На правах рукописи

Дворецкий Андрей Валерьевич

ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Специальность 12.00.05 – трудовое право;
право социального обеспечения

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата юридических наук

Томск – 2005

Работа выполнена на кафедре природоресурсного, земельного и экологического права Юридического института Томского государственного университета.

Научный руководитель	заслуженный юрист Российской Федерации, доктор юридических наук, профессор **Лебедев Владимир Максимович**
Официальные оппоненты:	доктор юридических наук, доцент **Бондаренко Эльвира Николаевна**
	кандидат юридических наук **Тимохин Виталий Валерьевич**
Ведущая организация	Красноярский государственный университет

Защита диссертации состоится 22 ноября 2005 года в 12-00 на заседании диссертационного совета К 212.267.02 при Томском государственном университете по адресу: г. Томск, Московский тракт, 2е, ауд. 111.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке Томского государственного университета.

Автореферат разослан 20 октября 2005 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета Баришпольская Т.Ю.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Конституция РФ закрепила свободу поиска, получения, передачи, производства и распространения информации (ч. 4 ст. 29), гарантировала право на неприкосновенность частной жизни, личную, семейную тайну, тайну сообщений и запретила распространение информации о частной жизни лица без его согласия (ст.ст. 23, 24). Жизнедеятельность человека предполагает предоставление информации о себе другим членам общества. Отношения по предоставлению и охране информации регулируются нормами российского права. Так, эффективное управление поведением работника в процессе труда возможно лишь при наличии достоверных сведений о его личности, представленных в достаточном объеме. В Трудовом кодексе РФ это обстоятельство нашло четкое закрепление. В специальной главе кодифицированного закона о труде работодателю разрешено получать, хранить, комбинировать, использовать персональные данные нанятого им работника. Законодатель установил общие требования к обработке персональных данных работника и определил гарантии их защиты.

В современных социально-экономических условиях в связи с формированием в стране рыночной экономики и обострением социальных проблем роль защиты персональных данных работника значительно возрастает. В литературе по трудовому праву вопросы охраны персональных данных работника уже подвергались научному анализу, однако в настоящее время все еще остается потребность в системном изучении этого института отечественного трудового права, что и предопределило выбор темы диссертации.

Зарубежные государства имеют многолетний опыт защиты персональных данных работника. В международных организациях в сфере труда собран обширный нормативный материал по этому вопросу. Потребность в сравнительном анализе нормативного регулирования указанных отношений

обусловила выбор теоретической и методологической основы диссертационного исследования.

Предметом диссертационного исследования являются нормы отечественного и зарубежного права, регламентирующие использование и защиту персональных данных работника, нормативно-правовые акты о защите персональных данных работников, принятые на международном уровне, в Российской Федерации, на локальном уровне отдельных организаций, практика их применения.

Объект исследования составили общественные отношения по использованию и защите персональных данных работника, а также соответствующие правовые отношения, складывающиеся между работником и работодателем, третьими лицами.

Цель диссертационного исследования – системное изучение отношений по защите персональных данных работника, применения норм соответствующего института трудового права, внесение предложений по их совершенствованию.

Поставленная цель достигается путем решения ряда взаимосвязанных задач, наиболее существенными из которых являются:

1. Определение понятия персональных данных работника, их социальной сущности, принципов защиты.

2. Установление предпосылок, определивших необходимость нормативно-правового регулирования отношений в сфере охраны персональных данных работника.

3. Анализ соотношения норм об использовании и о защите персональных данных работника.

4. Общая характеристика правового регулирования защиты персональных данных работника на международном, национальном, локальном уровнях.

5. Анализ правил и процедур, определяющих порядок использования информации работодателем.

6. Системный анализ правоотношения по защите персональных данных работника, основных прав и обязанностей работника и работодателя как его содержания.

7. Выработка предложений по устранению существующих в законодательстве пробелов и противоречий, совершенствованию законодательства и правоприменительной практики.

Научно-методологическая база исследования. Методологическую основу исследования составили диалектический метод познания, системный и функциональный подходы, а также частнонаучные методы: лингвистический, формально–юридический, сравнительно–правовой. Использование диалектического метода обусловлено дифференциацией норм института защиты персональных данных работника и единством целей правовой регламентации указанных отношений. Применение метода сравнительного правоведения позволило изучить в подлиннике основные нормативные правовые акты по теме диссертации, обобщенный в аналитической литературе опыт зарубежных стран и международных организаций, в которых уже имеется значительная практика регулирования аналогичных отношений. Учет опыта применения соответствующих норм зарубежных стран о защите персональных данных работника позволил сформулировать ряд предложений по совершенствованию отечественного законодательства в этой сфере. В диссертации обобщены локальные нормативные акты, регулирующие отношения по защите персональных данных работников в 80 организациях Западной Сибири, результаты их нормотворческой деятельности.

Теоретическую базу диссертации составили труды общетеоретического и отраслевого характера, в частности: С.С. Алексеева, Н.В. Витрука, И.А. Ильина, В.А. Карташкина, Д.А. Керимова, Е.А. Лукашевой, И.И. Лукашука, Н.С. Малеина, М.А. Малеиной, Н.И. Матузова, Ф.М. Рудинского, В.А. Патюлина, И.А. Покровского, М.С. Строговича, А.Н. Талалаева, О.И. Тиунова, Ю.А. Тихомирова, Б.Н. Чичерина, А.Ф. Шебанова, Л.С. Явича, работы зарубежных и отечественных

представителей науки трудового права: H. Collins, P. Davies, D. Lacey, W. Petrocelli, A. Verma, Н.Г. Александрова, Э.М. Аметистова, М.И. Бару, Э.Н. Бондаренко, Л.Я. Гинцбурга, С.Ю. Головиной, К.Н. Гусова, С.А. Иванова, И.Я. Киселева, В.М. Лебедева, Р.З. Лившица, А.М. Лушникова, М.В. Лушниковой, Э.Р. Мартиросян, В.И. Миронова, М.В. Молодцова, А.Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского, А.И. Процевского, В.И. Савича, В.Н. Скобелкина, О.В. Смирнова, Л.А. Сыроватской, Л.С. Таля, Е.Б. Хохлова, исследования, посвященные вопросам правового регулирования в информационной сфере: И.Л. Бачило, В.А. Копылова, В.Н. Лопатина, Б.В. Наумова, В.В. Погуляева, М.М. Рассолова, М.А. Федотова, а также труды ученых в области организации работы с документами и делопроизводства: В.И. Андреевой, В.С. Дерябина, В.А. Кудряева, М.Н. Микушиной, Л.В. Санкиной, Л.В. Тихомировой и др.

Научная новизна результатов исследования. Диссертация является монографическим исследованием нормативного правового регулирования защиты персональных данных работника. В ней проанализированы предпосылки появления правового института, его место и роль в науке современного трудового права, нормы, входящие в его состав, правоотношения, складывающиеся в результате нормативно-правового регулирования защиты персональных данных работника.

О научной новизне исследования свидетельствуют сформулированные и обоснованные теоретические положения и выводы, из которых на защиту выносятся следующие:

1. Предложено определение понятия персональных данных работника, позволяющее проанализировать нормативное регулирование их правовой охраны. Под персональными данными работника понимаются установленные законом или на основании закона сведения о фактах, событиях и обстоятельствах жизни конкретного работника, предъявляемые им работодателю и собираемые о нем работодателем в целях содействия работнику в трудоустройстве, обучении, продвижении по службе, обеспечения

его личной безопасности, производительного использования рабочего времени и качественного выполнения работы, обеспечения сохранности имущества организации.

2. Система локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы, регулирующие защиту персональных данных работника в конкретной организации, определяется технологическим информационным процессом. Технологией информационного процесса является его алгоритм, т.е. определенная совокупность правил и процедур использования работодателем информации.

3. Сформулировано определение информационного трудового правоотношения по защите персональных данных работника как охранительного правоотношения, в котором одна сторона (работник) должна предоставить достоверные сведения, обязательные для реализации трудовых отношений, а другая сторона (работодатель) – обеспечить целевое использование этих сведений в соответствии с нормами федеральных законов, подзаконных, локальных нормативных правовых актов при получении, хранении, комбинировании, использовании, а также передаче указанных сведений третьей стороне.

4. Разработан и внедрен проект локального нормативного правового акта – Положение о защите персональных данных работников, которое включает следующие разделы: 1. Основные понятия и положения; 2. Обработка персональных данных работника; 3. Формирование персональных данных работника; 4. Учет, хранение и передача персональных данных работника; 5. Права и обязанности работника в области обработки и защиты его персональных данных.

5. Предложено закрепить в Трудовом кодексе РФ следующие принципы защиты персональных данных работника:

- конфиденциальность персональных данных работника, ограничение доступа к ним;

- свобода работника на формирование, использование, изменение и доступ к персональным данным о себе;

- достоверность и полнота персональных данных;

- целевое использование работодателем предоставленных работником персональных данных;

- всестороннее обеспечение защиты прав работника государством.

6. Обоснована необходимость законодательного регулирования использования средств слежения и наблюдения за работником на рабочем месте, методов тестирования для оценки правдивости работника и достоверности предоставленных им сведений. Предложены проекты ст.ст. 85-1, 86-1, 86-2, которые целесообразно внести в Трудовой кодекс РФ.

Теоретические и практические результаты, содержащиеся в диссертационном исследовании, могут быть использованы законодателем для совершенствования отечественного трудового законодательства, работодателями и представительными органами работников в локальном нормотворческом процессе, в правоприменительной практике, а также в процессе преподавания курса трудового права в юридических вузах, в научных исследованиях.

Апробация результатов исследования. Диссертация выполнена и обсуждена на кафедре природоресурсного, земельного и экологического права Юридического института Томского государственного университета. Основные положения работы изложены в опубликованных автором работах, докладах и сообщениях на научно-практических конференциях и семинарах в Томском государственном университете, Томском государственном педагогическом университете, Администрации г. Томска в 2002, 2003, 2004, 2005 гг., использовались при проведении занятий по трудовому праву со студентами ТГУ.

По результатам проведенного исследования диссертантом был разработан проект локального нормативного акта – Положение о персональных данных

работников, которое было внедрено в практику правового регулирования труда работников нефтяной промышленности Томской области.

Структурно диссертация состоит из введения, трех глав, включающих восемь параграфов, заключения, четырех приложений, списков нормативных актов и литературы.

СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы диссертации. Определяются ее цели, задачи, объект, предмет, методологические и теоретические основы диссертационного исследования, дается краткая характеристика новизны полученных результатов, их теоретическая и практическая значимость, приводятся сведения об апробации полученных в ходе исследования результатов.

Первая глава «Формирование отношений по защите персональных данных работника» состоит из двух параграфов, в которых рассмотрены социальные предпосылки становления и развития отношений по защите персональных данных работника, а также соответствующий институт трудового права.

В **первом параграфе «Социально-правовые предпосылки возникновения отношений по защите персональных данных работника»** исследуются общественные отношения по защите персональных данных гражданина и их развитие в рыночных условиях хозяйствования.

Проанализировано соотношение права и информации. С позиций теории информации право выступает в качестве информационного комплекса. Информационная сущность права состоит в том, что правовая норма содержит сведения о правиле поведения субъекта, ожидаемого в определенных условиях. Наряду с этим, право регулирует отношения по сбору, аккумуляции, хранению, передаче информации. Информация в данном случае выступает предметом правового регулирования.

Одной из задач, стоящих перед современной юридической наукой, является правовое обеспечение развития информационной среды и защита прав человека в этой сфере. Возрастающее значение и, одновременно, доступность информации привели к несоответствию между нормативной базой и формирующимися отношениями. Различие между реальным и возможным уровнем обеспечения прав человека присутствует постоянно. Законодатель стремится восполнить этот пробел. Конкретные средства защиты прав и интересов личности в обществе зависят от закрепляющих их правовых норм, от сферы деятельности субъекта.

Определение положения права на защиту персональных данных, смежных с ним категорий, видовой принадлежности позволили адекватно оценить правовые средства его защиты. В качестве критерия для определения положения права на защиту персональных данных во всем разнообразии закрепленных международным и отечественным законодательством прав, свобод, обязанностей человека и гражданина избрано естественное право. С точки зрения идеи естественных прав, представленной в теориях социального договора XVII-XVIII веков, связь между государством и правами человека существует постоянно.

Юридическая наука в нашей стране и за рубежом уделила большое внимание изучению структуры прав человека. Концепцию поколений прав человека выдвинул в начале 70-х годов XX века французский юрист Карел Вазак. До последнего времени эта теория не была общепринятой в отечественной науке и лишь в последние полтора-два десятилетия она нашла отражение в российской правовой доктрине.

За основу классификации прав человека взят исторический критерий. Правами первого поколения являются традиционные основополагающие ценности, сформулированные в период буржуазных революций. Эта категория прав практически полностью исчерпывается основополагающими и фундаментальными правами – правом на жизнь, на свободу совести, на свободу

мысли, на справедливость, на равенство и уважение чести и достоинства, на личную безопасность и неприкосновенность частной жизни.

Ко второму поколению относятся те права, для реализации которых требуется организационно-хозяйственная и иная деятельность государства. По своей сущности – это социальные права, для обеспечения их необходимого уровня требуется помощь со стороны государства. Они были закреплены в международных актах в конце XIX - начале XX века в результате реформирования буржуазного общества. Это право на труд, достойное существование, справедливые и достойные условия труда, защиту от безработицы.

Применительно к теме исследования интерес представляет соотношение прав первого и второго поколения. Разные теоретические подходы к формированию прав двух поколений обусловили отличие механизмов их реализации. Для первой категории свойственно «негативное» отношение со стороны государства: для воплощения прав оно обязано воздерживаться от вмешательства в интересы лица. Уровень обеспечения прав второго поколения зависит от экономического благосостояния общества.

Защита персональных данных работника, как и защита иных прав, составляющих сферу прав частной жизни, относится к правам первого поколения. Право на неприкосновенность частной жизни – наглядный пример права, охраняющего свободу человека от необоснованного вмешательства государства.

Право на неприкосновенность частной жизни нуждается в полной и эффективной защите в различных сферах общественных отношений. Механизм защиты этого права обеспечивается нормами позитивного права. Потребность в защите личной тайны при осуществлении трудовых отношений реализуется в ходе применения норм института защиты персональных данных работника.

Правовая основа регулирования указанных отношений возникла в результате роста и усложнения социальных и экономических условий жизни в России в рыночных условиях хозяйствования. Развитие договорных основ

современного отечественного трудового права привело к усилению позиции работодателя. В связи с этим возникла необходимость государственного регулирования отношений по использованию и охране персональных данных работников. До принятия Трудового кодекса РФ эта социальная потребность не была юридически обеспечена в полном объеме, хотя отдельные нормы содержались в трудовом законодательстве СССР и РСФСР. Аналогичные нормы были закреплены в законодательстве некоторых зарубежных стран (Франции, США и др.) в середине 70-х годов прошлого века.

Во **втором параграфе «Институт защиты персональных данных работника в трудовом праве»** дается анализ специального института трудового права «Защита персональных данных работника», определяется его место и значение в науке трудового права. Рассмотренные в параграфе теоретические положения позволили установить юридические средства, необходимые для защиты персональных данных работника, и предопределили структуру других глав диссертационного исследования.

Право на защиту персональных данных принадлежит каждому работнику в равной мере, безотносительно к размеру его вклада в достижение задач, поставленных работодателем. Как личное право оно носит абсолютный характер и не является льготой или мерой временного обеспечения. Персональные данные работника предоставляются работодателю лишь в связи с потребностью возникновения и реализации трудовых отношений. Объем и содержание персональных данных работника предопределяются существующими трудовыми отношениями.

Защита информации предполагает упорядочение ее использования. Чем больше информации о личности работника, связанной с его способностями, навыками, опытом, известно работодателю, тем эффективнее он использует их в процессе труда.

Приоритет интересов работника проявляется в том, что при истребовании определенной информации о личной жизни работник не должен объяснять работодателю, почему он не хочет ее передавать, это обязанность работодателя

- обосновать свое требование ссылками на нормы трудового права и объяснить работнику необходимость получения персональных данных, предусмотренных ст.ст. 85, 86 Трудового кодекса РФ.

Отношения, регулируемые нормами института защиты персональных данных работника, непосредственно связаны с трудовым отношением. Они влияют на его возникновение (предоставление информации в ходе трудоустройства у данного работодателя), изменение (принятие решения о продвижении работника по службе) и прекращение (расторжение трудового договора по основаниям, связанным с разглашением персональных данных работника работодателем или с предоставлением работником при заключении трудового договора заведомо ложной информации).

Нормативные требования рассматриваемого института направлены на обеспечение прав и свобод человека и гражданина работодателем и его представителями в процессе обработки персональных данных работника (п. 1 ст. 86 ТК РФ). Эти цели обуславливают охранительный характер института. Охранительные правовые институты обладают спецификой, связанной с юридической ответственностью. Обязательность требований института защиты персональных данных обеспечивается возможностью применения к представителям работодателя мер дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности (ст. 90 ТК РФ).

Вторая глава «Нормативные правовые акты о защите персональных данных работника» включает три параграфа, в которых анализируется нормативная основа регулирования отношений по охране персональных данных работника на разных уровнях: международно-правовом, российском (федеральном) и локальном.

В **первом параграфе «Международные акты о защите личной жизни и персональных данных работника»** анализируется система международных правовых актов в этой области.

Особенностью регулирования защиты персональных данных работников на международном уровне является рекомендательный характер правовых норм и институтов.

Современное международное трудовое право во многом определяется нормативными актами рекомендательного характера. В науке трудового права отношение к нормам рекомендательного характера сложилось неоднозначное. Даже учитывая вспомогательную роль этих норм, необходимо признать их влияние на формирование национальной отраслевой законодательной политики. Эти акты обладают свойствами, которые отсутствуют у обычных средств правового регулирования. Рекомендательные акты предоставляют субъектам возможность выбора правовых способов воздействия, необходимых для защиты персональных данных работника.

Анализ собранной практики применения норм о защите персональных данных показал, что отечественные работодатели активно используют правовые модели защиты информации, доказавшие свою эффективность на опыте других стран и получившие распространение на международном уровне.

Источники международно-правового регулирования защиты персональных данных можно объединить в три группы. Первую группу составляют нормативные акты декларативного характера, охраняющие честь и достоинство. С ними тесно связаны нормы, направленные на защиту личности от дискриминации.

Вторая группа содержит нормы о международном информационном обмене. К ней также относятся акты, регулирующие информационное обеспечение единого рынка трудовых ресурсов. Логически к ним тесно примыкают акты о правовом положении международных бюро и агентств занятости.

Третья группа актов содержит нормы, которые регламентируют защиту частной жизни человека. Это межотраслевые правовые акты, обеспечивающие неприкосновенность частной жизни в различных сферах ее проявления. Часть

нормативных источников этой группы направлена на непосредственную защиту персональных данных наемного работника.

В диссертации делается вывод о том, что рассмотренные международные акты обеспечивают возможность эффективного использования предусмотренных в них правовых механизмов на национальном (российском) уровне.

Во **втором параграфе «Законодательство Российской Федерации о защите персональных данных работника»** проанализированы законы и подзаконные акты в области защиты персональных данных работника.

Понятия «персональные данные» и «сведения о гражданах» употребляются в законодательстве в качестве синонимов. Персональные данные активно используются в различных сферах жизни современного общества. Поэтому в законодательстве употребляется этот термин не только для регулирования трудовых отношений, но и в других областях. Понятие «персональные данные» шире понятия «персональные данные работника».

На основании анализа норм законодательства, действующего в информационной сфере, установлено, что персональные данные относятся к документированной информации конфиденциального характера с ограниченным доступом. Качество конфиденциальности означает, что доступ к информации возможен только с разрешения лица, к которому она относится.

Под персональными данными работника предложено понимать установленные законом или на основании закона сведения о фактах, событиях и обстоятельствах жизни конкретного работника, предъявляемые им работодателю и собираемые о нем работодателем в целях содействия работнику в трудоустройстве, обучении, продвижении по службе, обеспечения его личной безопасности, производительного использования рабочего времени, качественного выполнения работы, сохранения имущества организации.

Регулирование отношений по поводу персональных данных работника точнее назвать охраной, а не защитой. Использование этой правовой категории не только отражает возможность применения к представителям работодателя

мер ответственности за нарушение соответствующих правовых норм, но и предполагает соблюдение юридических норм для предотвращения нарушения прав работника.

В Трудовом кодексе РФ закреплены отраслевые принципы – основные принципы правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 2). Также есть примеры самостоятельного закрепления общеправовых принципов (ст. 355) и принципов института трудового права (ст. 24). Это позволило сделать вывод о возможности закрепления в Трудовом кодексе РФ и принципов охраны персональных данных работника.

Трудовой кодекс РФ преложено дополнить ст. 85-1 следующего содержания:

«Охрана персональных данных работника осуществляется на основе следующих принципов:

- конфиденциальность персональных данных работника, ограничение доступа к ним;

- свобода работника на формирование, использование, изменение и доступ к персональным данным о себе;

- достоверность и полнота персональных данных;

- целевое использование работодателем предоставленных работником персональных данных;

- обеспечение охраны прав работника государством».

В **третьем параграфе «Локальные нормативно-правовые акты организации, содержащие нормы об охране персональных данных работника»** проанализированы локальные нормативные правовые акты, действующие в 80 организациях Западной Сибири.

В соответствии с п. 2 ст. 86 Трудового кодекса РФ объем и содержание обрабатываемых персональных данных определяются федеральными законами. Пункт 8 данной статьи предоставляет работодателю право учитывать особенности организации при установлении порядка обработки персональных

данных работников в локальных нормативных правовых актах. Принятие подобных актов – это реализация нормативной составляющей хозяйской власти работодателя.

В любой организации существует определенная совокупность процедур и правил использования информации. Она отражает определенные этапы получения, хранения, комбинирования, передачи и иного использования информации. Соблюдение установленного работодателем алгоритма обработки информации гарантирует информационное обеспечение достижения поставленных им целей. Часть этого процесса составляет обработка конфиденциальной информации, в состав которой входят персональные данные работника. Отношения по соблюдению порядка информационного оборота детально регламентируются в локальных нормативных правовых актах работодателя.

Анализ собранной практики позволил сделать вывод о существовании единого информационного пространства конкретной организации. Надежная сохранность сведений обеспечена в тех организациях, которые применяют комплексный подход к охране разных видов информации на всех этапах ее использования.

В ходе изучения деятельности организаций различных форм собственности на территории Западной Сибири был проведен анализ регулирования отношений по использованию и охране персональных данных работников в локальных нормативных актах. Предпринята попытка рассмотреть совокупность действующих локальных нормативных правовых актов как систему актов, содержащих нормы об охране персональных данных работников, и изучить ее структуру.

Элементами указанной системы являются отдельные локальные нормативные правовые акты, содержащие нормы об охране персональных данных работников. Каждый из таких актов имеет свое место в указанной системе. Вне действия всей совокупности норм отдельные нормы не могут регулировать указанную группу отношений. Структура предполагает наличие

горизонтальных и вертикальных связей между отдельными элементами системы. Она определяется ссылками документов друг на друга, их соподчинением.

Нормы об использовании и охране персональных данных работников организации могут содержаться в коллективном договоре, в правилах внутреннего трудового распорядка, в положениях о защите конфиденциальной информации и защите персональных данных работников, о доступе к электронной почте, в структурных подразделениях организации, должностных инструкциях сотрудников, имеющих право доступа к персональным данным, и в других нормативных правовых актах организации.

Локальные нормативные правовые акты, содержащие нормы об использовании и охране персональных данных работника, по субъектному критерию можно классифицировать как акты общего и специального характера. Локальные нормативные правовые акты общего характера распространяются на всех или большинство работников организации, а под действие специальных актов попадают определенные категории должностных лиц. К актам общего характера относятся, например, коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, положение о подразделении организации. Специальными локальными правовыми актами являются инструкция по делопроизводству, положение о защите информации, положение о персонале организации, должностные инструкции и др.

Классификацию локальных нормативных правовых актов можно провести и по содержанию норм трудового законодательства об охране персональных данных работника. Все нормативные акты организации о персональных данных работника также можно условно разделить на две группы. Первую группу составляют акты, регламентирующие порядок создания, цели, задачи, основные направления деятельности и компетенцию подразделений организации, связанных с доступом к персональным данным работников, а также деятельность соответствующих должностных лиц. Нормы этих актов не связаны с регулированием вопросов передачи и иного использования

информации. Они характеризуют «статику» отношений по обработке персональных данных. Вторая группа актов содержит нормы, связанные с передачей сведений от одного субъекта другому, и представляет динамическую характеристику регулирования указанных отношений.

Третья глава «Трудовое информационное правоотношение по охране персональных данных работника» состоит из двух параграфов, в которых на основании изучения отдельных прав и обязанностей работника и работодателя предпринята попытка анализа информационного правоотношения по охране персональных данных работника, его состава и содержания.

В первом параграфе **«Понятие и состав правоотношения по охране персональных данных работника»** дается понятие информационного правоотношения по охране персональных данных работника, складывающегося между работником и работодателем, а также состав входящих в него элементов.

Информационные отношения возникают между работником и работодателем, а также с третьими лицами. Трудовой кодекс РФ регулирует отношения по поводу конфиденциальной информации. Информационные правоотношения, складывающиеся между работником и работодателем, являются трудовыми. Трудовая природа правоотношения по охране персональных данных работника обусловлена его субъектным составом, необходимостью обслуживания трудового правоотношения. Правоотношение по охране персональных данных работника является трудовым по содержанию и информационным по форме. Трудовым – потому что складывается между работником и работодателем в связи с возникновением, изменением, реализацией, прекращением трудового правоотношения. Информационным – поскольку его осуществление возможно только в форме определенного алгоритма, избранного работодателем.

Под трудовым информационным правоотношением по защите персональных данных работника следует понимать охранительное правоотношение, в котором одна сторона (работник) должна предоставить достоверные сведения, обязательные для реализации трудовых отношений, а

другая сторона (работодатель) – обеспечить целевое использование этих сведений в соответствии с нормами федеральных законов, подзаконных, локальных нормативных правовых актов при получении, хранении, комбинировании, использовании и передаче указанных сведений третьей стороне.

Объектом правоотношения по защите персональных данных работника выступают сведения, отнесенные к этому виду конфиденциальной информации.

Установлено, что в своей деятельности работодатель использует документы двух видов. Предложенная классификация основана на действующем законодательстве, практике его применения и отражает разные способы формирования сведений о работнике. Первую группу документированной информации предоставляет работник при заключении трудового договора. Документы второй группы работодатель формирует самостоятельно.

Документы первой группы в Трудовом кодексе РФ названы «документами, предъявляемыми при заключении трудового договора». Вторая группа документов создается работодателем. В подзаконных нормативных правовых актах она обозначается как «первичная учетная документация по учету труда и его оплаты». К ним относятся приказы (распоряжения) о приеме, перемещении работника, о прекращении трудового договора с ним, о поощрении работника, личная карточка работника, а также документы по расчетам с персоналом по оплате труда. Помимо сведений, дублирующих положения первой группы документов, они содержат информацию об общем и непрерывном стаже работы, датах приема на работу и переводов на другую работу, структурном подразделении, решении аттестационной комиссии, повышении квалификации, профессиональной переподготовке, поощрениях и наградах работника, сроках и видах отпусков, социальных льготах, на которые работник имеет право, и другие данные.

Информационное отношение по защите персональных данных складывается между двумя субъектами – работодателем и работником. Право работника на защиту персональных данных тесно связано с его личностью, поэтому в большинстве случаев он защищает свои интересы самостоятельно. На стороне работодателя выступают уполномоченные лица.

Классификация информации на внутреннюю и внешнюю предполагает регламентацию передачи и использования информации двумя группами субъектов. Законодательство устанавливает разный порядок доступа к персональным данным работника внутри организации и за ее пределами. Первая группа состоит из «уполномоченных работодателем лиц», вторая – из представителей «третьей стороны». В обеих группах есть субъекты, которые имеют право постоянного доступа к персональным данным работника, и есть те, которым это право может быть предоставлено только в определенных случаях, специально предусмотренных в законодательстве о труде.

Во втором параграфе «Содержание правоотношения по охране персональных данных работника» исследуются права и обязанности работодателя и работника по использованию и охране персональных данных работника.

Правоотношение между работником и работодателем по охране персональных данных работника является двусторонне обязывающим. Праву работника корреспондирует обязанность работодателя. Праву работодателя соответствует обязанность работника. В элементарном трудовом информационном правоотношении по охране персональных данных работника на работодателя в основном возлагаются обязанности, а работнику предоставляются соответствующие права. Работник имеет право на полную информацию о своих персональных данных и об их обработке работодателем. По требованию работника работодатель обязан обеспечить доступ к персональным данным о нем. Работники и их представители должны быть ознакомлены под расписку с документами организации, устанавливающими

порядок обработки персональных данных работников, а также о своих правах и обязанностях в этой области.

На практике оформление ознакомления работника с локальным нормативным правовым актом, определяющим порядок обработки персональных данных, осуществляется разными способами. Обычно ведется специальный журнал, в котором вновь принятый работник после ознакомления с локальным нормативным правовым актом ставит свою подпись. В некоторых организациях отметка об ознакомлении работника с условиями коллективного договора, правилами внутреннего трудового распорядка и положением о защите персональных данных делается в трудовом договоре.

Право работника на получение полной информации о своих персональных данных связано с иным правом – на свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей его персональные данные (ч. 3 ст. 89 ТК РФ).

Работник имеет право на определение своего представителя для защиты своих персональных данных (ст. 89 ТК РФ). Согласно ст. 88 Трудового кодекса РФ, передача персональных данных представителю работника ограничивается только теми сведениями, которые необходимы ему для выполнения своих функций.

Работодателю запрещается запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, если она не относится к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции. Работник имеет право на доступ к относящимся к нему медицинским данным с помощью медицинского специалиста по его выбору (ст. 89 ТК РФ).

Большое значение имеет право работника требовать исключения или исправления неверных или неполных персональных данных, а также данных, собранных с нарушением требований Трудового кодекса РФ (ст. 89 ТК РФ). При наличии разногласий по поводу персональных данных оценочного характера работник вправе дополнить сведения заявлением, выражающим его точку зрения.

Обработка персональных данных работника осуществляется работодателем с целью содействия ему в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности, контроля за количеством и качеством выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества работодателя (п. 1 ст. 86 ТК РФ). Перечень целей обработки является закрытым и не подлежит расширительному толкованию. Работодателю запрещено сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия (ст. 88 ТК РФ).

В соответствии с нормой, закрепленной в п. 3 ст. 86 Трудового кодекса РФ, все персональные данные о работнике следует получать, прежде всего, у него самого. Трудовой кодекс РФ закрепляет право работодателя получить информацию о работнике и у посторонних лиц.

Пункты 4 и 5 ст. 86 Трудового кодекса РФ регламентируют получение работодателем сведений об убеждениях работника и о его частной жизни. Выделение особой категории персональных данных является традиционным для международного и зарубежного законодательства. Аналогичные нормы содержатся в проекте федерального закона «Об информации персонального характера».

Поскольку работник лишь предоставляет сведения о себе, а работодатель их использует, обязанность по несению расходов для обеспечения их сохранности лежит на работодателе (п. 7 ст. 86 ТК РФ).

При принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не может основываться на тех персональных данных о нем, которые получены исключительно в результате автоматизированной обработки или электронного получения (п.6 ст. 86 ТК РФ). С отношениями по автоматизированной обработке персональных данных связано наблюдение за работником на рабочем месте, прослушивание его телефонных разговоров и осуществление надзора в иных формах. Скрытое или явное наблюдение за работниками является частой практикой, осуществляемой отечественными работодателями. Отсутствие правовых норм в этой области нередко приводит к ограничению

прав и законных интересов работников. Трудовое законодательство также не регулирует применение средств проверки честности, добросовестности работников, достоверности предоставляемой ими информации (полиграфов).

В проекте ст. 86-1 Трудового кодекса РФ предлагается закрепить добровольность прохождения работником проверки на полиграфе и запрет на применение мер за отказ от нее. Ее необходимым условием должно быть проведение специального расследования, связанного с нанесением организации или ее работникам действительного имущественного ущерба, а также наличие обоснованных подозрений о причастности конкретного работника к предмету расследования. Полиграфная проверка должна осуществляться на конфиденциальной основе и проходить без ее демонстрации сотрудникам работника. Также предлагается закрепить ряд медицинских противопоказаний к прохождению тестирования.

В предложенном проекте ст. 86-2 Трудового кодекса РФ определено, что наблюдение за работником возможно лишь в случаях, необходимых для обеспечения сохранности имущества, устранения угроз здоровью и общественной безопасности. Если работник подвергается наблюдению, он должен быть предварительно проинформирован о причинах наблюдения, режиме времени наблюдения, используемых методах и средствах сбора информации. Персональные данные, полученные в результате наблюдения за работником, не должны быть единственным основанием для вывода о производительности и качестве труда работника. Работодатель должен принять возможные меры для того, чтобы свести к минимуму вторжение в личную жизнь работника.

Если обязанности работодателя заключаются в целевом использовании и обеспечении сохранности сведений о работнике, то обязанности работника сводятся к предоставлению достоверной информации, соответствующей действительности, и к ее регулярному обновлению. За нарушение обязанности по предоставлению достоверных сведений работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе (п. 11. ст. 81 ТК РФ).

В **заключении** подведены итоги исследования и сформулированы основные выводы диссертации.

В **приложениях** приведены проект Положения о защите персональных данных работника, а также проекты ст.ст. 85-1, 86-1, 86-2 Трудового кодекса РФ.

Основные положения диссертации изложены в следующих опубликованных автором работах:

1. Предпосылки включения главы о защите персональных данных работников в Трудовой кодекс РФ // Правовые проблемы укрепления российской государственности: Сб. статей. Ч. 16 / Под ред. Б.Л. Хаскельберга. Томск: Изд-во Том. ун-та, 2003. С. 266-270.

2. Особенности регулирования защиты персональных данных работников на локальном уровне // Российское правоведение на рубеже веков: Трибуна молодого ученого. Ч. 4: Сб. статей. Томск: Изд-во Том. ун-та, 2004. С. 128-132.

3. Защита персональных данных муниципальных служащих // Местное самоуправление: прошлое, настоящее и будущее. Материалы III Всерос. науч.-практич. конф. Томск: ООО «Изд-во «Курсив», 2005. С. 31-36.

4. Определение понятия персональных данных работника в Трудовом кодексе РФ // Сибирский юридический вестник. Иркутск, 2005. № 2. С. 32.

5. Технологический процесс использования информации в организации // Российское правоведение на рубеже веков: Трибуна молодого ученого. Вып. 4: Сб. статей / Отв. ред. В.А. Уткин. Томск: Изд-во Том. ун-та, 2005. С. 135-137.