

*Авраменко А. В.,
прокурор відділу прокуратури м. Києва*

УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ ОБІГУ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Анотація. Статтю присвячено дослідженню напрямків удосконалення законодавства у сфері обігу персональних даних працівника. Розглянуті проблемні аспекти правового регулювання відповідних правовідносин, виявлено «прогалини» законодавства в цій сфері. На підставі проведеного аналізу запропоновані шляхи удосконалення галузевого законодавства.

Ключові слова: персональні дані, працівник, обіг та обробка інформації, трудові правовідносини, удосконалення законодавства.

Постановка проблеми. Розроблення пропозицій щодо удосконалення національного законодавства у сфері обігу персональних даних працівника потребує комплексного підходу, оскільки дана проблематика перебуває на межі декількох галузей права – трудового, цивільного, адміністративного та ін. У зв'язку з цим доцільно звернутися до виявлення недоліків не тільки КЗпП України та проекту Трудового кодексу України, але й спеціального законодавчого акта у сфері регулювання правовідносин, пов'язаних із захистом персональних даних, – Закону України «Про захист персональних даних» та інших нормативно-правових актів із тим, щоб визначити шляхи їх удосконалення.

Актуальність теми дослідження підтверджується недостатністю кількості наукових робіт, заснованих на оновленому законодавстві та новітніх концепціях, присвячених тематиці щодо обігу персональних даних працівників та удосконаленню нормативно-правової бази в цій сфері.

У вітчизняній науці трудового права проблемам удосконалення законодавства у сфері обігу персональних даних працівника присвячено недостатньо наукових робіт. Деякі аспекти означеної проблематики зачіпали у своїх працях такі науковці, як: В.М. Брижко, В.С. Венедіктов, А.М. Новицький, Т.І. Обуховська, В.Г. Пилипчук, М.В. Різак, Р.І. Чанишев та ін. Разом із тим у наявних наукових працях питання удосконалення законодавства у сфері обігу персональних даних працівника розглядається фрагментарно, а комплексні дослідження в даній сфері майже відсутні.

Саме тому, **метою статті** є визначення шляхів удосконалення законодавства у сфері обігу персональних даних працівника.

Виклад основного матеріалу дослідження. Потреба в удосконаленні положень національного законодавства у сфері обігу та захисту персональних даних працівника зумовлена тим, що порушення права особи на збереження конфіденційності інформації про себе, дотримання мети, з якою була надана згода на обробку персональних даних, та інші порушення не тільки мають місце та є досить поширеними в сучасному інформаційному суспільстві, але також у більшості випадків ігноруються як правоохоронними органами, так і самими суб'єктами персональних даних, які не використовують активних засобів щодо захисту своїх прав у відповідній сфері.

Першочерговим завданням у сфері удосконалення законодавства щодо захисту персональних даних працівника є чітке визначення поняття «персональні дані» та похідного від нього – «персональні дані працівника», а також розмежування інформації, яка становить конференційні відомості про особу та інші персональні дані, що у свою чергу дозволить встановити більш гнучкий (оптимальний) режим захисту персональних даних працівника залежно від того, до якої інформації віднесено ті чи інші відомості про нього.

Досить слушно до вирішення даної проблеми знайдено підхід у деяких зарубіжних країнах. Наприклад, законодавство про захист персональних даних Швейцарії виокремлює такі поняття, як «персональний профіль» та «чутливі персональні дані».

Персональний профіль становить уся сукупність даних, що дозволяють оцінити основні характеристики особистості фізичної особи. У свою чергу чутливі персональні дані – це дані, що стосуються: 1) релігійних, філософських, політичних або профспілкових поглядів чи діяльності; 2) стану здоров'я, сексуального життя або расової приналежності; 3) досьє соціального забезпечення; 4) кримінального чи адміністративного провадження та покарання [1].

Характерно, що розмежування персональних даних на «чутливі» та «нечутливі», з метою встановлення режиму особливого захисту персональних даних саме першої групи, здійснюється в законодавстві більшості європейських держав [2, с. 100].

У національному законодавстві подібний підхід відсутній. Зокрема, у ст. ст. 24–25 КЗпП України [3] визначаються лише документи: 1) які обов'язково подаються для укладення трудового договору (паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудова книжка); 2) які подаються у визначених законодавством випадках (документи про стан здоров'я та про освіту); 3) які забороняється вимагати під час прийняття на роботу (відомості про партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та ін. документи). Причому перелік відомостей, які забороняється вимагати під час укладення трудового договору, відкритий та сформульований у досить невизначеній формі, а саме: «документи, подання яких не передбачено законодавством».

Розробники проекту Трудового кодексу України [4] більш ґрунтовно підійшли до вирішення питання про обсяг та зміст персональних даних працівника за рівнем їх «чутливості», визначивши: ті, які подаються в обов'язковому порядку особою для укладення трудового договору (у тому числі додатково для деяких категорій працівників, службовців); ті, які подаються особою самостійно за власною ініціативою додатково, та ті, що за письмовою згодою особи збираються роботодавцем (ст. 51 проекту Трудового кодексу України). При цьому правовий режим обігу персональних даних кожної з наведених груп не уточнюється.

У Законі України «Про захист персональних даних» застосовано єдиний підхід щодо визначення умов до обробки персональних даних. Зокрема, у ч. 3 ст. 6 Закону зазначається, що склад та зміст персональних даних мають бути відповідними, адекватними та ненадмірними стосовно визначеної мети їх обробки.

Національна судова практика в цілому ґрунтується на доктринальному підході ЄСПЛ щодо розуміння «відповідності» та «ненадмірності» обробки персональних даних. Разом із тим для того, щоб означена практика була втілена в інших сферах трудових правовідносин (в яких працівник не виступає державним службовцем або іншою посадовою особою органу державної влади або місцевого самоврядування), у законодавстві України необхідно визначити ті персональні дані, які є «чутливими», та, відповідно, до обробки яких має бути застосовано режим конфіденційності.

Крім того, на думку деяких науковців, серед першочергових напрямів удосконалення законодавства у сфері регулювання обігу та обробки персональних даних, що відповідатиме реаліям розвитку і впровадження інформаційно-комунікаційних технологій у суспільне життя, необхідно назвати такі: 1) удосконалення понятійного апарату Закону України «Про захист персональних даних» з обов'язковим розподілом процесів обігу та обробки персональних даних; 2) запровадження класифікацій персональних даних і баз таких даних; 3) визначення правових режимів обігу й обробки окремих видів персональних даних у різних базах персональних даних; 4) розробку Закону України «Про обіг та обробку персональних даних» замість існуючого Закону України «Про захист персональних даних» [5, с. 192].

Проте, на нашу думку, погодитись із наведеною пропозицією можна лише частково. Так, недоцільним видається перейменування Закону України «Про захист персональних даних» на «Про обіг та обробку персональних даних», оскільки категорія «захист» у більшій мірі відображає мету правового регулювання даної сфери правовідносин.

В.О. Волосецький вважає, що напрямами вдосконалення правового регулювання відносин, пов'язаних із захистом персональних даних, в Україні з урахуванням передового досвіду та права ЄС мають стати:

- запровадження дієвого механізму захисту права людини на власні персональні дані, що полягає, серед іншого, в чіткому визначенні об'єктів законодавчого захисту та чітких правових норм, які дозволяють комплексно і системно захищати права суб'єктів персональних даних;

- запровадження законодавчого механізму встановлення балансу між правом на свободу інформації та правом на захист персональних даних;

- удосконалення загальних та особливих вимог до обробки персональних даних;

- уточнення переліку прав суб'єктів персональних даних з урахуванням європейського підходу до визначення абсолютного права на виправлення та видалення власних персональних даних – «права бути забутих»;

- уточнення процедур обробки персональних даних (збирання, накопичення, зберігання, зміна, доповнення, поновлення, повідомлення, поширення (розповсюдження, передача), знеособлення, видалення, знищення персональних даних) з урахуванням вимог права ЄС тощо [6, с. 8].

Таким чином, на підставі проведеного вище аналізу можна запропонувати внесення таких змін та доповнень до Закону України «Про захист персональних даних»:

- 1) ст. 2 доповнити положенням про те, що чутливі персональні дані – відомості про фізичну особу конфіденційного характеру, до яких відносяться: прізвище, ім'я, по-батькові, адреса її проживання, адреса реєстрації, інші паспортні дані, ідентифікаційний номер фізичної особи – платника податків, інформація про стан здоров'я, походження, національність, релігійні та політичні переконання;

- 2) ч. 2 ст. 5 доповнити положенням про те, що на «чутливі» персональні дані розповсюджується режим конфіденційності; обробка «чутливих» персональних даних, крім тих, що визначені статтею 7 цього Закону, допускається в разі оформлення трудових правовідносин, реалізації трудових та інших соціально-економічних прав особи за її згодою, а також без її згоди виключно в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини;

- 3) ч. 1 ст. 6 доповнити положенням про те, що в разі, якщо персональні дані обробляються з метою вступу в трудові правовідносини (укладення трудового договору та подальшого використання найманої праці), то подання особою документів, визначених трудовим законодавством для укладення трудового договору, означає надання такою особою згоди на обробку її персональних даних виключно із вказаною метою.

Наступним недоліком законодавства у сфері регулювання захисту персональних даних працівника є нечіткість визначення вимог до їх обробки. Зокрема, як зазначається в Щорічній доповіді Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина в Україні у 2016 р., доволі поширеним є явище безпідставного, а в деяких випадках – надмірного надання інформації на запити, що призводить до порушення прав суб'єктів персональних даних. Найчастіше це стосується надання інформації про особу на запити правоохоронних органів, адвокатів, які не відповідають вимогам статті 16 Закону України «Про захист персональних даних», зокрема, не містять посилань на правові підстави отримання необхідної інформації, не зазначається мета її отримання. Також, зазначається, що поширеним є явище, коли роботодавці, ігноруючи положення статті 16 Закону про те, що 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, продовжують отримувати у працівників згоду на обробку їх персональних даних з метою ведення кадрового діловодства, забезпечення реалізації трудових відносин [7, с. 69–70].

Таким чином, відсутність правового та організаційного механізмів у сфері захисту персональних даних працівника призводить до чисельних порушень прав останнього, про що свідчить Звіт Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, складений за результатами проведених протягом звітного року перевірок.

Т.І. Обуховська сформулювала декілька груп основних правопорушень володільців та розпорядників баз персональних даних за такими критеріями: вчинення дій без згоди суб'єкта персональних даних; нечітке формулювання мети обробки персональних даних та формування складу чи змісту персональних даних у базі персональних даних; недотриман-

ня вимог щодо забезпечення законності обробки персональних даних, точності та достовірності персональних даних у базах персональних даних; ненадання або несвоєчасне надання суб'єкту персональних даних доступу до його персональних даних, не створення умов для захисту персональних даних; порушення вимог під час державної реєстрації баз персональних даних, під час обробки, поширення (розповсюдження, реалізації, передачі) відомостей про фізичну особу [8, с. 15].

Деякі науковці з метою зменшення оптимізації навантаження на Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини пропонують надати повноваження у сфері реєстрації баз персональних даних і ведення Єдиного державного реєстру суб'єктам господарювання юридичних осіб або фізичним особам-підприємцям (самозайнятим особам), котрі в процесі своєї діяльності отримали свідоцтво на право здійснення діяльності у сфері реєстрації баз персональних даних і здійснювали ведення Єдиного державного реєстру баз персональних даних. За таких обставин, як вважають учені, внесення цих змін до Закону дасть можливість належної охорони баз персональних даних, визначення розпорядників і творців баз персональних даних, що надалі надасть повну й детальну інформацію про суб'єктів використання цієї інформації, дасть можливість здійснити відповідну перевірку та притягнути винних осіб за порушення Закону України «Про захист персональних даних» [9, с. 180].

Необхідно погодитись із наведеною пропозицією, оскільки в основі позасудового механізму захисту персональних даних особи, в тому числі працівника, є проведення планових та позапланових перевірок Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини, а також реалізація ним інших повноважень у цій сфері. У зв'язку з цим виникає необхідність у створенні додаткових механізмів, у тому числі організаційних, які б дозволили більш ефективно здійснювати реалізацію державою своїх функцій щодо захисту персональних даних.

Досліджуючи питання удосконалення законодавства у сфері обробки та захисту персональних даних працівника, необхідно виходити з оптимального співвідношення інтересів працівника, його права на приватність та господарсько-економічних інтересів роботодавця. З цією метою необхідно чітко визначити персональні дані працівника, які можуть оброблятися без попередньої згоди суб'єкта персональних даних, однак лише з визначеною метою. До таких даних можуть бути віднесені відомості про освіту та рівень кваліфікації працівника, досвід роботи за певною спеціальністю, характеристика з попередніх місць роботи. При цьому можливо запровадити так званий принцип «мовчазної згоди», який означає, що якщо особа самостійно подає документи, які містять наведену вище інформацію, то вона тим самим виражає свою згоду на їх обробку з метою працевлаштування та подальшого виконання трудової функції.

Такий підхід дозволить убезпечити роботодавця від некваліфікованих кадрів, недостовірної інформації про досвід роботи працівника і, як наслідок, допущення до роботи особи, яка не відповідає вимогам та потребам конкретного роботодавця. При цьому важливо забезпечити зворотній захист прав працівника від несанкціонованого використання даної інформації іншими особами.

Висновки. З метою забезпечення оптимального співвідношення інтересів працівників та роботодавців у сфері обігу персональних даних працівника необхідно внести такі зміни та доповнення:

1) до Кодексу Законів про працю України:

ст. 24 доповнити положенням про те, що збір та обробка персональних даних особи з метою укладення трудового договору здійснюється з дотриманням вимог Закону України «Про захист персональних даних». Якщо роботодавець доручає обробку персональних даних третім особам (розпорядникам), то в договорі про таку обробку обов'язково мають бути визначені умови та мета обробки персональних даних. Якщо роботодавець використовує інформацію про особу, зібрану третіми особами, то він має право без отримання дозволу від суб'єкта персональних даних здійснювати їх обробку з метою проведення кадрового добору на умовах, визначених у договорі з третьою особою. Роботодавцю забороняється обробка персональних даних працівника з іншою метою, ніж забезпечення кадрового добору та здійснення працівником трудової функції;

ст. 25 доповнити положенням про те, що працівник (особа, яка має намір працевлаштуватися) може самостійно подати додаткову інформацію про себе; подання такої інформації вважається наданням згоди на її обробку з метою укладення трудового договору;

ст. 47 доповнити положенням про те, що після розірвання трудового договору працівник має право заявити про знищення (видалення) своїх персональних даних, крім тих, що передбачені законодавством для більш тривалого зберігання;

2) до Закону України «Про захист персональних даних»:

ст. 6 доповнити положенням про те, що мета обробки персональних даних має бути чітко сформульована в письмовій згоді на таку обробку суб'єкта персональних даних;

п. 2 ч. 1 ст. 7 викласти в такій редакції: «необхідна для здійснення прав та виконання обов'язків володільця у сфері трудових правовідносин та виключно з метою здійснення кадрового добору, забезпечення виконання працівником трудової функції та забезпечення захисту соціально-економічних прав працівника».

Крім того, слід внести такі зміни та доповнення до проекту Трудового кодексу України:

– у ст. 21 закріпити (Основні права працівника) права на вільний доступ до своїх персональних даних за відповідним запитом; права на знищення конфіденційних даних про себе після звільнення;

– узгодити положення ст. 28 проекту (Медичний огляд осіб під час прийняття на роботу) зі ст. 7 Закону України «Про захист персональних даних» у частині, що стосується заборони обробки даних щодо стану здоров'я особи, зазначивши, що особа має право на збереження конфіденційності про стан здоров'я, а в довідці про проходження медичного огляду має бути зазначено, чи може особа виконувати певну трудову функцію, однак без указівки на діагноз.

Література:

1. Про захист даних : Федеральний закон Швейцарії від 19 червня 1992 р. URL: <http://khpg.org/index.php?id=1139410737>
2. Обуховська Т.І. Класифікація персональних даних та режиму доступу до них. *Вісник Національної академії державного управління*. 2013. № 1. С. 97–104.

3. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
4. Трудовий кодекс України : проект закону від 27.12.2014 р. реєстр. № 1658. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
5. Різак М.В. Створення реального правового механізму захисту персональних даних як необхідний елемент гарантування недоторканності приватного життя людини в умовах становлення інформаційного суспільства в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО*. 2015. Вип. 35. Ч. II. Т. 2. С. 190–193.
6. Волосецький В.О. Іноземний досвід правового регулювання захисту персональних даних. *International Scientific Journal*. 2014. URL: <https://www.inter-nauka.com/uploads/public/14815322304340.pdf>
7. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина в Україні у 2016 р. *Права людини*. 2017. URL: www.ombudsman.gov.ua/fil
8. Обуховська Т.І. Державні механізми забезпечення захисту персональних даних в Україні : автореф. дис. ... канд. наук з держ. управління: спец. 25.00.02 «Механізми державного управління». Київ, 2016. 23 с.
9. Новицький А., Дяковський О. Правове регулювання інформаційних баз даних, що містять персональні дані. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 10. С. 177–181.

Авраменко А. В. Совершенствование законодательства в сфере обращения персональных данных работника

Аннотация. Статья посвящена исследованию направлений совершенствования законодательства в сфере обращения персональных данных работника. Рассмотрены проблемные аспекты правового регулирования соответствующих правоотношений, выявлены «пробелы» законодательства в этой сфере. На основании проведенного анализа предложены пути совершенствования отраслевого законодательства.

Ключевые слова: персональные данные, работник, оборот и обработка информации, трудовые правоотношения, усовершенствование закона.

Avramenko A. Improving legislation in the field of personal data of workers

Summary. The article is devoted to research of directions of improvement of the legislation in the field of circulation of personal data of the employee. The problematic aspects of the legal regulation of the relevant legal relations are considered, the "gaps" of the legislation in this area were revealed. Based on the analysis, ways of improving the sectoral legislation are proposed.

Key words: personal data, worker, circulation and processing of information, labor relations, improvement of legislation.