

Нормативно - правовые акты, регулирующие защиту персональных данных работника

Статья 3 Федерального закона № 152-ФЗ «О персональных данных» от 27 июля 2006 г.¹ (далее - Закон о персональных данных) определяет персональные данные как любую информацию, относящуюся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу (субъекту персональных данных). При этом под информацией, согласно Федеральному закону № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и защите информации» от 27 июля 2006 г.², понимаются любые сведения (сообщения, данные) независимо от формы их представления.

В ст. 2 Конвенции Совета Европы «О защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных», под «персональными данными» понимается информация, касающаяся конкретного или могущего быть идентифицированным лица (субъекта данных)³.

Персональные данные работников могут быть двух видов: данные, представляющие собой факты, не подлежащие субъективной оценке (например, специальность работника, приобретенная им по окончании учебного заведения); данные оценочного характера, которые могут, в частности, содержаться в характеристике работника, заключении аттестационной комиссии и т. п.

Все сведения, составляющие информацию о работнике, по срокам их получения и нахождения у работодателя могут быть подразделены на три группы:

¹ Федеральный закон № 152-ФЗ «О персональных данных» от 27.07.2006 г. // Российская газета. - №165. - 29 июля.

² Федеральный закон № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» от 27.07.2006 г. // Российская газета. - 2006. - № 165. - 29 июля.

³ Конвенция «О защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных» (Заключена в г. Страсбурге 28.01.1981) / <http://www.pravo.gov.ru>. 20.10.2018.

- а) сведения, представляемые работником при приеме на работу;
- б) сведения, создаваемые и получаемые работодателем в период трудовой деятельности работника;
- в) сведения о работнике, хранящиеся у работодателя после прекращения с ним трудовых отношений.

Под обработкой персональных данных Конвенция Совета Европы понимает накопление данных, проведение логических и (или) арифметических операций с такими данными, их изменение, стирание, восстановление или распространение.

Как видно, законодатель определил четыре формы обработки персональных данных в сфере трудовых отношений - получение, хранение, использование и передача.

Персональные данные работников, т. е. та информация, которой обладает работодатель, как в условиях ее ручной обработки, так и в случае использования автоматизированных информационных систем может стать в определенной мере открытой и привести к ущемлению их интересов и прав, причинить моральный вред и материальный ущерб. В связи с этим в Трудовом Кодексе Российской Федерации (далее ТК РФ) закрепляются принципы, лежащие в основе обработки персональных данных работника, положения о порядке их хранения и использования в организации, о передаче персональных данных, правах работника по их защите, об ответственности лиц за невыполнение требований норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника¹.

В соответствии со ст. 7 Закона о персональных данных² и п. 1 Перечня сведений конфиденциального характера³, персональные данные работника как сведения о фактах, событиях и обстоятельствах частной жизни гражданина, позволяющие идентифицировать его личность, относятся к

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации // Российская газета. - 2001. - 31 декабря.

² Федеральный закон № 152-ФЗ «О персональных данных» от 27.07.2006 г. // Российская газета. - 2006. - 29 июля. - №165.

³ Указ Президента РФ от 06.03.1997 № 188 «Об утверждении Перечня сведений конфиденциального характера». - Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

числу сведений конфиденциального характера. Такой правовой режим персональных данных работника предполагает особый порядок работы с указанными данными и особый режим их охраны.

Конвенция Совета Европы «О защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных» предъявляет достаточно жесткие требования к работе с персональными данными. Персональные данные должны: быть получены и обработаны добросовестным и законным образом; накапливаться для точно определенных и законных целей и не использоваться в противоречии с этими целями; быть адекватными, относящимися к делу и не быть избыточными применительно к целям, для которых они накапливаются; быть точными и при необходимости обновляться; храниться в такой форме, которая позволяет идентифицировать субъектов данных не дольше, чем этого требует цель, для которой они накапливаются¹.

Основные принципы обработки персональных данных в Российской Федерации соответствуют требованиям указанной Конвенции и содержатся в ст. 5 Закона о персональных данных. К ним относятся: законность целей и способов обработки персональных данных; соответствие целей обработки данным целям, заранее определенным и заявленным при сборе персональных данных, а также полномочиям оператора; соответствие объема и характера обрабатываемых персональных данных и способов их обработки целям обработки персональных данных; достоверность персональных данных, их достаточность для целей обработки, недопустимость обработки данных, избыточных по отношению к целям, заявленным при сборе персональных данных; недопустимость объединения созданных для несовместимых между собой целей баз данных информационных систем персональных данных².

В ст. 86 ТК РФ содержатся следующие требования к российским работодателям и их представителям, направленные на обеспечение прав и

¹ Конвенция «О защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных» (Заклучена в г. Страсбурге 28.01.1981) / <http://www.pravo.gov.ru>. 20.10.2018.

² Федеральный закон № 152-ФЗ «О персональных данных» от 27.07.2006 г. // Российская газета. - 2006. - 29 июля. - №165.

свобод человека и гражданина при обработке персональных данных работника. Обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях: обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов; содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе; обеспечения личной безопасности работников; под оператором понимается государственный орган, муниципальный орган, юридическое или физическое лицо, организующее и (или) осуществляющее обработку персональных данных, а также определяющее цели и содержание обработки персональных данных. Следовательно, любой работодатель является оператором персональных данных своих работников контроля количества и качества выполняемой работы; обеспечения сохранности имущества¹.

При определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией РФ, Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Так, согласно ст. 65 ТК РФ при приеме на работу работодатель получает о работнике следующую информацию: о трудовом стаже, подтверждаемом трудовой книжкой; о регистрации работника в системе обязательного пенсионного страхования, подтверждаемую соответствующим страховым свидетельством; о состоянии работника на воинском учете, подтверждаемую документами воинского учета; об образовании, квалификации работника, наличии у него специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки); о возрасте работника, дате и месте его рождения, месте регистрации, подтверждаемую паспортом или иным документом, удостоверяющим личность; о наличии или отсутствии у работника семейных обязанностей, что подтверждается паспортом.

¹ Овсянникова Е. Насколько эффективна защита персональных данных работников? // Трудовое право. - 2013. - №2. - С. 93.

Перечень стандартизированных персональных данных работника, получаемых от него работодателем, можно также определить на основании постановления Госкомстата РФ которым, в частности, утверждена форма личной карточки работника. К сведениям, содержащимся в карточке, кроме перечисленных выше относятся данные о знании иностранного языка, иных ближайших родственниках (кроме супруга и детей), фактическом адресе места жительства, номере домашнего телефона¹. Но поскольку получение указанной информации не предусмотрено федеральным законом, отказ работника от ее предоставления не может повлечь для него неблагоприятных последствий.

Все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие.

Извещение работника о предполагаемом получении его персональных данных у иного лица обычно осуществляется в форме соответствующего уведомления, предъявляемого работнику под расписку. При отказе работника составляется акт².

Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия.

Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами³.

¹ Постановление Госкомстата РФ № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» от 05.01.2004 г. // Бюллетень Минтруда РФ. - 2004. - № 5

² Степанов, Е.А. Управление персоналом: Персонал в системе защиты информации: учеб. Пособие /Е.А.Степанов. - М.: ГУУ, 2002. - С. 78.

³ Там же. - С. 79.

Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном ТК РФ или иными федеральными законами.

При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования, установленные ст. 88 ТК РФ: не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами; не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия; предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами; осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации, у одного индивидуального предпринимателя в соответствии с локальным нормативным актом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись; разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций; не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции; передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми

персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций¹.

Получателями персональных данных работника на законном основании в настоящее время являются: Фонд социального страхования РФ; Пенсионный фонд РФ; налоговые органы; федеральная инспекция труда и иные органы, осуществляющие функции государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства; органы исполнительной власти, профессиональные союзы, участвующие в расследовании несчастных случаев на производстве.

Защита персональных данных, как и защита любой информации, согласно ст. 16 Федерального закона «Об информации», представляет собой принятие правовых, организационных и технических мер, направленных на: обеспечение защиты информации от неправомерного доступа, уничтожения, модифицирования, блокирования, копирования, предоставления, распространения, а также иных неправомерных действий; соблюдение конфиденциальности информации ограниченного доступа; предотвращение угроз безопасности личности, общества, государства; реализацию права на доступ к информации².

Защите подлежат любые персональные данные работника, неправомерное обращение с которыми может причинить ущерб как ему (собственнику информации), работодателю (владельцу информации), пользователю информацией, так и иному лицу.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации // Российская газета. - 2001. - 31 декабря.

² Федеральный закон № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» от 27.07.2006 г. // Российская газета. - 2006. - 29 июля. - № 165.

Список использованной литературы

Нормативные правовые акты

1. Конвенция «О защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных» (Заключена в г. Страсбурге 28.01.1981) / <http://www.pravo.gov.ru>. 20.10.2018.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации // Российская газета. - 2001. - 31 декабря.

3. Федеральный закон № 152-ФЗ «О персональных данных» от 27.07.2006 г. // Российская газета. - 2006. - №165.- 29 июля.

4. Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» // Российская газета. - 2006. - № 165.- 29 июля.

5. Указ Президента РФ от 06.03.1997 № 188 «Об утверждении Перечня сведений конфиденциального характера» // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

6. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» // Бюллетень Минтруда РФ. - 2004. - № 5.

Специальная литература

1. Овсянникова Е. Насколько эффективна защита персональных данных работников? // Трудовое право. - 2013. - №2. - С. 93.

2. Степанов Е.А. Управление персоналом: Персонал в системе защиты информации: учеб. пособие. - М.: ГУУ, 2002. - С. 58.