

аналізується з природно-правових позицій. У цьому випадку розумність може розглядатися як певна властивість права, як те, що може обґрунтувати і в якомусь значенні "виправдати" право. Але і тут розумність є зовнішньою характеристикою, значення якої якраз і полягає в тому, щоб виступати своєрідним надправовим критерієм.

В окремії думці у Рішенні Конституційного Суду України від 23.06.2009 року у справі про тимчасову надбавку до діючих ставок ввізного мита суддя Джуня В.В. торкнувся розумності як засади нормотворчості, пояснивши, що вимога розумності проявляється у розумному розподілі повноважень між законотворчим органом (Верховною Радою України) та Кабінетом Міністрів України, який в регулюванні розміру надбавки до розміру ввізного мита здатний оперативно реагувати на динаміку справ, які безпосередньо впливають на стан платіжного балансу держави. Навпаки, Верховна Рада України в силу регламентних вимог законодавчого процесу такої оперативності реакції позбавлений. А Конституційний Суд України взагалі називає розумність закону складовою принципу верховенства права поряд з ефективністю мети і засобів правового регулювання, логічністю закону (Рішення у справі про підсудність окремих категорій адміністративних справ від 29.08.2012р.).

З'ясувалося, що зміст розумності як вимоги до нормотворчості залежить від підходу до праворозуміння, в рамках якого вона аналізується. Однак, в аспекті концепції верховенства права різниця між природним правом та позитивним правом втрачає такі чіткі межі. Принцип розумності Шевчук С.В. називає тією спільною основою, що сьогодні об'єднує дві основні правові системи (англосаксонську та романо-германську), а відтак можна говорити і про зближення концепцій позитивного і природного права.

**Нікітіна М.В.,
НУ "Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого",
здобувач кафедри трудового права**

ДО ПИТАННЯ ЗАХИСТУ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ У ВІДНОСИНАХ У СФЕРІ ПРАЦІ

У зв'язку зі вступом в дію Закону України "Про захист персональних даних" (далі - Закон) на роботодавців було покладено ряд нових функцій, сутність яких полягає в обов'язках роботодавця щодо створення механізму захисту персональних даних працівників на підприємстві, в установі, організації. Роботодавець, який в даному випадку розглядається як володілець

бази персональних даних, самостійно визначає кількість баз персональних даних, які будуть сформовані на підприємстві, в установі, організації та реєструє їх. У зв'язку з цим роботодавцем провадиться ряд дій, а саме: аналізується та визначається склад та зміст персональних даних, що обробляються; визначається мета обробки персональних даних відповідно до Закону; визначається кількість баз персональних даних, що підлягають державній реєстрації та реєстрація їх; визначаються структурні підрозділи та відповідальні особи, які організовуватимуть роботу, пов'язану із захистом персональних даних при їх обробці; для регулювання відносин із обробки та захисту персональних даних розробляється на підприємстві, в установі, організації окремі локальні нормативні акти (наприклад, Положення про порядок обробки та захисту персональних даних).

Аналіз даних, які зазвичай обробляються у роботодавця з метою забезпечення реалізації трудових відносин, відносин з соціального захисту, ведення кадрового діловодства дає підстави вважати, що роботодавець повинен зареєструвати такі бази даних, як базу даних претендентів на посади та базу даних працівників.

Наявність відомостей у роботодавця про осіб, які шукають роботу, з метою добору кадрів робить його володільцем бази персональних даних, (назвемо її "Претенденти на посади"), а тому, спираючись на Закон, вважаємо за необхідне реєструвати таку базу. Особа, яка шукає роботу, може звертатися до роботодавця з пропозицією укласти трудовий договір. Таке звернення може бути у різних формах. Особа може відправити резюме, прийти на співбесіду, заповнити бланки, анкети, внести данні про себе до резерву підприємства, установи, організації, взяти участь у конкурсі тощо. Таким чином особа заявляє про себе, дає характеристику своєї трудової діяльності, повідомляє відомості про себе. Це може бути такі відомості як паспортні дані, відомості про стан здоров'я, про освіту, про трудову діяльність тощо. А тому роботодавцем має бути чітко визначена мета обробки таких персональних даних. Від осіб, які шукають роботу, потрібно отримати згоду на обробку їх персональних даних відповідно до мети. Таким особам має бути повідомлено, що їх персональні дані внесені до бази даних "Претенденти на посади", роз'яснені їх права. Роботодавцем вживаються всі необхідні заходи для захисту таких персональних даних. У разі неприйняття особи на роботу дані про неї, внесені до бази даних "Претенденти на посади", належним чином зберігаються у роботодавця, мають статус інформації з обмеженим доступом і не підлягають розголошенню. Вчинення зазначених вище дій роботодавцем буде гарантією права особи на невтручання в особисте життя, недопустимості збирання,

зберігання, використання, поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди, передбаченого статтею 32 Конституції України.

Звернемо окремо увагу на те, що, відповідно до Закону, укладення трудового договору неможливо без згоди працівника як суб'єкта персональних даних на збір та обробку його персональних даних. А тому таку згоду від працівника в письмовій формі доцільно отримувати разом із заявою про прийняття на роботу. Законом закріплений обов'язок роботодавця, як володільця бази персональних даних, повідомити працівника про те, що його персональні дані внесені до бази даних, про мету обробки даних та роз'яснити його права. Персональні дані працівника, що містяться в його документах, і які він подав при укладенні трудового договору, обробляються роботодавцем виключно для здійснення повноважень володільця бази персональних даних у сфері праводіносин, що виникли в нього з працівником на підставі трудового договору (контракту). У разі звільнення працівника відомості про нього підлягають захисту і нерозголошенню.

Для регулювання відносин із обробки та захисту персональних даних доцільним є розроблення на підприємстві, в установі, організації локальних нормативних актів (наприклад, Положення про порядок обробки та захисту персональних даних), якими слід обумовити кількість баз персональних даних, що будуть сформовані на підприємстві, в установі, в організації, мету обробки цих даних, їх зміст і обсяг, а також процедуру обробки, призначення працівників - відповідальних осіб, які забезпечуватимуть захист персональних даних, їх права та обов'язки; порядок збирання персональних даних (зокрема, отримання згоди фізичних осіб на обробку їх персональних даних), порядок повідомлення фізичних осіб про мету обробки персональних даних, їх права у сфері захисту персональних даних; порядок зберігання та знищення персональних даних. У локальних актах важливо зафіксувати умови використання персональних даних працівниками підприємства та можливість передання персональних даних третім особам.

Окремо слід зупинитися на питанні покладення зобов'язань на працівників, які будуть відповідальними за організацію роботи, пов'язану із захистом персональних даних при їх обробці. Ці працівники зобов'язані не допускати розголошення у будь-який спосіб персональні дані, які їм було довірено або які стали відомі у зв'язку з виконанням трудових обов'язків. Отже, необхідно отримати від працівників, які за посадовими обов'язками мають справу з персональними даними інших осіб, письмові зобов'язання щодо нерозголошення персональних даних, які їм було довірено

або які стали відомі у зв'язку з виконанням посадових обов'язків. Важливо, щоб працівник зазначив, що таке зобов'язання чинне після припинення ним діяльності, пов'язаної з обробкою персональних даних. Необхідно врегулювати питання підстав притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності у разі розголошення ними відомостей, які містяться в базах персональних даних.

Таким чином, прийняття законодавства щодо захисту персональних даних привнесло важливі нововведення у відносини, які регулюються трудовим правом. Створення механізму захисту персональних даних на підприємстві, в установі, організації буде гарантією права працівника на недоторканість приватного життя, охорони гідності особистості, неможливості збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди. Вважаємо, що ці питання набувають особливої актуальності в період реформування законодавства про працю, а тому їх необхідно буде врахувати законодавцю при прийнятті нового Трудового кодексу України.

Овсянніков В.С.,
НУ "Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого",
здобувач кафедри адміністративного права

СУТНІСТЬ ПРАВОВИХ АКТІВ ВІДДІЛІВ ТА УПРАВЛІНЬ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ

Сутність правових актів відділів та управлінь місцевих державних адміністрацій, як і інших управлінських рішень, представляють в комплексі одну із важливих проблем адміністративного права і практики роботи державного апарату. Під сутністю правових актів відділів та управлінь необхідно розуміти їх властивості, характерні риси і ознаки, які дозволяють визначити специфіку і тенденції їх розвитку.

Акти відділів та управлінь мають творчий, організуючий характер. Через їх реалізацію відділи та управління забезпечують функціонування свого апарату, підвідомчих органів, підприємств, установ та організацій.

Акти направлені на покращення стилю і методів керівництва підлеглими об'єктами, дотримання законності і державної дисципліни. Вони сприяють запровадженню прогресивних методів і передового досвіду в управлінні.

Акти відділів та управлінь направлені на встановлення, зміну, відміну правових норм або виникнення, зміну, припинення індивідуально-конкретних правовідносин. Практика свідчить, що в