

УДК 331.108

DOI <https://doi.org/10.32840/pdu.2020.2.7>

М. В. Сокол

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки

А. В. Тимощук

студентка VI курсу юридичного факультету
Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки

ПОНЯТТЯ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ ПРАЦІВНИКА ТА ЇХ ВІДМЕЖУВАННЯ ВІД ІНШОЇ ІНФОРМАЦІЇ

Стаття присвячується дослідженню теоретичних проблем правового регулювання відносин із захисту персональних даних працівника. У роботі визначаються ознаки персональних даних працівника, досліджуються їх нормативний зміст та формулюється поняття.

Досліджується змістове наповнення термінів «персональні дані» та «інформація про особу», зроблено висновок, що такі поняття не є тотожними, оскільки персональні дані – не єдиний вид інформації про особу.

Також наведено відмінності між персональними даними та конфіденційною інформацією. Так, термін «конфіденційна інформація» є ширшим, оскільки до неї включаються і дані про юридичну особу, своєю чергою персональні дані це – інформація про живу фізичну особу. Крім того, не всі персональні дані є конфіденційною інформацією, оскільки у випадках, встановлених законодавством, деякі персональні дані є відкритою інформацією.

Для забезпечення права працівників на захист персональних даних необхідно визначити і нормативно закріпити поняття персональних даних працівника, під яким варто розуміти відомості про факти, події і обставини життя найманого працівника, що безпосередньо пов'язані з трудовими відносинами, тобто з діловими якостями працівника, що мають безпосереднє відношення до виконуваної ним трудової функції та надаються роботодавцю з метою забезпечення дотримання законів і інших нормативно-правових актів, сприяння працівникові в працевлаштуванні, навчанні, підвищенні кваліфікації та перекваліфікації, забезпеченні охорони праці, контролю за кількістю і якістю виконуваної роботи.

Зроблено висновок, що документація підприємств, установ та організацій чи фізичних осіб – роботодавців, яка була отримана ними від працівників в електронній формі та/або у формі картотек, є базою персональних даних, оскільки особові справи, трудові книжки, копії паспортів, документів про освіту, медичні довідки зберігаються та обробляються роботодавцем.

Внесено пропозиції та рекомендації з удосконалення правового регулювання відносин із захисту персональних даних працівника.

Ключові слова: *трудове право, трудові правовідносини, персональні дані працівника, право на захист персональних даних працівника.*

Постановка проблеми. Нині захист персональних даних є одним із найбільш актуальних завдань, які вирішує українська спільнота на сучасному етапі. Використання автоматизованих систем та їх технологій, за допомогою яких інформація про будь-якого працівника може стати пев-

ною мірою відкритою і призвести до порушення його прав та законних інтересів, заповдіяти працівникові матеріальну або моральну шкоду, ставить перед владними структурами непросте завдання щодо вдосконалення охорони та захисту працівників від незаконних посягань на їх особисті дані. Це, насамперед, не тільки обов'язок держави і предмет державно-правового

регулювання, але й можливість створення ефективної системи захисту персональних даних для забезпечення основоположних прав і свобод людини відповідно до міжнародних зобов'язань України, в тому числі пов'язаних із євроінтеграційними планами української держави.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Визначення поняття «персональні дані працівника» досліджували такі науковці, як Г. Чанишева, Р. Чанишев, І. Кисельов, В. Вишновецький, А. Чернобай, М. Сорочишин, О. Брель, В. Брижко, Ю. Гелич, М. Гуцалюк, Р. Майданик, А. Пазюк, В. Цимбалюк, М. Швець та інші. Проте поза увагою представників науки трудового права залишаються окремі теоретичні питання правового регулювання відносин із захисту персональних даних працівника.

Метою статті є дослідження проблеми термінологічного визначення та розуміння поняття «персональні дані працівника» та його співвідношення з іншими поняттями, що використовуються для позначення аналогічної інформації про фізичних осіб.

Виклад основного матеріалу. Робота будь-якої організації безпосередньо пов'язана з підбором персоналу, накопиченням, обробкою, зберіганням і використанням даних про працівників. Нині співробітники більшості кадрових відділів не мають навичок роботи з персональними даними працівників, але щодня обробляють їх, і це найчастіше призводить до неправомірного поширення персональних даних. В основному це пов'язано з нерозумінням працівниками, які мають доступ до такої інформації, важливості конфіденційності і настання відповідальності за її розголошення.

Відсутність чіткого переліку персональних даних у чинному законодавстві є одним із чинників, який викликає труднощі в процесі їх зарахування до інформації, доступ до якої певним чином обмежується. Визначаючи поняття персональних даних працівника, насамперед варто звернутись до міжнародних та національних нормативних актів, які становлять основу інституту персональних даних. Сюди належать акти ООН, МОП, Ради Європи,

Європейського Союзу. Зокрема, в Міжнародному пакті про громадянські та політичні права 1966 р. проголошується заборона на втручання в особисте і сімейне життя та незаконне посягання на честь і репутацію. Кожен має право на захист від такого втручання і таких посягань [1]. Загальною декларацією прав людини 1948 року визначено, що ніхто не може зазнавати довільного втручання в особисте і сімейне життя, довільно посягати на честь та репутацію [2]. На противагу цій нормі в Європейській конвенції про захист прав людини і основних свобод 1950 р. передбачено, що право на невтручання в особисте життя не є абсолютним, а може бути обмежено у визначених випадках [3]. Норми цих міжнародних документів деталізуються в актах МОП, які містять положення з приводу основ регулювання правових відносин щодо захисту інформації в автоматизованих системах та стандарти захисту персональних даних працівника.

Також в інших не менш важливих актах (Директива Ради Європи про захист фізичних осіб в умовах автоматичної обробки даних та про вільний обіг цих даних від 24.10.1995 р., Директива про юридичний захист баз даних від 11.03.1996 р., Директива Європейського Союзу № 95/46 від 20.02.1995 р. про правила щодо захисту персональних даних та їх вільного переміщення) регулюються правові питання у сфері захисту персональних даних особи від необґрунтованого ознайомлення з ними та їх поширення без відома (згоди) особи, якої ці відомості стосуються.

Національне законодавство у сфері персональних даних має досить широкий перелік нормативних актів, що регулюють тему дослідження. Конституція України відтворює положення міжнародних актів щодо заборони втручання в життя людини і проголошує її право на невтручання в особисте життя [4]. Проте основний спеціальний акт, що регулює трудові відносини, – Кодекс законів про працю – не окреслює інформацію, яку ми вважаємо персональними даними працівника та не містить ані окремої глави, ані норми, які б регулювали категорію інформації, що підпадає під персональні дані працівника.

Більшість нормативних актів і міжнародного, і національного законодавства містять певною мірою аналогічні визначення поняття персональних даних. Так, Конвенція Ради Європи про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних 1981 р. [5] розглядає це поняття як «будь-яку інформацію, яка стосується конкретно визначеної особи або особи, що може бути конкретно визначеною». У Законі України «Про захист персональних даних» від 01.06.2011 р. це поняття трактується як відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована [6].

Ключовим у вищенаведеному визначенні є поняття «ідентифікована особа». Саме властивість ідентифікації (визначення) є тією ознакою, яка дає змогу певну особу безпомилково виділити серед інших. Так, до прикладу, особисті розмови, які веде особа з будь-ким, охоплюються поняттям «приватне життя», однак не належать до персональних даних, тому що не дозволяють ідентифікувати суб'єкта. Зазвичай для того, щоб вважати особу ідентифікованою, необхідні її ім'я, прізвище, по батькові та реквізити документа, що посвідчує особу/цифровий номер, що присвоюється особі (наприклад, ідентифікаційний номер фізичної особи). Однак за певних умов менша кількість інформації чи певний обсяг іншої інформації є достатніми для того, щоб ідентифікувати особу [7, с. 21].

Аналізуючи ці норми, варто зазначити, що інформацію про фізичну особу, яка не дає змоги її ідентифікувати (конкретно визначити), не можна вважати персональними даними. Проте в Законі України «Про захист персональних даних» передбачено їх так зване «знеособлення», тобто вилучення відомостей, які дають змогу ідентифікувати особу. А це означає, що в такому разі персональні дані будуть переходити у форму знеособленої інформації про фізичну особу і аж ніяк не знеособлених персональних даних. Тому в цьому випадку доцільно для усунення суперечності між нормативними приписами внести відповідні зміни у ч. 2 ст. 5 цього Закону.

Водночас у Законі України «Про інформацію» [8] у ст. 11 визначено інформацію про особу (персональні дані) як відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована. До конфіденційної інформації про особу Закон зараховує національність, освіту, сімейний стан, релігійність, стан здоров'я, а також адресу, дату і місце народження. Тобто фактично цими законами встановлюється, що поняття «персональні дані» та «інформація про особу» є тотожними, що не є правильним, оскільки персональні дані – не єдиний вид інформації про особу. Тут варто погодитись із позицією І.В. Хоменка, що порушене логічне правило співмірності визначення, за вимогами якого дефінієндум (термін, якому дається визначення) має за обсягом дорівнювати дефінієнсу (визначенню) [9, с. 213–214]. Це означає звуження обсягу терміна «інформація про фізичну особу», і така позиція законодавця не відповідає законам формальної логіки.

Відповідно до ст. 32 Конституції [4], 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. Звідси впливає, що персональні дані особи можуть бути як конфіденційною інформацією, так і не належати до неї.

Відповідно до ст. 20 Закону України «Про інформацію» за порядком доступу інформація поділяється на відкриту інформацію та інформацію з обмеженим доступом [8]. До інформації з обмеженим доступом належить і конфіденційна інформація. Конфіденційна інформація відповідно до ст. 21 Закону України «Про інформацію» може поширюватися за бажанням (згодою) відповідної особи у визначеному нею порядку відповідно до передбачених нею умов, а також в інших випадках, визначених законом [8]. Якщо персональні дані (всі чи окремі категорії) не охоплюються поняттям конфіденційної інформації, вони мають розглядатися як відкрита інформація, а тому можуть оброблятися фактично без обмежень.

Ті самі персональні дані, що належать до конфіденційної інформації, можуть оброблятися лише за згодою суб'єкта або на підставі закону.

Однак законодавчі положення щодо зарахування персональних даних до конфіденційної інформації є суперечливими. Відповідно до ст. 21 Закону України «Про інформацію» конфіденційною є інформація про фізичну особу, а також інформація, доступ до якої обмежено фізичною або юридичною особою, крім суб'єктів владних повноважень [8]. При цьому, відповідно до ч. 1 ст. 11 того ж Закону, інформація про особу є персональними даними. Відповідно до ч. 2 ст. 5 Закону України «Про захист персональних даних» [6] персональні дані можуть бути зараховані до конфіденційної інформації про особу законом або самою особою. Це положення створює фактичну презумпцію відкритості персональних даних.

При співвідношенні понять «персональні дані» та «конфіденційна інформація» можна дійти висновку, що ці категорії як інформація про особу можуть аналогічно оброблятися за наявності згоди самої особи або на підставі закону, а тому ці поняття можна вважати тотожними [7, с. 55]. На нашу думку, цей підхід є неприпустимим, адже якщо наявні деякі категорії персональних даних, що не належать до конфіденційної інформації, то вони автоматично стають відкритою інформацією.

Персональні дані – це завжди інформація про фізичну особу, при чому лише живу особу, своєю чергою поняття «конфіденційна інформація» є ширшим і до неї можна зарахувати інформацію про юридичну особу. Варто також додати, що відповідно до судової практики до конфіденційної не може бути зараховано і іншу інформацію про посадових чи службових осіб (наприклад, дані про освіту, досвід роботи, знання іноземної мови, відсутність судимості тощо), якщо до посади, пов'язаної з виконанням функцій держави або органів місцевого самоврядування, встановлені відповідні кваліфікаційні чи інші обов'язкові для займання цієї посади вимоги [10]. Тому не варто ототожнювати ці поняття на законодавчому рівні, врахо-

вуючи те, що не всі персональні дані є конфіденційною інформацією та у випадках, встановлених законодавством, деякі персональні дані є відкритою інформацією. Водночас поняття «конфіденційна інформація» практично не впливає на обробку персональних даних та є пережитком радянських часів і його закріплення в актах національного законодавства не відповідає тим усталеним міжнародним нормам, які імplementовані в чинних нормативних актах України.

В юридичній літературі часто суспільні відносини, що виникають у сфері персональних даних працівників і врегульовані нормами права, називають інформаційними трудовими правовідносинами, які становлять окремих інститут трудового права, тим самим підкреслюючи їх особливий характер. Водночас їх правове регулювання ускладнюється відсутністю спеціальних актів законодавства чи окремих норм у чинному КЗпП.

Науковці роблять спроби дати визначення персональним даним працівника, зокрема, А.М. Чернобай розглядає їх як будь-яку інформацію, яка стосується конкретного працівника та необхідна роботодавцю у зв'язку з використанням праці цього працівника на підставі трудового договору. Це може бути тільки така інформація, яка необхідна роботодавцю у зв'язку з трудовими правовідносинами. Відповідно, поняття персональних даних працівника вужче за поняття персональних даних про особу, оскільки йдеться не про всі відомості (факти, події, обставини життя фізичної особи), а тільки про такі обставини, що можуть характеризувати фізичну особу як працівника [11, с. 9]. На думку Р.І. Чанишева, персональні дані працівника варто визначити як інформацію, необхідну роботодавцю у зв'язку з трудовими відносинами, що стосується конкретного працівника і пов'язана з його професійною кваліфікацією, діловими, професійними якостями. Ця інформація стосується також вимог, що можуть бути висунуті до працівника у зв'язку з характером роботи [12, с. 97].

Низка авторів, пропонуючи власне визначення персональних даних працівників, звертається до родової катего-

рії – персональних даних як до відомостей про факти, події і обставини життя громадянина, що дає змогу ідентифікувати його особу. До інформації персонального характеру вони зараховують зафіксовану на матеріальному носії інформацію про конкретну людину, ототожнення з конкретною людиною або яка може бути ототожнена з конкретною людиною, що дає змогу ідентифікувати цю людину прямо або побічно, зокрема за допомогою посилання на ідентифікаційний номер, на один або кілька чинників, специфічних для його фізичної, психологічної, ментальної, економічної, культурної або соціальної ідентичності [13, с. 32]. На нашу думку, з цього приводу можна посперечатись, адже не повною мірою відображена специфіка трудових відносин. Тобто якщо певна інформація дає змогу володільцю виділити із групи людей конкретну особу, то її можна вважати персональними даними. Тому дані, які самі по собі не є персональними даними, за певних обставин (коли вони дають змогу ідентифікувати особу) ними стають. Варто зазначити, що вичерпними відомостями про працівника може служити будь-яка окрема характеристика (номер паспорта або дата видачі диплома про освіту або місце і дата народження), яка дасть змогу ідентифікувати його серед інших працівників. Таке визначення не досить точне, оскільки створюється враження, що йдеться виключно про ідентифікацію раніше невідомої особи, в той час як інформація може збиратися і про вже відому особу. Тому персональні дані працівника необхідно розглядати з урахуванням специфіки, цілей і завдань трудового права і законодавства про працю.

Як зазначає О.В. Оніщенко, первинними джерелами відомостей про фізичну особу є видані на її ім'я документи, підписані нею документи, відомості, які особа надає про себе. Тобто відомості про працівників, відображені в кадрових документах, зокрема про вік, дату і місце народження, місце проживання, ідентифікаційний номер, соціальний статус, пільги відповідно до закону, варто розглядати як персональні дані, які в сукупності становлять базу персональних даних або її частину [14, с. 173]. У ст. 24 Кодексу

законів про працю України [15] 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, в трудовій книжці, документі про освіту (спеціальність, кваліфікацію), документі про стан здоров'я та інших документах, які він подав при укладенні трудового договору, обробляються володільцем бази персональних даних на підставі ст. 24 Кодексу законів про працю України виключно для здійснення повноважень володільця бази персональних даних у сфері правовідносин, які виникли в нього з працівником на підставі трудового договору (контракту). Отже, документація підприємств, установ та організацій в електронній формі та/або у формі картотек про найманих працівників є базою персональних даних, оскільки особові справи, трудові книжки, копії паспортів, документів про освіту зберігаються та обробляються роботодавцем.

Незважаючи на неврегульованість питань захисту персональних даних працівників у національному законодавстві, законодавець спробував вирішити це питання в процесі розробки проекту Трудового кодексу України [16]. Проте і тут не були враховані положення міжнародних актів, позитивний законодавчий досвід західних країн та країн колишнього СРСР. У ст. 20 проекту закріплено такі основні трудові права працівника, як право на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист. У ст. 24 проекту встановлено один з основних обов'язків роботодавця – 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. Проте термін «персональні дані працівника» не визначений у про-

екті та не передбачений механізм їхнього захисту. Проектом визначено, що роботодавець має забезпечити конфіденційність інформації, отриманої в результаті тестування та співбесіди, зокрема, обмежити доступ до цієї інформації. Невиконання зазначеної вимоги тягне за собою відповідальність згідно із законом. Проте в самому проекті Трудового кодексу така відповідальність не передбачається. У зв'язку з цим необхідно доповнити проект Трудового кодексу окремою главою «Про персональні дані працівника» та визначити в ній основні положення щодо захисту персональних даних працівників. Насамперед, це стосується поняття «персональних даних працівника» і їх кваліфікуючих ознак, що можуть бути об'єктом захисту. Персональні дані працівника мають дати змогу ідентифікувати його не стільки як людину, а саме як працівника.

Висновки і пропозиції. На підставі проведеного дослідження можна сформулювати дефініцію «персональні дані працівника», під якою варто розуміти відомості про факти, події і обставини життя найманого працівника, що безпосередньо пов'язані з трудовими відносинами, тобто з діловими якостями працівника, що мають безпосереднє відношення до виконуваної ним трудової функції та надаються роботодавцю з метою забезпечення дотримання законів та інших нормативних правових актів, сприяння працівникові в працевлаштуванні, навчанні, підвищенні кваліфікації та перекваліфікації, забезпеченні охорони праці, контролю за кількістю і якістю виконуваної роботи.

Список використаної літератури:

1. Міжнародний пакт про громадянські та політичні права прийнято і проголошено Генеральною Асамблеєю ООН, 16 грудня 1966 р. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_043.
2. Загальна декларація прав людини прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН, 10 грудня 1948 р. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
3. Конвенція про захист прав людини і основних свобод прийнята і проголошена Радою Європи, 4 листопада 1950 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_004.
4. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
5. Конвенція про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних : Конвенція Ради Європи № 108 від 28 січ. 1981 р. URL: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/994_326.
6. Про захист персональних даних : Закон України від 1 червня 2010 р. № 2297-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2010. № 34. Ст. 481.
7. Бем М.В., Городиський І.М., Саттон Г., Родіоненко О.М. Захист персональних даних: Правове регулювання та практичні аспекти: науково-практичний посібник. Київ : К.І.С., 2015. 220 с.
8. Про інформацію: Закон України від 02.10.1992 р. № 2657-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 48. Ст. 650.
9. Хоменко І.В. Логіка – юристам : підручник. Київ : Четверта хвиля, 1998. 392 с.
10. Про практику застосування адміністративними судами законодавства про доступ до публічної інформації : Постанова Вищого адміністративного суду від 29.09.2016 р. № 10. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0010760-16>
11. Чернобай А.М. Правові засоби захисту персональних даних працівника : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Одеська національна юридична академія. Одеса, 2006. 20 с.
12. Чанишев Р.І. Інформація про персональні дані працівника та її захист. *Актуальні проблеми держави і права*. 2010. Вип. 52. С. 94–99.
13. Дворецкий А.В. Определение понятия персональных данных работника в Трудовом кодексе РФ. *Сибирский юридический вестник*. 2005. № 2. С. 32.
14. Оніщенко О.В. Персональні дані працівників: деякі особливості використання. *Вісник Академії адвокатури*. 2012. Число 3. С. 173–175.
15. Кодекс законів про працю України : від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
16. Проект Трудового кодексу України від 08.11.2019р. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331.

Sokol M., Tymoshchuk A. Identification of personal data of the employee and their difference from other information

The article is devoted to the study of theoretical problems of legal regulation of relations for the protection of personal data of the employee. The features of the employee's personal data are determined in the work, their normative content is investigated and the concept is formulated.

The content of the terms "personal data" and "personal information" is studied, it is concluded that such concepts are not identical, because personal data is not the only type of personal information.

There are also differences between personal data and confidential information. Thus, the term "confidential information" is broader because it includes data about a legal entity, in turn, personal data is information about a living individual. In addition, not all personal data is confidential information, as in cases required by law, some personal data is open information.

To ensure the right of employees to personal data protection, it is necessary to define and regulate the concept of personal data of the employee, which should be understood as information about the facts, events and circumstances of the employee's life, directly related to employment, ie business qualities of the employee, direct relation to the work function performed by them and provided to the employer in order to ensure compliance with laws and other regulations, assist the employee in employment, training, advanced training and retraining, labor protection, control over the quantity and quality of work performed.

It is concluded that the documentation of enterprises, institutions and organizations or individuals – employers, which they received from employees, in electronic form and/or in the form of files, is a database of personal data, as personal files, employment records, copies of passports, documents about education, medical certificates are stored and processed by the employer.

Made suggestions and recommendations for improving the legal regulation of relations for the protection of personal data of the employee.

Key words: *labor law, labor relations, personal data of the employee, right to protection of personal data of the employee.*