

УДК 349.22:331.108

ОСОБЛИВОСТІ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ ПОРЯДКУ ЗАХИСТУ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ ПРАЦІВНИКА

Чанишева Г. І.,

*декан соціально-правового факультету
Нац. ун-ту «Одеська юридична академія»,
д-р юрид. наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України,
заслужений діяч науки і техніки України*

Чанишев Р. І.,

*доцент кафедри інформаційних технологій
Нац. ун-ту «Одеська юридична академія»,
канд. юрид. наук*

Аналіз чинного законодавства у цій сфері слід починати із Закону України «Про захист персональних даних» від 1 червня 2010 року. Даний Закон докладно не регулює відповідальність за порушення законодавства про захист персональних даних, а містить лише відсылну норму. Відповідно до ст. 28 Закону порушення законодавства про захист персональних даних тягне за собою відповідальність, встановлену законом. Отже, для аналізу норм про відповідальність за порушення законодавства у цій сфері слід звернутися до норм Цивільного кодексу України (далі – ЦК України), Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП), Кримінального кодексу України (далі – КК України), Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України).

Цивільно-правова відповідальність за посягання на недоторканість особистого життя безпосередньо пов'язана з категорією моральної шкоди. Якщо фізичній особі внаслідок порушення її особистого немайнового права завдано майнової (або моральної) шкоди, ця шкода підлягає відшкодуванню (ст. 280 ЦК України). Підстави відповідальності за завдану моральну шкоду встановлені ст. 1167 ЦК України, а ст. 1168 ЦК України врегульовано відшкодування моральної шкоди, завданої каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю фізичної особи.

Водночас, що стосується відшкодування моральної шкоди у трудових правовідносинах, то наявність у КЗпП України ст. 237-1 виключає застосування до випадків заподіяння моральної шкоди працівникові ст. ст. 1167, 1168 ЦК України. Названі норми встановлюють різні підстави для виникнення обов'язку відшкодування шкоди. Немоżliвість застосування ст. ст. 1167, 1168 ЦК України виключає можливість

застосування до відносин із відшкодування моральної шкоди в трудових правовідносинах й інших норм цивільного права.

Відповідно до частини першої ст. 237-1 КЗпП України відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Отже, обов'язок роботодавця із відшкодування завданої працівникові моральної шкоди внаслідок порушення норм про захист персональних даних виникає лише за умови, що моральні страждання працівника чи втрата ним нормальних життєвих зв'язків або необхідність додаткових зусиль для організації свого життя стали наслідком порушення законних прав працівника.

За порушення роботодавцем норм про захист персональних даних працівника не можна застосовувати матеріальну відповідальність, оскільки чинним КЗпП України матеріальна відповідальність роботодавця за таке порушення не передбачена. Водночас працівники підприємства (установи, організації), які не забезпечили зберігання персональних даних працівника, можуть бути притягнуті роботодавцем до обмеженої матеріальної відповідальності на підставі ст. 132 КЗпП України. Притягнення винного працівника до повної матеріальної відповідальності у даному випадку неможливе, оскільки ст. 134 КЗпП України встановлений вичерпний перелік випадків такої відповідальності.

Потребують також удосконалення норми про дисциплінарну відповідальність за порушення порядку захисту персональних даних працівника. Права та обов'язки працівника відносно доступу до персональних даних інших працівників повинні бути визначені його трудовою функцією, іншими умовами трудового договору, а також змістом локальних нормативно-правових актів, які визначають перелік його посадових обов'язків.

До винного працівника у даному випадку можливе застосування тільки одного з передбачених частиною першою ст. 147 КЗпП дисциплінарного стягнення – догани. Оскільки у чинному КЗпП України відсутня така підстава розірвання трудового договору, як розголошення охоронюваної законом таємниці (в тому числі персональних даних іншого працівника), то звільнення за порушення порядку захисту персональних даних працівника не допускається.

Чинним законодавством України про порушення норм про захист персональних даних передбачена адміністративна і кримінальна відповідальність. Так, адміністративна відповідальність встановлена нормами ст. 188-39 КУпАП, а кримінальна – нормами ст. 182 КК України.

Зокрема, відповідно до частини четвертої ст. 188-39 КУпАП недодержання встановленого законодавством про захист персональних

даних порядку захисту персональних даних, що призвело до незаконного доступу до них або порушення прав суб'єкта персональних даних, тягне за собою накладення штрафу на громадян від ста до п'ятисот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб, громадян-суб'єктів підприємницької діяльності – від трьохсот до однієї тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Повторне протягом року вчинення порушення, передбаченого частиною четвертою цієї статті, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню, тягне за собою накладення штрафу від однієї тисячі до двох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ч. 5 ст. 188-39 КУпАП).

Кримінальна відповідальність за порушення недоторканності приватного життя передбачена ст. 182 КК України. Відповідно до частини першої зазначеної статі незаконне збирання, зберігання, використання, знищення, поширення конфіденційної інформації про особу або незаконна зміна такої інформації, крім випадків, передбачених іншими статтями цього Кодексу, караються штрафом від п'ятисот до однієї тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або арештом на строк до шести місяців, або обмеженням волі на строк до трьох років. Згідно з частиною другою ст. 182 ті самі дії, вчинені повторно, або якщо вони заподіяли істотну шкоду охоронюваним законом правам, свободам та інтересам особи, караються арештом на строк від трьох до шести місяців або обмеженням волі на строк від трьох до п'яти років, або позбавленням волі на той самий строк. При цьому істотною шкодою у цій статті, якщо вона полягає у заподіянні матеріальних збитків, вважається така шкода, яка в сто і більше разів перевищує неоподатковуваний мінімум доходів громадян.

Таким чином, за порушення законодавства про захист персональних даних застосовуються цивільно-правова, дисциплінарна, кримінальна і адміністративна відповідальність у порядку, передбаченому чинним законодавством. Водночас за порушення порядку захисту персональних даних працівника необхідно застосовувати не цивільно-правову, а матеріальну відповідальність, для чого варто внести відповідні зміни до чинного КЗпП України (ст. 134 КЗпП України, якою передбачені випадки повної матеріальної відповідальності працівника, слід доповнити відповідною підставою). Також необхідно доповнити перелік підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (ст. 40 КЗпП України) такою самостійною підставою, як розірвання трудового договору з працівником за розголошення охоронюваної законом таємниці (державної, комерційної, службової та іншої), що стала відомою працівникові у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків, у тому числі розголошення персональних даних іншого працівника.

Отже, чинне трудове законодавство в частині регулювання відповідальності за порушення захисту персональних даних потребує вдосконалення.

Трудовим законодавством України необхідно врегулювати відносини щодо захисту персональних даних працівника. У КЗпП України відповідні норми відсутні. Спеціальні норми не включені також і до проекту Трудового кодексу України.

Водночас такі норми закріплені у трудових кодексах багатьох зарубіжних країн. Для національного законодавця представляють інтерес, зокрема, положення окремої глави 5 «Захист персональних даних працівника» Особливої частини розділу 2 «Трудові відносини» Трудового кодексу Республіки Казахстан від 15 травня 2007 року. У ст.ст. 64 – 68 визначаються поняття персональних даних працівника, їх обробки, вимоги до обробки персональних даних працівника, вимоги до їхнього зберігання та передачі, права працівника в цілях забезпечення захисту персональних даних, які зберігаються у роботодавця.

У розділі III «Трудовий договір» Трудового кодексу Республіки Молдова від 28 березня 2003 року міститься глава VI «Захист персональних даних працівника» (ст.ст. 91 – 94). У даній главі передбачаються загальні вимоги при обробці персональних даних та гарантії їхнього захисту, вимоги до передачі персональних даних працівника, права працівника в цілях забезпечення захисту персональних даних, які зберігаються у роботодавця, відповідальність за порушення норм, що регулюють одержання, зберігання, обробку і захист персональних даних працівника. Аналогічні норми діють у більшості європейських держав.

У більшості трудових кодексів пострадянських країн серед основних обов'язків роботодавця передбачений обов'язок не розголошувати персональні дані працівників та інформацію про них (п. 17 ст. 14 Трудового кодексу Туркменістану та ін.). У деяких кодексах не виділяються окремо норми про захист персональних даних працівників, однак до глав про трудовий договір включаються норми про умови видачі працівникові довідок, характеристик і направлення їх в інші місця (наприклад, ст. 88 Трудового кодексу Азербайджанської Республіки).