

6. Матюхин А. А. Нормативные условия осуществления норм советского права // Вестник МГУ. Сер. «Право». — 1982. — № 6. — С. 65–69.
7. Бойко М. Д. Трудове право України : навч. посіб. / М. Д. Бойко. — К. : Атіка, 2008. — 316 с.

Анотація

Андропова В. А. Юридичні факти як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. — Стаття.

У статті розкривається вплив юридичних фактів на виникнення трудових правовідносин. Метою даної статті є дослідження підстав виникнення трудових правовідносин за трудовим законодавством України та проектом Трудового кодексу України.

Ключові слова: трудове право, трудові правовідносини, юридичний факт, трудовий договір, фактичний склад.

Аннотация

Андропова В. А. Юридические факты как основания возникновения индивидуальных трудовых правоотношений. — Статья.

В статье раскрывается влияние юридических фактов на трудовые правоотношения. Целью данной статьи является исследование оснований возникновения трудовых правоотношений по трудовому законодательству Украины и проектом Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: трудовое право, трудовые правоотношения, юридический факт, трудовой договор, юридический состав.

Summary

Andronova V. A. Legal facts as grounds of origin of individual labour legal relationships. — Article.

In the article influence of legal facts opens up on labour relations.

The purpose of this article is the investigation of the origin of individual labour legal relations appearance due to the labour legislation of Ukraine and the project of The Labour Code of Ukraine.

Keywords: labour law, labour legal relationships, legal fact, labour contract, legal composition.

УДК 349.2:331.108.26(477)

Р. І. Чанишев

МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ЗАХИСТУ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ ПРАЦІВНИКА І ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ

Необхідність захисту персональних даних працівника базується на одному з фундаментальних прав людини — захисту від втручання в особисте життя. Відповідно до ст. 12 Загальної декларації прав людини ніхто не може підлягати довільному втручанням в його особисте і сімейне життя, довільним посяганням на недоторканність його житла, таємницю його кореспонденції або на його честь і репутацію. Кожна людина має право на захист закону від такого втручання або таких посягань.

Питання захисту персональних даних працівника досліджуються у працях А. Лушнікова, М. Лушнікової, Н. Лютова, А. Чернобай, Д. Черняєвої та інших представників науки трудового права.

Метою даної статті є характеристика міжнародних стандартів захисту персональних даних працівника та порівняльно-правовий аналіз законодавства України із зазначеними стандартами.

Право на захист від втручання в особисте життя передбачено і у ст. 8 Європейської конвенції про захист прав людини і основних свобод, ратифікованої Україною. На відміну від положень Загальної декларації 1948 р. в Європейській конвенції зазначається, що право на невтручання в особисте життя не є абсолютним, а може бути обмежено у визначених у ст. 8 випадках: коли таке втручання передбачено законом і є необхідним у демократичному суспільстві в інтересах національної безпеки і громадського порядку, економічного благополуччя країни, в цілях запобігання зворушенням або злочинам, для охорони здоров'я або моральності чи захисту прав і свобод інших осіб.

Тривалий час ані в міжнародних актах, ані у законодавстві різних країн не було ніяких спеціальних норм про порядок отримання, зберігання, обробки і передачі персональних даних. З поширенням процесів комп'ютеризації у компаній та державних органів стала накопичуватися велика кількість персональних даних, що відносно легко могли бути розголошені і тим самим заповдіяти як моральну, так іноді й матеріальну шкоду особам, яких ці дані стосувалися. Тому починаючи з 1970-х рр. у промислово розвинутих країнах розпочався процес становлення відповідного законодавства [1; 2].

У процесі застосування загальних норм стало очевидним, що для персональних даних працівників необхідний особливий порядок правового регулювання, оскільки роботодавці так чи інакше повинні мати можливість отримувати і зберігати істотну кількість відомостей, що стосуються працівників, та вони мають досить широкі можливості із отримання такої інформації. Трудове законодавство має захищати обидві сторони трудових правовідносин: працівника — від інформаційних зловживань роботодавця, а роботодавець повинен мати право отримувати ті відомості про своїх працівників, що є необхідними для прийняття кадрових рішень. Встановити справедливий баланс відносно обсягу і порядку передачі та зберігання такої інформації досить складно.

Національне трудове законодавство радянських часів лише фрагментарно регулювало питання захисту персональних даних працівника. Чинний КЗпП фактично захищає персональні дані працівника тільки у разі незаконного звільнення та зміни формулювання причин звільнення (ч. 3 ст. 235 КЗпП). Забороняючи вимагати при укладенні трудового договору від осіб, які поступають на роботу, деякі відомості та документи (ст. 25 КЗпП), Кодекс не встановлює відповідальності роботодавця у разі порушення цієї норми. Отже, у цей час національне трудове законодавство не містить спеціальних норм про захист персональних даних працівника.

Водночас такі норми включено у нові трудові кодекси, що були прийняті на пострадянському просторі. Так, у розділі III «Трудовий договір» частини третьої Трудового кодексу Російської Федерації міститься окрема глава 14 «Захист персональних даних працівника» [3].

Конвенція Ради Європи про захист фізичних осіб при автоматизованій обробці персональних даних 1981 р. застосовується до будь-яких відносин у сфері обробки персональних даних, не обмежуючи свою сферу дії відносинами у сфері праці. У главі II Конвенції закріплюються основоположні принципи захисту даних: якість даних (вимоги, що пред'являються до персональних даних); спеціальні категорії даних (захист від дискримінації при обробці персональних даних); захист даних і додаткові гарантії.

Найбільш повно питання захисту персональних даних працівників відображено у двох рекомендаційних актах МОП і Ради Європи: Рекомендації Комітету міністрів Ради Європи № R(89)2 про захист персональних даних, що застосовуються у сфері найму 1989 р. і Кодексі практики про захист персональних даних працівників, виданому МБП у 1996 р. Зміст цих двох актів не збігається, але пересікається з більшістю питань.

З 1 січня 2011 р. набирає чинності Закон України «Про захист персональних даних» від 1 червня 2010 р. [4], більшість норм якого відповідають Рекомендації РЄ і Кодексу практики МОП, але не всі положення зазначених актів враховані у тексті Закону.

У Рекомендації РЄ і Кодексі практики МОП персональні дані розуміються як будь-яка інформація, що стосується працівника або фізичної особи. Аналогічно це поняття визначається у ст. 2 Закону України «Про захист персональних даних», відповідно до якої персональними даними є відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована. Суб'єктом персональних даних визначено фізичну особу, стосовно якої відповідно до закону здійснюється обробка її персональних даних.

Поняття «персональні дані працівника» вужче наведених вище понять. Під персональними даними працівника слід розуміти інформацію, необхідну роботодавцю у зв'язку з трудовими відносинами, що стосується конкретного працівника. При цьому слід визначити кваліфікуючі ознаки персональних даних працівника, що можуть бути об'єктом захисту. Персональні дані працівника повинні дозволити ідентифікувати його не стільки як людину, а саме як працівника. Такої норми у національному трудовому законодавстві немає. За її відсутності будь-яка інформація, що отримана роботодавцем, в тому числі та, що не пов'язана з трудовими відносинами, підлягає захисту відповідно до Закону України «Про захист персональних даних».

У Кодексі практики МОП та Законі України «Про захист персональних даних» містяться східні визначення поняття «обробка персональних даних», під якою розуміються будь-як дія або сукупність дій, здійснених повністю або частково в інформаційній (автоматизованій) системі та/або в картотеках персональних даних, які пов'язані зі збиранням, реєстрацією, накопиченням, зберіганням, адаптуванням, зміною, поновленням, використанням і поширенням (розповсюдженням, реалізацією, передачею), знеособленням, знищенням відомостей про фізичну особу.

У Кодексі є важливе поняття — моніторинг персональних даних, тобто використання приладів, таких як комп'ютери, відеообладнання, звукові прилади

ди, телефони та інші засоби зв'язку, різних методів ідентифікації або встановлення місцезнаходження або будь-який інший вид спостереження. Аналогічна норма відсутня у Законі України «Про захист персональних даних».

Відповідно до п. 1.3 Рекомендації РЄ та п. 3.4 Кодексу практики МОП зазначені акти застосовуються щодо будь-якого даного або колишнього працівника чи кандидата на працевлаштування. У такому разі норми Закону України «Про захист персональних даних» повинні поширюватися як на працівників, які вступили у трудові правовідносини із роботодавцем, так і на потенційних та колишніх працівників.

Крім випадків, коли національним законодавством передбачено інше, положення Рекомендації РЄ застосовуються не тільки щодо роботодавців, але й щодо діяльності агентств зайнятості, які отримують персональні дані кандидатів на працевлаштування (п. 1.4). Положення Кодексу практики МОП прямо не поширюються на агентства зайнятості, однак, відповідно до п. 13.1 Кодексу практики, якщо роботодавець користується послугами агентств зайнятості для найму працівників, він повинен вимагати від них обробки даних згідно з вимогами Кодексу практики. Отже, на агентства зайнятості у будь-якому випадку поширюються норми Закону України «Про захист персональних даних».

Згідно з п. 5.1 Кодексу практики МОП персональні дані повинні оброблятися на підставі принципів законності та сумлінності, і тільки в цілях, що безпосередньо стосуються трудових відносин, за участю відповідного працівника. Принцип законності при обробці персональних даних передбачений у ст. 6 Закону, відповідно до частини п'ятої якої обробка персональних даних здійснюється для конкретних і законних цілей, визначених за згодою суб'єкта персональних даних, або у випадках, передбачених законами України, у порядку, встановленому законодавством. Законом також передбачено можливість обробки персональних даних без згоди фізичної особи (ч. 6 і 7 ст. 6). Отже, виходячи зі змісту ст. 6 Закону, роботодавець не вправі обробляти дані про працівника без його згоди, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини. Якщо обробка персональних даних є необхідною для захисту життєво важливих інтересів працівника, обробляти персональні дані без його згоди можна до часу, коли отримання згоди стане можливим.

У п. 5.4 Кодексу практики МОП зазначається, що персональні дані, отримані у зв'язку з технічними або організаційними заходами, що спрямовані на забезпечення безпеки і належного функціонування автоматичних систем, не повинні використовуватися для контролю за поведінкою працівників. Аналогічної норми у Законі України «Про захист персональних даних» немає.

В міжнародних актах закріплено принцип, згідно з яким рішення роботодавця відносно працівника не повинні ґрунтуватися виключно на автоматичній обробці персональних даних. Однак у п. 5.6 Кодексу практики МОП цей принцип розширено вказівкою на дані, отримані в результаті електронного моніто-

рингу (про що йшлося вище). Аналогічної норми Закон України «Про захист персональних даних» не містить.

У п. 5.7 Кодексу практики МОП передбачається, що роботодавці повинні регулярно аналізувати практику обробки персональних даних з метою: а) зменшення, наскільки це можливо, обсягу і видів отримуваних персональних даних; б) покращення способів захисту приватного життя працівників. Аналогічна норма відсутня у ст. 7 Закону України, в якій закріплюються загальні вимоги до обробки персональних даних.

У Рекомендації РЄ (п. 3.1) зазначається, що роботодавці повинні завчасно інформувати або проводити консультації зі своїми працівниками та їх представниками відносно впровадження або зміни автоматичних систем отримання і використання персональних даних. Даний принцип поширюється й щодо впровадження або зміни використання технічних приладів, призначених для слідкування за пересуваннями або продуктивністю праці працівників. В Кодексі практики МОП зазначається лише на право працівників на інформацію про процеси отримання персональних даних, без вказівки на завчасне інформування і право на консультацію з представниками працівників у відповідних випадках. Подібні норми у Законі України відсутні.

У п. 5.10 Кодексу практики МОП передбачається, що обробка персональних даних не повинна приводити до незаконної дискримінації у сфері праці та занять. Аналогічних положень у Законі України немає, однак є заборона обробки даних, що стосуються деяких критеріїв дискримінації. Відповідно до ч. 1 ст. 7 Закону України «Про захист персональних даних» забороняється обробка персональних даних про расове або етнічне походження, політичні, релігійні або світоглядні переконання, членство в політичних партіях та професійних спілках, а також даних, що стосуються здоров'я чи статевого життя. У частині другій даної статті йдеться про випадки, коли положення частини першої не застосовуються, зокрема, якщо обробка персональних даних необхідна для здійснення прав та виконання обов'язків у сфері трудових правовідносин відповідно до закону.

У п. 4.2 Рекомендації РЄ йдеться про те, що дані, які отримуються від працівника, повинні відноситися до трудових відносин і не бути зайвими з урахуванням характеру трудових відносин і потреб роботодавця в інформації. У п. 6.5 і 6.6 Кодексу практики МОП передбачається, що роботодавець не повинен збирати дані: а) про сексуальне життя працівника; б) про політичні, релігійні та інші погляди; с) про кримінальне минуле.

У виняткових випадках роботодавець вправі збирати ці дані, якщо вони прямо стосуються рішення про працевлаштування працівника і відповідають національному законодавству.

Відповідно до п. 6.6 Кодексу практики МОП роботодавці не повинні збирати дані про членство працівника у профспілках або профспілковій діяльності, крім випадків, коли це дозволено законодавством або колективними договорами. Згідно із Законом України відповідне право роботодавця не можливо передбачити у колективних договорах і угодах.

Як відзначається у п. 10.2 Рекомендації РС працівник або претендент на працевлаштування можуть запитуватися про стан здоров'я або проходити медичне свідчення тільки у випадках: а) для визначення того, чи підходить працівник для конкретної роботи; б) виконання вимог медичної профілактики; і с) для визначення права на соціальні виплати. Подібна норма міститься у п. 6.7 Кодексу практики МОП. Спеціальних норм про отримання та обробку медичних даних у Законі України «Про персональні дані» немає. Як вже відзначалося, ст. 7 Закону заборонено обробку персональних даних, що стосуються здоров'я. Ця заборона не діє, якщо обробка персональних даних необхідна в цілях здоров'я, для забезпечення лікування чи лікування за умови, що такі дані обробляються медичним працівником або іншою особою закладу охорони здоров'я, на якого покладено обов'язки щодо забезпечення захисту персональних даних. Важливим є те, що обмеження, які містяться у Рекомендації РС та Кодексі практики МОП, не залежать від факту згоди працівника на отримання і обробку даних. Аналогічної норми у Законі України немає.

У даній статті проаналізовано лише окремі неузгодженості Закону України «Про захист персональних даних» з міжнародними актами. Серед таких неузгодженостей особливо слід виділити положення, що залишають без захисту персональні дані колишніх працівників та кандидатів на працевлаштування; положення про електронний моніторинг, про заборону використання поліграфів, притягнення до відповідальності за неправдиві відповіді на незаконно задані питання, про порядок інформування роботодавцем працівників про персональні дані, що зберігаються, про консультації з представниками працівників щодо отримання і обробки даних тощо.

У главі I «Трудові відносини і трудовий договір» книги другої «Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір» проекту Трудового кодексу України відсутні спеціальні норми щодо захисту персональних даних працівника. У главі I не застосовується сам термін «персональні дані працівника». Так, у ст. 58 йдеться про документи та відомості про особу, що подаються під час прийняття на роботу; лише поверхово згадується про інформацію про працівника, яка стосується попереднього місця роботи. Відповідно до ч. 3 зазначеної статті за власною ініціативою особа може подати під час прийняття на роботу характеристики, рекомендації, інші документи, що свідчать про виконання попередньої роботи, складений нею інформаційний листок (резюме) про здобуття спеціальних знань, досвід роботи тощо.

Згідно із ч. 5 ст. 58 за наявності письмової згоди особи, яка приймається на роботу, та в межах, визначених цією згодою, роботодавець може збирати інформацію про попередню роботу особи. Особа має право на ознайомлення з інформацією, зібраною про неї. Відмова особи від надання письмової згоди на збирання інформації щодо неї не може бути підставою для відмови у прийнятті на роботу.

Статтею 60 встановлюється порядок перевірки під час прийняття на роботу. Йдеться про можливість проведення роботодавцем тестування та співбесіди з претендентом на робоче місце або посаду. Відповідно до ч. 3 даної статті робо-

тодавець повинен 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. Втім, проектом Трудового кодексу така відповідальність не передбачається.

Закон України «Про захист персональних даних» не враховує специфіки захисту персональних даних працівника. Цей Закон або необхідно доповнити спеціальними нормами, що відображують специфіку правовідносин у сфері праці, або главу I книги другої проекту Трудового кодексу необхідно доповнити окремою главою «Захист персональних даних працівника» з урахуванням положень Закону України «Про захист персональних даних» та міжнародних актів.

Література

1. Лушников А. М. Защита персональных данных: сравнительно-правовой комментарий гл. 14 Трудового кодекса РФ // Трудовое право. — 2009. — № 9. — С. 93–101/
2. Черняева Д. В. Правовое регулирование персональных данных работников: опыт Европы и США // Вопросы трудового права. — 2007. — № 3. — С. 33–35.
3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред.: М. О. Буянова, И. А. Костян. — 5-е изд., перераб. и доп. — М.: КНОРУС, 2007. — 928 с.
4. Про захист персональних даних: Закон України від 1 черв. 2010 р. // Урядовий кур'єр. — 2010. — 7 лип.

Анотація

Чанышев Р. І. Міжнародні стандарти захисту персональних даних працівника і законодавство України. — Стаття.

У статті розглядаються питання відповідності актів національного законодавства про захист персональних даних міжнародним актам у цій сфері. Формулюються пропозиції щодо удосконалення положень чинних актів та проекту Трудового кодексу України щодо захисту персональних даних працівника.

Ключові слова: працівник, персональні дані, захист персональних даних.

Аннотация

Чанышев Р. И. Международные стандарты защиты персональных данных работника и законодательство Украины. — Статья.

В статье рассматриваются вопросы соответствия актов национального законодательства о защите персональных данных в этой сфере. Формулируются предложения по совершенствованию положений действующих актов и проекта Трудового кодекса Украины о защите персональных данных работника.

Ключевые слова: работник, персональные данные, защита персональных данных.

Summary

Chanyshhev R. I. International Standards of Protecting of Personal Data of Employees and the Legislation of Ukraine. — Article.

Questions of corresponding of acts of national legislation on protection of personal data with international acts in this sphere are overviewed in the article. Propositions on improvement of provisions of current acts and Draft of Labour Code on protection of personal data of employee are formulated.

Keywords: employee, personal data, protection of personal data.