

УДК 349.22+ 342.721

**Роман Куценко,***аспірант кафедри правознавства юридичного факультету  
Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*

## ГАРАНТІЇ ЗАХИСТУ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

*У статті досліджено гарантії захисту персональних даних працівників за трудовим законодавством України; визначено поняття гарантій захисту персональних даних; охарактеризовано різні види гарантій захисту персональних даних працівників; розроблено пропозиції щодо напрямів удосконалення гарантій захисту персональних даних працівників в Україні.*

**Ключові слова:** гарантії, персональні дані, захист прав, трудове законодавство.

**Постановка проблеми.** Одним з елементів механізму захисту персональних даних працівника є гарантії такого захисту. Однак, як наголошується деякими правозахисниками в Україні, наявні непоодинокі випадки посягання на персональні дані особи, що свідчить про серйозну проблему – відсутність адекватних гарантій захисту персональних даних [1]. Такий висновок міститься в Щорічній доповіді Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина в Україні у 2016 р. [2], зокрема, у сфері захисту персональних даних.

Погоджуючись із наведеними висновками, слід зазначити, що особливо гостро проблема захисту персональних даних постає стосовно суб'єктів трудових правовідносин, оскільки наразі трудовим законодавством України не визначені спеціальні гарантії захисту персональних даних працівника. Отже, виникає необхідність у проведенні дослідження поняття та видів гарантій захисту персональних даних працівника та розробленні пропозицій щодо їх закріплення в трудовому законодавстві України.

**Актуальність теми дослідження** підтверджується браком наукових робіт, заснованих на оновленому законодавстві та новітніх концепціях, що присвячені проблемам визначення гарантій захисту персональних даних працівника за трудовим законодавством України.

**Стан дослідження.** Окремі аспекти проблеми визначення гарантій захисту персональних даних досліджували такі вчені, як: Є. В. Білозьоров, Л. В. Борисова, С. Ф. Гуцу, К. Мельник, Т. І. Обуховська, О. В. Оніщенко, В. В. Тулупов та інші. Проте сучасних наукових розробок, присвячених дослідженню гарантій захисту персональних даних працівників у трудовому законодавстві України, бракує, що зумовлює своєчасність та важливість запропонованої теми.

**Мета та завдання дослідження.** Метою статті є визначення гарантій захисту персональних даних працівника за трудовим законодавством України. Для досягнення поставленої мети необхідно виконати такі завдання: визначити поняття гарантій захисту персональних даних; охарактеризувати різні види гарантій захисту персональних даних

працівників; розробити пропозиції щодо напрямів удосконалення гарантій захисту персональних даних працівників в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** Правові гарантії традиційно розглядаються, як засоби та способи, за допомогою яких реалізуються, охороняються, захищаються права й свободи громадян, поновлюються їхні порушені права. Дотримання правових гарантій, як зазначає Є. В. Білозьоров, є однією з головних умов забезпечення законності та правопорядку в державі та в усіх сферах суспільного життя [3, с. 27]. Отже, важливість гарантій зумовлюється головним чином тим, що саме вони формують базис правової держави, забезпечуючи дотримання в такій державі вимог закону всіма суб'єктами правовідносин, і тим самим сприяють дотриманню прав людини та громадянина.

Говорячи про гарантії захисту персональних даних працівників, необхідно погодитися з думкою І. М. Сопілко про те, що захист персональних даних – це вміння балансувати між інформаційною відкритістю та закритістю, між двома прагненнями: максимально розширити доступ громадян до невластивих публічної інформації (державної, наукової, освітньої, персональної тощо) і водночас максимально захистити інформацію приватного змісту [4, с. 69]. У зв'язку з цим гарантії захисту персональних даних працівника можна визначити як врегульовану нормами трудового права та інших суміжних галузей права систему засобів, які забезпечують конфіденційність інформації про працівника, недопущення її несанкціонованого використання, а також дотримання порядку її збирання, обробки, зберігання, використання та знищення.

Гарантії захисту персональних даних працівника доцільно поділити на дві групи: загальні, що поширюють свою дію на захист персональних даних будь-якої фізичної особи, в тому числі тієї, яка перебуває у статусі працівника, та спеціальні, що забезпечують захист саме персональних даних працівника.

Розглянемо кожену групу гарантій. Так, у системі загальних гарантій захисту персональних даних працівників можна виокремити такі:

1) встановлення законодавчих вимог та підстав обробки персональних даних працівника. Відповідні умови та підстави визначені ст. 6, 7 та 11 Закону України «Про захист персональних даних» [5]. Зокрема, основними вимогами до обробки персональних даних визначені такі: обробка має здійснюватися з конкретно та чітко визначеною метою (стосовно персональних даних працівника такою метою може бути перевірка рівня кваліфікації та компетентності працівника, нарахування заробітної плати та сплата податків та зборів до фондів соціального страхування тощо); обробка персональних даних має здійснюватися прозоро та дозволеними засобами; склад та зміст персональних даних мають бути адекватними та сумісними з метою обробки; недопустимість обробки даних про працівника, які є конфіденційними, без його згоди, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини.

Із цього приводу варто зауважити, що в Щорічній доповіді Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини зазначається, що під час перевірок було виявлено відбирання згоди на обробку персональних даних у працівників для реалізації прав та обов'язків у сфері трудових відносин, а також у інших суб'єктів персональних даних у разі, коли обробка персональних даних здійснюється на іншій підставі, передбаченій Законом [2, с. 69]. У цьому разі йдеться про необхідність розмежування роботодавцем підстав обробки персональних даних, які потребують надання письмової згоди працівником, та інших підстав, за наявності яких така згода не потрібна (наприклад, подання податкової звітності, нарахування та сплата податків тощо). Останні мають бути чітко визначені в законодавстві. Тому в проєкті Трудового кодексу України [6] слід розмежувати види персональних даних, обробка яких потребує письмової згоди працівника, та тих, які обробляються без спеціальної згоди;

2) безкоштовний та вільний доступ працівників до своїх персональних даних. Персональні дані працівника, як правило, зберігаються у відділі кадрів, бухгалтерії та ін. Відповідні підрозділи підприємства за зверненням працівника мають видавати запитувану інформацію у формі виписок, довідок тощо. Будь-які обмеження та заборони щодо надання працівнику інформації, яка становить зміст його персональних даних, мають бути визнані незаконними;

3) функціонування спеціально уповноваженого органу у сфері здійснення контролю за додержанням законодавства про захист персональних даних. Таким органом виступає Уповноважений Верховної Ради України з прав людини.

Необхідно вказати, що створення спеціально уповноваженого органу у сфері захисту персональних даних передбачено у законодавстві багатьох європейських країн. Зокрема, спеціалізовані інспекції із захисту персональних даних діють у Великобританії, Німеччині, Франції, Швеції та ін. [7, с. 96]. Тому створення Указом Президента України від 6 квітня 2011 р. № 390 Державної служби України з питань за-

хисту персональних даних [8] цілком відповідає усталеній європейській практиці. Однак вже у 2014 р. Постановою Кабінету Міністрів України «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади» від 10 вересня 2014 р. № 442 [9] цей орган було ліквідовано.

Нині органом у сфері захисту персональних даних є Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, який відповідно до ст. 23 Закону України «Про захист персональних даних» має такі повноваження у сфері захисту персональних даних: 1) отримувати пропозиції, скарги та інші звернення фізичних і юридичних осіб з питань захисту персональних даних та приймати рішення за результатами їх розгляду; 2) проводити на підставі звернень або за власною ініціативою виїзні та безвиїзні, планові, позапланові перевірки володільців або розпорядників персональних даних в порядку, визначеному Уповноваженим, із забезпеченням відповідно до закону доступу до приміщень, де здійснюється обробка персональних даних; 3) отримувати на свою вимогу та мати доступ до будь-якої інформації (документів) володільців або розпорядників персональних даних, які необхідні для здійснення контролю за забезпеченням захисту персональних даних, у тому числі доступ до персональних даних, відповідних баз даних чи картотек, інформації з обмеженим доступом; 4) складати протоколи про притягнення до адміністративної відповідальності та направляти їх до суду у випадках, передбачених законом; тощо [5].

Подібні повноваження, на думку деяких науковців, має Європейський уповноважений із захисту даних, однак повноваження останнього є більш спеціалізованими та спрямованими саме на захист прав особи, що пов'язані з її персональними даними, їх обробкою та використанням [10, с. 277]. Ліквідацію Державної служби України з питань захисту персональних даних не можна розцінювати однозначно, оскільки, з одного боку, повноваження служби певним чином збігалися з тими, що покладені на Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, з іншого – її ліквідація була продиктована необхідністю економії бюджетних коштів та уникненням дублювання повноважень. Крім того, Державна служба України з питань захисту персональних даних була спеціалізованим органом, отже, могла повністю перейняти на себе функції в цій сфері. Сьогодні Уповноважений Верховної Ради України з прав людини покладається у процесі реалізації повноважень щодо захисту персональних даних на Управління з питань захисту персональних даних;

4) контроль за дотриманням законодавства про захист персональних даних. Відповідно до Закону України «Про захист персональних даних» контроль за дотриманням цього законодавства здійснюють два органи – суди та Уповноважений Верховної Ради України з прав людини. Суди здійснюють такий захист за зверненням особи, права якої порушено, або Уповноваженого з прав людини.

Володільці, розпорядники персональних даних зобов'язані забезпечити захист цих даних

від випадкових втрати або знищення, від незаконної обробки, у тому числі незаконного знищення чи доступу до персональних даних. Для цього в органах державної влади, органах місцевого самоврядування, а також у володільцях чи розпорядниках персональних даних створюється (визначається) структурний підрозділ або відповідальна особа, що організовує роботу, пов'язану із захистом персональних даних під час їх обробки, інформація про які повідомляється Уповноваженому Верховної Ради України з прав людини, який забезпечує її оприлюднення [5];

5) притягнення до юридичної відповідальності осіб, винних у порушенні законодавства про захист персональних даних.

У науковій літературі наголошується, що притягнення до юридичної відповідальності за вчинення правопорушень у сфері захисту персональних даних є важливою гарантією захисту персональних даних як працівників, так і інших осіб від несанкціонованого їх використання, незаконної обробки тощо [11, с. 124].

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення відповідальності за порушення законодавства про захист персональних даних» від 2 червня 2011 р. [12] було запроваджено адміністративну та кримінальну відповідальність за деякі правопорушення у сфері захисту персональних даних. Зокрема, Кодекс України про адміністративні правопорушення [13] було доповнено ст. 188-39, яка встановлює адміністративну відповідальність за неповідомлення або несвоєчасне повідомлення Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про обробку персональних даних або про зміну відомостей, які підлягають повідомленню згідно із законом, повідомлення неповних чи недостовірних відомостей. У Кримінальному кодексі України статтю 182 викладено в новій редакції [14], яка передбачає кримінальну відповідальність за незаконне збирання, зберігання, використання, знищення, поширення конфіденційної інформації про особу або незаконну зміну такої інформації, крім випадків, передбачених іншими статтями цього Кодексу.

За порушення законодавства про захист персональних даних може бути передбачена також цивільна відповідальність. Відповідно до ст. 280 Цивільного кодексу України, якщо фізичній особі внаслідок порушення її особистого немайнового права завдано майнової та (або) моральної шкоди, ця шкода підлягає відшкодуванню [15]. Іншими формами цивільної відповідальності за порушення права особи на захист персональних даних є: зобов'язання спростувати недостовірну інформацію; поновлення порушеного немайнового права тощо. Як показує аналіз судової практики, випадки звернення працівників за захистом свого порушеного права у сфері персональних даних, є поодинокими, що може свідчити про не досить ефективний механізм забезпечення судового захисту цього права.

Спеціальні гарантії захисту персональних даних працівника включають такі:

1) заборона обробки деяких видів персональних даних під час укладення трудового до-

говору з працівником або у процесі виконання ним трудової функції.

За загальним правилом, визначеним ст. 7 Закону України «Про захист персональних даних» [5], забороняється обробка персональних даних про расове або етнічне походження, політичні, релігійні або світоглядні переконання, членство в політичних партіях та професійних спілках, засудження до кримінального покарання, а також даних, що стосуються здоров'я, статевого життя, біометричних або генетичних даних. Що стосується обробки персональних даних працівників, то згідно з проектом Трудового кодексу України під час укладення трудового договору недопустимо вимагати від працівника відомості, які не передбачені ст. 51 [6], а саме відомості, які не пов'язані зі встановленням особи працівника, рівнем його кваліфікації, освіти, попереднього досвіду роботи тощо;

2) обов'язковість отримання згоди працівника на додатковий збір інформації про нього в тому числі з попереднього місця роботи. Така вимога встановлена ч. 5 ст. 51 проекту Трудового кодексу України;

3) зобов'язання роботодавця та інших осіб, які мають доступ до персональних даних працівника, забезпечити конфіденційність відомостей, що становлять зміст персональних даних, не допускати їх несанкціонованого поширення.

Отже, слід зазначити, що хоча в проекті Трудового кодексу України передбачено більше спеціальних гарантій у сфері захисту персональних даних працівника, ніж у чинному Кодексі законів про працю України, але і їх перелік не можна вважати повним та таким, що цілком відповідає європейським стандартам.

У Щорічній доповіді Уповноважений Верховної Ради України з прав людини у сфері підвищення ефективності механізму захисту персональних даних рекомендує: підвищити рівень знань вимог законодавства у сфері захисту персональних даних; внести зміни/розробити внутрішні нормативні документи відповідно до чинного законодавства про захист персональних даних; повідомляти Уповноваженого про обробку персональних даних, яка становить особливий ризик для прав і свобод суб'єктів персональних даних, про структурний підрозділ або відповідальну особу, що організовує роботу, пов'язану із захистом персональних даних при їх обробці, у разі, якщо володільцем здійснюється обробка таких даних; забезпечити ведення обліку операцій, пов'язаних з обробкою персональних даних суб'єкта та доступом до них тощо [2, с. 70].

#### Висновок.

Таким чином, проведений у даній статті аналіз дає змогу зробити висновок, що найменш урегульованими в трудовому законодавстві України є спеціальні гарантії захисту персональних даних працівника, що пов'язано, передусім, із тим, що більшість із них закріплені в проекті Трудового кодексу України, який наразі не прийнято. Разом із тим сам проект

також містить деякі прогалини, що потребують усунення, зокрема, шляхом внесення до нього таких змін та доповнень: закріпити у ст. 21 (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 вказівки діагнозу.

#### Список використаних джерел:

1. Правозахисник: В Україні відсутні гарантії захисту персональних даних // Тиждень. ua. – 2013. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://tyzhden.ua/News/90902>. (дата звернення: 01.11.2017).
2. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина в Україні в 2016 р. : Звіт Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ombudsman.gov.ua/ua/page/secretariat/docs/presentations/&page=3>. (дата звернення: 01.11.2017).
3. Білозьоров Є. В. Правові гарантії захисту прав і свобод людини в Україні: реалії та проблеми / Є. В. Білозьоров // Адвокат. – 2009. – № 8 (107). – С. 26-30.
4. Сопілко І. М. Механізм захисту персональних даних: проблеми та перспективи / І. М. Сопілко // Юридичний вісник. – 2013. – № 2(27). – С. 66-70.
5. Про захист персональних даних : Закон України від 01.06.2010 № 2297-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 34. – Ст. 481.
6. Трудовий кодекс України : проект закону від 27.12.2014 реєстр. № 1658. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221). (дата звернення: 01.11.2017).
7. Борисова Л. В., Тулунов В. В. Захист прав суб'єктів персональних даних / Л. В. Борисова, В. В. Тулунов // Форум права. – 2013. – № 1. – С. 96-100.
8. Про Положення про Державну службу України з питань захисту персональних даних : Указ Президента України від 06.04.2011 № 390/2011. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/390/2011>. (дата звернення: 01.11.2017).
9. Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади : Постанова Кабінету Міністрів України від 10.09.2014 р. № 442. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/442-2014-%D0%BF>. (дата звернення: 01.11.2017).
10. Мельник К. С. Інституційно-правовий захист персональних даних в Європейському Союзі / К. С. Мельник // Національний юридичний журнал: теорія і практика. – 2014. – № 3. – С. 275-280.
11. Гуцу С. Ф. Захист персональних даних працівників на підприємствах, установах та організаціях / С. Ф. Гуцу // Гуманітарний часопис. – 2012. – № 4. – С. 123-129.
12. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення відповідальності за порушення законодавства про захист персональних даних : Закон України від 02.06.2011 № 3454-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 50. – Ст. 549.
13. Кодекс України про адміністративні правопорушення : Кодекс України від 07.12.1984 № 8073-X // Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1984. – Додаток до № 51. – Ст. 1122.
14. Кримінальний кодекс України : Кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25-26. – Ст. 131.
15. Цивільний кодекс України : Кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40-44. – Ст. 356.

*В статті досліджено гарантії захисту персональних даних працівників по трудовому законодавству України; определено поняття гарантій захисту персональних даних; охарактеризовано різні види гарантій захисту персональних працівників; розроблено пропозиції о напрямках соціалізація гарантій захисту персональних даних працівників в Україні.*

**Ключевые слова:** гарантії, персональні дані, захист прав, трудове законодавство.

*In the article, guarantees of protection of personal data of employees under the labor legislation of Ukraine are investigated; the concept of guarantees for the protection of personal data is defined; various types of guarantees for the protection of personal data of employees; proposals on directions of improving the guarantees of protection of personal data of employees in Ukraine have been developed.*

**Key words:** guarantees, personal data, protection of rights, labor legislation.

