

Іваниця Андрій Володимирович
доцент кафедри загальноправових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент

Максимова Маргарита Костянтинівна
студентка юридичного факультету

*(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)*

ОСОБЛИВОСТІ ЗАХИСТУ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ ОСОБИ У КОНТЕКСТІ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Стрімкий розвиток інформаційних технологій надав широкі можливості доступу до інформаційних каналів як різноманітним організаціям та корпораціям, так і окремим особам. Вільний доступ до інформації сприяє розвитку особистості, але водночас існує необхідність розробки механізмів захисту персональних даних, оскільки в сучасних умовах це питання досі залишається відкритим.

Різні аспекти законодавства, пов'язані із захистом персональних даних особи, висвітлювались у працях українських та зарубіжних вчених: В. Авер'янова, С. Алексеєва, І. Бачило, В. Брижка, О. Банчука, В. Гурковського, А. Гулеміна, Н. Паршиної та інших.

Основним нормативно-правовим актом (далі – НПА), що регулює захист персональних даних, є Закон України «Про захист персональних даних» (далі – Закон) від 01.01.2011 року. Проте правники характеризують цей Закон як такий, що недостатньо відповідає Європейським стандартам. У цьому Законі доцільно було б передбачити розмежування персональних даних на вразливі та звичайні. До категорії вразливих персональних даних можна віднести, наприклад, расове походження, політичні та релігійні переконання, стан здоров'я, біометричні та генетичні дані [1, с. 104–107].

Вагомим кроком щодо запровадження Європейського підходу до захисту прав людини у сфері персональних даних є встановлення функції контролю за дотриманням законодавства про захист персональних даних Уповноваженому Верховної Ради України з прав людини.

Особливо гострою сьогодні є проблема захисту персональних даних у трудових правовідносинах. Захист персональних даних передбачає баланс між максимальним розширенням доступу громадян до відкритої публічної інформації у державній, науковій, освітній сферах та захистом інформації приватного змісту. Гарантії особистих даних у трудових правовідносинах можна поділити на загальні, що захищають персональні дані будь-якої фізичної особи та спеціальні, що забезпечують захист працівника [2, с. 200–205].

До загальних гарантій захисту персональних даних працівників можна віднести: наявність чітко визначених законодавством умов та підстав обробки персональних даних (перевірка компетентності працівника, нарахування заробітної плати). Проте, як стверджує Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, у трудовому законодавстві потрібно розмежувати підстави обробки персональних даних, які потребують письмової згоди працівника та підстави, коли така згода не потрібна (подання податкової звітності, сплата податків). Однією з важливих загальних гарантій є безкоштовний та вільний доступ працівників до своїх особистих даних, які відповідні підрозділи підприємства, установи організації видають у формі довідок [3, с. 55–58].

Також загальною гарантією є контроль за додержанням законодавства про захист персональних даних у трудових правовідносинах як з боку Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, так і з боку судових органів, що також забезпечує можливість притягнення винних осіб до юридичної відповідальності. В Україні передбачено адміністративну, кримінальну та цивільну відповідальність за порушення законодавства про захист персональних даних [4, с. 26–30].

Проект нового Трудового кодексу України від 27.12.2014 року передбачає спеціальні гарантії захисту персональних даних працівників. До спеціальних гарантій зокрема належить заборона обробки особистих даних про етнічне або расове походження, політичні та релігійні погляди, про стан здоров'я тощо. Відповідно до чинного трудового законодавства та проекту Трудового кодексу, недопустимо вимагати від працівника відомості, не пов'язані зі становленням особи працівника, рівнем його освіти, кваліфікації [5, с. 66–70].

Згідно з проектом Трудового кодексу України встановлено такі спеціальні гарантії, як

обов'язковість згоди працівника на додатковий збір інформації про нього з попереднього місця роботи; зобов'язання роботодавця забезпечити конфіденційність відомостей, що є персональними даними. Хоча проєкт Трудового кодексу містить більше спеціальних гарантій особистих даних працівників, ніж чинне трудове законодавство, але навіть такий перелік спеціальних гарантій ще потребує доповнень щодо відповідності Європейським стандартам.

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини рекомендує підвищити рівень вимог законодавства щодо захисту персональних даних, розробити внутрішні НПА щодо захисту особистих даних, створити систему обліку операцій, пов'язаних з обробкою персональних даних та доступом до них [6, с. 124–129].

Отже, можна зробити висновок, що спеціальні гарантії захисту персональних даних працівників ще недостатньо врегульовані у чинному трудовому законодавстві, оскільки більшість таких гарантій закріплено в проєкті Трудового кодексу, який ще не є чинним законодавчим актом. Захист персональних даних у трудовій сфері повинен враховувати усі етапи – від їх збирання до втрати ними актуальності. Для узгодження системи захисту персональних даних з Європейськими стандартами треба усунути деякі прогалини у національному законодавстві, наприклад закріпити право доступу до персональних даних за відповідним запитом, право на знищення конфіденційної інформації про себе після звільнення, зазначити, що особа має право на збереження інформації про стан здоров'я, а в довідці про медичний огляд вказувати, чи може особа виконувати трудові функції без зазначення діагнозу.

Список використаних джерел

1. Грань О. В. Проблеми захисту персональних даних у контексті сучасної комунікації. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2018. Вип. 19. С. 104–107.
2. Брижко В. М. Захист персональних даних: реалії та практика сучасності. *Науковий вісник державного університету внутрішніх справ*. 2014. Вип. 3. С. 200–205.
3. Куценко Р. Гарантії захисту персональних даних працівників в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. Вип. 1. С. 55–58.
4. Білозьоров Є. В. Правові гарантії захисту персональних даних в Україні: реалії та проблеми. *Форум права*. 2015. Вип. 107. С. 26–30.
5. Сопілко І. М. Механізм захисту персональних даних: проблеми та перспективи. *Юридичний вісник*. 2016. Вип. 34. С. 66–70.
6. Гуцу С. Ф. Захист персональних даних працівників на підприємствах, установах, організаціях. *Гуманітарний часопис*. 2012. Вип. 4. С. 123–129.

Комар Світлана Іванівна
приватний адвокат

ІНСТИТУТ ПРОХОДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ ТА ЙОГО ОСОБЛИВОСТІ

Проходження державної служби є одним із найважливіших елементів інституту державної служби. Однак розумінню науковцями його сутності і змістовного наповнення притаманні відмінні підходи. Однією зі складностей визначення спеціального терміну «проходження державної служби» є те, що українська юридична наука ще не виробила однозначного підходу до визначення цього поняття.

Розглянемо деякі погляди науковців на категорію «проходження державної служби». Наприклад, Д. М. Бахрах безпідставно вважає, що проходження державної служби – це «динаміка службового статусу особи, що обіймає державну посаду, тобто процес перебування на посаді, його службова кар'єра» [1, с. 25]. Своєрідність зазначеного підходу полягає в тому, що автор розглядає не посаду державної служби (як передбачено законодавством України), а державну посаду (як передбачено законодавством Російської Федерації).

Д. М. Овсянко зазначає, що виникнення, зміна та припинення державно-службових відносин щодо проходження держслужби пов'язуються чинним російським законодавством і певними юридичними фактами. Тому проходження держслужби – це процес, що для державних службовців, які обіймають посади категорій «А» і «Б», виражається у послідовній зміні цих посад, починаючи з моменту вступу на службу та закінчуючи звільненням з неї [2, с. 57–58].

Ю. М. Старілов розглядає проходження держслужби як специфічний вид проходження