

УДК 349.2:342.9

Пузирний В. Ф.,

*доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри трудового права, адміністративного права та процесу,
Навчально-наукового інституту права і соціальних технологій
Чернігівського національного технологічного університету
м. Чернігів, Україна*

ПРАВОВА ОХОРОНА ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ ОСІБ ЗІ ЗНИЖЕНОЮ ПРАЦЕЗДАТНІСТЮ В ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

Забезпечення конституційного права на недоторканність приватного життя, особисту і сімейну таємницю при обробці персональних даних є важливою складовою у сфері праці і вимагає налагодженої роботи системи щодо зберігання, обробки і передачі персональних даних працівників.

Відповідно до ст. 2 Закону України «Про захист персональних даних» від 1 червня 2010 року персональні дані – це відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована [1].

Неправомірне перекручування, фальсифікація, знищення або розголошення інформації може завдати серйозної матеріальної та моральної шкоди багатьом суб'єктам (державі, юридичним і фізичним особам), які беруть участь у процесах інформаційної взаємодії. Більше того, порушення законодавства про захист персональних даних тягне за собою відповідальність, встановлену законом (ст. 28 Закону України «Про захист персональних даних»).

Існує кілька видів персональних даних: загальнодоступні, загального характеру, спеціальні й біометричні. Особливістю спеціалізованих персональних даних є недопущення обробки таких даних без письмової згоди суб'єкта. Суб'єкт персональних даних - фізична особа, персональні

дані якої обробляються. У сфері трудових правовідносин – це наймані працівники, у тому числі й особи зі зниженою працездатністю. Відомості про інвалідність або наявність конкретного захворювання, незважаючи на те, що такі відомості характеризують особливості, викликані наявністю якихось біологічних відхилень, є спеціалізованою категорією даних про стан здоров'я [2, с. 57].

Персональні дані створюються, зберігаються й обробляються розпорядником персональних даних відповідно до Конституції України, Кодексу Законів про працю України, Цивільного кодексу України, Закону України «Про інформацію» від 2 жовтня 1992 року, Закону України «Про захист персональних даних» від 1 червня 2010 року та інших нормативно-правових актів.

Відповідно до ст. 14 Закону України «Про захист персональних даних» поширення персональних даних передбачає дії щодо передачі відомостей про фізичну особу за згодою суб'єкта персональних даних. Поширення персональних даних без згоди суб'єкта персональних даних або уповноваженої ним особи дозволяється у випадках, визначених законом, і лише (якщо це необхідно) в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини. Ми погоджуємось з думкою М. Ю. Авдєєва, що «саме по собі поширення персональних даних не стільки завдає шкоди особі, скільки створює можливість для заподіяння шкоди» [3, с. 52]. Так, розголошення інформації та персональних даних може стати підставою, «поштовхом» для розвитку несприятливих обставин на підприємстві, в установі чи організації або, що більш шкідливо, скоєння правопорушень та неправомірних дій. У зв'язку з цим вважаємо за доцільне встановлювати в локальних нормативних актах конкретного підприємства, установи чи організації обмеження доступу до інформації, яка становить персональні дані.

Розпорядники персональних даних зобов'язані вживати необхідні

організаційні та технічні заходи для захисту персональних даних від неправомірного або випадкового доступу до них, знищення, перекручення, блокування, копіювання, поширення персональних даних, а також від інших неправомірних дій. Працівники повинні бути ознайомлені під розписку з документами організації, що встановлюють порядок обробки персональних даних працівників, а також про їхні права та обов'язки в цій галузі. Обробка персональних даних може здійснюватися виключно з метою забезпечення дотримання законів та інших нормативних правових актів, сприяння працівникам у працевлаштуванні, навчанні і просуванні по службі, забезпечення особистої безпеки працівників, контролю кількості та якості виконуваної роботи.

Більше того, право на забезпечення конфіденційності персональних даних осіб зі зниженою працездатністю як найманих працівників забезпечує створення гідних умов праці та відсутність дискримінації на підставі отриманих відомостей. У цьому аспекті слід зазначити, що відомості про інвалідність не належать до відомостей, що впливають на можливість виконання трудової функції. Інформація про наявність інвалідності до відомостей про стан здоров'я також не відноситься, оскільки не розкриває діагнозу. Подібні відомості є відомостями про знижену працездатність, а не про стан здоров'я. Відповідно до українського законодавства роботодавець не може отримати або зажадати відомості про стан здоров'я, про наявність особливого статусу як при працевлаштуванні, так і в період трудових відносин. У цих випадках працівник самостійно вирішує питання про надання роботодавцю індивідуальної програми реабілітації, якщо трудова діяльність не пов'язана, наприклад, зі шкідливими виробничими факторами. У разі коли особа з інвалідністю надає документи, що встановлюють ті чи інші обмеження або пільги, роботодавець зобов'язаний створити особливі умови праці для цього найманого працівника і забезпечити реалізацію права на пільги та гарантії, передбачені законодавством України.

Аналіз змісту Наказу Міністерства охорони здоров'я України від 13 листопада 2001 року № 455 «Про затвердження Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян» [4] дозволяє зробити висновок, що конфіденційність інформації про стан здоров'я громадянина забезпечується також відсутністю в листку тимчасової непрацездатності конкретного діагнозу. Як правильно зазначає У. М. Стансова, метою обробки відомостей про стан здоров'я працівника повинні бути тільки виявлення протипоказань для виконання роботи; захист життя і здоров'я інших осіб; надання пільг і гарантій працівнику [5, с. 79].

Відзначимо також, що в Україні законодавчо не встановлено такої гарантії, як надання оплачуваного вихідного дня для проходження чергового медичного огляду особою з інвалідністю - один раз на рік, що створює значні незручності для працівника, оскільки йому доводиться брати неоплачуваний додатковий вихідний день або використовувати день у рахунок чергової оплачуваної щорічної відпустки.

Враховуючи вищевикладене, доходимо висновку, що сучасне українське законодавство щодо персональних даних у сфері обігу інформації є порівняно молодим. Прийнятий у 2010 році Закон України «Про захист персональних даних» є відображенням принципів ратифікованої конвенції Ради Європи про захист фізичних осіб при автоматизованій обробці персональних даних. У частині ж правової охорони персональних даних осіб зі зниженою працездатністю у трудових правовідносинах трудове законодавство України потребує подальшого вдосконалення.

Список використаних джерел

1. Про захист персональних даних : Закон України від 1 червня 2010 року № 2297-VI // Відомості Верховної Ради України. - 2010. - № 34. - Ст. 481.

2. Приезжева А. А. Научно-практический комментарий к Федеральному

закону «О персональных данных» / А. А. Приезжева. - М.: Редакция «Российской газеты», 2015. - Вып. 11. - 176 с.

3. Авдеев М. Ю. Нормативное содержание права на неприкосновенность частной жизни / М. Ю. Авдеев // Новый юридический журнал. - 2013. - № 1. - С. 49 - 54.

4. Про затвердження Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян [Електронний ресурс] : Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 13 листопада 2001 року № 455. - Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1005-01>.

5. Станскова У. М. Обеспечение конфиденциальности как условие достойного труда работника / У. М. Станскова // Проблемы права. - 2014. - № 5 (48). - С. 75 - 80.

УДК 349.2

Пузирна Н.С.,

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри трудового права, адміністративного права та процесу,

Навчально-наукового інституту права і соціальних технологій

Чернігівського національного технологічного університету

м. Чернігів, Україна

ПРО ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНОГО НАГЛЯДУ І КОНТРОЛЮ ЗА ДОТРИМАННЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Від наявності ефективного державного нагляду і контролю залежить не тільки підтримання поточної законності в системі державної влади, а й концептуальне забезпечення успішної стратегії державного управління.

Дослідження теоретико-правових засад здійснення наглядової та контрольної функції державної влади в Україні дозволяє виявити «вузькі» місця сучасних українських реформ, виробити підходи до підвищення