



УДК 349.2

УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА УКРАИНЫ В СФЕРЕ ОБОРОТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА НА ОСНОВАНИИ ОПЫТА НЕКОТОРЫХ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

Анастасия АВРАМЕНКО,
прокурор отдела прокуратуры города Киева

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена разработке предложений, направленных на усовершенствование законодательства Украины в сфере оборота персональных данных работника на основании исследования опыта некоторых зарубежных стран в данной сфере. Исследуется законодательство некоторых зарубежных стран, определяющие понятие персональных данных и их классификация, а также некоторые положения обращения персональных данных в системе Интернет. На основании проведенного исследования разработаны предложения относительно внесения изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Украины, Закон Украины «О защите персональных данных».

Ключевые слова: персональные данные, работник, трудовые правоотношения, зарубежный опыт, усовершенствование законодательства.

IMPROVEMENT OF UKRAINE'S LEGISLATION IN THE FIELD OF PERSONAL DATA ON THE WORKER BASED ON THE EXPERIENCE OF SOME FOREIGN COUNTRIES

Anastasiya AVRAMENKO,
Prosecutor of the Kyiv Prosecutor's Office

SUMMARY

The article is devoted to the development of proposals aimed at improving the legislation of Ukraine in the sphere of turnover of personal data of the employee on the basis of the study of the experience of some foreign countries in this field. The legislation of some foreign countries, defining the concept of personal data and their classification, as well as certain provisions for the circulation of personal data in the Internet system are examined. On the basis of the research, proposals have been made to introduce amendments and additions to the Labor Code of Ukraine, the Law of Ukraine "On Protection of Personal Data".

Key words: personal data, employee, labor legal relations, foreign experience, improvement of legislation.

Постановка проблемы. Потребность в совершенствовании положений национального законодательства в сфере обращения и защиты персональных данных работника обусловлена тем, что нарушение права человека на сохранение конфиденциальности информации о себе, соблюдение цели, с которой было дано согласие на обработку персональных данных, и другие нарушения не только имеют место и являются достаточно распространенными в современном информационном обществе, но также в большинстве случаев игнорируются как правоохранительными органами, так и самими субъектами персональных данных, которые не используют активных средств в отношении защиты своих прав в соответствующей сфере.

Особое значение при разработке предложений, направленных на усовершенствование национального законодательства в данной сфере, имеет опыт некоторых зарубежных стран, законодательство которых содержит

нормы, четко закрепляющие понятие персональных данных, определяющие действенный механизм их защиты.

Состояние исследования. Некоторые научные разработки в сфере усовершенствования законодательства, которое регулирует оборот и защиту персональных данных, принадлежат таким ученым, как: И.П. Березовская, В.А. Воловецкий, Д.Н. Русак, И.М. Сопилко, Д.В. Цвирюк и др. Вместе с тем остаются неисследованными некоторые вопросы, относящиеся к проблеме усовершенствования законодательства в сфере регулирования оборота персональных данных работника с учетом позитивного зарубежного опыта.

Целью и задачей статьи является разработка предложений, направленных на усовершенствование законодательства Украины в сфере оборота персональных данных работника на основании исследования опыта некоторых зарубежных стран в данной сфере.

Изложение основного материала. Исследуя проблему совершенствования

отечественного законодательства в сфере обращения и защиты персональных данных работников, прежде всего, стоит заметить, что в научной литературе неоднократно высказывались предложения по поводу направлений и путей совершенствования законодательства в сфере регулирования защиты персональных данных.

Так, по мнению И.М. Сопилко, одним из проблемных моментов в обработке персональных данных является их использование работодателем в связи с отсутствием четкого понимания их составляющих и видов информации о лицах, которая относится законодательством к персональным данным [1, с. 941].

Необходимо согласиться с выказанным мнением, поскольку, как показывает анализ действующего законодательства Украины, в частности КЗоТ Украины, а также Закона Украины «О защите персональных данных», понятие категории «персональные данные работника» не определен, объем



информации, составляющий содержание персональных данных работника, четко не регламентирован. Приведенный недостаток правового регулирования персональных данных работника тесно связан с тем, что законодатель также четко не определяет базовое понятие – «персональные данные».

На эту проблему обращают внимание и некоторые ученые. В частности, Д.В. Цвирук, учитывая результаты анализа состояния дел в сфере защиты персональных данных, к основным недостаткам законодательства Украины в сфере защиты персональных данных относит: ненадлежащее определение понятия «персональные данные» в действующем законодательстве; существование различий в нормативно-правовом закреплении понятия «персональные данные»; отсутствие в законодательстве перечня сведений, составляющих персональные данные; невключение в перечень персональных данных такой информации, как сведения о финансовом состоянии лица и его банковские счета, а также сведений о правах собственности лица на движимое и недвижимое имущество; отсутствие надлежащей научной проработки сферы защиты персональных данных в Украине [2, с. 62].

Таким образом, первоочередной задачей в области совершенствования законодательства по защите персональных данных работника является четкое определение понятия «персональные данные» и производного от него – «персональные данные работника», а также разграничение информации, составляющей конфиденциальные сведения о личности, и других персональных данных, что, в свою очередь, позволит установить более гибкий (оптимальный) режим защиты персональных данных работника в зависимости от того, к какой информации отнесены те или иные сведения о нем.

Достаточно основательно к решению данной проблемы найден подход в некоторых зарубежных странах. Например, законодательство о защите персональных данных Швейцарии выделяет такие понятия, как «персональный профиль» и «чувствительные персональные данные».

Персональный профиль составляет вся совокупность данных, позволяющих оценить основные характеристики

личности физического лица. В свою очередь, чувствительные персональные данные – это данные, касающиеся: 1) религиозных, философских, политических или профсоюзных взглядов или деятельности; 2) состояния здоровья, сексуальной жизни или расовой принадлежности; 3) досье социального обеспечения; 4) уголовного или административного производства и наказания [3].

Характерно, что разделение персональных данных на «чувствительные» и «нечувствительные» с целью установления режима особой защиты персональных данных именно первой группы осуществляется в законодательстве большинства европейских государств [4, с. 100].

В национальном законодательстве подобный подход отсутствует. В частности, в ст. ст. 24-25 КЗоТ Украины [5] определяются только документы: 1) которые обязательно подаются для заключения трудового договора (паспорт или другой документ, удостоверяющий личность, трудовая книжка); 2) которые подаются в определенных законодательством случаях (документы о состоянии здоровья и об образовании); 3) которые запрещается требовать при приеме на работу (сведения о партийной и национальной принадлежности, происхождении, регистрации места жительства или пребывания и др. документы). Причем перечень сведений, которые запрещается требовать при заключении трудового договора, – открытый, сформулирован в достаточно неопределенной форме, а именно: «документы, представление которых не предусмотрено законодательством».

Разработчики проекта Трудового кодекса Украины [6] более основательно подошли к решению вопроса об объеме и содержании персональных данных работника по уровню их «чувствительности», определив те, которые подаются в обязательном порядке лицом для заключения трудового договора (в том числе дополнительно для некоторых категорий работников, служащих); те, которые подаются лицом самостоятельно по собственной инициативе дополнительно, и те, которые с письменного согласия лица собираются работодателем (ст. 51 проекта Трудового кодекса Украины). При этом

правовой режим оборота персональных данных каждой из приведенных групп не уточняется.

В Законе Украины «О защите персональных данных» применен единый подход к определению условий обработки персональных данных. В частности, в ч. 3 ст. 6 Закона отмечается, что состав и содержание персональных данных должны быть соответствующими, адекватными и нечрезмерными относительно определенной цели их обработки.

Как показывает анализ судебной практики в этой сфере [7; 8; 9], как правило, споры возникают по поводу границ и объема обработки персональных данных лиц, занимающих должности служащих в органах государственной власти или местного самоуправления, судей и других категорий служащих. Причем наибольшее количество судебных споров имеют место в правоотношениях, связанных с реализацией такого действия работодателем, как предоставление информации по запросу третьих лиц.

Со ссылкой на практику ЕСПЧ (Европейского суда по правам человека) национальные суды отмечают, что при определении адекватности и избыточности относительно определенной цели обработки персональных данных необходимо установить: во-первых, действительно ли получение информации необходимо для реализации запрашиваемой информации его функции по общественно важным вопросам, создаст ли непредоставление информации существенную преграду для свободы слова; во-вторых, соответствует ли информация, данные или документы, к которым требуется доступ, требованиям трехсоставного теста, то есть собираются ли они в целях удовлетворения именно общественного интереса; в-третьих, какой статус имеет запрашивающий персональные данные, другие сведения о лице (в частности, является ли он субъектом правоохранительной системы, общественным или политическим деятелем, в чьих интересах он действует как запрашивающий информацию) [8].

Итак, национальная судебная практика в целом основывается на доктринальном подходе ЕСПЧ относительно понимания «соответствия» и «нечрезмерности» обработки персональных



данных. Вместе с тем для того, чтобы данная практика была воплощена в других сферах трудовых правоотношений (в которых работник не выступает государственным служащим или другим должностным лицом органа государственной власти или местного самоуправления), в законодательстве Украины необходимо определить те персональные данные, которые являются «чувствительными» и, соответственно, к обработке которых должен быть применен режим конфиденциальности.

В.А. Волосецкий считает, что основными направлениями совершенствования правового регулирования отношений, связанных с защитой персональных данных, в Украине с учетом передового опыта и права Европейского Союза должны стать:

1) введение действенного механизма защиты права человека на собственные персональные данные, что заключается, среди прочего, в четком определении объектов законодательной защиты и четких правовых норм, которые позволяют комплексно и системно защищать права субъектов персональных данных;

2) введение законодательного механизма установления баланса между правом на свободу информации и правом на защиту персональных данных;

3) совершенствование общих и особых требований к обработке персональных данных;

4) уточнение перечня прав субъектов персональных данных с учетом европейского подхода к определению абсолютного права на исправление и удаление собственных персональных данных – «права быть забытым»;

5) уточнение процедур обработки персональных данных (сбор, накопление, хранение, изменение, дополнение, обновление, сообщение, распространение (передача), обезличивание, удаление, уничтожение персональных данных) с учетом требований законодательства ЕС и т.д. [10, с. 8].

Таким образом, на основании проведенного выше анализа можно предложить внесение следующих изменений и дополнений в Закон Украины «О защите персональных данных»:

1) ст. 2 дополнить положением о том, что чувствительные персональные данные – сведения о физическом

лице конфиденциального характера, к которым относятся: фамилия, имя, отчество, адрес его проживания, адрес регистрации, другие паспортные данные, идентификационный номер физического лица – плательщика налогов, информация о состоянии здоровья, происхождении, национальности, религиозных и политических убеждениях;

2) ч. 2 ст. 5 дополнить положением о том, что на «чувствительные» персональные данные распространяется режим конфиденциальности; обработка «чувствительных» персональных данных, кроме тех, которые определены статьей 7 настоящего Закона, допускается при оформлении трудовых правоотношений, реализации трудовых и других социально-экономических прав человека с его согласия, а также без его согласия только в интересах национальной безопасности, экономического благосостояния и прав человека;

3) ч. 1 ст. 6 дополнить положением о том, что в случае, если персональные данные обрабатываются с целью вступления в трудовые правоотношения (заключение трудового договора и последующее использование наемного труда), то представление лицом законодательством для заключения трудового договора, означает предоставление таким лицом согласия на обработку его персональных данных исключительно с указанной целью.

Одним из направлений совершенствования законодательства в сфере обращения и защиты персональных данных работника является их хранение и обработка в информационно-коммуникационных системах и сети Интернет. Данное направление развития отечественного законодательства приобретает особую актуальность в современных условиях, когда большинство искателей размещают свое резюме на сайтах, других Интернет-ресурсах, соответственно, работодатели все чаще обращаются к таким ресурсам с целью осуществления кадрового отбора.

Так, Д.Н. Русак и И.П. Березовская считают, что существует необходимость доработки процедур обработки персональных данных с использованием веб-ресурсов, в частности установление процедуры уведомления посетителей сайтов об их правах, о

составе и содержании собираемых персональных данных, о цели сбора персональных данных и о лицах, которым передаются их персональные данные. Также, по мнению ученых, нужно устранить и другие нарушения, такие как предоставление безотзывного или бессрочного согласия на обработку персональных данных, передача персональных данных неустановленным третьим лицам и т.д. [11, с. 79].

Сейчас в Украине данный вопрос частично урегулирован Законом Украины «О защите информации в информационно-коммуникационных системах» [12], который возлагает ответственность за обеспечение защиты информации в системе на владельца системы. Вместе с тем, как показывает опыт некоторых зарубежных государств, использование Интернет-ресурсов в контексте защиты персональных данных является предметом регулирования специальных законодательных актов.

Например, в США законодатель применяет четыре основных подхода к регулированию правоотношений, возникающих в системе Интернет: 1) регулирование содержания информации, которая может обращаться в системе Интернет; 2) квотирование иностранной информации;

3) регулирование рекламы, размещенной на Интернет-ресурсах; 4) борьба с мошенничеством в системе Интернет [13, с. 107]. На этом основании некоторые ученые предлагают разработать и принять проект Закона «О средствах массовой информации в сети Интернет» в соответствии с международными принципами и стандартами в этой сфере [13, с. 108].

Принимая во внимание мировой опыт, С.А. Кукина считает, что в Украине необходимо придерживаться комплексного подхода к регулированию Интернет-отношений. Что касается средств массовой информации в Интернете, то ученый предлагает разработать отдельный закон, который бы регулировал вопросы регистрации, деятельности, ответственности за распространение противозаконной и недостоверной информации, процедуру оспаривания такой информации, защиту авторских прав средств массовой информации, которые находятся в сети [14, с. 250].



В контексте данного исследования и с целью обеспечения защиты персональных данных работника в системе Интернет, считаем, более целесообразным является подход, согласно которому положения действующего законодательства следует дополнить соответствующими нормами об использовании системы Интернет. Например, в ст. 4 Закона Украины «О защите информации в информационно-коммуникационных системах» можно дополнить положением о том, что с целью идентификации владельца системы последний обязан размещать на своих ресурсах контактную информацию, сведения о себе (наименование, адрес и т.д.).

При этом внесение изменений и дополнений в действующее законодательство в соответствующей сфере не исключает возможности постепенной разработки кодифицированного акта, который будет регламентировать правовые основы обращения информации в системе Интернет.

Таким образом, обобщая результаты проведенного исследования, следует указать на необходимость совершенствования законодательства в сфере обращения и защиты персональных данных работника в нескольких направлениях. В частности, можно выделить следующие направления совершенствования законодательства в данной сфере:

1) четкое определение понятия «персональные данные» и производного от него – «персональные данные работника», а также разграничение информации, составляющей конфиденциальные сведения о личности, и других персональных данных;

2) закрепление четких требований к обработке персональных данных работников и лиц, имеющих намерение трудоустроиться, совершенствование правового и организационного механизмов в сфере защиты персональных данных работника;

3) совершенствование законодательства в сфере обращения и защиты персональных данных работника, осуществляемых в информационно-коммуникационных системах и сети Интернет.

Список использованной литературы:

1. Сопілко І.М. Щодо вдосконалення системи захисту персональних

даних в процесі їх обробки. *Форум права*. 2013. № 1. С. 939–945.

2. Цвірюк Д.В. Аналіз недоліків законодавства України у сфері захисту персональних даних. *Право і безпека*. 2013. № 4(51). С. 58–64.

3. Про захист даних : Федеральний закон Швейцарії від 19 червня 1992 р. URL : <http://khpg.org/index.php?id=1139410737>.

4. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

5. Трудовий кодекс України: проект закону від 27.12.2014 реєстр. № 1658. URL : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

6. Постанова Вінницького міського суду Вінницької області від 19 квітня 2016 року у справі № 127/2737/16-а. URL : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/57329452>.

7. Постанова Жовтневого районного суду м. Дніпропетровська від 23 січня 2017 року у справі № 201/191/17. URL : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/64253995>.

8. Постанова Верховного Суду від 24 травня 2018 року у справі № 800/591/17. URL : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/74699860>.

9. Постанова Верховного Суду від 24 травня 2018 року у справі № 800/591/17. URL : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/74699860>.

10. Волосецький В.О. Іноземний досвід правового регулювання захисту персональних даних. *International Scientific Journal*. 2014. URL : <https://www.inter-nauka.com/uploads/public/14815322304340.pdf>.

11. Русак Д.М., Березовська І.П. Вдосконалення правового регулювання захисту персональних даних в мережі інтернет в контексті інтеграції України в світовий інформаційний простір. *Актуальні проблеми міжнародних відносин*. 2015. Вип. 124. Ч. II. С. 74–84.

12. Про захист інформації в інформаційно-телекомунікаційних системах : Закон України від 05.07.1994 № 80/94-ВР. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/80/94-%D0%B2%D1%80>.

13. Татарова В.С. Особливості правового регулювання мережі Интернет. *Управління розвитком*. 2014. № 6(169). С. 105–108.

14. Кукіна З.О. Окремі аспекти правового регулювання Інтернету, як засобу масової інформації. *Актуальні проблеми міжнародних відносин*. 2012. Вип. 108. Ч. I. С. 243–251.

ІНФОРМАЦІЯ ОБ АВТОРЕ

Авраменко Анастасія Владиміровна – прокурор отдела прокуратуры города Киева

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Avramenko Anastasiya Vladimirovna – Prosecutor of the Kyiv Prosecutor's Office

st.line@ukr.net