

## ПОНЯТТЯ ТА КЛАСИФІКАЦІЯ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Поняття персональних даних працівників пов'язані з поняттям «персональні дані», яке, в свою чергу, є видовим стосовно поняття «інформація».

Основні положення щодо поняття «інформація» викладені в наукових працях М. Вачевського [1], Н. Джинчарадзе [2], В. Іванова [3], Т. Костецької [4], А. Урсула [5], Б. Якушина [6] та ін.

Зміст поняття «інформація» (від лат. — повідомлення; дані, які є об'єктом збереження, обробки та передачі) науковцями тлумачиться неоднозначно.

Згідно зі ст. 1 Закону України «Про інформацію» та ст. 200 Цивільного кодексу України [7], інформацією є документовані або публічно оголошені відомості про події та явища, що мали або мають місце у суспільстві, державі та навколишньому середовищі.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про захист інформації в автоматизованих системах» від 5 липня 1994 року (діє в новій редакції Закону України від 31 травня 2005 року з новою назвою «Про захист інформації в інформаційно-телекомунікаційних системах») [8] інформація в АС визначається як сукупність усіх даних і програм, які використовуються в АС незалежно від збору та її фізичного та логічного представлення.

Отже, поняття «інформація» є родовим щодо поняття «персональні дані». Окремі види інформації наділені специфічними ознаками, що впливає на їх правовий режим. Так, суттєвими особливостями наділена інформація про особу (персональні дані).

Визначення персональних даних закріплено у нормах міжнародного права. Відповідно до ст. 2 Конвенції Ради Європи № 108 про захист осіб стосовно автоматизованої обробки даних особистого характеру 1981 р. «дані особистого характеру» означають будь-яку інформацію, що стосується конкретно визначеної особи або особи, яка може бути конкретно визначеною [9]. Це визначення дозволяє створити «парасольку» захисту практично для будь-яких персональних даних і однозначно встановити режим захисту, що надасть можливість усунути деякі суперечності у національному законодавстві. Особливої актуальності вирішення цієї проблеми набуває в умовах масштабної автоматизованої обробки персональних даних з різною метою: фінансовою (банки, страхові товариства, фонди); правоохоронною, соціальною (охорона здоров'я, державна соціальна допомога, пенсійне забезпечення) тощо. Реальною є загроза заподіяння збитків особі внаслідок несанкціонованого використання або несанкціонованої модифікації персональних даних [10].

Згідно зі ст. 2 Директиви 95/46/ЄС Європейського парламенту і Ради від 24 жовтня 1995 року «Про захист фізичних осіб при обробці персональних даних і про вільне переміщення таких даних» [11], «персональні дані» означа-

ють будь-яку інформацію, що стосується встановленої фізичної особи, чи яку можна встановити (суб'єкт даних). Особа є така, яка може бути встановленою прямо чи непрямо, зокрема, за допомогою ідентифікаційного коду або одного чи більше факторів, притаманних фізичним, фізіологічним, розумовим, економічним, культурним чи соціальним аспектам її особистості.

Персональні дані розглядаються як інформація (зафіксована на матеріальному носії) про конкретну особу, що ототожнена або може бути ототожненою з нею. До персональних даних належать біографічні дані, особисті характеристики, відомості про сімейний, соціальний, службовий, фінансовий стан, освіту, професію, стан здоров'я тощо.

Слід зауважити, що в інформаційному законодавстві України визначення поняття інформації про особу (персональні дані) недостатньо мірою узгоджується з положеннями європейських стандартів з даного питання.

Одним із основних чинних нормативно-правових актів, що певною мірою регулюють відносини у сфері захисту персональних даних, є Закон України «Про інформацію». Загальні положення щодо інформації про особу містяться у ст. 23 Закону. Згідно із ч. 1 зазначеної статті, інформація про особу — це сукупність документованих або публічно оголошених відомостей про особу. Частина 2 даної статті закріплює перелік основних даних про особу (персональні дані), до яких віднесено національність, освіту, сімейний стан, релігійність, стан здоров'я, а також адресу, дату і місце народження. Таким чином, йдеться лише про відомості, що дозволяють ідентифікувати фізичну особу як особистість. Тому вважаємо, що даний перелік є далеко не повним, а стосовно персональних даних працівника він повинен бути доповнений суттєво.

Законодавство багатьох країн забороняє збирати про працівників, які наймаються, дані, що не стосуються професійних якостей і кваліфікації. Обмежуються або забороняються збирання і обробка інформації, що може включати відомості про расову належність, релігійні, політичні чи філософські переконання; про національне або соціальне походження; про сексуальні звички або нахили; про членство у профспілках або інших організаціях; про стан здоров'я; про вживання алкоголю, наркотиків; про майнове становище (наприклад, про наявність боргів). Отже, коло інформації про персональні дані працівника значно ширше переліку основних даних про особу (персональних даних), передбаченого ст. 23 Закону України «Про інформацію».

У ч. 2 ст. 14 КПК України [12] до даних про особу законодавець відносить відомості: особисте життя громадян, таємницю листування, телефонних переговорів і телеграфних повідомлень. А відповідно до ст. 9 Закону України «Про оперативно-розшукову діяльність» [13] під охорону закону підпадають не просто відомості про особисте життя людини, а й відомості, що торкаються її честі й гідності.

У Законі України «Про телекомунікації» персональні дані визначені як інформація про споживача [14].

Отже, чинне законодавство України щодо персональних даних має базуватися на положеннях спеціального Закону «Про захист персональних даних», який

до цього часу ще не прийнятий. Очевидно, що існуючі норми мають декларативний характер і не містять конкретного механізму реалізації прав громадян на захист персональних даних і на доступ до інформації про себе.

Також необхідно визнати відсутність конкретизації поняття «персональні дані» у проекті Закону України «Про захист персональних даних». Сама назва Закону вимагає чіткого визначення терміна «персональні дані», не обмежуючись переліком окремих відомостей про фізичну особу чи сукупністю таких відомостей, що ідентифіковані або можуть бути ідентифіковані (згідно із ст. 2 проекту Закону персональні дані — окремі відомості про фізичну особу чи сукупність таких відомостей, що ідентифіковані або можуть бути ідентифіковані).

Поняття «персональні дані» у проекті Закону України «Про єдиний реєстр персональних даних» [15] подано лише як інформацію про особу: окремі відомості щодо фізичної особи; дані про документи, що видані фізичній особі, та інша інформація, яка так чи інакше стосується фізичної особи.

Таким чином, у зв'язку з відсутністю спеціального законодавчого акта з питань регулювання відносин, пов'язаних зі збиранням, накопиченням, зберіганням і використанням персональних даних, у тому числі й працівника, в українському законодавстві відсутнє чітке визначення поняття «персональні дані».

Водночас слід зауважити, що персональні дані працівника мають низку ознак, які відрізняють їх від персональних даних про особу. Поняття персональних даних працівника вужче поняття персональних даних про особу, оскільки йдеться не про всі відомості (факти, події, обставини приватного життя фізичної особи), а лише про такі обставини, які можуть характеризувати фізичну особу як працівника. В Кодексі практики з захисту особистих даних про працівників використовується термін «особисті дані», який означає будь-яку інформацію, що належить до ідентифікованого або такого, який може бути ідентифікованим, працівника.

Персональні дані працівника потрібно розглядати як будь-яку інформацію, яка стосується конкретного працівника та необхідна роботодавцю у зв'язку з використанням праці цього працівника на умовах трудового договору. Це може бути тільки така інформація, яка необхідна роботодавцю у зв'язку з трудовими правовідносинами.

Практика укладання трудових договорів свідчить про те, що роботодавець завжди накопичував необхідну йому інформацію стосовно працівника. Для цього використовувалися і використовуються автобіографії, особові листки з обліку кадрів, оглядові довідки, довідки-об'єктивки, письмові характеристики, листки анкетування, дані про судимість працівника, всілякі накази, посвідчення про підвищення кваліфікації та багато іншої інформації.

Таким чином, при прийомі на роботу і в період трудової діяльності працівника у роботодавця накопичуються відповідні дані, які разом із документами, необхідними при прийнятті на роботу, трудовим договором (у разі укладення його у письмовій формі), наказом (розпорядженням) про прийняття на роботу та ін. утворюють особову справу працівника. Дані особової справи

нерідко є конфіденційними; вони містять відомості про факти, події та інші обставини життєдіяльності працівника, за допомогою яких можна ідентифікувати особу.

Персональні дані працівника є різновидом інформації, яка відображає як індивідуальність окремої особи, так і її професійну компетентність, працездатність та інші соціальні властивості. Персоніфікована інформація працівника характеризує індивідуальність кожної людини як фахівця, носія унікальних елементів фізичної, фізіологічної, психічної, економічної, культурної або соціальної totoжності. Отже, визначальною ознакою персональних даних працівника є їхній індивідуалізований характер, здатність ідентифікувати конкретну особу до виконання певних професійних обов'язків за допомогою тих чи інших критеріїв. Під час такої ідентифікації відбувається процес персоніфікації тих чи інших відомостей, тобто прив'язування їх до конкретної людини. Водночас, відомості (як документовані, так і в усному вигляді) є формою відображення фахової totoжності, а також індивідуальності кожної людини. У свою чергу, для позначення відомостей про особу, які вже зазнали певної обробки людиною, зафіксовані на певному носії, упорядковані й придатні для автоматизованої обробки, цілком виправданим є вживання терміна «персональні дані» (лат. *personalitas* — особистість).

Отже, персональні дані працівника належать до категорії документованої інформації, тобто до інформації, зафіксованої на матеріальному носії з реквізитами, які дають можливість її ідентифікувати. Окрім того, персональні дані працівника, внесені до особових справ, та документи обліку є персоніфікованими і мають конфіденційний характер. В окремих випадках персональні дані працівника можуть становити державну таємницю.

У новому Трудовому кодексі необхідно чітко і вичерпно зазначити кваліфікаційні ознаки персональних даних працівника, які повинні бути об'єктом захисту, оскільки оціночна ознака «необхідні роботодавцю у зв'язку із трудовими правовідносинами, які торкаються конкретного працівника» несе дуже загальний характер і викликає різні тлумачення.

Персональні дані працівника повинні дозволити ідентифікувати його не тільки як особистість, а перш за все як працівника. Це означає, що персональні дані працівника — це в першу чергу інформація, яка має відношення до професійної кваліфікації працівника, його ділових, професійних якостей та до вимог, які можуть бути до них пред'явлені.

Отже, персональні дані працівника у новому Трудовому кодексі України повинні бути визначені як документована конфіденційна інформація, що дозволяє ідентифікувати особу як працівника і стосується професійної кваліфікації, ділових та фахових якостей, соціального захисту конкретного працівника. Крім того, поняття «персональні дані працівника» необхідно доповнити розгорнутим переліком даних, що не можуть бути витребувані від працівника.

Невизначеність правового режиму персоніфікованої інформації у чинному законодавстві України, віднесення її до відкритої чи конфіденційної або таємної стало однією з причин розгляду Конституційним Судом України

справи щодо офіційного тлумачення ст. ст. 3, 23, 31, 47, 48 Закону України «Про інформацію» та ст. 12 Закону України «Про прокуратуру» (справа К. Устименка) [16].

Заявник по справі, К. Устименко, за клопотанням адміністрації спеціального навчального закладу, у 1998 році був поставлений на консультативний психіатричний облік за місцем проживання, а дізнався про це лише два роки потому. Він звернувся до головного лікаря психоневрологічного диспансеру з вимогою надання відомостей з питань постановки і зняття його з обліку, про можливі випадки повідомлення про це іншим особам, а також про застосовані до нього обмеження щодо працевлаштування за висновками психіатрів.

Посилаючись на лікарську таємницю, головний лікар диспансеру відмовив заявникові у наданні такої інформації. Звернення до прокуратури також не дало бажаного результату, оскільки посадові особи органів прокуратури, посилаючись на ст. 37 Закону України «Про інформацію», відмовили громадянину у наданні інформації про стан його здоров'я. Суди загальної юрисдикції різних ланок неодноразово і неоднозначно розглядали скарги заявника, задовольнивши його вимоги частково. Заявник одержав копію диспансерної картки і деяку іншу інформацію, що не задовольнило його в повній мірі. Отже, в цій ситуації посадові особи державних органів, використовуючи хибні положення законодавства, зокрема Закону України «Про інформацію», і Основ законодавства України про охорону здоров'я, неправомірно відмовляли громадянину К. Устименку в доступі до персоніфікованої інформації, посилаючись на лікарську таємницю.

Конституційний Суд України у нормативно-правовій базі в частині інформаційних правовідносин встановив наявність нечітко визначених, колізійних положень і прогалин, що негативно впливає на забезпечення конституційних прав і свобод людини і громадянина: не повністю визначено режим збирання, зберігання, використання та поширення інформації, зокрема щодо психічного стану людини, її примусового огляду та лікування; не створено процедуру захисту прав особи від протизаконного втручання в її особисте життя психіатричних служб; належним чином не розроблено механізм реалізації права на доступ до персоніфікованої інформації.

Конституційний Суд України дав офіційне тлумачення лише ч. 4 і 5 ст. 23 та ст. 48 Закону України «Про інформацію», не знайшовши невизначеності в ст. ст. 3, 31, 47, як і в частині першій, другій, третій і шостій ст. 23 Закону України «Про інформацію», які також вимагали офіційного тлумачення у контексті справи заявника. Так, Конституційний Суд України роз'яснив, що забороняється не лише збирання, а й зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її попередньої згоди, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту, прав та свобод людини. Таким чином, Суд повторив відповідні положення ст. 32 Конституції України.

Крім того, Конституційний Суд України здійснив офіційне тлумачення поняття «конфіденційна інформація». До конфіденційної інформації віднесено

такі відомості про особу, як освіта, сімейний стан, релігійність, стан здоров'я, дата і місце народження, майновий стан та інші персональні дані.

Окремої уваги заслуговує питання збирання інформації про стан здоров'я працівника, яка належить до конфіденційної інформації. Інформація про стан здоров'я працівника буває необхідною роботодавцю для вирішення питання про можливість допуску того чи іншого працівника до виконання певної роботи.

Водночас згідно з ч. 1 ст. 286 ЦК України фізична особа має право на таємницю про стан свого здоров'я, факт звернення за медичною допомогою, діагноз, а також про відомості, одержані при її медичному обстеженні. Вперше у законодавстві України ч. 2 даної статті заборонено вимагати та подавати за місцем роботи або навчання інформацію про діагноз та методи лікування фізичної особи.

Відповідно до ч. 1 ст. 40 Основ законодавства України про охорону здоров'я від 19.11.1992 р. медичні працівники та інші особи, яким у зв'язку з виконанням професійних або службових обов'язків стало відомо про хворобу, медичне обстеження, огляд та їх результати, інтимну та сімейну сторону життя громадянина, не мають права розголошувати ці відомості, крім передбачених законодавчими актами випадків.

Практика свідчить, що це питання є надзвичайно актуальним. На кожному з лікарняних листків викладено інформацію про діагноз пацієнта, оголошення якого може стати трагедією для працівника. Так, у цьому році у Печерському районному суді м. Києва відбулося кілька засідань по «справі про лікарняний листок». Світлана Побережець, лікар-анестезіолог і реаніматолог міської клінічної лікарні № 2 м. Вінниці, подала адміністративний позов, вимагаючи визнати незаконним наказ декількох відомств «Про затвердження зразку, технічного опису листка непрацездатності та Інструкції про порядок заповнення листка тимчасової непрацездатності», який, на її думку, порушує право людини на лікарську таємницю. Позивачка відзначила, що вона працює із хворими на СНІД і була неодноразово свідком того, як некоректна поведінка окремих працівників кадрових та інших служб, що мають доступ до лікарняних листків, іноді і лікарів, які розголошували діагноз пацієнта, було причиною стресів, ускладнень і навіть самогубств. На її думку, обов'язкові для заповнення поля «Діагноз первісний», «Діагноз прикінцевий» і «Шифр МКХ-10» у лікарняному листку, який подається за місцем роботи або навчання, де доступ до нього має досить широке коло осіб, порушують права людини. Формальним приводом для позову стало захворювання С. Побережець простудою, внаслідок чого вона зобов'язана була подати листок тимчасової втрати працездатності за місцем роботи, що порушило її права.

Представники Фонду соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності пояснили, що зазначений наказ є необхідним фондам соціального страхування і Міністерству охорони здоров'я для того, щоб сплачувати допомогу з тимчасової непрацездатності і допомогу у зв'язку з вагітністю і родами. Якщо у листку не буде зазначений діагноз, то фонд не зможе відслідковувати правильність встановленого діагнозу. Нерідко зустрічаються випадки,

коли листки видаються з порушеннями або незаконно. Що стосується небезпеки розголошення діагнозу, то в інструкції є положення, що дозволяє лікарю за необхідності записувати змінений діагноз, треба тільки правильно зазначити шифр. Втім, деякі з цих шифрів доступні у нормативних базах. До повного списку шифрів мають доступ тільки декілька лікарів, які здійснюють перевірки листків непрацездатності (хоча, як відомо, повний список шифрів ICD-10 доступний в Інтернеті повністю, принаймні, англійською мовою). Ні керівники, ні працівники відділу кадрів, ні бухгалтери, які мають доступ до лікарняних, не в змозі розшифрувати складний діагноз. Отже, інструкція з заповнення листків тимчасової непрацездатності не порушує права працівників.

У таких випадках потрібно керуватися положеннями Кодексу практики МОП із захисту особистих даних стосовно працівника про те, що у разі медичного обстеження роботодавець повинен бути поінформованим тільки про ті висновки, що стосуються питання про можливість використання здатності працівника до праці; висновки не повинні містити інформацію медичного характеру. Вони можуть, якщо це потрібно, містити вказівки на придатність до певної роботи, або характер та умови роботи, що протипоказані з медичних міркувань на тимчасовій чи постійній основі.

В українському законодавстві відсутня класифікація персональних даних працівника. Зарубіжний досвід свідчить про доцільність розподілу відповідної інформації на дві групи: дані загального характеру та особлива категорія персональних даних, до якої належить інформація про расове походження, політичні погляди, конфесійну належність, стан здоров'я та ін. Персональні дані цієї групи повинні мати особливий режим захисту та вищий рівень конфіденційності. Збирання, обробка та використання таких даних повинні здійснюватися тільки за необхідністю. Що стосується суб'єктів правовідносин у сфері персональних даних працівника, то, можливо, до їх числа можна включити корпоративні об'єднання, які не мають статусу юридичної особи, як це зроблено у деяких зарубіжних країнах [17].

Російські науковці А. Лушніков, М. Лушнікова, спираючись на загальноправові класифікації інформації у трудовому праві, виокремлюють такі види трудової інформації:

- за ступенем організованості (документована та інша інформація);
- за ступенем доступу (загальнодоступна (відкрита) інформація та інформація з обмеженим доступом).

Відкрита трудова інформація залежно від характеру доступу, в свою чергу, може поділятися на інформацію, яку суб'єкти трудового права зобов'язані: а) довести до відома другої сторони (наприклад, роботодавець зобов'язаний ознайомити працівників із змістом локальних нормативно-правових актів, безпосередньо пов'язаних з їх трудовою діяльністю); б) надати на запит відповідь (наприклад, роботодавець зобов'язаний у тижневий термін після отримання вимог про усунення виявлених порушень повідомити відповідний орган профспілкової організації про результати розгляду вимог та прийнятих мірах); в) надати інформацію для загального відома (наприклад, органи федеральної

інспекції праці інформують громадськість про виявлені порушення трудового законодавства [18].

Враховуючи зазначене, вважаємо, що до трудового законодавства України має бути включено класифікацію інформації з обмеженим доступом за видами. А саме: інформація про роботодавця (державна, комерційна, службова, професійна тайни); інформація про працівника (персональні дані).

Таким чином, трудовозна інформація — це відомості про працівника та роботодавця, що надаються у випадках і порядку, передбачених трудовим законодавством, необхідні для реалізації індивідуальних і колективних трудових прав та які підлягають правовому захисту від розголошення, якщо інформація має конфіденційний характер (тайна, що охороняється законом; персональні дані працівника).

Залежно від наявності суб'єктивного фактора персональні дані працівника можна поділити на два види: 1) фактичні дані, які не підлягають суб'єктивній оцінці (про набуту після закінчення навчального закладу спеціальність, службу у Збройних Силах України, інших військових формуваннях тощо); 2) персональні дані оціночного характеру, які можуть міститися у виробничій (службовій) характеристиці, висновку атестаційної комісії тощо.

Залежно від часу подання або формування відомості, що становлять персональні дані працівника, поділяються на: 1) відомості, що подаються працівником при прийнятті на роботу і містяться у поданих працівником документах (відомості у паспорті або іншому документі, що засвідчує особу працівника; відомості у трудовій книжці; відомості про освіту, кваліфікацію; відомості, що містяться в документі медичного огляду працівника (зокрема, медичній книжці) та ін.); 2) відомості, які формуються, отримуються та використовуються роботодавцем у період трудової діяльності працівника (відомості, які містяться в особовій справі працівника, у наказах, розпорядженнях, характеристиках, атестаційних справах та ін.); 3) відомості про працівника, які зберігаються у роботодавця після припинення з ним трудових правовідносин (усі персональні дані працівника, які є в архіві організації).

Як вже відзначалося, у чинному КЗпП України подібні норми відсутні. Таких норм не містить і проект нового Трудового кодексу України. Дослідження проблеми одного з нових трудових прав працівників — права на конфіденційність і захист від вторгнення в особисте життя та включення відповідних норм у новий Трудовий кодекс є актуальним і необхідним з наукової та прикладної точок зору.

### Література

1. Вачевський М. В. Основи наукової інформації (навчальний посібник для студентів). — Дрогобич, 1995. — 183 с.
2. Джипчарадзе Н. Інформаційна культура. — К., 1999.
3. Іванов В. Ф. Інформаційне законодавство: український і зарубіжний досвід. — К.: Центр Вільної преси, 1999. — 210 с.
4. Костецька Т. А. Право на інформацію в Україні / Вища школа права при Ін-ті держави і права ім. В. М. Корецького. — К., 1998.



5. Урсул А. Д. Природа информации: Философский очерк. — М., 1968.
6. Якушин Б. В. Слово. Понятие. Информация (Гносеологические разработки информационных систем). — М., 1975.
7. Цивільний кодекс України: Наук.-практ. комент.: У 2 ч. / За заг. ред. Я. М. Шевченко. — К.: Ін Юре, 2004. — Ч. 1. — 192 с.
8. Про захист інформації в інформаційно-телекомунікаційних системах: Закон України від 5 липня 1994 р. (в ред. Закону України від 31 травня 2005 р.) // Відомості Верховної Ради України. — 1994. — № 31. — Ст. 286.
9. Конвенція Ради Європи № 108 про захист осіб стосовно автоматизованої обробки персональних даних // Паюк А. В. Захист прав людини стосовно обробки персональних даних: міжнародні стандарти. — К., 2000. — 88 с.
10. Брижко В. М. Про приєднання України до Конвенції № 108 Ради Європи // Право України. — 2003. — № 1. — С. 34–37.
11. Директива 95/46 ЄС Європейського парламенту і Ради від 24 жовтня 1995 р. про захист фізичних осіб при обробці персональних даних і про вільне переміщення таких даних // ОJ L281, 23/11/1995, р.0031-0050.
12. Кримінально-виконавчий кодекс України: Прийнятий 28.12.1960 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1961. — № 2. — Ст. 15.
13. Про оперативно-розшукову діяльність: Закон України від 18.02.1992 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 22. — Ст. 303.
14. Про телекомунікації: Закон України від 18.11.2003 р. — К: Вікар, 2003.
15. Про Єдиний реєстр персональних даних: Проект Закону України // <http://www.ucpr.kiev.ua/modules>.
16. Рішення Конституційного Суду України у справі щодо офіційного тлумачення статей 3, 23, 31, 47, 48 Закону України «Про інформацію» та статті 12 Закону України «Про прокуратуру» (справа К. Г. Устименка) від 30 жовтня 1997 року // Офіційний вісник України. — 1997. — № 46. — Ст. 126.
17. Лущникова М. В., Лущников А. М. Право на інформацію суб'єктів трудового права // Правоведпис. — 2004. — № 6. — С. 42–48.
18. Там же. — С. 43.

УДК 349.3:351.773

О. С. Щукін

### ДОБРОВІЛЬНА ІНФОРМОВАНА ЗГОДА НА МЕДИЧНЕ ВТРУЧАННЯ У ПРАВОВОМУ СТАТУСІ ПАЦІЄНТА

Відповідно до норм чинного міжнародного права (наприклад, ст. ст. 5, 6 Конвенції про захист прав та гідності людини у зв'язку з використанням досягнень біології та медицини (Конвенція про права людини та біомедицину) [4], Лісабонська декларація про права пацієнта [5]) і внутрішньодержавного законодавства України (ст. 39 Основ законодавства України про охорону здоров'я (далі — Основи) [7], ст. 284 Цивільного кодексу України (далі — ЦК України) [15], ст. 6 Закону України «Про трансплантацію органів і інших анатомічних матеріалів людини» [11]) інформована добровільна згода (ІДЗ) є однією з обов'язкових правових підстав, що породжують виникнення правовідносин з надання медичної допомоги і як наслідок на медико-біологічне втручання в права і свободи людини (пацієнта). Погодимось, що ІДЗ надає лікуванню належний правомірний характер [12, 112]. І, навпаки, при здійсненні медичного втру-