

4. Відповідальність у випадку недотримання сторонами своїх обов'язків (поручителів та правопорушника).

5. Реквізити сторін.

Встановлення порядку прийняття клопотання колективу про передачу правопорушника, члена свого колективу, особливі вимоги до його змісту і дадуть можливість обґрунтовано прийняти відповідне правове рішення про застосування або не застосування до нього такого заходу кримінально-правового характеру, як передачу правопорушника на поруки.

### Література

1. Белявский И. М. Против ошибок при передаче на поруки // Социалистическая законность. — 1960. — № 2. — С. 24.
2. Гальперин И. М., Полозков Ф. А. Участие общественности в советском уголовном процессе. — М.: Госюриздат, 1961. — С. 78.
3. Гуткин И. М. Передача на поруки органами дознания: Учеб. пособие / Под общ. ред. И. Д. Перлова. — М., 1961. — С. 35.
4. Кримінальний кодекс України: Офіційний текст. — К.: Юрінком Інтер, 2001. — 240 с.
5. Лисде А. А. Общественное поручительство в уголовном судопроизводстве. — Рига, 1963. — 186 с.
6. Лукьянов А. И., Лазарев Б. М. Советское государство и общественные организации. — 2-е изд. — М.: Госюриздат, 1961. — С. 330.
7. Мендельсон. Передача на поруки лиц, совершивших преступления, не являющие большой общественной опасности. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1963. — 87 с.
8. Науково-практичний коментар Кримінального кодексу України від 5 квітня 2001 року / За ред. М. І. Мельника, М. І. Хаврошко. — К.: Капшо, 2001. — 1104 с.
9. Орлов М. Общественность в борьбе за укрепление правопорядка // Социалистическая законность. — 1960. — № 1.
10. Палтеев А. Р. Освобождение от уголовной ответственности по советскому уголовному праву: Автореф. дис... канд. юрид. наук — Тарту, 1966. — 18 с.
11. Степанов В. Г. Передача на поруки в советском уголовном процессе: Автореф. дис... канд. юрид. наук. — Л., 1966. — 19 с.

УДК 331.08

*А. М. Чернобай,  
здобувач кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення ОНЮА*

### ПОНЯТТЯ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ ПРАЦІВНИКА

Конституція України, інші законодавчі акти, міжнародно-правові документи про права людини передбачають захист відомостей про особу та особисте життя громадян від необґрунтованого ознайомлення з ними та поширення цих відомостей без відома (згоди) особи, якої ці відомості стосуються. Відповідно до ч. 1 ст. 32 Конституції України ніхто не може зазнавати втручання в його особисте і сімейне життя, крім випадків, передбачених Конституцією України. У ст. 32 також передбачено, що не допускається збирання, зберігання, викорис-

тання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини (ч. 2). Кожний громадянин має право знаходитися в органах державної влади, органах місцевого самоврядування, установах і організаціях з відомостями про себе, які не є державною або іншою захищеною законом таємницею (ч. 3) [1].

Серед міжнародних документів, які захищають права і свободи людини, таємницю її приватного та сімейного життя, слід назвати передусім Загальну декларацію прав людини 1948 р., Міжнародний пакт про громадянські та політичні права 1966 р. У цих документах проголошено і закріплено положення про те, що ніхто не може піддаватися свавільному втручання у його особисте та сімейне життя або незаконним посяганням на його честь і репутацію та що кожний має право на захист закону від такого втручання і таких посягань (ст. 12 та ст. 17 відповідно).

У п. 1 ст. 8 Європейської конвенції про захист прав людини та основних свобод 1950 р. зафіксовано право на повагу приватного та сімейного життя кожної людини. Аналогічні положення містяться у п. 1 ст. 9 Конвенції Співдружності Незалежних Держав про права і основні свободи людини від 26 травня 1995 р.

В науці трудового права питання про правовий захист персональних даних працівника ще не було предметом спеціального дослідження. У чинному КЗпП України відсутня відповідна глава. Втім, питання правового захисту персональних даних працівника набуло особливої актуальності в умовах широкого використання автоматизованих систем та їх технологій, коли інформація про будь-якого працівника може стати тією чи іншою мірою відкритою і призвести до ущемлення його прав та законних інтересів, заподіяти працівникові матеріальну або моральну шкоду.

У сучасних умовах значно поширилися можливості роботодавців щодо збирання, зберігання і обробки інформації відносно окремих працівників, а також швидке отримання даних з інших джерел. Як наслідок може бути підготоване досье на працівника, що містить неточні або такі, які вводять в оману, відомості. Збирання такої інформації про окремого працівника, в тому числі делікатного і особистого характеру, може відбуватися без його відома; існує можливість використання такої інформації з іншою метою, крім тієї, заради якої вона збирається. Дана інформація може передаватися третій стороні, наприклад, іншим підприємствам або стороннім організаціям. Необмежене збирання особистих даних, особливо без відома працівників, створює для них особливі труднощі, оскільки вони можуть зазнати дискримінації.

Широкого поширення набула практика тестування працівників при прийнятті на роботу у недержавних підприємствах і у зв'язку з цим вимагання відомостей, подання яких не пов'язане з трудовими відносинами.

Отже, необхідно визначити і нормативно закріпити поняття персональних даних працівника, принципи, які стосуються обробки таких даних, порядок їх зберігання і використання в організації, передачі персональних даних, права

працівника щодо їхнього захисту, відповідальність осіб за порушення відповідних правових норм.

Метою даної статті є визначення поняття персональних даних працівника і внесення відповідних пропозиції щодо їх правового захисту.

Одним з основних чинних нормативно-правових актів, які регулюють певною мірою відносини щодо персональних даних працівника та їхнього захисту, є Закон України «Про інформацію» від 2 жовтня 1992 р. [2]. Цей Закон як одну з основних цілей передбачає забезпечення охорони інформації, захист особи та суспільства від неправдивої інформації. Необхідно назвати також Закон України «Про захист інформації в автоматизованих системах» від 5 липня 1994 р. [3], метою якого є встановлення основ регулювання правових відносин щодо захисту інформації в автоматизованих системах за умови дотримання права власності громадян України і юридичних осіб на інформацію та права доступу до неї, права власника інформації на її захист, а також встановленого чинним законодавством обмеження на доступ до інформації.

Загальні положення щодо інформації про особу містяться у ст. 23 Закону «Про інформацію». Згідно із ч. 1 ст. 23 інформація про особу — це сукупність документованих або публічно оголошених відомостей про особу. Частина 2 даної статті закріплює перелік основних даних про особу (персональних даних), до яких віднесено: національність, освіту, сімейний стан, релігійність, стан здоров'я, а також адресу, дату і місце народження. Отже, йдеться про відомості, які дозволяють ідентифікувати фізичну особу як особистість. До речі, такий підхід до визначення персональних даних про особу закріплено у нормах міжнародного права. Відповідно до Конвенції Ради Європи про захист приватних осіб щодо автоматизованої обробки даних приватного характеру 1981 р. поняття «дані особистого характеру» (ст. 21) означає будь-яку інформацію, що стосується ідентифікованої особи або яка може бути ідентифікована (Конвенція набрала чинності 1 жовтня 1985 р.).

Закон визначає джерела документованої інформації про особу як видані на її ім'я документи, підписані нею документи, а також відомості про особу, зібрані державними органами влади та органами місцевого і регіонального самоврядування в межах своїх повноважень (ч. 3).

Статтею 23 Закону передбачено також важливі гарантії для особи при збиранні інформації про неї: забороняється збирання відомостей про особу без її попередньої згоди, за винятком випадків, передбачених законом (ч. 4); кожна особа має право на ознайомлення з інформацією, зібраною про неї (ч. 5); інформація про особу охороняється Законом (ч. 6).

Отже, зазначені положення Закону щодо інформації про особу є відправними при дослідженні питання про правовий захист персональних даних працівника. Потрібно відзначити, що роботодавець завжди збирав дані про працівника. З цією метою використовувався «особистий листок», автобіографія та різні анкети, письмові характеристики з попереднього місця роботи, довідки, запити і т. ін.

Таким чином, при прийомі на роботу і в період трудової діяльності працівника у роботодавця нагромаджуються відповідні дані про нього, які разом

з документами, необхідними при прийнятті на роботу, трудовим договором (у разі укладення його у письмовій формі), наказом (розпорядженням) про прийняття на роботу та інше утворюють особисту справу працівника. Дані, які містяться в особистій справі, нерідко є конфіденційними; вони являють собою відомості про факти, події та інші обставини життєдіяльності працівника, за допомогою яких можна ідентифікувати його особу.

При прийомі на роботу працівник подає інформацію роботодавцю, яка має форму документа. Так, відповідно до ч. 2 ст. 24 КЗпП при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, — також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи. Наприклад, відповідно до п. 14 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників [4] військовослужбовці, звільнені із Збройних Сил України та інших військ, та військовослужбовці, звільнені із Збройних Сил колишнього Союзу РСР і Збройних Сил держав — учасниць СНД, пред'являють військовий квиток. Звільнені з місця відбування кримінального покарання зобов'язані пред'явити довідку про звільнення.

У зв'язку з трудовими відносинами роботодавець потребує у деяких випадках таку інформацію про працівників: медичний висновок про стан здоров'я осіб молодше вісімнадцяти років, а також працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі (ст. ст. 169, 191 КЗпП); про наявність у працівника двох і більше утриманців, відсутність в сім'ї працівника інших працівників з самостійним заробітком, а також інших відомостей відповідно до ст. 42 КЗпП, у разі вирішення питання про переважне право на залишення на роботі при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці; про підтвердження медичним висновком необхідності догляду за хворим членом сім'ї у зв'язку із встановленням неповного робочого часу і т. ін.

В окремих випадках, відповідно до ч. 2 ст. 24 КЗпП, при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний надати інші документи, необхідність подання яких передбачено чинними нормативно-правовими актами. Так, згідно із ст. 13 Закону України «Про державну службу» особа, що претендує на заняття посади державного службовця 3–7-ї категорії, повинна надати за місцем майбутньої служби відомості про доходи та зобов'язання фінансового характеру, у тому числі і за кордоном, щодо себе і членів своєї сім'ї. Особа, що претендує на заняття посади державного службовця 1-ї та 2-ї категорії, повинна подати також відомості про нерухоме та коштовне рухоме майно, що належить їй та членам її сім'ї, вклади у банках і цінні папери [5]. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про застосування статті 13 Закону «Про державну службу» [6] зазначені відомості надаються у вигляді декларації, форма якої затверджена наказом Міністерства фінансів України. Особа, яка претендує на заняття посади державного службовця, подає декларацію за місцем майбутньої служби разом із заявою про прийняття на роботу або про участь у конкурсі.

У деяких випадках роботодавцям необхідно мати обов'язкову державну дактилоскопічну реєстрацію. У передбачених законодавством випадках особі, яка поступає на роботу, необхідно подати характеристику з попереднього місця роботи.

Втім, як вже відзначалося, у чинному трудовому законодавстві відсутні норми про поняття персональних даних працівника та їх обробку. Беручи за основу перелік персональних даних про особу, який міститься у ст. 23 Закону України «Про інформацію», потрібно зауважити, що персональні дані працівника містять низку ознак, які відрізняють їх від персональних даних про особу. Поняття персональних даних працівника вужче поняття персональних даних про особу, оскільки йдеться не про усі відомості (факти, події, обставини приватного життя фізичної особи), а лише про такі обставини, які можуть характеризувати фізичну особу як працівника. Персональні дані працівника потрібно розглядати як інформацію, отримання якої необхідно роботодавцю щодо кожного працівника у зв'язку з трудовими відносинами. Подібне визначення персональних даних працівника закріплено у ч. 1 ст. 85 Трудового кодексу Російської Федерації, згідно з якою персональними даними працівника визнається інформація, яка необхідна роботодавцю у зв'язку з трудовими відносинами і яка стосується конкретного працівника.

Водночас в цьому визначенні не вказується на те, яка саме інформація необхідна роботодавцю. Потрібно відзначити, що чинне законодавство і, передусім, Конституція України забороняють збирати про фізичну особу будь-яку інформацію. Таким чином, необхідною для роботодавця можна визнати тільки таку інформацію про працівника, отримання якої не суперечить чинному законодавству і не порушує права і свободи людини і громадянина.

У КЗпП України міститься загальна норма про заборону вимагати при укладенні трудового договору від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, прописку та документи, подання яких не передбачено законодавством (ст. 25). На нашу думку, зазначена норма щодо подання відомостей при укладенні трудового договору сформульована недостатньо повно, що дозволяє роботодавцю вимагати від працівника інформацію, яка не пов'язана з трудовими відносинами. Так, партійна приналежність визначає тільки політичні погляди особи, яка поступає на роботу, і не охоплює профспілкову діяльність або членство в іншій громадській організації. Стаття 25 КЗпП також не містить заборону вимагати відомості про приватне життя особи при укладенні трудового договору.

На нашу думку, персональні дані працівника можна визначити як інформацію, яка стосується конкретного працівника і необхідна роботодавцю у зв'язку із застосуванням його праці.

Потрібно відзначити, що на Заході до проблематики трудового права віднесено розробку питання про захист працівників від зловживань держави, корпорацій і приватних осіб щодо збору, зберігання, обробки і використання інформації. Така інформація стосується поглядів, політичної належності, особистого, в тому числі інтимного, життя, родинних та дружніх зв'язків і може заповдіяти

шкоду працівникові, ускладнити його працевлаштування, дискримінувати, принизити людську гідність, вводити практично «чорні списки». Йдеться, по суті, про нове право працівника у сфері праці і трудових відносин — право на конфіденційність, право не допускати втручання роботодавця в особисте життя, в інтимну сферу. Працівникам і кандидатам на посаду гарантується свобода самим вирішувати, чи потрібно надавати роботодавцям інформацію особистого характеру, тобто контролювати інформацію про себе. Цю свободу можна обмежити лише законними інтересами підприємців, держави, третіх осіб [7].

У зв'язку з цим у західних країнах останнім часом розробляються спеціальні норми, спрямовані на попередження можливих принижень працівника, пов'язані з процедурою найму (перший напрямок), а також захистити особисту гідність кандидата на посаду при зборі роботодавцями інформації про нього, забезпечити недоторканість приватного життя особи, яка працевлаштовується, не розголошення її особистих та сімейних таємниць, що набуло особливої актуальності у зв'язку з комп'ютеризацією збору персональних даних про фізичну особу (другий напрямок). Перший напрямок правотворчої діяльності найбільш повно відображує французький Закон від 31 грудня 1992 р. про охорону особистої гідності працівників при найманні на роботу і під час дії трудового договору. Відповідно до цього Закону підприємець вправі вимагати при найманні інформацію виключно з метою визначити професійну кваліфікацію особи, а не її моральне обличчя, характер і особливості особистого та сімейного життя. Зібрані роботодавцем особисті дані вважаються конфіденційними і не підлягають розголошенню.

Що стосується другого напрямку, то майже в усіх країнах Заходу прийнято закони, які регулюють збирання і обробку особистих даних про громадян і передбачають встановлення адміністративного та судового контролю за інформаційною діяльністю державних органів, інших юридичних, а також фізичних осіб. У багатьох країнах створено державні органи (інспекції) з нагляду за збиранням особистих даних. Порядок збирання особистих даних потрібно узгоджувати з виробничою радою підприємства закріпляти у правилах внутрішнього трудового розпорядку.

У багатьох країнах обмежуються або забороняються збирання і обробка інформації делікатного характеру, яка може включати відомості про расову належність; релігійні, політичні чи філософські переконання; про національне або соціальне походження; сексуальні звички або схильності; про членство у профспілкових або інших організаціях, стан здоров'я; про вживання алкоголю, наркотичних засобів; про майновий стан (наприклад, про наявність боргу).

Новий Трудовий кодекс Російської Федерації містить окрему главу 12 «Захист персональних даних працівника», норми якої визначають поняття персональних даних працівника та їх обробки, загальні вимоги при обробці персональних даних працівника і гарантії їх захисту, порядок зберігання і використання персональних даних працівника, їхнього передавання та ін.

Як вже відзначалося, у чинному КЗпП подібні норми відсутні. На жаль, таких норм не містить і проект нового Трудового кодексу України. Дослід-

ження проблеми забезпечення одного із нових трудових прав працівників — права на конфіденційність і захист від вторгнення в особисте життя і включення відповідних норм у новий Трудовий кодекс є актуальним і необхідним з наукової та прикладної точок зору.

### Література

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
2. Про інформацію: Закон України від 2 жовтня 1992 року (із змін. і доп.) // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 48. — Ст. 650.
3. Про захист інформації в автоматизованих системах: Закон України від 5 липня 1994 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1994. — № 31. — Ст. 286.
4. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників: Затв. наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 р. № 58 (із змін. і доп.) // Людина і праця: Інформаційний бюлетень Міністерства праці України. — 1993. — № 9-10.
5. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 р. (із змін. і доп.) // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 52. — Ст. 490.
6. Про застосування статті 13 Закону України «Про державну службу»: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 серпня 1995 р. № 641 // ЗПУ. — 1995. — № 12. — Ст. 279.
7. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учеб. для вузов. — М.: Дело, 1999. — С. 131.

УДК 349.2

*Н. В. Сорокіна,  
здобувач ОНЮА*

### ГЕНЕЗИС ПРАВОВОЇ ДУМКИ ЩОДО СФЕРИ ДІЇ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА

Формування та розвиток ринкових відносин знищили перепони для появи різноманітних форм власності та господарювання. Виникнення поряд з державними підприємствами кооперативів, господарських товариств, колективних сільськогосподарських підприємств, селянських (фермерських) господарств, підприємств з іноземними інвестиціями, а також приватних та орендних підприємств вимагало визнання в якості суб'єкта трудового права працюючого власника. Цей термін, що був запроваджений російськими вченими В. І. Нікітінським та Т. Ю. Коршуновою [1] для позначення працівника, включеного у відносини власності з підприємством, на якому він працює, знайшов подальше застосування у науці трудового права.

Чинне законодавство України прямо не розмежовує працівників як суб'єктів трудових правовідносин на найманих працівників та працюючих власників. Однак ступінь включення працівника у відносини власності не може не впливати на обсяг і зміст його повноважень та зобов'язань. Умови праці найманих працівників достатньо чітко регламентуються діючим законодавством, а приналежність трудових відносин найманих працівників до сфери дії трудового