

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

КОНОПЕЛЬЦЕВА О. О.,кандидат юридичних наук,
асистент кафедри трудового права
(Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого)

УДК 331.08

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЗАХИСТУ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

У статті аналізується вітчизняне та зарубіжне законодавство у сфері регулювання персональних даних, з метою з'ясування змісту і співвідношення понять «персональні дані», «інформація про особу» й «конфіденційна інформація».

Ключові слова: персональні дані, інформація про особу, конфіденційна інформація, ідентифікація працівника.

В статье анализируется отечественное и зарубежное законодательство в сфере регулирования персональных данных, с целью выяснения содержания и соотношения понятий «персональные данные», «информация о личности», «конфиденциальная информация».

Ключевые слова: персональные данные, информация о личности, конфиденциальная информация, идентификация работника.

The article analyzes domestic and foreign legislation in the field of personal data regulation in order to clarify the content and correlation of the concept “personal data”, “personal information” and “confidential information”.

Key words: personal information, information about the person, confidential information, employee identification.

Вступ. Відповідно до ст. 12 Загальної Декларації прав людини [1], прийнятої Генеральною Асамблеєю ООН 10.12.1948, ніхто не може зазнавати безпідставного втручання в його особисте й сімейне життя, безпідставного посягання на недоторканність його житла, таємницю його кореспонденції або його честь і репутацію. Кожна людина має право на захист закону від такого втручання або таких посягань.

Це право втілено й у Міжнародному пакті про громадські і політичні права 1966 р. (ст. 17) [2]. У п. 1 ст. 8 Європейської конвенції про захист прав людини та основних свобод 1950 р. [3] закріплено право на повагу приватного й сімейного життя кожної людини.

Цей принцип закріплений і в Конституції України (ст. 32): ніхто не може зазнавати втручання в особисте та сімейне життя, крім випадків, передбачених Основним Законом України.

Положення ст. 32 Конституції України не відображено в трудовому законодавстві України. У чинному Кодексі законів про працю (далі – КЗпП) України взагалі відсутня глава щодо правового захисту персональних даних працівника, яке набуло особливої актуальності в умовах розвитку інформаційно-комп'ютерних технологій і телекомунікаційних мереж. Лише ст. 25 КЗпП України забороняє вимагати від осіб, які поступають на роботу,



відомості про їхню партійну й національну належність, походження прописку та документи, подання яких не передбачено законодавством. Лише як виняток допускає встановлення законодавством під час прийняття на роботу додаткової вимоги про надання працівником документів, подання яких прямо не передбачено ч. 2 ст. 24 КЗпП України.

У сучасних умовах роботодавець може отримувати необхідну йому інформацію про працівника через електронну пошту, шляхом подачі резюме для зайняття вакантного робочого місця або під час влаштування на роботу й укладення трудового договору. До відомостей належать і ті, що формуються та використовуються роботодавцем у період трудової діяльності працівника і зберігаються після припинення трудових правовідносин. Збирання, зберігання й оброблення інформації стосовно окремих працівників чи окремого працівника (в тому числі й особистого характеру) може відбуватися й без їхнього відома, що створює можливість використання такої інформації з корисливою метою (наприклад, розповсюджуватися серед інших осіб, створювати небезпеку для особи та членів її сім'ї). Саме тому питання про правовий захист персональних даних працівника набуває особливої актуальності в трудовому праві.

Серед досліджень питань захисту персональних даних і прав особи на захист персональних даних у галузі трудового права варто відзначити праці відомих учених, зокрема В.С. Венедіктова, С.В. Венедіктова, М.М. Грекової, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, М.М. Клемпарського, Є.В. Краснова, К.Ю. Мельника, С.М. Прилипка, Р.І. Чанишева, Г.І. Чанишевої, А.М. Чернобай, О.М. Ярошенка. Однак, незважаючи на значну кількість наукових праць у цій сфері, питання правового регулювання та захисту персональних даних працівників у трудових відносинах недостатньо досліджено. Вищенаведене й зумовлює актуальність і обрання зазначеної теми.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження поняття персональних даних працівника, його правового регулювання як у вітчизняному, так і в зарубіжному законодавстві.

Результати дослідження. Законодавче закріплення поняття «персональні дані» з'явилося нещодавно, у зв'язку з прийняттям Закону України «Про захист персональних даних» [4], що визначені як відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована (ст. 2).

У ст. 11 Закону України «Про інформацію» [5] також визначено, що інформація про фізичну особу (персональні дані) – це відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована. Частина 2 зазначеної статті закріплює перелік основних даних про особу (персональних даних), до яких, зокрема, зараховано національність, освіту, сімейний стан, релігійність, стан здоров'я, а також адресу, дату й місце народження.

Законодавець під час визначення понять «персональні дані» й «інформація про особу» вживає їх як синоніми. Однак із цього приводу слушно зауважує А.М. Чернобай, що поняття «персональні дані працівника» вужче за поняття «персональні дані про особу», оскільки йдеться не про всі відомості (факти, події, обставини життя фізичної особи), а тільки про такі обставини, що можуть характеризувати особу як працівника. У Кодексі практики із захисту особових даних про працівників Міжнародної організації праці використовується термін «особисті дані», який означає будь-яку інформацію, що стосується ідентифікованого або такого, який може бути ідентифікованим, працівника [6, с. 9].

Такої самої точки зору дотримується й Д.В. Лещук, обґрунтовуючи свою думку тим, «що ряд авторів, пропонуючи власне визначення персональних даних працівника, звертається саме до родового поняття – «інформація про особу (персональні дані)». На його думку, така точка зору видається досить спірною, оскільки не відображає специфіки змісту трудових правовідносин, якщо керуватися такою логікою, то можна вважати, що вичерпними даними про працівника може бути будь-яка окрема характеристика (номер паспорта, дата народження), яка б дала змогу ідентифікувати його серед інших працівників. Тому персональні дані працівника варто розглядати з урахуванням специфіки та завдань трудового права й законодавства про працю [7, с. 207].



Надання особою своїх персональних даних, як правило, пов'язано зі вступом нею в трудові правовідносини. Оскільки, згідно з приписами ч. 2 ст. 24 КЗпП України, під час укладення 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 й інші документи.

Отже, персональні дані особи, яка наймається на роботу, що містяться в паспорті або документі, що посвідчує особу, в трудовій книжці, документи про освіту (спеціальність, кваліфікацію), документи про стан здоров'я й інші документи, які він подав під час укладення трудового договору, обробляються роботодавцем виключно для здійснення повноважень у сфері трудових правовідносин, що виникли на підставі трудового договору (контракту).

Однак на практиці зазначений перелік документів, що містять персональні дані працівників, розширюється. Так, наприклад, для зарахування заробітної плати на банківський рахунок працівника останній надає роботодавцю реквізити свого банківського рахунку; крім цього, в багатьох організаціях з метою оформлення перепустки для права перебування на території роботодавця працівники надають свої біометричні дані – особисту фотокартку.

Окрім зазначених випадків, існують і такі, де працівник зобов'язаний повідомляти роботодавцю особисту інформацію про себе з метою дотримання роботодавцем трудових прав і гарантій. Так, наприклад, вагітна жінка повідомляє роботодавцю про свою вагітність у випадку, коли відповідно до медичного висновку вона потребує зниження норми виробітку, норми обслуговування або переведення на легшу роботу (ч. 1 ст. 178 КЗпП України) чи надання відпустки у зв'язку з вагітністю й пологами (ч. ч. 1, 2 ст. 179 КЗпП України). Надання такої інформації, з одного боку, забезпечує жінкам можливість реалізації та забезпечення гарантій, передбачених главою XII КЗпП України, а з іншого – встановлює для роботодавця додатковий обов'язок щодо заборони розголошення відомостей про жінку без її згоди.

Підставою виникнення права на використання персональних даних є згода працівника на оброблення його персональних даних. Відповідно до ч. 2 ст. 11 Закону України «Про інформацію» [5], не допускаються збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту й захисту прав людини. У п. 1 ч. 1 ст. 11 Закону України «Про захист персональних даних» [4] підставами виникнення права на використання персональних даних є згода суб'єкта персональних даних на оброблення його персональних даних. Тобто, з одного боку, законодавець наділяє фізичну особу правом на використання її персональних даних, а з іншого – передбачає адміністративну та кримінальну відповідальність володільця персональних даних за використання без такої згоди.

Так, під час укладення трудового договору роботодавець має право вимагати у випадках, визначених законом, інформацію про стан здоров'я працівників (молодь віком до 21 року та деяких інших працюючих; зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба в професійному доборі (ст. ст. 169, 191 КЗпП України)). У таких випадках надання роботодавцю інформації про стан здоров'я є обов'язковим, оскільки негативний результат медичного огляду породжує право відмовити в прийнятті на роботу, якщо згідно з медичним висновком працівник не відповідає передбаченим вимогам щодо стану здоров'я чи виконання такої роботи протипоказано.

З одного боку, результат медичного огляду може впливати на розвиток трудових відносин, зокрема змінювати їх чи бути підставою їх припинення. А з іншого ж – сам результат, що отриманий після проходження медичного огляду, належить до конфіденційної інформації, якою можуть володіти лише ті суб'єкти, що беруть участь у його проведенні. З метою забезпечення гарантій щодо стану здоров'я особи, що стосуються персональних даних і є конфіденційною інформацією, медичний огляд працівників має бути належним чином проведений і суворо дотриманий з урахуванням Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженого Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2007 № 246 [8].



Медичний огляд працюючих має складну структуру і складається із 7 послідовних етапів. Кожен етап цієї процедури має свої особливості і властивості, що виявляються з настанням наступного етапу. Їм властива відносна несамостійність, оскільки взаємозв'язок між етапами є послідовно підпорядкованим. Розглянемо ці етапи:

1. На першому етапі (підготовчому) установи державної санітарно-епідеміологічної служби щороку за заявкою роботодавця (його представника) й за участі представника первинної профспілкової організації чи уповноваженої працівниками особи визначають категорії працівників, які підлягають попередньому (періодичному) медичному огляду.

2. Етап попереднього, періодичного медогляду. Державна санітарно-епідеміологічна служба за участю представника первинної профспілкової організації або уповноваженої працівниками особи до 1 грудня складає Акт визначення категорій працівників, які підлягають попередньому (періодичним) медичному огляду, за формою, наведеною в додатку 1 до Порядку 246 [8].

3. На підставі названого Акта роботодавець протягом місяця складає у 4-х примірниках поіменні списки працівників, які підлягають періодичним медичним оглядам, за формою, зазначеною в додатку 2 [8], на паперовому й електронному носіях та узгоджує їх у санітарно-епідеміологічній станції.

4. Роботодавець укладає договір із закладом охорони здоров'я або продовжує дію чинного й подає йому список працівників, які підлягають медичному огляду.

5. На підставі списку працівників, які підлягають періодичним медоглядам, заклад охорони здоров'я складає план-графік їх проведення, погоджує його з роботодавцем і закладом державної санітарно-епідеміологічної служби. У ньому вказуються конкретні строки проходження працівниками медоглядів, хоча в законодавстві граничних строків, упродовж яких ці огляди мають бути проведені, не закріплено.

6. Комісія з проведення медоглядів проводить медогляд і вносить його результати до Картки працівника, який підлягає попередньому (періодичним) медичному огляду (далі – Картка працівника), за формою, зазначеною в додатку 7 до Порядку № 246 [8], до Медичної картки амбулаторного хворого за формою 025/о, затвердженою Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 27.12.1999 № 302 [9], і також на цій підставі видає працівникові медичну довідку про проходження медогляду.

7. За результатами періодичних медичних оглядів (протягом місяця після їх закінчення) комісія оформлює Заключний акт за результатами періодичного медичного огляду працівників за формою згідно з додатком 9 до зазначеного Порядку

Зауважимо, що Картка працівника містить конфіденційну інформацію, зберігається в медичного працівника або за його відсутності у відділі кадрів на підприємстві (за останнім місцем роботи) протягом його трудової діяльності, надається Комісії під час проведення медичних оглядів. На підставі Картки Комісія видає працівникові медичну довідку про проходження ним попереднього (періодичного) медичного огляду за формою, зазначеною в додатку 8 зазначеного Порядку.

У випадку зміни місця роботи Картка видається працівникові під підпис для пред'явлення на новому місці роботи. Кожна сторінка картки засвідчується печаткою відділу кадрів підприємства. Копія картки працівника зберігається в архіві закладу охорони здоров'я, що проводив медичний огляд на підставі укладеного договору з роботодавцем, протягом 15 років після його звільнення.

На нашу думку, висновок медичного закладу про результат медичного огляду, що надається роботодавцю для вирішення питання допуску до виконання певної роботи, повинен містити лише інформацію щодо можливості чи відсутності можливості виконувати роботу без шкоди для здоров'я.

Що ж стосується переліку відомостей про фізичну особу, які є персональними даними, то у зв'язку з численними зверненнями громадян щодо практичного застосування деяких положень Закону України «Про захист персональних даних» [4] Міністерство юстиції України надало Роз'яснення від 21.12.2012 із найбільш актуальних і поширених питань у цій сфе-



рі, в якому, зокрема, зазначено, що законодавством України не встановлено й 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 під час оброблення персональних даних в інформаційних (автоматизованих) базах і картотеках персональних даних, що можуть виникнути в майбутньому, у зв'язку зі зміною в технологічній, соціальній, економічній та інших сферах суспільного життя.

У Законі України «Про захист персональних даних» [4] не вирішено питання, що робити володільцю баз персональних даних, якщо суб'єкт персональних даних відмовляється надати згоду на використання його персональних даних.

Персональні дані працівника за своєю сутністю відображають особисту або сімейну таємницю громадян, їхнє приватне життя і входять до кола інформації, яка підлягає захисту від несанкціонованого доступу. Дані про приватне життя, у тому числі й персональні дані, є конфіденційною інформацією [10, с. 177].

Під час вирішення питання щодо визначення належності певних відомостей про фізичних осіб до персональних даних дискусію із цього приводу припинено Рішенням Конституційного Суду України від 20.01.2012 № 2-рп/2012 у справі за конституційним поданням Жашківської районної ради Черкаської області щодо офіційного тлумачення положень ч. ч. 1, 2 ст. 32, ч. ч. 2, 3 ст. 34 Конституції України [11]. Так, інформація про особисте та сімейне життя особи (персональні дані про неї) – це будь-які відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована, а саме: національність, освіта, сімейний стан, релігійні переконання, стан здоров'я, матеріальний стан, адреса, дата й місце народження, місце проживання та перебування тощо, дані про особисті майнові й немайнові відносини цієї особи з іншими особами, зокрема членами сім'ї, а також відомості про події та явища, що відбувалися або відбуваються в побутовому, товариському, професійному, діловому й інших сферах життя особи, за винятком даних стосовно виконання повноважень особою, яка займає посаду, пов'язану зі здійсненням функцій держави або органів місцевого самоврядування.

Така інформація про фізичну особу та членів її сім'ї є конфіденційною й може бути поширена тільки за їхньою згодою, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту і прав людини.

До конфіденційної інформації про фізичну особу належать, зокрема, дані про її національність, освіту, сімейний стан, релігійні переконання, стан здоров'я, а також адреса, дата й місце народження, відомості про її майновий стан та інші персональні дані.

Отже, Конституційний суд України вважає, що перелік даних про особу, які визначаються як конфіденційна інформація, не є вичерпним.

Вирішуючи питання щодо конфіденційності інформації про особу, яка займає посаду, пов'язану зі здійсненням функцій держави або органів місцевого самоврядування, та членів її сім'ї, Конституційний Суд України виходить із того, що належність інформації про фізичну особу до конфіденційної визначається в кожному конкретному випадку.

Перебування особи на посаді, пов'язаній зі здійсненням функцій держави або органів місцевого самоврядування, передбачає не тільки гарантії захисту прав цієї особи, а й додаткові правові обтяження. Публічний характер самих органів – суб'єктів владних повноважень, і їх посадових осіб вимагає оприлюднення певної інформації для формування громадської думки про довіру до влади та підтримку її авторитету в суспільстві.

Розглядаючи питання щодо поширення інформації про сімейне життя особи, яка займає посаду, пов'язану зі здійсненням функцій держави або органів місцевого самоврядування, Конституційний Суд України враховує, що така інформація зазвичай стосується не лише цієї особи, а й інших осіб, зокрема членів її сім'ї, яким Конституція України теж гарантує право на невтручання в їхнє особисте й сімейне життя, крім випадків, визначених законом. Тому поширення даних про таких фізичних осіб – членів сім'ї, що можуть стати відомими в результаті поширення інформації про саму посадову особу, крім випадків, визначених законом, може призвести до порушення їхніх конституційних прав, зашкодити честі, гідності, діловій репутації.



Положення ч. 2 ст. 32 Конституції України передбачають вичерпні підстави можливого правомірного втручання в особисте та сімейне життя особи, зокрема тієї, яка займає посаду, пов'язану з функціями держави або органів місцевого самоврядування, та членів її сім'ї. До таких підстав належать згода особи на збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації стосовно неї, а також у разі відсутності такої згоди випадки, визначені законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту і прав людини.

Висновки. Отже, під персональними даними працівника варто розуміти будь-яку інформацію, яка безпосереднього його стосується та необхідна роботодавцю лише у зв'язку з перебуванням останнього в трудових відносинах. У ст. 5-1 КЗпП України доцільно закріпити одну з трудових гарантій прав працівників, а саме щодо правового захисту інформації особистого характеру.

Список використаних джерел:

1. Загальна Декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. // Права людини. Міжнародні договори України, декларації, документи. – К., 1992.
2. Міжнародний пакт про громадські і політичні права від 16 грудня 1966 р. // Права людини. Міжнародні договори України, декларації, документи. – К., 1992.
3. Європейська конвенція про захист прав людини та основних свобод від 4 листопада 1950 р. // Офіц. вісн. України. – 1998. – № 13. – С. 270.
4. Про захист персональних даних : Закон України від 01.06.2010 № 2297-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 34. – Ст. 481.
5. Про інформацію : Закон України від 02.10.1992 № 2657-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 48. – Ст. 650.
6. Чернобай А.М. Правові засоби захисту персональних даних : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право, право соц. забезпеч.» / А.М. Чернобай. – Одеса : Б.в, 2006. – 20 с.
7. Лещук Д. Захист персональних даних працівників / Д. Лещук // Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні : матер. XI регіон. наук.-практ. конф. (6 лют. 2008 р.). – Л. : Львів нац. ун-т ім. І. Франка, 2008. – С. 206–209.
8. Порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затв. Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2007 № 246 // Офіц. вісн. України. – 2007. – № 55. – Ст. 2241.
9. Про затвердження форм облікової статичної документації, що використовується в поліклініках (амбулаторіях) : Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 27.12.1999 № 302 // НаУ: правові системи. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.nau.kiev.ua.
10. Клачкова Т.В. Персональные данные работников: необходимое правовое регулирование / Т.В. Клачкова // Тенденции развития законодательства и совершенствование правоприменительной практики в современных условиях : матер. Междунар. научн. конф. студентов и аспирантов, Минск, 19–20 окт. 2007 г. / отв. ред. Г.А. Шумак. – Минск : БГУ, 2008. – С. 176–177.
11. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Жашківської районної ради від 20.01.2012 № 2-рп/2012 // Офіц. вісник України. – 2012. – № 9. – Ст. 332.

