

.....

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

.....

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32840/pdu.2020.1-1.7>

В. А. Прудников

кандидат юридичних наук,
асистент кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ПЕРСОНАЛЬНІ ДАНІ ПРАЦІВНИКА ЯК ЕЛЕМЕНТ ЗМІСТУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

У статті проаналізовано один із елементів змісту трудового договору – персональні дані працівника, на підставі чого зроблено певні висновки. Зазначено, що досягнення технічного прогресу створили нові, раніше невідомі засоби збору, зберігання, обробки й використання інформації та водночас дали можливість для різного роду зловживань у цій сфері, використання інформації для здійснення тиску на працівника з боку роботодавця, для втручання в його особисте життя. Зібрана роботодавцем інформація може містити неточні дані або такі, що вводять в оману. Ця інформація може бути використана і в інших цілях, крім тих, заради яких вона збиралася, надаватися без санкції працівника іншим особам. Нічим не обмежений збір персональних даних про працівника, особливо без його відома, може створити для нього значні труднощі, призводити до дискримінації й навіть узагалі витіснення з ринку праці тощо. Тому не випадково в сучасних умовах у розвинених країнах прийнято відповідні закони щодо збору, зберігання, обробки й використання інформації щодо персональних даних працівників, які передбачають установлення адміністративного та судового контролю за інформаційною діяльністю державних органів і роботодавців.

Зроблено висновок, що під час створення інформаційного законодавства, зокрема, у сфері праці (під час визначення питань захисту персональних даних сторін трудового договору) потрібно керуватися загальними принципами Конституції України, а також спиратися на принципи свободи створення, отримання, використання та поширення інформації; об'єктивності, достовірності, повноти й точності інформації; гармонізації інтересів людини, суспільства та держави в інформаційній діяльності; обов'язковості публікації інформації, яка має велике суспільне значення; обмеження доступу до інформації виключно на підставі закону; мінімізації негативного інформаційного впливу; недопущення незаконного поширення, використання і порушення цілісності інформації; гармонізації інформаційного законодавства та всієї системи вітчизняного законодавства.

Ключові слова: інформація, захист, інформаційне законодавство, сфера праці, працівник, роботодавець.

Постановка проблеми. В умовах сьогодення розбудови інформаційного суспільства, потоку різноманітної інформації, а відповідно – формування глобальних інформаційних мереж і систем, появи нових сучасних комунікаційних технологій

уперше в історії людства створено умови пов'язати кожного з кожним, об'єднати інформаційні ресурси нашої цивілізації в забезпеченні доступу до них широкого кола осіб [1, с. 408]. Безумовно, що право не може залишити поза увагою зазначені процеси, оскільки вони мають велике

значення майже в усіх сферах людського буття, особливо це стосується наповнення новим змістом трудового права, зокрема трудових правовідносин, визначення умов трудового договору.

Правова система України, починаючи з дев'яностих років минулого сторіччя, а також на початку другого десятиріччя XXI сторіччя продовжує інтенсивно розвиватися відповідно до запровадження загальнолюдських цінностей і засад ринкової економіки. Насамперед значно збільшується кількість законів і підзаконних актів, що модернізують регулятивну систему багатьох сфер соціально-політичних відносин [2, с. 6–7]. Особливо це стосується відносин у сфері праці, де приймається значна кількість нормативно-правових актів, які стосуються широкого кола реалізації працівниками різноманітних прав і виконання обов'язків у сфері реалізації конституційного права на інформацію та інших інформаційних відносин, зокрема, в частині захисту персональних даних працівників – як під час виконання трудових обов'язків, так і після припинення трудових правовідносин.

Слід погодитись із К.С. Мельником, який аргументовано наголошує, що інститут захисту персональних даних пройшов динамічний і тривалий шлях свого становлення, однак є досить молодим у правовому значенні (особливо це стосується сфери праці, а також персональних даних як елементу змісту трудового договору). Його розвиток і формування значною мірою пов'язано з розвитком конституційних прав і свобод людини й громадянина, що є одним із основоположних принципів світових демократій та знайшло своє відображення в багатьох міжнародно-правових актах [3, с. 49]. Зазначене відбивається і в процесі реалізації конституційного права на працю, в процесі виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин.

У зв'язку з прискіпливою увагою до прав і свобод людини до проблематики трудового права віднедавна стали включатися такі складні питання, як захист персональних даних працівника і захист працівника від зловживання роботодавця під час здійснення професійного підбору, встановлення змісту трудового договору.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання захисту персональних даних фізичної особи досліджувалися такими вітчизняними вченими, як А. Баранов, В. Брижко, Ю. Базанов, В. Галаган, О. Жуковська, А. Пазюк, А. Чернобай та інші. Дослідження проблем правового регулювання відносин, що виникають у зв'язку з обробкою (збиранням, зберіганням, використанням, поширенням) персональних даних працівника, є необхідним для запровадження адекватного юридичного механізму в національну юридичну практику, що сприятиме ефективній реалізації положень ст. 3 та ст. 32 Конституції України.

Мета статті – проаналізувати один із елементів змісту трудового договору – персональні дані, на підставі чого зробити відповідні висновки.

Виклад основного матеріалу. Необхідність захисту персональних даних виникла у зв'язку з великим поширенням зловживання державою, корпораціями, роботодавцями і фізичними особами під час збору, зберігання, обробки і використання інформації про працівника. Така інформація може стосуватися поглядів, політичної і профспілкової належності, особистого життя, родинних та дружніх зв'язків тощо. Зазначене може бути використано й завдати шкоди працівникові щодо втручання в його особисте життя, ускладнити реалізацію його трудових прав, принижувати людську гідність, бути підґрунтям для дискримінації у сфері праці.

Досягнення технічного прогресу створили нові, раніше невідомі засоби збору, зберігання, обробки й використання інформації та водночас дали можливість для різного роду зловживання в цій сфері, використання інформації для здійснення тиску на працівника з боку роботодавця, для втручання в його особисте життя. Зібрана роботодавцем інформація може містити неточні дані або такі, що вводять в оману. Ця інформація може бути використана і в інших цілях, крім тих, заради яких вона збиралась, надаватись без санкції працівника іншим особам. Нічим необмежений збір персональних даних про працівника, особливо без його відома, може створити значні труднощі для

працівників, призводити до їх дискримінації і навіть витіснити їх узагалі з ринку праці тощо [4, с. 29]. Тому не випадково в сучасних умовах у розвинених країнах прийнято відповідні закони щодо збору, зберігання, обробки і використання інформації щодо персональних даних працівників, які передбачають установаження адміністративного і судового контролю за інформаційною діяльністю державних органів та роботодавців (як юридичних, так і фізичних осіб). У цих законодавчих актах передбачено гарантії щодо недопущення використання проти громадян під час працевлаштування, під час виконання трудових функцій та в інших випадках зібраної різними шляхами інформації про них. Законодавство потребує обережного підходу та включення в досьє з персональними даними інформації оціночного характеру, забороняє роботодавцям збирати про працівників дані, які не мають стосунку до їхніх професійних якостей та кваліфікації і до вимог, які можуть бути до них пред'явлені в процесі виконання дорученої роботи.

Україна, як Європейська країна, в процесі розбудови правової держави не залишилась осторонь цих процесів. Наприклад, відповідно до ст. 32 Основного Закону країни [5] 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.

Отже, повага до особистості працівника є єдиною абсолютною цінністю першого порядку (про що, власне, йдеться і в ст. 3 Конституції України), стосовно якої визначаються і всі інші цінності. У будь-якому суспільстві права людини є чи не найважливішим інструментом, за допомогою якого регулюється правовий статус особи, визначаються способи і засоби впливу на неї, межі втручання в особисту сферу, встановлюються юридичні гарантії реалізації та захисту прав і свобод, зокрема, в частині захисту персональних даних, які є змістом трудового договору.

У свою чергу, Конституція України у ст. 34 закріплює право кожного вільно збирати, зберігати, використовувати і поширювати інформацію усно, письмово або в інший спосіб – на свій вибір. Здійснення цих прав може бути обмежено лише законом і лише в інтересах національної безпеки для охорони здоров'я населення, для захисту прав інших людей тощо. Реалізація зазначених положень пов'язана зі становленням в Україні інформаційного суспільства, а тому у сфері праці (зокрема, і під час визначення змісту трудового договору) конституційні приписи мають велике значення, оскільки торкаються широкого кола прав громадян, зокрема, під час реалізації конституційного права на працю.

Провідні науковці-правники справедливо наголошують, що цей напрям розвитку суспільних відносин є надзвичайно важливим з огляду на те, що вони дають можливість забезпечити позитивні зміни в життєдіяльності суспільства і людини, а саме: збільшити захист прав і свобод людини та її добробуту; активізувати участь громадян в управлінні державою; сприяти розвитку демократії; підвищити продуктивність праці у всіх сферах економіки, рівень інформаційної безпеки людини; забезпечити перехід економіки до моделі науково-технічного та інноваційного розвитку, сприяти якості й доступності послуг освіти, науки, культури, охорони здоров'я шляхом упровадження інформаційних технологій; створити нові робочі місця; поліпшити умови роботи та життя людини тощо [6, с. 247–248]. Багато з перелічених питань входять до сфери дії трудового права, відбиваються в умовах трудового договору, конкретизують взаємні права й обов'язки суб'єктів трудового права.

Необхідно зазначити, що захист персональних даних працівників, а також їхня обробка та поширення характеризують у трудових відносинах взаємні інтереси й основні права (як працівника, так і роботодавця). При цьому зазначена сфера має широке коло питань (які включають до змісту трудового договору), а саме: заробітна плата працівника, гарантійні та компенсаційні виплати, стан

здоров'я працівника, додаткове матеріальне забезпечення та додаткове соціальне страхування (зокрема, пенсійне) на підставі колективного договору (чи персонального визначення в умовах трудового контракту), умови праці та безпеки на виробництві, питання матеріальної й дисциплінарної відповідальності, визначення обсягів і сфери стосовно комерційної та державної таємниці.

Слід звернути увагу, що особливістю правового регулювання зазначеної сфери також є те, що правові норми характеризуються високим ступенем абстрактності, змішання приватних і публічних прав і законних інтересів, в окремих випадках свавіллям із боку роботодавця щодо встановлення сфери персональних даних, певною незахищеністю окремих персональних даних, що стосується працівника.

Зазначене, безумовно, ставить на порядок денний питання щодо вдосконалення правового регулювання і підвищення гарантій у сучасних умовах захисту персональних даних працівників, а також розроблення напряду щодо включення та визначення персональних даних до змісту трудового договору (трудоного контракту).

Безумовно, що правове регулювання захисту персональних даних сторін трудових правовідносин (а у більш широкому сенсі й усіх суб'єктів трудового права), а також обсяги визначення та включення їх до змісту трудового договору (контракту) повинно базуватися на міжнародному визнанні права на захист приватної сфери особистого й сімейного життя, що передбачає захист особистих відомостей про людину, що входить до переліку фундаментальних прав і свобод, визнаних Загальною декларацією прав людини, прийнятою Генеральною асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року. У статті 12 зазначеного документа наголошується, що ніхто не може зазнавати безпідставного втручання в його особисте життя, безпідставного посягання на недоторканність його житла, таємницю його кореспонденцій або на його честь і репутацію. Кожна людина має право на захист законом від такого втручання або таких посягань [7].

Визначення поняття «персональні дані» наводиться в ст. 2 Закону України «Про

захист персональних даних» [8], відповідно до якого персональними даними є відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована. У вітчизняному законодавстві закріплене типове європейське правове розуміння персональних даних (наприклад, Європейська конвенція про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних, підписана в Страсбурзі 28 січня 1981 р., визначає персональні дані як інформацію, що стосується конкретної або такої, що може бути ідентифікованою, особи).

Водночас треба усвідомлювати, що справді ефективний захист персональних даних неможливо налагодити, розглядаючи його тільки як окрему, самодостатню мету і не беручи до уваги той факт, що в кінцевому підсумку вся система захисту персональних даних – це невіддільний складник загальної системи забезпечення фундаментальних прав людини і громадянина.

Розглядаючи питання персональних даних у трудових відносинах, варто звернути увагу на такі моменти: 1) статус роботодавця в ролі володільця персональних даних; 2) права й обов'язки працівника в сфері персональних даних; 3) обробку персональних даних особи, яка претендує на роботу; 4) обробку персональних даних працівника; 5) дані про здоров'я працівника; 6) контроль працівника і використання відстежуючих пристроїв; 7) доступ до даних працівників; 8) обробку персональних даних після припинення трудових відносин.

Відповідно до ст. 24 Кодексу законів про працю України [9] громадянин під час укладення 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 під час укладення трудового договору, обробляються роботодавцем на підставі статті 24 Кодексу законів про працю України виключно для здійснення повноважень у сфері правовідносин, які виникли в нього з працівником на підставі трудового договору (контракту).

При цьому роботодавець має право: передати обробку персональних даних розпоряднику персональних даних; обробляти персональні дані про расове або етнічне походження, політичні, релігійні або світоглядні переконання, членство в політичних партіях та професійних спілках, звинувачення у скоєнні злочину або засудження до кримінального покарання, а також даних, що стосуються здоров'я чи статевого життя, якщо обробка персональних даних необхідна для здійснення прав та виконання обов'язків володільця у сфері трудових правовідносин відповідно до закону із забезпеченням відповідного захисту; не реєструвати бази персональних даних, ведення яких пов'язано із забезпеченням та реалізацією трудових відносин та інше.

На жаль, законодавство України сьогодні не конкретизує порядок обробки персональних даних у сфері трудових відносин. Відтак роботодавець зобов'язаний керуватися загальними нормами і проектувати їх на трудові відносини.

Усіх суб'єктів, що теоретично мають суб'єктивне право на доступ до персональних даних, можна розділити на три групи:

- суб'єкт персональних даних. Працівник має право на доступ до своїх персональних даних (такий доступ здійснюється безоплатно);

- особи, які безпосередньо обробляють дані про особу в роботодавця. Вони є відповідальними особами роботодавця, зокрема, за захист персональних даних працівників і зобов'язуються під підпис не розголошувати такі дані й забезпечувати їхній захист;

- треті особи. Відповідно до статті 2 Закону «Про захист персональних даних» третіми особами є будь-які особи, за винятком суб'єкта персональних даних, володільця чи розпорядника персональних даних та уповноваженого державного

органу з питань захисту персональних даних, якій володільцем чи розпорядником персональних даних здійснюється передача персональних даних відповідно до Закону. При цьому органи державної влади та органи місцевого самоврядування мають право на безперешкодний і безоплатний доступ до персональних даних відповідно до їхніх повноважень.

Порядок доступу до персональних даних працівників визначається умовами їхньої згоди або відповідно до вимог Закону. Доступ до персональних даних третій особі не надається, якщо зазначена особа відмовляється взяти на себе зобов'язання щодо забезпечення виконання вимог цього Закону або неспроможна їх забезпечити.

Персональні дані підлягають знищенню у разі: а) закінчення строку зберігання даних, визначеного згодою працівника на обробку цих даних або законом; б) припинення правовідносин між працівником і роботодавцем, якщо інше не передбачено законом; в) набрання законної сили рішенням суду щодо вилучення даних про працівника з бази персональних даних. Тобто знищення персональних даних здійснюється не лише у разі припинення правовідносин між працівником і роботодавцем, а й після закінчення строку зберігання персональних даних.

Висновки і пропозиції. На підставі викладеного зазначимо, що досягнення технічного прогресу створили нові, раніше невідомі засоби збору, зберігання, обробки й використання інформації і водночас дали можливість для різного роду зловживань у цій сфері, використання інформації для здійснення тиску на працівника з боку роботодавця, для втручання в його особисте життя. Зібрана роботодавцем інформація може містити неточні дані або такі, що вводять в оману. Ця інформація може бути використана і в інших цілях, крім тих, заради яких вона збиралася, надаватися без санкції працівника іншим особам. Нічим не обмежений збір персональних даних про працівника, особливо без його відома, може створити для нього значні труднощі, призводити до дискримінації й навіть узагалі витіснення з ринку праці тощо.

Під час створення інформаційного законодавства, зокрема у сфері праці (під час визначення питань захисту персональних даних сторін трудового договору) потрібно керуватися загальними принципами Конституції України, а також спиратися на принципи свободи створення, отримання, використання та поширення інформації; об'єктивності, достовірності, повноти й точності інформації; гармонізації інтересів людини, суспільства та держави в інформаційній діяльності; обов'язковості публікації інформації, яка має велике суспільне значення; обмеження доступу до інформації виключно на підставі закону; мінімізації негативного інформаційного впливу; недопущення незаконного поширення, використання і порушення цілісності інформації; гармонізації інформаційного законодавства та всієї системи вітчизняного законодавства.

Список використаної літератури:

1. Горошко Е.И. Интернет и становление информационного общества в Украине. *Соціальні виміри суспільства*. 2009. Вип. 1 (12). С. 407–416.
2. Жилияев І.Б., Фурашев В.М. Здобуття системи нормативно-правового регулювання забезпечення розвитку інформатизації та побудови інформаційного суспільства упродовж 2012–2013 років. *Інформація і право*. 2013. № 3. С. 5–21.
3. Мельник К.С. Теоретико-правовий зміст терміна «Персональні дані». *Інформація і право*. 2013. № 3. С. 49–59.
4. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). Москва : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2003 160 с.
5. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
6. Конституція України : науково-практичний коментар / В.Я. Тацій, О.В. Петришин, Ю.Г. Барабаш та ін. 2-е вид., переробл. і допов. Харків : Право, 2011. 1128 с.
7. Всеобщая декларация прав человека. *Международное право в документах* / сост. Н.Т. Блатов. Москва : Прогресс, 1982. С. 184–216.
8. Про захист персональних даних : Закон України від 1 червня 2010 р. № 2297-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2010. № 34. Ст. 481.
9. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50 (Додаток). Ст. 375.

Prudnykov V. The personal data of the employer as an element of the contents of the labor contract

The article analyzes one of the elements of the content of the employment contract – personal data of the employee, on the basis of which certain conclusions are drawn. It is noted that technological advances have created new, previously unknown means of collecting, storing, processing and using information and, at the same time, have made it possible for various types of abuse in this area, to use information to exert pressure on an employee from an employer, to intervene in his personal life. The information collected by the employer may contain inaccurate or misleading information. This information may be used for purposes other than those for which it was intended to be provided without the employee's permission to others. By no means restricting the collection of personal data about an employee, especially without his or her knowledge, can create significant difficulties for him / her, lead to discrimination and even general displacement from the labor market, etc. Therefore, it is no coincidence that in modern conditions in the developed countries, the relevant laws have been adopted on the collection, storage, processing and use of information on personal data of employees, which provide for the establishment of administrative and judicial control over information activities of public authorities and employers.

It is concluded that in the creation of information legislation, including in the sphere of labor (in determining issues of protection of personal data of the parties to the employment contract), it is necessary to be guided by the general principles of the Constitution of Ukraine, as well as to rely on the principles of freedom to create, receive, use and disseminate information; objectivity, reliability, completeness and accuracy of information; harmonization of interests of the person, society and the state in information activity; the obligation to publish information of public importance; restricting access to information solely on the basis of law; minimization of negative information impact; preventing the illegal dissemination, use and violation of the integrity of information; harmonization of information legislation and the whole system of national legislation.

Key words: *information, protection, information legislation, sphere of work, employee, employer.*