

3. Кодекс законів про працю від 09.05.2021 № 322-08 Затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375
4. Венедиктов В. С. Правове регулювання часу відпочинку працівників органів внутрішніх справ України : науково-практичний посібник В. С. Венедиктов. – Харків: Видво Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – с.165
5. Снигирева И. О. Право на жизни и его юридические гарантии в сфере труда, 2008. - с. 488.

Носенко Ю. В.
здобувач вищої освіти
групи ЮД-943
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
Науковий керівник:
Золотухіна Л.О.,
доцент, доктор юридичних наук,
професор кафедри цивільно-правових дисциплін
юридичного факультету
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ПЕРСОНАЛЬНІ ДАНІ ПРАЦІВНИКА: ПОНЯТТЯ ТА ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ

«Персональні дані» - будь-яка інформація, що стосується встановлення фізичної особи, яку можна встановити (суб'єкт даних). Особою, яку можна встановити, є така, яка може бути встановленою прямо чи опосередковано, зокрема за допомогою ідентифікаційного або одного чи більше факторів, притаманних фізичним, фізіологічним, розумовим, економічним, культурним чи соціальним аспектам її особистості. Конституція України запроваджує положення міжнародних актів, що забороняють втручання у приватне та сімейне життя, за винятком випадків, передбачених Конституцією України. Відповідно до ст. 32 Конституції України“ ніхто не може піддаватися свавільному втручання в його приватне життя, сім'ю, будинок або листування, а також вчиняти замах на його честь і репутацію. Збір, зберігання, використання та розповсюдження конфіденційної інформації про особу без дозволу не дозволяється, крім випадків, визначених законом, лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини.”

Основний закон також гарантує право вільно збирати, зберігати, використовувати та поширювати інформацію, крім випадків, передбачених законом. Наприклад, на практиці ці права повинні бути обмежені для захисту прав та інтересів закону, щоб запобігти розголошенню конфіденційної інформації [3].

Надання особистої інформації людини часто залежить від її роботи. Після укладання трудового договору громадянин повинен надати паспорт або інший

документ, що посвідчує особу, трудову книжку та у випадках, передбачених законодавством, також документи про освіту (спеціалізацію, кваліфікацію), стан здоров'я та інші документи. На практиці більшість цього переліку документів, включаючи персональні дані працівників, була значно розширена. Наприклад, для збільшення заробітної плати на банківському рахунку працівника останній надає дані цього банківського рахунку або повідомляє роботодавця про наявність посвідчення водія на оплату службового транспортного засобу. Персональні дані працівників відображають особисту або сімейну таємницю громадян, їх приватне життя і є частиною інформації, захищеної від несанкціонованого доступу [2].

Відповідно до статті 11 Закону "Про інформацію" від 02.10.1992 р., персональні дані – це відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути ідентифікована [6].

Відповідно до глави 1 розділу 1 ст. 11 Закону "Захист персональних даних" від 01.01.2011 р. Причинами права на використання персональних даних є згода суб'єкта персональних даних, пов'язана з обробкою його персональних даних [5]. Тобто, з одного боку, законодавець надає особі право дати згоду на використання її персональних даних, з іншого боку, передбачає адміністративну, цивільну та кримінальну відповідальність власника персональних даних за їх використання без дозволу.

Відповідно до ст. 280 Цивільного кодексу України, якщо особисто спричинене порушенням його особистих немайнових прав в результаті майнової та (або) моральної шкоди, така шкода підлягає відшкодуванню [7].

Інформація про особисті дані особи зберігається в її особистій справі в електронному вигляді або у формі файлів. Використовуючи автоматизовані системи та комп'ютерні технології, така інформація може бути доступною для будь-кого і може призвести до придушення законних прав та приватних інтересів, а також можливості незаконного втручання у приватне життя інших людей. Зловживання такою інформацією може призвести до матеріальних або поведінкових проблем. У трудовому праві не існує технічного механізму захисту персональних даних працівників так, як ст. 32 Конституції України не фігурує в трудовому законодавстві України. Відповідно до чинного Закону про працю України немає жодного розділу про правовий захист персональної інформації працівників, який був би особливо важливим для розвитку інформації та технологій в комп'ютерах та мережах зв'язку.

Згідно з рішенням Конституційного Суду України, під інформацією про особисте та сімейне життя особи (особиста інформація про неї) слід розуміти будь-яку інформацію або тип інформації про ідентифіковану особу або інформацію, що ідентифікує приватно, наприклад: освіта, сімейний стан, релігійні вірування, медичний статус, матеріальний стан, адреса, дата та місце народження, місце проживання тощо, інформація про особисте майно та немайнові відносини цієї особи з іншими особами, включаючи членів сім'ї, а також інформація про події та явища, що відбулися або відбуваються внутрішньо, інтимно, в бізнесі та інших аспектах життя людини, крім виконання дієздатності особи, яка обіймає посаду, пов'язаної з виконанням діяльності

держави або місцевого самоврядування. Така інформація про особу та її сім'ю є конфіденційною і може розголошуватися лише за їх згодою, за винятком випадків, передбачених законодавством, і може використовуватися лише для цілей національної безпеки, економічного добробуту та прав людини. Виходячи з вищевикладеного, Конституційний Суд України дійшов висновку, що перелік персональних даних, який визначається як конфіденційна інформація.

Конфіденційна інформація про особу включає, але не обмежується нею. Міністерство юстиції, підтвердило дійсний запит на Закон України "Про захист персональних даних" від 21 грудня 2011 р. [1], зазначивши, що українське законодавство не може встановити чіткий перелік інформації про фізичну особу, які є персональними даними, можливість застосування положень Закону в різних контекстах, включаючи обробку персональних даних та файлів персональних даних, які можуть виникнути в майбутньому внаслідок саморозкриття, зміни в технічних, соціальних, економічних та інших аспектах соціального життя. Перелік персональних даних є надзвичайно динамічним і залежить насамперед від конкретної сфери правовідносин, що виникають у конкретної особи (власника чи власника персональних даних) та інших [8].

Бувають ситуації, коли людина вступає в ділові відносини і відмовляється давати згоду на використання своєї особистої інформації.

Укласти трудовий договір без отримання, зберігання та використання інформації неможливо. Закон також забороняє відмову в працевлаштуванні, оскільки особа не дає згоди на обробку своїх персональних даних. Відповідь на питання про те, як діяти в даній ситуації роботодавцям до сьогоднішнього дня закон не визначає [3].

Однак у ст. Стаття 25 КЗпП України забороняється орендодавцю вимагати документи при прийомі на роботу, що не передбачено законом. Також заборонено вимагати інформацію про партійну приналежність, національність та походження. Ця стаття, власне, дозволяє працівникові відмовляти роботодавцю в інформації, що не пов'язана з якістю навичок та знань, необхідних для роботи. Відповідно до п. 2 ч. 2 ст. 15 Закону України "Про захист персональних даних" від 01.01.2011 р. Персональні дані, що знаходяться в базі даних, зазнають знищення в разі припинення юридичних контактів, якщо інше не передбачено законом [5]. Якщо ми говоримо про трудові правовідносини, то їх припинення ототожнюється з припинення трудового договору між працівником і роботодавцем. Але відповідно до Наказу Мін'юсту від 12.04.2012 № 578/5 документи особової справи зберігаються 75 років після звільнення працівника [4].

Отже, будь-яка інформація, що стосується конкретного працівника та необхідна роботодавцеві виключно для її використання у процесі трудової діяльності, є персональними даними працівника. Для вдосконалення системи захисту персональних даних необхідно чітко закріпити у законодавстві випадки, у яких не потрібна згода працівника на обробку особистої інформації, та вдосконалити механізми захисту персональних даних працівників.

Список джерел:

1. Деякі питання практичного застосування Закону України «Про захист персональних даних»: роз'яснення Міністерства юстиції України від 21 грудня 2011 р.

2. Клячкова Т.В. Персональные данные работников: необходимость правового регулирования. Тенденции развития законодательства и совершенствование правоприменительной практики в современных условиях: Матер. Междунар. науч. конф. студ. и аспирантов, Минск, 19–20 окт. 2007 г. Минск: БГУ / отв. ред. Г.А. Шумак, 2008. С. 176–177.

3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

4. Наказ Міністерства Юстиції України від 12.04.2012. *Законодавство України*. Документ № 578/5, чинний. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0571-12>

5. Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010 № 2297-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2010. № 34. Ст. 481.

6. Про інформацію: Закон України від 02.10.1992 р. *Відомості Верховної Ради України*. Документ № 2657-XII. 1992, № 48, СТ. 650.

7. Цивільний кодекс України: Кодекс України від 16.01.2003. Документ 435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 40-44. Ст. 356

8. Чуприна О. Співвідношення понять «персональні дані, «інформація про особу», «конфіденційна інформація про особу». Підприємство, господарство і право: наук.-практ. госп.-прав. журн. 2013. № 1. С. 104–108.

Полтавець Т.О.
приватний адвокат

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Визнання України державою з ринковою економікою, поступове входження до світового господарського простору актуалізують проблему формування соціально-трудових відносин економічної діяльності, особливо у сферах інфраструктурного та інституційного забезпечення. Реалії сьогодення свідчать, що у розвитку соціально-трудових відносин України спостерігаються протиріччя, руйнівні процеси, які стали наслідками помилок у політиці реформ, пов'язаних з недооцінкою соціальних питань та надмірною захопленістю трансформаціями економічних відносин, що відбувалися, по суті, ціною значних соціальних втрат. Нагальним завданням є ретельне дослідження соціально-трудових відносин для подолання кризових явищ та оптимізації їхнього розвитку.

Соціально-трудові відносини відіграють провідну роль у розв'язанні науково-технічних, організаційних і економічних завдань господарювання. Ефективна діяльність будь-якого суб'єкта господарювання залежить не тільки від високого рівня конкурентоспроможності, достатнього економічного потенціалу, але й від компетенції персоналу. В сучасних умовах ринкових