

ТРУДОВОЕ ПРАВО. ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ

Станскова У.М.

старший преподаватель кафедры трудового и социального права
Южно-Уральского государственного университета (Россия)

УДК 349.22
ББК 67.405.10

В статье рассмотрены некоторые вопросы соотношения защиты персональных данных по нормам ТК РФ и Федерального закона «О персональных данных» в трудовых отношениях. На основе анализа законодательства и судебной практики выявлены проблемы правового регулирования защиты персональных данных нормами трудового законодательства и предложены способы их решения.

Ключевые слова: персональные данные работника, специальные категории персональных данных, сведения о частной жизни работника, сведения о судимости работника.

Stanskova U.M.

PROTECTION OF PERSONAL DATA IN LABOR RELATIONS: CERTAIN PROBLEMS

In the article the author considers some issues of personal data protection according to the norms of the RF Labor Code and the Federal law «On personal data» in labor relations. On the basis of the legislation and judicial practice analysis problems of legal regulation of personal data protection using the norms of the labor legislation are identified and methods of their solution are offered.

Key words: personal data of a worker, special categories of personal data, information about private life of a worker, information about previous convictions of a worker.

Наличие в Трудовом кодексе РФ [1] главы 14, посвященной защите персональных данных, не устраняет проблем правового регулирования данного вида информации.

Во-первых, ТК РФ и Федерального закона «О персональных данных» [2; ст.10] используют различный понятийный аппарат. В частности, возникает вопрос о соотношении специальных категорий персональных данных и сведений о частной жизни работника. Определяя специальные категории персональных данных, законодатель пошел по пути казуистического перечисления (п. 1 ст. 10 Закона № 152-ФЗ). Признаки указанной категории персональных данных в Законе не выделены. Из анализа содержания специальных категорий персональных данных следует, что они каса-

ются интимных сторон жизни субъекта данных, зоны особой чувствительности и зоны эмоционального комфорта их субъекта. Действия с этими персональными данными без должных гарантий обеспечения прав субъектов персональных данных могут нанести ему повышенный ущерб [3; с. 68]. Очевидно, что данные специальной категории составляют информацию о частной жизни субъекта. На первый взгляд несколько иначе обстоит дело с информацией о судимости, которая как следствие осуждения и назначения наказания должна быть публичной. Однако действия, направленные на совершение преступления являются внутренним выбором субъекта, а значит, относятся к его частной жизни. В п. 1 ст. 10 Закона № 152-ФЗ сведения о судимости прямо не названы как специальные

категории, но на возможность их обработки указано в п. 3 этой статьи. Из чего следует, что такие сведения относятся к специальным категориям. И.Н. Басаргин рассматривает сведения о наличии судимости как тесно связанные с публичной сферой и подлежащее передаче работодателю по его требованию [4; с. 20]. Однако, на наш взгляд, по вопросу получения информации о судимости работника ситуация не столь однозначна как с другими публичными сведениями. Для их обработки работодателем необходимо, чтобы такие сведения относились к вопросу о возможности выполнения работником его трудовой функции (ст. 88 ТК РФ и ч. 1 ст. 65 ТК РФ). К информации, которая также может потребоваться в трудовых отношениях, относятся сведения о наличии (отсутствии) запретов на занятие определенной должности или на осуществление определенных видов деятельности при применении ст.ст. 65, 331, 351.1, п.4, 8 и 9 части первой ст. 83 и ст. 84 ТК РФ. Однако получить подобного рода информацию для работодателя в силу законодательства о персональных данных от третьих лиц не возможно, кроме сведений о дисквалификации. Порядок предоставления информации, содержащейся в реестре дисквалифицированных лиц, осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства РФ 11 ноября 2002 г. № 805 «О формировании и ведении реестра дисквалифицированных лиц» [5]. В других случаях решение о сообщении или не сообщении таких сведений зависит от желания работника. Наличие данной информации связывается с возможностью прекращения трудового договора по п. 4 ст. 83 и ст. 84 ТК РФ. Невозможность получения работодателем соответствующей информации ставит под сомнение реализацию уголовных наказаний в виде лишения права занимать определенные должности или права заниматься определенной деятельностью. Поэтому, считаем необходимым вести реестр лиц, осужденных к наказанию в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, по аналогии с реестром дисквалифицированных лиц.

Согласно новой редакции п. 2 ст. 10 Закона № 152-ФЗ работодатель вправе обрабатывать специальные категории данных в соответствии с трудовым законодательством. Однако в ТК РФ термин «специальные категории» не употребляется. В п. 4 и 5 ст. 86 ТК РФ предусмотрен запрет обработки отдельных сведений о работнике. Очевидно, что перечень сведений специальной категории и сведений, обработка которых запрещена по ТК РФ не совпадают. Кроме того, состав сведений, составляющих частную жизнь, требует дополнительного уточнения. На необходимость закрепления в ТК РФ развернутого перечня сведений, которые не могут быть истребованы от работника, указывает А.М. Лушников [6; 78]. Поэтому

для приведения трудового законодательства в соответствие с Законом № 152-ФЗ в ст. 86 ТК РФ следует предусмотреть запрет на обработку специальных категорий персональных данных, в том числе сведений о частной жизни работника, кроме определенных законом случаев.

Во-вторых, Закон № 152-ФЗ закрепляет дихотомическое деление персональных данных по доступу на общедоступные персональные данные (пп.10 части 1 ст. 6) и персональные данные, обеспеченные в режиме конфиденциальности (ст. 7). Однако в ТК РФ подобное деление не прослеживается. В связи с чем возникает проблема с определением тех персональных данных работника, в отношении которых не требуется или не возможно установление режима конфиденциальности. По смыслу ст. 7 Закона № 152-ФЗ все персональные данные должны обеспечиваться в режиме конфиденциальности, в том числе паспортные данные, фамилия, имя, отчество, возраст, место регистрации и жительства, пол, образование, профессия и др. В трудовых отношениях такое правило порождает ряд трудностей. Например, работник требует обеспечения конфиденциальности сведений о его профессии, специальности, квалификации, занимаемой должности. Данные сведения необходимы для осуществления трудовой функции, а потому не могут быть скрыты от других работников и носят публичный (общеизвестный) характер. В п. 10 части 3 ст. 6 Закона № 152-ФЗ допускается обработка персональных данных, доступ неограниченного круга лиц к которым предоставлен субъектом персональных данных или по его просьбе (общедоступных персональных данных). В прежней редакции Закона № 152-ФЗ предусматривалось также, что данные являются общедоступными в силу федерального закона. В новой редакции такого указания нет. Конкретный список общедоступных персональных данных содержит Закон Испании «О защите персональных данных» [7] в котором, в качестве общедоступных источников данных названы списки лиц по профессиям, содержащие только информацию об именах, званиях, профессии, роду деятельности, ученой степени, адресе и указание на принадлежность к этим группам. С.Ю. Головина выделяет в составе персональных данных две составляющие: публичную и частную. Публичная составляющая подлежит передаче работодателю по его просьбе, частная составляющая может быть разглашена лишь с волеизъявления работника [8; с. 241]. Осуществление трудовых отношений связано с обработкой определенной публичной информации о работнике, поэтому в ТК РФ должен быть предусмотрен перечень общедоступных (публичных) персональных данных работника. В качестве таковых предлагается закрепить в ТК РФ фамилию, имя, отчество, пол, сведения о месте регистрации, образовании,

профессии, квалификации работника, если федеральным законом не требуется установления режима ограниченного доступа таких сведений. Наличие такой нормы в ТК РФ позволит избежать появления на практике следующих вопросов: можно ли указывать в трудовом договоре работника, принимаемого на время отсутствия другого работника фамилию, имя и отчество работника, которого он заменяет? В силу действующего законодательства необходимо получить письменное согласие. Такая же проблема возникает с размещением в общедоступных местах табличек с указанием ответственных за технику безопасности и охрану труда, при размещении информации на бейджках работников и т.д.

Приведем пример судебной практики. Т. был уволен по подп. «в» п. 6 части первой ст. 81 ТК РФ за направление истцом по электронной почте объяснительных записок работников на свой электронный адрес. В судебном заседании было определено, что действия Т. не были направлены на передачу персональных данных другим лицам или на ознакомление с персональными данными неограниченного круга лиц. Судом установлено, что объяснительные записки работников К., К., А., П. и Т. содержат фамилии работников, их инициалы и должности. Поскольку данные работники, находясь на рабочем месте, носят бейджи, на которых открыто размещены вышеуказанные сведения, персональные данные, содержащиеся в вышеуказанных объяснительных записках, следует считать общедоступными. Суд приходит к выводу об отсутствии у ответчика оснований для увольнения истца [9]. В приведенном случае отсутствовал сам факт разглашения – сведения, содержащиеся в объяснительных записках, не были сообщены неуполномоченным лицам. Однако в объяснительных записках могла содержаться и другая информация, составляющая конфиденциальные персональные данные.

В-третьих, ТК РФ предоставляет защиту только части персональных данных – персональным данным работника. Отсюда, увольнение работника по пп. «в» п. 6 части первой ст. 81 ТК РФ возможно только за разглашение персональных данных другого работника.

Приведем пример судебной практики. Р. была уволена по подп. «в» п. 6 части первой ст. 81 ТК РФ за разглашение персональных данных: предоставление своей дочери для обращения в суд копий рабочих ведомостей, содержащих сведения о вознаграждении лицам, заключившим договоры подряда. Суд принял во внимание доводы истца о том, что те сведения, которые содержались в предоставленных Р. ведомостях, не являются персональными данными работников предприятия. Однако в Положении МУП об обработке и защите персональных данных, с которым была ознакомлена под роспись Р., под работниками подразумеваются лица, заключившие трудовой договор

с МУП «ССС». По мнению суда, лица, заключившие договоры подряда с МУП «ССС», его работниками в смысле трудового законодательства не являются, так как трудового договора с ними не заключалось. Таким образом, данные лица не относятся к тем, чьи персональные данные подлежат защите в соответствии с Трудовым Кодексом и Положением об обработке и защите персональных данных работников. Следовательно, к дисциплинарной ответственности в виде увольнения Р. привлечена неправомерно [10].

Выходом из сложившейся ситуации могло бы быть отнесение персональных данных лиц, не являющихся работниками, к иным видам охраняемой законом тайны. Однако это не всегда возможно. Например, к коммерческой тайне могут быть отнесены только те персональные данные клиентов и контрагентов, которые имеют действительную или потенциальную коммерческую ценность. На работодателе как операторе персональных данных лежит обязанность обеспечивать их конфиденциальность. Поэтому, видится необходимость расширения объекта, защищаемого трудовым правом на информацию ограниченного доступа, в состав которой войдут как охраняемые законом тайны, так и иные виды информации, в том числе персональные данные, без конкретизации их субъекта.

В-четвертых, в подп. «в» п. 6 части первой ст. 81 ТК РФ использована не совсем ясная формулировка «охраняемая законом тайна ... в том числе персональные данные другого работника», что ставит вопрос о том, за разглашение каких персональных данных возможно увольнение. Представляется, что серьезные правовые последствия должны влечь разглашение или неправомерное использование только тех персональных данных, которые подпадают под состав охраняемой законом тайны и специальных категорий персональных данных, в отношении которых обладателем установлен режим конфиденциальности, что должно найти свое отражение в ТК РФ. Однако суды подходят к этому вопросу иначе.

За нарушение законодательства о персональных данных по нормам ТК РФ применение полной материальной ответственности не предусмотрено. Пункт 7 части первой ст. 243 ТК РФ применяется только в отношении охраняемой законом тайны. Такое положение также не способствует эффективной защите персональных данных в трудовых отношениях и требует внесения изменений.

Также следует поставить вопрос об изменении традиционного подхода к дисциплинарной ответственности работника, наступление которой возможно только за проступки, совершенные в рабочее время. Принимая во внимание особенность охраняемого объекта – информации ограниченного доступа ответственность к работнику должна быть применена вне

зависимости от времени разглашения – до или после рабочего времени. Такой подход позволит обеспечить эффективное правовое регулирование и защиту информации ограниченного доступа, в том числе персональным данным, так как их разглашение часто совершается во вне рабочее время.

Таким образом, в целях совершенствования механизма защиты персональных данных в трудовых отношениях необходимо расширить объект, охраняемый трудовым правом и ввести в ТК РФ категорию «информация ограниченного доступа», в состав которой войдут любые персональные данные (не только персональные данные работника). Следует привести понятийный аппарат ТК РФ в соответствие с Законом №152-ФЗ и включить в ТК РФ специальные категории персональных данных работника. Необходимо предусмотреть наступление полной материальной ответственности работников за разглашение персональных данных (п. 7 части первой ст. 243 ТК РФ).

Литература:

14. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29 декабря 2012 г.) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

15. О персональных данных: Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ (в ред. от 25 июля 2011 г.) // Собрание законодательства РФ. 2006. № 31 (ч.1).

16. Петров М.И. Комментарий к Федеральному закону «О персональных данных» (постатейный). М.: ЗАО Юстицинформ, 2007. 160 с.

17. Басаргин, И.Н. Личные неимущественные права в трудовом правоотношении: автореферат дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2002.

18. О формировании и ведении реестра дисквалифицированных лиц: Постановление Правительства РФ 11 ноября 2002 г. № 805 (в ред. от 06 мая 2011 г.) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4584.

19. Лушников А.М. Защита персональных данных работника: сравнительно-правовой комментарий гл. 14 Трудового кодекса РФ // Трудовое право. 2009. № 10. С. 77– 82.

20. Ley Oranica 15/1999, de diciembre, De Protection de Datos de Caracter Personal.

21. Трудовое право России: учебник / под ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова. М.: Норма, 2008. 704 с.

22. Решение Фрунзенского районного суда г. Владивостока от 14.01.2010 г. [электронный ресурс] // Режим доступа: URL: http://frunzensky.prm.sudrf.ru/modules.php?name=docum_sud&id=557&cl=1 (дата обращения 26.12.2012)

23. Решение Ломоносовского районного суда г. Архангельска от 03.06.2009. Дело 2-1880/09 [электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <http://files.sudrf.ru/&sort=0&pagelen=10> (дата обращения 26.12.2012)

References:

1. Labor Code of the Russian Federation: Federal law dated 30.12.2001 № 197-FL (dated December 29, 2012) // Sobraniye zakonodatelstva RF. 2002. № 1 (p. 1). Art. 3.

2. On personal data: Federal law dated 27.07.2006 № 152-FL (dated July 25, 2011) // Sobraniye zakonodatelstva RF. 2006. № 31 (p.1).

3. Petrov M.I. Commentaries to the Federal law «On personal data» (itemized). M.: ZAO Yustitsinform, 2007. 160 p.

4. Basargin I.N. Personal non-property rights in labor legal relation: Abstract of the Candidate's thesis. Ekaterinburg, 2002.

5. Concerning the formation and maintenance of the disqualified persons register: Decree of the RF Government dated November 11, 2002 № 805 (edited May 6, 2011) // Sobraniye zakonodatelstva RF. 2002. № 46. Art. 4584.

6. Lushnikov A.M. Protection of an employee's personal data: comparative-legal commentary chapter 14 of the RF Labor code // Trudovoye pravo. 2009. № 10. P. 77 - 82.

7. Ley Oranica 15/1999, de diciembre, De Protection de Datos de Caracter Personal.

8. The Russian labor law: study book / edited by S.Yu. Golovina, M.V. Molodtsov. M.: Norma, 2008. 704 p.

9. Decision of the Frunzenskiy district court of Vladivostok dated 14.01.2010 [e-resource] // Access mode: URL: http://frunzensky.prm.sudrf.ru/modules.php?name=docum_sud&id=557&cl=1 (Access date 26.12.2012)

10. Decision of the Lomonosovskiy district court of Arkhangelsk dated 03.06.2009. Case 2-1880/09 [e-resource] // Access mode: URL: <http://files.sudrf.ru/&sort=0&pagelen=10> (Access date 26.12.2012)