

УДК 349.22+342.721

КУЦЕНКО Р.В.

**ПОНЯТТЯ ТА СКЛАД ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ ПРАЦІВНИКІВ
ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ**

У статті досліджено поняття та структуру персональних даних працівників за трудовим законодавством України, розглянуто значення категорії «персональні дані», вдосконалено дефініцію поняття персональних даних працівників, обґрунтовано структуру персональних даних працівників.

Ключові слова: персональні дані, інформація, працівник, трудове законодавство.

В статье исследовано понятие и структура персональных данных работников согласно трудовому законодательству Украины, рассмотрено значение категории «персональные данные», усовершенствована дефиниция понятия персональных данных работников, обоснована структура персональных данных работников.

Ключевые слова: персональные данные, информация, работник, трудовое законодательство.

In the article the concept and structure of the personal data of workers under the labor legislation of Ukraine, considered important category of “personal data”, improved definition of the concept of personal data of employees, reasonable structure of the personal data of employees.

Key words: personal data, information, worker, labor legislation.

Вступ. Кодекс законів про працю України (надалі – КЗпП України) [1] зобов’язує особу під час прийняття її на роботу пред’явити документи, необхідні для ідентифікації такої особи, визначення рівня її кваліфікації та освіти, а у визначених випадках – стану здоров’я, та інші документи, які потрібні для прийняття рішення про її допущення до виконання роботи. Таким чином, у роботодавця формується первинна інформація про працівника, яка згодом включається у його особову справу та становить його персональні дані, які зберігаються не тільки протягом усього періоду трудової діяльності працівника, а й після його звільнення.

Між тим, чинним трудовим законодавством України не визначено поняття персональних даних працівника, не регламентовано його склад, що створює окремі проблеми, зокрема практичного характеру, пов’язані з ефективністю захисту персональних даних працівника. У зв’язку з цим виникає необхідність у проведенні ґрунтовного дослідження поняття і структури персональних даних працівника за трудовим законодавством України з метою надання правової визначеності предмету захисту в означеній сфері.

Актуальність теми дослідження підтверджується недостатністю наукових робіт, заснованих на оновленому законодавстві та новітніх концепціях, що присвячені проблемам визначення поняття і структури персональних даних працівника за трудовим законодавством України.

Стан дослідження. Окремі аспекти проблеми визначення поняття і структури персональних даних особи, зокрема у статусі працівника, досліджували такі вчені: І.М. Городиський, С.Ф. Гуцу, О.В. Оніщенко, О.П. Старчук, А.В. Тунік, Р.І. Чанишев, А.М. Чернобай та ін. Проте наукове питання щодо поняття і структури персональних даних працівників у трудовому законодавстві України у сучасних умовах залишається недостатньо розробленим, незважаючи на його зростаючу актуальність, що зумовлює своєчасність і важливість запропонованої теми.

Постановка завдання. Метою статті є визначення поняття і структури персональних даних працівника за трудовим законодавством України. Для досягнення поставленої мети необхідно виконати такі завдання: розглянути значення категорії «персональні дані», вдосконалити

© КУЦЕНКО Р.В. – аспірант кафедри правознавства юридичного факультету (Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля)

дефініцію поняття персональних даних працівників, розглянути наукові підходи щодо класифікації персональних даних працівників, на основі проведеного аналізу обґрунтувати структуру персональних даних працівників за трудовим законодавством України.

Результати дослідження. З моменту прийняття працівника на роботу у роботодавця накопичується інформація про такого працівника, зокрема конфіденційного характеру, яка належить до персональних даних.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про захист персональних даних» персональні дані визначаються як відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована. [2]. Згідно зі ст. 11 Закону України «Про інформацію» [3] до конфіденційної інформації про фізичну особу належать відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована. Аналіз цих визначень дозволяє зробити висновок про те, що законодавець повністю ототожнює поняття «конфіденційна інформація про фізичну особу» та «персональні дані». Однак такий підхід видається не зовсім правильним.

Подібний висновок зробив у своєму дисертаційному дослідженні А.В. Тунік, який зауважує, що відповідно до Закону України «Про захист персональних даних» поняття «персональні дані» та «інформація про особу» є змістовно ідентичними. Проте науковець вважає такий підхід не досить обґрунтованим, оскільки не всі персональні дані є конфіденційною інформацією. Саме тому поняття «персональні дані» і «конфіденційна інформація про особу», на думку вченого, співвідносяться між собою як загальне та часткове, тобто саме конфіденційна інформація про особу є завжди інформацією з обмеженим доступом і її поширення без згоди цієї особи можливе лише у чітко визначених випадках: в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини. Конфіденційна інформація про особу охоплює поряд з іншими відомостями й інформацію про особисте та сімейне життя особи [4, с. 189].

Погоджуючись із думкою науковця, вважаємо, що у трудовому законодавстві України (у Трудовому кодексі України) необхідно чітко визначити ту частину персональних даних працівника, яка належить до конфіденційної інформації, і ту, що може бути відкритою.

Зокрема, з цього приводу Конституційний Суд України виніс рішення у справі за конституційним поданням Жашківської районної ради Черкаської області щодо офіційного тлумачення положень ч.ч. 1, 2 ст. 32, ч.ч. 2, 3 ст. 34 Конституції України. В резолютивній частині рішення Конституційний Суд зазначив, що інформацією про особисте та сімейне життя особи є будь-які відомості та/або дані про відносини немайнового та майнового характеру, обставини, події, стосунки тощо, пов'язані з особою та членами її сім'ї, за винятком передбаченої законами інформації, що стосується здійснення особою, яка обіймає посаду, пов'язану з виконанням функцій держави або органів місцевого самоврядування, посадових або службових повноважень [5].

Це рішення підтверджує думку про те, що не будь-яка інформація, що включається у персональні дані працівника (службовця), є конфіденційною. Зокрема, до конфіденційної не може бути віднесена інформація про особу, яка обіймає посаду, пов'язану з виконанням функцій держави або органів місцевого самоврядування. Що ж стосується працівників, які не є державними службовцями та не виконують функції, пов'язані із здійсненням публічного управління, то у складі персональних даних таких працівників також можна виокремити різні види інформації за змістом. Однак перед тим, як визначати структуру персональних даних працівника, визначимо поняття категорії «персональні дані працівника».

На думку С.Ф. Гуцу, база персональних даних є упорядкованою сукупністю логічно пов'язаних даних про фізичних осіб: ті, що зберігаються та обробляються відповідним програмним забезпеченням, є базою персональних даних в електронній формі; ті, що зберігаються та обробляються на паперових носіях інформації, є базою персональних даних у формі картотек [6, с. 125]. Таким чином, науковець справедливо розмежовує два види бази персональних даних – на паперових носіях та електронна база даних. Що стосується самого поняття «персональні дані», то до таких належить будь-яка інформація про фізичну особу.

А.М. Чернобай визначає персональні дані працівника як будь-яку інформацію, яка стосується конкретного працівника та необхідна роботодавцю у зв'язку з використанням праці цього працівника на умовах трудового договору [7, с. 54]. Однак цей підхід видається дещо обмеженим і недостатньо конкретним з огляду на такі причини. По-перше, не будь-яка інформація про фізичну особу, необхідна роботодавцю для вирішення питання про допущення працівника до виконання трудової функції та інших, пов'язаних із цим питань, належить до персональних даних. Тому необхідне уточнення структури персональних даних працівника відповідно до принципу достат-

ності. По-друге, зважаючи на різноманітність трудової функції працівників різних професій і посад, необхідно виокремити загальну інформацію, яка включається у структуру персональних даних усіх категорій працівників, та інформацію, яка необхідна для укладення трудового договору і виконання трудової функції окремих категорій працівників.

З цього приводу необхідно звернутися до роз'яснення щодо деяких питань практичного застосування Закону України «Про захист персональних даних», яке було надане Міністерством юстиції України у 2011 р., де зазначено, що персональні дані працівника, які містяться у паспорті або документі, що посвідчує особу, в трудовій книжці, документі про освіту (спеціальність, кваліфікацію), документі про стан здоров'я та інших документах, які він подав під час укладення трудового договору, обробляються володільцем бази персональних даних на підставі ст. 24 КЗпП України виключно для здійснення повноважень володільця бази персональних даних у сфері правовідносин, які виникли в нього з працівником на підставі трудового договору (контракту). Таким чином, інформація про найманих працівників є базою персональних даних, оскільки особові справи, трудові книжки, копії паспортів, документів про освіту зберігаються та обробляються роботодавцем [8].

Тобто інформація, яка міститься у паспорті фізичної особи, її документах про освіту, трудовій книжці, є загальною інформацією, що належить до персональних даних будь-якого працівника.

З цього приводу О.В. Оніщенко зауважує, що до мінімального обсягу відомостей, які дозволяють ідентифікувати особу, можна віднести інформацію про прізвище, ім'я та по батькові особи, а також дату її народження або домашню, поштову чи електронну адресу, або номер телефону, або індивідуальний податковий номер [9, с. 61]. Крім того, до загальних відомостей про працівника необхідно віднести інформацію про його кваліфікацію, рівень освіти, трудовий стаж та досвід роботи на відповідній посаді.

Спірним залишається питання про те, чи належить до обов'язкового та достатнього обсягу інформації працівника картка платника податків. Зокрема, у переліку документів, необхідних для укладення трудового договору, цей документ не визначений (ст. 24 КЗпП України). Водночас, зважаючи на те, що вказана стаття не містить вичерпного переліку документів, які подаються працівником під час укладення трудового договору, а відповідно до Податкового кодексу України [10] роботодавець є особою, відповідальною за сплату податків, зокрема тих, базою оподаткування яких є заробітна плата працівників, то картка платника податку необхідна для укладення трудового договору, крім випадків, коли особа відмовилась від отримання такої картки, про що міститься відповідний запис у паспорті.

Отже, означена вище інформація становить загальні відомості про фізичну особу, які обов'язково включаються у персональні дані працівника. Між тим, для окремих категорій працівників до персональних даних також включається інформація про стан здоров'я, наявність водійських прав, проходження військової служби у Збройних силах України тощо. Крім того, в процесі виконання трудової функції у базі персональних даних працівника накопичується інформація про розмір його заробітної плати, заохочення і дисциплінарні стягнення, проходження курсів підвищення кваліфікації, відрядження (зокрема, до зарубіжних країн), результати проходження різноманітних тестувань, зокрема психологічних. Правовий статус цієї інформації не визначений законодавством України.

У науковій літературі акцентується увага на тому, що згідно із законодавством більшості європейських держав персональні дані поділяються за критерієм «чутливості» на «дані загального характеру» (прізвище, ім'я, по батькові, дата і місце народження, громадянство, місце проживання) і «чутливі» (вразливі) персональні дані (дані про стан здоров'я (історія хвороби, діагнози), етнічна належність, ставлення до релігії, ідентифікаційні коди чи номери, відбитки пальців, записи голосу, фотографії, кредитна історія, дані про судимість тощо). Для чутливих персональних даних передбачений більш високий ступінь захисту. Так, забороняється збирання, зберігання, використання та передача без згоди суб'єкта даних саме чутливих, а не всіх персональних даних [11, с. 100].

Застосування подібної практики регулювання різних за рівнем чутливості персональних даних необхідно запровадити і в законодавстві України, оскільки це дозволить визначити різні механізми захисту персональних даних працівників залежно від інформації, яка міститься у цих даних.

Що стосується безпосередньо структури персональних даних працівника, то досить комплексний підхід запропонував Р.І. Чанишев, який залежно від наявності суб'єктивного фактора

пропонує персональні дані працівника 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 міститись у виробничій (службовій) характеристиці, висновку атестаційної комісії тощо [12, с. 80].

Вчений виокремлює такий критерій класифікації персональних даних працівника, як час подання або формування відомостей, що становлять його персональні дані. За цим критерієм останні поділяються на: 1) відомості, що подаються працівником під час прийняття 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 у документі медичного огляду працівника (зокрема, медичній книжці) та ін.); 2) відомості, які формуються, отримуються і 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) [12, с. 80]. Такий підхід має бути покладений в основу законодавчого регулювання механізму захисту персональних даних працівника залежно від виду інформації, яка в них міститься.

Висновки. Таким чином, персональні дані працівника можна визначити як систему відомостей про особу, з якою укладається трудовий договір, що формується, накопичується, зберігається, використовується тощо роботодавцем у порядку, визначеному законодавством, з метою ідентифікації особи працівника, прийняття рішень, пов'язаних із виконанням його трудової функції, зміною або розірванням трудового договору.

На підставі розгляду положень КЗпП України [1] та проекту Трудового кодексу України [13] можна зробити висновок, що структуру персональних даних працівника становлять такі групи відомостей про фізичну особу:

1) відомості про фізичну особу, які подаються для вирішення питання про прийняття на роботу (до укладення трудового договору). Обсяг таких відомостей залежить від вакантної посади і може включати інформацію щодо прізвища, ім'я, по батькові особи, адресу її проживання та інші паспортні дані, досвід роботи, рівень кваліфікації, освіти тощо;

2) загальні відомості про фізичну особу, які подаються під час укладення трудового договору незалежно від трудової функції і посади, яку обіймає працівник: паспортні дані, інформація, що міститься у трудовій книжці, картка платника податків (за наявності) та ін.;

3) особливі відомості, що подаються для формування персональних даних працівників окремих категорій: інформація про стан здоров'я, наявність водійських прав тощо;

4) інформація, що накопичується у процесі роботи працівника: відомості про розмір оплати праці, заохочення та дисциплінарні стягнення, характеристика тощо;

5) інформація, що зберігається після звільнення працівника (після розірвання трудового договору): всі відомості, які містяться в особовій справі працівника, включаючи ті, що були подані до укладення трудового договору та в процесі виконання трудової функції.

Необхідно уточнити, що відомості, які визначені у першому та п'ятому пунктах, не належать безпосередньо до персональних даних працівника, оскільки включають інформацію, яка отримана або зберігається роботодавцем до укладення трудового договору або вже після його розірвання. Однак за певних умов така інформація може бути інтегрована у персональні дані працівника (зокрема, у разі його прийняття на роботу або поновлення на посаді).

Для удосконалення системи захисту персональних даних працівника важливим є законодавче закріплення поняття і змісту цієї категорії, а також регламентація обсягу достатньої та обов'язкової інформації, яка включається до персональних даних працівника та на обробку якої не потрібна згода працівника.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Кодекс України № 322-VIII від 10.12.1971 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Про захист персональних даних : Закон України № 2297-VI від 01.06.2010 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 34. – Ст. 481.
3. Про інформацію : Закон України № 2657-XII від 02.10.1992 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 48. – Ст. 650.

4. Тунік А.В. Правові основи захисту персональних даних : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 / А.В. Тунік. – К., 2012. – 229 с.
5. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Жашківської районної ради Черкаської області щодо офіційного тлумачення положень частин першої, другої статті 32, частин другої, третьої статті 34 Конституції України № 2-рп/2012 від 20.01.2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v002p710-12/paran51#n51>.
6. Гуцу С.Ф. Захист персональних даних працівників на підприємствах, установах та організаціях / С.Ф. Гуцу // Гуманітарний часопис. – 2012. – № 4. – С. 123–129.
7. Чернобай А.М. Правові засоби захисту персональних даних працівника : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / А.М. Чернобай. – Одеса, 2006. – 199 с.
8. Деякі питання практичного застосування Закону України «Про захист персональних даних» : роз'яснення Міністерства юстиції України від 21.12.2011. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/n0076323-11>.
9. Оніщенко О.В. Захист персональних даних / О.В. Оніщенко // Юридичний вісник. – 2012. – № 1 (22). – С. 60–64.
10. Податковий кодекс України : Кодекс України № 2755-VI від 02.12.2010 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – №№ 13–14, 15–16, 17. – Ст. 112.
11. Обуховська Т. Класифікація персональних даних та режиму доступу до них / Т. Обуховська // Вісник Національної академії державного управління. – 2013. – № 1. – С. 97–104.
12. Чанишев Р.І. Поняття та класифікація персональних даних працівників / Р.І. Чанишев // Актуальні проблеми держави і права. – 2007. – С. 73–81.
13. 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.

УДК 349.22

НАМАКА К.А.

ПОНЯТТЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ШКОДУ, ЗАВДАНУ ПРАЦІВНИКУ

У статті проаналізовано доктринальні підходи до визначення поняття матеріальної відповідальності роботодавця, визначено основні відмінності цього інституту від матеріальної відповідальності працівника. Виокремлено елементи трудового правопорушення та умови настання матеріальної відповідальності роботодавця. Увагу приділено змінам у регулюванні інституту матеріальної відповідальності роботодавця, що пропонуються проектом Трудового кодексу.

Ключові слова: *роботодавець, матеріальна відповідальність роботодавця, трудове правопорушення, неотриманий зарібок, відповідальність без вини.*

В статье проанализированы доктринальные подходы к определению понятия материальной ответственности работодателя, определены основные отличия данного института от материальной ответственности работника. Выделены элементы трудового правонарушения и условия наступления материальной ответственности работодателя. Внимание уделено изменениям в регулировании института материальной ответственности работодателя, предлагаемых проектом Трудового кодекса.

Ключевые слова: *работодатель, материальная ответственность работодателя, трудовое правонарушение, неполученный заработок, ответственность без вины.*

© НАМАКА К.А. – студентка IV курсу юридичного факультету (Київський національний університет імені Тараса Шевченка)