

Тимченко Лілія Михайлівна
старший викладач кафедри
цивільно-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук

Коптєвський Олексій Юрійович
студент юридичного факультету

*(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)*

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Особливістю трудового права є закріплення у діючому законодавстві специфічних засобів впливу на учасників трудових правовідносин, які застосовуються, по-перше, для змушення до дотримання встановлених правил існування трудових правовідносин (тобто їх виникнення, зміни та припинення), та, по-друге, для відновлення порушених прав та законних інтересів у випадку їх порушення суб'єктами шляхом застосування засобів індивідуального та державного впливу. Такий вплив здійснюється через застосування в рамках трудових правовідносин особливих видів юридичної відповідальності, а саме: матеріальної відповідальності сторін трудового договору та дисциплінарної відповідальності працівників.

У науковій та навчальній літературі галузевого спрямування широко використовуються такі узагальнені поняття «трудоправа відповідальність», «юридична відповідальність у трудовому праві» [1, с. 360], «відповідальність за порушення трудового законодавства» [2]. Найчастіше автори зосереджуються на викладі проблем дисциплінарної та матеріальної відповідальності як самостійних видів без будь-яких спроб об'єднати їх у спільну правову конструкцію. Доводиться констатувати, що такий підхід не сприяє виявленню галузевої специфіки юридичної відповідальності в аспекті зв'язку із підставою її виникнення – наявністю трудового правопорушення. Зокрема В. С. Венедиктов, досліджуючи сутність юридичної відповідальності у сфері трудового права, пояснює необхідність застосування терміну саме «трудова відповідальність» тим, що вона настає при реалізації трудових правовідносин або безпосередньо пов'язана з їх виникненням, зміною чи припиненням [3, с. 128].

О. В. Черкасов розглядає юридичну відповідальність у трудовому праві, як обов'язок сторін трудового правовідношення зазнати несприятливих наслідків особистісного майнового або організаційного характеру за вчинене правопорушення у сфері застосування найманої праці у порядку, встановленому трудовим законодавством [4, с. 7].

О. І. Процевський наголошує, що юридична відповідальність у трудовому праві не може розглядатись як кара, примус чи репресія взагалі. Трудові відносини є результатом реалізації громадянами права на працю, яку вони вільно обирають та на яку вільно погоджуються (ст. 43 Конституції України). Реалізуючи конституційне право на працю, громадянин укладає угоду (трудова угода) з роботодавцем, в якій сторони добровільно беруть на себе зобов'язання. Крім того, як зазначає вчений, примус у трудових відносинах мав би означати або свідчити, що у відносинах «працівник-роботодавець» має бути елемент повинності, який давав би роботодавцю право вимагати від працівника чогось незалежно від його волі. Дисциплінарний вплив, який вкладається у дії роботодавця, насамперед спрямований на забезпечення виконання трудових обов'язків, добровільно взятих працівником за трудовим договором [5, с. 17, с. 20].

Таким чином, можна зробити висновок, що трудово-права відповідальність виступає як засіб, за допомогою якого забезпечується і гарантується захист трудових прав та інтересів суб'єктів трудових правовідносин, а також на правопорушників покладає обов'язок перенести негативні наслідки свого протиправного винного невиконання чи неналежного виконання трудових обов'язків.

1. Коротких А. Ю. Проблеми юридичної відповідальності державних службовців за трудовим законодавством України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2019. 472 с.

2. Обручков Р. І. Відповідальність у трудовому праві Правовий вплив на неправомірну поведінку: актуальні грані: монографія / за ред. О. В. Козаченка, Є. Л. Стрельцова; МОН України, НУ «ОЮА», Каф.крим. права та ін. крим.-прав. дисциплін Миколаїв. ін-т. права, ПРЦ НАПрНУ, ГО «Всеукр. Асоціація крим. права» . Миколаїв: Іліон, 2016. С. 575-608.

3. Венедиктов В.С. Сучасні проблеми ідеологічного розвитку трудового права. Наукові записки ХЕ-

ПУ. 2018. № 1 (20). С. 12-15.

4. Черкасов О. В. Єдність та диференціація відповідальності у трудовому праві України: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. юрид. наук: 12.00.05; Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого. Х., 2016. 19 с.

5. Процевський О. І. Особливості юридичної відповідальності у сфері трудового права. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди. 2018. Вип. 21. С. 13–25.

Орлова Олена Олександрівна
доцент кафедри
загальноправових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук, доцент

ЗАХИСТ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Проблематика захисту персональних даних на сьогодні набуває особливої актуальності. Зараз життя проходить перед екранами моніторів, оскільки і робота, і навчання, і розваги не можливі без сучасних інформаційних технологій, використання гаджетів та підключення до інтернету, застосування різноманітних онлайн-інструментів, соціальних мереж тощо. Отже, логічно постає питання захисту інформації, яка стосується конкретно визначеної особи або особи, що може бути конкретно визначеною [1].

Основними актами, які визначають порядок збору, використання та поширення персональних даних в Україні є Конституція України [2], закони України «Про інформацію» [3], «Про доступ до публічної інформації» [4], «Про захист персональних даних» [5].

У 1997 року Україна ратифікувала Конвенцію про захист прав людини та основоположних свобод [6] та у 2009 році Конвенцію про захист осіб стосовно автоматизованої обробки даних особистого характеру [1].

Також, слід позначити Регламент Європейського парламенту і Ради від 27 квітня 2016 року «Про захист фізичних осіб у зв'язку з опрацюванням персональних даних і про вільний рух таких даних» [8], якого Україна має дотримуватись.

Проте, не дивлячись на таку кількість актів, в Україні відсутнє єдине розуміння поняття «персональні дані», що значно ускладнює їх захист.

Як зазначає Дяковський О.С., проаналізувавши законодавство у сфері захисту персональних даних, слід зазначити, що в основу визначення поняття «персональних даних» покладений принцип ідентифікації (ототожнення) даних, за яким можна встановити особу. Проте вказане визначення, як вважаємо, є занадто широким, що суттєво ускладнює надання відповіді на питання, які конкретно відомості про фізичну особу є персональними даними та підлягають використанню тільки за згодою суб'єкта персональних даних, а які можна використовувати і без такої згоди в цілому [9].

Також, як показує практика¹, є потреба в окресленні переліку відомостей, які можуть бути віднесені до персональних даних.

Значну роль у цьому відіграють рішення Європейського суду з прав людини, оскільки відповідно до статті 17 Закон України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» від 23.02.2006 р., суди застосовують при розгляді справ Конвенцію та практику Європейського Суду з прав людини як джерело права [10]. І враховуючи практику ЄСПЛ, можна виок-

¹ Відповідно до Рішення Вищої ради правосуддя № 3279/1дп/15-20 «Про притягнення судді Київського окружного адміністративного суду Брагіної О.Є. до дисциплінарної відповідальності». Так, навесні 2020 чоловік оскаржував у суді бездіяльність Ірпінського міського відділу Державної міграційної служби щодо не видачі його дочці паспорту у вигляді книжечки. У засіданні суддя Брагіна зневажливо спілкувалась з адвокатом, позивачем та його неповнолітньою донькою. Відповідаючи на запитання суду, чому чоловік вважає, що видача паспорта громадянина України у формі ID-картки є збиранням та зберіганням конфіденційної інформації, позивач зазначив, що працівникам Державної міграційної служби надається відцифрований образ обличчя, інформація про райдужку ока, відцифрований підпис особи, відцифровані відбитки пальців рук, обробка яких, на його думку, є втручанням в особисте життя його доньки. Суддя Брагіна переконана, що відбиток пальця і сітківка ока не є конфіденційною інформацією [7].