

ЗАХИСТ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ, УСТАНОВАХ ТА ОРГАНІЗАЦІЯХ

У статті розглянуто відносини щодо захисту персональних даних працівників на підприємствах. Проаналізовано поняття «персональні дані» та визначено механізм збирання, оброблення та захисту особистої інформації про працівника. Обґрунтовано висновок про необхідність чіткого законодавчого визначення термінів та меж персональної інформації, яку роботодавець має право збирати.

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

В статье рассмотрены отношения по защите персональных данных работников на предприятиях. Анализируется понятие «персональные данные» и определяется механизм сбора, обработки и защиты личной информации о работнике. Обосновывается вывод о необходимости четкого законодательного определения терминов и границ персональной информации, которую работодатель имеет право собирать.

Ключевые слова: персональные данные, база персональных данных, защита прав работников, информация.

The article deals with the relationship to protect the personal data of employees in the workplace. We analyze the concept of «personal data» and defined the mechanism for collecting, processing and protection of personal information about the employee. The conclusion about the need for a clear legal definition of the terms and limits of the personal information that the employer has the right to collect.

The keywords: personal data base of personal data, the protection of workers' rights and information.

Статтею 32 Конституції України проголошено право людини на невтручання в її особисте життя. Крім того, не допускається збирання, зберігання, використання, поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини. Значний прогрес у розвитку інформаційних технологій у ХХ столітті, а саме практично повсюдне запровадження інформаційно-комп'ютерних технологій і телекомунікаційних мереж, пов'язане із цим збільшення обсягів і напрямів використання персональних даних у різних сферах суспільного життя, їх передання новітніми комунікаційними засобами значно поширили можливості роботодавців щодо збирання, зберігання і оброблення інформації відносно окремих працівників, а також швидке отримання даних з інших джерел. В умовах широкого використання автоматизованих систем та їх технологій інформація про будь-якого працівника може стати тією чи іншою мірою відкритою і призвести до обмеження його прав та законних інтересів, заподіяти працівникові матеріальну або моральну шкоду [10].

Дослідження проблеми правового регулювання відносин, що виникають у зв'язку з обробленням (збиранням, зберіганням, використанням, поширенням) персональних даних працівника, стає необхідним з огляду на динамічний розвиток законодавства у цієї сфері, а саме прийняттям Законів України «Про інформацію», «Про захист персональних даних», ратифікації Конвенції про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних і відсутністю адекватної реакції на ці зміни у чинному трудовому законодавстві.

Актуальність теми дослідження обумовлена також недостатнім ступенем її наукової розробки. Питання захисту персональних даних фізичної особи досліджують вітчизняні вчені: А. Баранов, Р. І. Чанишев, А. Пазюк, А. М. Чернобай та ін. Водночас теоретичні та практичні питання правового регулювання відносин із захисту персональних даних працівників до цього часу ще практично не досліджені.

Об'єктом дослідження є правовідносини у сфері захисту персональних даних працівника.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні питання правового регулювання відносин із захисту персональних даних працівника у Законі України «Про захист персональних даних» (далі – Закон) [6].

Захист персональних даних — нова для вітчизняної правової системи сфера.

Визначення поняття **персональні дані** наводиться в абзаці восьмому статті 2 Закону, відповідно до якого персональними даними є відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована.

Але законодавством України не встановлено і не може бути встановлено чіткого переліку відомостей про фізичну особу, які є персональними даними, задля можливості застосування положень Закону до різноманітних ситуацій, в тому числі при обробленні персональних даних в інформаційних (автоматизованих) базах та картотеках персональних даних, що можуть виникнути в майбутньому, у зв'язку зі зміною в технологічній, соціальній, економічній та інших сферах суспільного життя.

Наприклад, відповідно до статті 24 Кодексу законів про працю України громадянин **при укладенні трудового договору** 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.

У зв'язку з цим персональні дані працівника, які містяться в паспорті або документі, що посвідчує особу, у трудовій книжці, документі про освіту (спеціальність, кваліфікацію), документі про стан здоров'я та інших документах, які він подав при укладенні трудового договору, обробляються власником бази персональних даних на підставі статті 24 Кодексу законів про працю України виключно для здійснення повноважень власника бази персональних даних у сфері правовідносин, які виникли в нього з працівником на підставі трудового договору (контракту).

Таким чином, інформація про **найманих працівників** є базою персональних даних, оскільки, особові справи, трудові книжки, копії паспортів, документів про

освіту зберігаються та обробляються роботодавцем [2].

Поняття «база персональних даних» визначене абзацом другим статті 2 Закону, відповідно до якого база персональних даних – **іменована сукупність упорядкованих персональних даних** в електронній формі та/або у формі картотек персональних даних.

З огляду на це база персональних даних є **упорядкованою сукупністю логічно пов'язаних даних про фізичних осіб:**

- що зберігаються та обробляються відповідним програмним забезпеченням, є базою персональних даних в **електронній формі;**

- що зберігаються та обробляються на паперових носіях інформації, є базою персональних даних **у формі картотек.**

Картотекою персональних даних є будь-який структурований масив персональних даних, що є доступним з визначеними критеріями, незалежно від того, чи є такий масив централізованим, децентралізованим або розділеним на функціональних або географічних засадах.

Такі дані мають бути структуровані за визначеними критеріями, що стосуються фізичних осіб, щоб забезпечити легкий доступ до відповідних персональних даних.

Варто зазначити, що, виходячи з положень статті 2 Закону, персональні дані одночасно можуть бути упорядковані і в електронній формі, і у формі картотек [2].

Українське законодавство відповідає міжнародним актам щодо захисту приватної інформації. Так, Конституція України у статті 32 закріплює норму, що 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 права на відшкодування матеріальної і моральної шкоди, завданої збиранням, зберіганням, використанням та поширенням такої недостовірної інформації [4].

Оброблення персональних даних відповідно до частини 5 статті 6 Закону здійснюється за згодою суб'єкта персональних даних або у випадках, передбачених законами України, у порядку, встановленому законодавством.

Так, відповідно до абзацу п'ятого статті 2 Закону **згодою суб'єкта персональних даних** є будь-яке документоване, зокрема письмове, добровільне волевиявлення фізичної особи щодо надання дозволу на оброблення її персональних даних відповідно до сформульованої мети їх оброблення.

Оброблення даних про фізичну особу без її згоди не допускається, крім випадків, визначених Законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини. В цьому випадку під Законами розуміються всі інші Закони, які надають право на оброблення персональних даних із зазначенням чіткого переліку таких даних.

Закон також дозволяє здійснювати оброблення персональних даних **без згоди**

суб'єкта персональних даних, якщо оброблення персональних даних є необхідною для захисту його життєво важливих інтересів. У такому випадку обробляти персональні дані без згоди суб'єкта персональних даних можна до часу, коли отримання згоди стане можливим.

Згідно з вимогами Закону згода суб'єкта персональних даних на оброблення персональних даних повинна містити інформацію щодо:

- **мети**, яка визначається власником бази персональних даних залежно від виду його діяльності, при здійсненні якої виникає необхідність в обробленні персональних даних у базах персональних даних, конкретних цілей оброблення персональних даних, для досягнення яких власник бази персональних даних обробляє персональні дані у цій базі (стаття 2 Закону);

- **обсягу** персональних даних, а саме чіткого переліку персональних даних фізичної особи, які можуть обробляються власником бази персональних даних у цій базі (стаття 6 Закону);

- **порядку використання персональних даних**, який передбачає дії власника бази щодо оброблення цих даних, в тому числі використання персональних даних працівниками власника бази персональних даних відповідно до їхніх професійних чи службових або трудових обов'язків, дії щодо їх захисту, а також дії щодо надання часткового або повного права оброблення персональних даних іншим суб'єктам відносин, пов'язаних із персональними даними (стаття 10 Закону);

- **порядку поширення персональних даних**, який передбачає дії власника бази персональних даних щодо передання відомостей про фізичну особу з бази персональних даних (стаття 14 Закону);

- **порядку доступу до персональних даних третіх осіб**, який визначає дії власника бази персональних даних у разі отримання запиту від третьої особи щодо доступу до персональних даних, у тому числі порядок доступу суб'єкта персональних даних до відомостей про себе (стаття 16 Закону) [2].

Але трудове законодавство, на жаль, не містить достатніх механізмів захисту персональної інформації про працівника. У зв'язку з цим проаналізуємо норми проекту Трудового кодексу України на наявність закріплення принципу захисту персональних даних працівника та гарантій його реалізації.

Стаття 21 проекту «Основні права працівника» містить право на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист (п. 3) [8]. В той же час серед основних обов'язків роботодавця проект встановлює обов'язок забезпечувати захист та конфіденційність персональних даних працівника в порядку, встановленому законодавством, а також у будь-якій час на вимогу працівника ознайомлювати його з персональними даними, вносити зміни до них у разі їх невідповідності фактичним обставинам (п. 12 ст. 27). Але проект не визначає термін «персональні дані», «персональні дані працівника» і, найголовніше, не передбачає механізмів та гарантій їх захисту.

Стаття 17 проекту Трудового кодексу дозволяє застосування аналогії: «У разі неможливості використати аналогію закону для регулювання трудових відносин, вони регулюються відповідно до загальних засад законодавства (аналогія права)».

Таким чином, ми можемо звернутися до Закону України «Про захист персональних даних» [7], прийнятого в 2010 році, по тлумачення цих термінів.

Отже, персональні дані – відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована (ст. 2 Закону). Але, на наш погляд, це визначення досить загальне для застосування у трудових правовідносинах. На офіційному сайті **Державної служби України з питань захисту персональних даних** є пояснення, що законодавством України не встановлено і не може бути встановлено чіткого переліку відомостей про фізичну особу, які є персональними даними, задля можливості застосування положень Закону до різноманітних ситуацій, у тому числі при обробленні персональних даних в інформаційних (автоматизованих) базах та картотеках персональних даних, що можуть виникнути у майбутньому, у зв'язку зі зміною в технологічній, соціальній, економічній та інших сферах суспільного життя [9].

Отже, визначення поняття персональних даних є досить загальним і може охоплювати будь-яку ідентифікаційну інформацію стосовно особи. Таким чином, якщо певні відомості про особу поєднуються з іменем, вони вважатимуться персональними даними. Додамо, що відповідно до статті 23 Закону України «Про інформацію» [7] до основних даних про особу (персональних даних) відносяться національність, освіта, сімейний стан, релігійність, стан здоров'я, а також адреса, дата і місце народження. Згідно із рішенням Конституційного Суду України № 5-зп від 30.10.1997, до персональних даних також віднесені майновий стан та медична інформація (про стан здоров'я людини, історія її хвороби, мета запропонованих досліджень і лікувальних заходів, прогноз можливого розвитку захворювання, в тому числі і про наявність ризику для життя і здоров'я).

Зібрана картотека на всіх працівників із вказівкою їхнього віку, дати та місця народження, місця проживання, ідентифікаційного номера, соціального статусу, який надає пільги згідно із законом (одинокі матері, жінки з дітьми віком до трьох років, чорнобильці, неповнолітні), з точки зору Закону вважається базою персональних даних.

Таким чином, невизначеним залишається питання про межі інформації, яку роботодавець має право збирати про працівника.

Стаття 85 Трудового кодексу Росії визначає персональні дані працівника як інформацію, яка необхідна роботодавцю у зв'язку з трудовими відносинами і що стосується конкретного працівника [3].

Ця інформація стосується також вимог, що можуть бути висунені до працівника у зв'язку з характером роботи. Саме таке визначення персональних даних працівника наявне в трудовому законодавстві Франції та Італії. Закон Франції від 31 грудня 1992 року 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 вигляду, характеру та особливостей особистого і сімейного життя. У багатьох країнах Заходу обмежується збирання та оброблення 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 [1].

Згідно зі статтею 12 Закону власник бази персональних даних протягом 10 робочих днів з дня включення персональних даних до бази персональних даних, що є дією зі збирання персональних даних, зобов'язаний **повідомити** суб'єкта персональних даних **виключно в письмовій формі** про його права, що визначені статтею 8 Закону, мету збирання даних, яка визначається власником бази персональних даних, та осіб, яким будуть передаватися персональні дані.

Власник бази звільняється від виконання вказаного обов'язку лише у разі, якщо персональні дані збираються ним із загальнодоступних джерел. Під визначенням «загальнодоступні джерела інформації», зокрема, розуміються друковані засоби масової інформації, засоби телерадіомовлення, інтернет-портали, публічні виступи та інші джерела інформації, до яких фізичні та юридичні особи мають вільний, необмежений чинним законодавством доступ.

З метою забезпечення виконання громадянами, органами державної влади та місцевого самоврядування, підприємствами, установами організаціями незалежно від форми власності вимог Закону 2 червня 2011 року Верховна Рада України прийняла Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення відповідальності за порушення законодавства про захист персональних даних», який набирає чинності з 1 січня 2012 року [5].

Відповідно до цього закону **громадяни, посадові особи, громадяни – суб'єкти підприємницької діяльності** за вчинення правопорушень у сфері захисту персональних даних притягуються до адміністративної відповідальності.

За порушення недоторканності приватного життя, а саме за незаконне збирання, зберігання, використання, знищення, поширення конфіденційної інформації про особу або незаконну зміну такої інформації винна особа притягується до кримінальної відповідальності.

Згідно із Законом власник бази персональних даних повинен забезпечити захист цих даних. На підприємстві доцільно розробити локальний нормативний акт, яким регламентуватиметься процес обробляння персональних даних на підприємстві, наприклад, Положення про захист персональних даних. Одна із основних функцій цього документа – запровадження процедур доступу до персональних даних, що обробляються на підприємстві.

Наразі Державна служба України з питань захисту персональних даних розробила проект Типового порядку обробляння персональних даних (далі – Типовий порядок).

Проектом Типового порядку передбачено, що з метою створення дієвої системи управління персональними даними власником має бути визначено структурний підрозділ або відповідальну особу, яка організовуватиме роботу, пов'язану із захистом персональних даних при їх обробленні відповідно до законодавства України, яке регулює його діяльність, та/або статутних документів власника бази персональних

даних.

Проблема багатьох локальних актів – у «перевантаженості» загальними формулюваннями, нечіткій логіці викладу. Аби положення стало дієвим інструментом, легким у практичному застосуванні, цей документ має бути зрозумілим кожному працівнику, який за посадовими обов'язками матиме справу з обробленням персональних даних. Отже, розробляючи власне положення, роботодавець має орієнтуватися на людей, які будуть з ним працювати, адаптувати загальні норми закону під специфіку свого підприємства або певної категорії персональних даних, зробити цей документ конкретним і послідовним [9].

Література:

1. *Виноградова Г.* Професійна таємниця в міжнародно-правових джерелах: окремі питання регулювання та використання досвіду в законодавстві України / Г. Виноградова // Юридичний журнал. – № 4. – 2006.
2. Деякі питання практичного застосування Закону України «Про захист персональних даних» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.minjust.gov.ua/0/38266>.
3. 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.
4. Конституція України : від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення відповідальності за порушення законодавства про захист персональних даних : Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 50. – Ст. 549.
6. Про захист персональних даних : Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 34. – Ст. 481.
7. Про інформацію : Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 48. – Ст. 650.
8. Проект Трудового кодексу України.
9. Сайт державної служби України з питань захисту персональних даних [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zpd.gov.ua/dszpd/uk/publish/article/38799>.
10. *Чернобай А. М.* Правові засоби захисту персональних даних працівника : дисертація ... кандидата юридичних наук : 12.00.05 – трудове право: право соціального забезпечення / А. М. Чернобай. – Одеса, 2006.