлений совершенствования трудового законодательства в данной сфере.

Ключевые слова: механизм защиты, персональные данные, трудовое право, защита.



Kutsenko R. Mechanism for the protection of personal data of an employee in the labor law of Ukraine. - Article.

The article defines the concept and describes the main elements of the mechanism of protection of personal data of an employee in accordance with the labor legislation of Ukraine; the analysis of the current state of legal regulation of the mechanism of protection of personal data of an employee; proposals have been worked out on the directions of improvement of labor legislation in this area.

Keywords: *protection mechanism, personal data, labor law, protection.*

Авторська довідка:

Роман Куценко, аспірант кафедри правознавства юридичного факультету Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля.

Стаття подана до друку: 5.06.2017р.