

О.В. ОНИЩЕНКО,
кандидат юридичних наук, доцент кафедри цивільного
права і процесу (Юридичний інститут Національного
авіаційного університету)

ПЕРСОНАЛЬНІ ДАНІ ПРАЦІВНИКІВ: ДЕЯКІ ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ

На сьогоднішній день життєдіяльність людини є неможливою без надання інформації про себе іншим членам суспільства, державним органам, громадським організаціям. Як зазначено у ст. 2 Закону України «Про інформацію» від 02.10.1992 р. [1], кожен має право на інформацію, що передбачає можливість вільного отримання, використання, поширення, зберігання та захисту інформації, необхідної для реалізації своїх прав, свобод і законних інтересів, а широкое розповсюдження і застосування інформаційних технологій, глобальних інформаційних систем, ведення автоматизованих баз даних суттєво спрощують реалізацію громадянами цього права. Але попри всі переваги є один суттєвий мінус: існує великий ризик несанкціонованого втручання в особисте життя людини і неправомірне використання «приватних» даних.

1 січня 2011 р. вступив в дію Закон України «Про захист персональних даних» від 1 червня 2010 року [2]. Прийняття Закону стало наслідком приєднання України до Європейської Конвенції 1981 р. про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних, яка набрала чинності для нашої держави 01.01.2011 р. [3]

Надання персональних даних особою, як правило, пов'язано зі вступом нею у певні правовідносини (трудові, цивільні, господарські тощо). Разом з тим, реалізація норм Закону не завжди узгоджується з положенням інших нормативних актів. Відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована, є персональними даними. 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 слід розглядати як персональні дані, які у своїй сукупності складають базу персональних даних або її частину.

З іншого боку, роботодавець відповідно до чинного законодавства України зобов'язаний володіти певними персональними даними своїх працівників. Тобто, документація підприємств, установ та організацій в електронній формі та/або у формі картотек, що містить певним чином структуровані персональні дані найманих працівників також вважається базою персональних даних або її частиною.

Підставою виникнення права на використання персональних даних є згода суб'єкта персональних даних на обробку його персональних даних. Відповідно до ч. 2 ст. 11 Закону України «Про інформацію» від 02.10.1992 р. [1] 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 та захисту прав людини. Як зазначено у п. 1 ч. 1 ст. 11 Закону України «Про захист персональних даних» від 01.01.2011 р., підставами виникнення права на використання персональних даних є згода суб'єкта персональних даних на обробку його персональних даних. Тобто, з одного боку, законодавець наділяє фізичну особу правом надавати згоду на використання її персональних даних, а з іншого, передбачає адміністративну і кримінальну відповідальність володільця персональних даних за їх використання без такої згоди.

При цьому вказаним Законом не передбачено, що робити володільцю баз персональ-

них даних, якщо суб'єкт персональних даних відмовляється надати згоду на використання його персональних даних.

Відповідно до ст. 24 КЗпП України [4], при укладенні 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 та інші документи.

Згідно з ч. 1 ст. 22 КЗпП України, забороняється необгрунтована відмова у прийнятті на роботу. Відповідно, укласти з особою трудовий договір не збираючи, а в подальшому, зберігаючи і використовуючи її персональні дані, неможливо. Неможливо також і відмовити у прийнятті на роботу з огляду на те, що особа не надає згоду на використання її персональних даних.

Ця проблема набуває актуальності і ще в одному аспекті. Після посилення заходів відповідальності за порушення Закону, роботодавці почали активно вимагати від працівників надати згоду на використання їх персональних даних, які вже фактично були отримані при прийнятті на роботу. Більшість працівників підписує таку згоду «автоматично», але окремі – категорично відмовляються. Знову ж таки, виникає питання, що робити роботодавцю, щоб не понести відповідальність за незаконну обробку персональних даних? На сьогоднішній день залишається розраховувати тільки те, що Державна служба України з питань захисту персональних даних при перевірці поставиться з розумінням до ситуації, яка склалася.

З огляду на зазначене, вбачається кілька варіантів виходу з ситуації. Якщо мова йде про персональні дані, які особа повинна надати при вступі у ті чи інші правовідносини, згідно з чинним законодавством, обов'язково слід виходити з того, що згода призиюється. Тобто окремо її надавати не потрібно. При цьому за фізичною особою зберігаються усі права щодо її персональних даних, передбачені Законом. Це можна зробити шляхом включення в Закон положення про те, в яких випадках згода суб'єкта персональних даних не вимагається. Наприклад, обробка персональних даних працівника для здійснення прав і виконання обов'язків у сфері трудових

відносин, нарахування та сплати податків і зборів здійснюється без згоди працівника.

Інший варіант – передбачити алгоритм дій для володільця персональних даних у випадку, якщо суб'єкт таких даних не дає згоди на їх використання.

Цікавим є підхід російського законодавця. Зокрема, у ст. 9 Закону РФ «Про персональні дані» від 08.07.2006 р. передбачено, що цим Федеральним законом і іншими федеральними законами передбачаються випадки обов'язкового надання суб'єктом персональних даних своїх персональних даних з метою захисту основ конституційного ладу, моралі, здоров'я, прав і законних інтересів інших осіб, забезпечення оборони країни і безпеки держави [5].

Хотілося б звернути уваги ще на проблемні моменти знищення персональних даних працівників. Відповідно до п. 2 ч. 2 ст. 15 Закону України «Про захист персональних даних» від 01.01.2011 р., персональні дані у базі персональних даних підлягають знищенню у разі припинення правовідносин між суб'єктом персональних даних та володільцем чи розпорядником бази, якщо інше не передбачено законом. У трудових відносинах таким «припиненням правовідносин» буде припинення трудового договору між працівником і роботодавцем. Разом з тим, відповідно до Переліку типових документів, що утворюються в діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування, інших підприємств, установ та організацій, із зазначенням строків зберігання документів, затвердженого Наказом Головного архівного управління при Кабінеті Міністрів України № 41 від 20.07.1998 р., особові справи працівників повинні зберігатися 75 років [6].

Список використаних джерел:

1. *Про інформацію*: Закон України від 02.10.1992 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 48. – Ст. 650.
2. *Про захист персональних даних*: Закон України від 01.06.2010 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 34. – Ст. 481.
3. *Про ратифікацію Конвенції про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних та Додаткового протоколу*

до Конвенції про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних стосовно органів нагляду та транскордонних потоків даних: Закон України від 06.07.2010 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 46. – Ст. 542.

4. *Кодекс законів про працю України* Від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971.

5. *Про персональні дані*: Закон РФ від 08.07.2006 р. [Електронний ресурс]. – Режим

доступу: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=117587>

6. *Перелік типових документів*, що утворюються в діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування, інших підприємств, установ та організацій, із зазначенням строків зберігання документів: Наказ Головного архівного управління при Кабінеті Міністрів України № 41 від 20.07.1998 р. // Офіційний вісник України. – 1998. – № 38. – С. 81.

І.І. ПРИПХАН,

кандидат юридичних наук,

*(Івано-Франківській факультет Національного університету
«Одеська юридична академія»)*

ПРАВО ПРАЦІВНИКА НА ПОВАГУ ЙОГО ГІДНОСТІ І ЧЕСТІ

У п. 3 ст. 21 Проекту Трудового кодексу України до основних трудових прав працівника віднесено «право на повагу його гідності і честі та їх захист» [4]. Як відзначає Л.В. Котова, закріплення такого права є достатньо новачинним, проте цілком виправданим підходом [2, 512]. Стаття 3 Конституції України гарантує, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Водночас, у статті 68 закріплено обов'язок кожного неухильно дотримуватися Конституції України та законів України, не посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей [1].

Ані Проект Трудового кодексу України, ні інші чинні нормативно-правові акти про працю не містять спеціальних (галузевих) правових механізмів (форм і способів) захисту права працівника на повагу його гідності і честі. Не визначає законодавець і свого відношення до понять «трудова честь і гідність».

Категорії честі і гідності настільки близькі, що, як вказує О.Ф. Шишкін, часто застосовуються в одному і тому ж значенні

[7, 112]. О.Г. Серєда вважає, що ці поняття переплітаються, тобто частково входять одне в одне. Загальним елементом є оцінка власної гідності, яка співставляється в індивідуальній свідомості із суспільною оцінкою. Поняття «честь», що включає в себе моменти усвідомлення індивідом свого суспільного значення і визнання його значення з боку суспільства; «гідність» як моральне усвідомлення, яке виражає уявлення щодо цінності особи, відображає моральне відношення людини до самої себе [5, 58]; і «репутація» як суспільна оцінка – всі нематеріальні блага, які виникають, існують і розвиваються у сфері трудових відносин, можна об'єднати в єдине загальне поняття «трудова честь».

Категорія «трудова честь» має два аспекти. По-перше, працівники усвідомлюють сформовану в колективі, власну моральну, трудову репутацію. Практично всім працівникам притаманне прагнення до визнання доброго імені і страх суспільного осуду чи осуду з боку роботодавця. Працівник відчуває гордість у випадках доброї оцінки виконаної ним роботи, його ділових якостей і розчарування, смутку – у випадку осуду. Від-