

УДК 621.331

**АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЗАЩИТЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ
РАБОТНИКА****Лилюкова Оксана Сергеевна,**кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры «Трудового и предпринимательского права»,
юридический институт НИУ «БелГУ», Россия, г. Белгород
strebkova@bsuedu.ru**Беляй Дарья Антоновна,**студентка юридического института Белгородского государственного национального
исследовательского университета
1627688@bsu.edu.ru**Аннотация**

Статья посвящена актуальным проблемам защиты персональных данных работника. В настоящее время институт защиты персональных данных в трудовом законодательстве Российской Федерации основывается на общеотраслевом регулировании защиты персональных данных личности. Проблема защиты персональных данных работника в трудовой сфере объясняется тем, что в законодательстве однозначно не указано, в каких объемах работодатель вправе обрабатывать персональные данные работника, передавать эти данные другим организациям. Кроме того, при рассмотрении проблем защиты персональных данных усматривается двусмысленное толкование анализируемого института, которое порождает судебные споры.

Ключевые слова: персональные данные, защита персональных данных, персональные данные работника, трудовые отношения, обработка персональных данных, хранение.

CURRENT ISSUES OF EMPLOYEE PERSONAL DATA PROTECTION**Lilikova Oksana Sergeevna,**Candidate of Law, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Labor and
Business Law, BelSU Law Institute, Belgorod, Russia
E-mail: strebkova@bsuedu.ru**Belyai Daria Antonovna,**Student of the Law Institute,
Belgorod State National Research University, Belgorod, Russia,
mail: 1627688@bsuedu.ru

ABSTRACT

The article is devoted to topical issues of employee personal data protection. Currently, the institute of personal data protection in the labor legislation of the Russian Federation is based on the industry-wide regulation of personal data protection. The problem of protecting an employee's personal data in the labor sphere is explained by the fact that the legislation does not explicitly specify to what extent an employer has the right to process an employee's personal data or transfer this data to other organizations. In addition, when considering the problems of personal data protection, there is an ambiguous interpretation of the analyzed institution, which generates legal disputes.

Keywords: personal data, personal data protection, employee's personal data, labor relations, personal data processing, storage.

В Российской Федерации как в правовом и демократическом государстве, признающем права и свободы человека и гражданина как наивысшую конституционную ценность, принимаются меры правового характера, обеспечивающие реальное осуществление гарантированных базовым законом российского государства прав, а также их защиту. Глобализация различных процессов и применение систем, позволяющих работать с большим количеством данных и информации в автоматизированном режиме, привело к тому, что предметом такой обработки становятся персональные данные личности, которые являются элементом или частью права на частную жизнь и личную неприкосновенность.

В целях обеспечения защиты персональных данных в российском государстве был принят Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» [1], который за период своего действия неоднократно подвергался изменениям, направленным на совершенствование правил защиты персональных данных, что также отразилось на институте ответственности за нарушение положений указанного закона. Это в свою очередь актуализует вопросы применения института защиты персональных данных в трудовой сфере.

В трудовом законодательстве Российской Федерации вопросы защиты персональных данных работников также нашли свое отражение и регламентируются Главой 14 Трудового кодекса Российской Федерации, в которой системно определяются общие условия работы с персональными данными работника, порядок их охраны и передачи, а также ответственность при нарушении правил обработки персональных данных [2].

При возникновении трудовых правоотношений происходит обмен данными между работником и работодателем. Заключение трудового договора с работником не представляется возможным без идентификации личности и получения определенных сведений, относящихся к конкретному работнику. Как правило, при трудоустройстве работодателю требуется стандартный набор сведений, отражение которых необходимо в трудовом договоре согласно правилам ст. 57 ТК РФ: фамилия, имя, отчество работника, сведения о документах, удостоверяющих личность работника. Также следует обратить внимание и на правила ст. 65 ТК РФ, которая обязывает работника представить пакет документов, содержащих сведения о персональных данных. В процессе существования трудовых отношений работодатель неоднократно обрабатывает, а также хранит предоставленные ему персональные данные.

Прежде чем перейти к рассмотрению конкретных особенностей и проблем защиты персональных данных работника, необходимо проанализировать понятие защиты персональных данных работника. Учитывая, что правила защиты персональных работника

представляют собой обособленный блок норм Трудового кодекса Российской Федерации, то защиту персональных данных в трудовом праве можно понимать в качестве правового института, регламентирующего общественные отношения в области обработки, хранения и передачи работодателем персональных данных работнику, направленных на обеспечение защиты персональных данных. Если же рассматривать защиту персональных данных как конкретные правоотношения, возникающие в трудовой сфере, то под ними предлагается понимать отношения, сопутствующие трудовым отношениям работника и работодателя, складывающиеся по поводу применения работодателем мер защиты персональных данных работника.

Высокую значимость имеет правила законодателя, которым устанавливается, что обработка персональных данных допускается только с письменного согласия самого работника.

В российской практике имеются споры, демонстрирующие, что отсутствие согласия работника на обработку его персональных данных может быть препятствием в реализации каких-либо прав, осуществляемых работником в рамках отношений, сопутствующих трудовым. Правовой анализ Определения Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 16.12.2020 № 88-17959/2020 по делу № 2-6797/2019 позволил установить обстоятельства спора между работником и работодателем относительно отказа в предоставлении работнику предусмотренных локальным актом льгот и компенсаций по причине того, что работник не согласился предоставить работодателю письменное согласие на обработку персональных данных. Согласно существу спора, работник требует взыскать с работодателя причитающиеся ему компенсации и льготы на оплату питания, предусмотренные Политикой организации. Работодатель, являясь ответчиком по делу, не признает исковые требования работника-истца по делу, обосновывая свою позицию тем, что действующая Политика в области компенсаций и льгот, являющаяся локальным актом, предусматривает о том, компенсации и льготы гарантируются работнику только в случае, если имеется действительное согласие работника на обработку его персональных данных.

Суды первой, апелляционной инстанций по делу заняли сторону ответчика, мотивируя свое решение тем, что действующее в организации правило, установленное локальными нормативными актами, к которым присоединился работник при заключении трудового договора, о том, что обязательство работодателя по предоставлению компенсаций и льгот на питание действительно только при наличии согласия работника на обработку его персональных данных, не нарушает действующее федеральное законодательство, также сторонами не оспариваются факт трудоустройства истца в качестве работника ответчика-работодателя.

Суд кассационной инстанции в своем определении обратил внимание на два важных обстоятельства, имеющими юридическое значение, и которые не были оценены нижестоящими судебными инстанциями.

Во-первых, судами не дана оценка тому, почему работодателем ставится в зависимость предоставление корпоративных компенсаций и льгот от наличия его письменного согласия на обработку персональных данных, которое будет им предоставляться в различные организации, не являющиеся операторами.

Во-вторых, суды также не привели оценку доводов ответчика-работодателя о том, что имеющееся в личном деле работника согласие на обработку персональных данных по форме не соответствует действующему федеральному закону о персональных данных, потому не может использоваться работодателем [3].

Рассматриваемый пример судебной практики нагляден с той стороны, поскольку он может продемонстрировать, как в трудовых отношениях работниками и работодателями может использоваться письменное согласие работника на обработку персональных данных,

но главным образом обнаруживается проблема неоднозначного понимания того, в каком объеме и целях работодатель вправе обрабатывать персональные данные, а также ставить в зависимость их наличие для получения корпоративных привилегий.

Кроме того, общеотраслевые недостатки правового регулирования отношений в области защиты персональных данных вскрываются при обеспечении правового регулирования защиты персональных данных работников. Прежде всего, законодатель, формулируя понятие персональных данных использовал такое определение, которое бы позволяло охватить широкий круг сведений, могущих иметь значение для защиты частной жизни человека. С другой стороны, расширительное толкование перечня сведений, составляющих персональные данные, породило многочисленные споры относительно признания тех или иных сведений персональными данными и возможности получения их защиты. В п. 1 ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» используется понятие «любые сведения», что позволяет в каждом конкретном случае субъективно оценивать, какие именно сведения составляют персональные данные личности, что нельзя назвать целесообразным.

На сегодняшний день все больший интерес также привлекает вопрос обработки и использования биометрических данных работника. В целом значение биометрических сведений личности в современных условиях состоит в том, что они имеют уникальный характер в отличие от персональных данных, которые предоставлены в буквенной и числовой формах. Процесс совершенствования обработки, хранения и защиты персональных данных также и идет в ногу со временем получения несанкционированного доступа к персональными данным, ведущим к их утечке, неправомерному использованию и изменению. Именно потому биометрические данные личности на сегодняшний день имеют более высокую ценность в вопросе обеспечения неприкосновенности частной жизни личности.

Так, может ли являться фиксация камерами наружного (внешнего) видеонаблюдения, расположенных в месте нахождения работодателя, или видеозапись рабочего процесса сбором биометрических данных работника, который зафиксирован камерами наблюдения, и требующим получения от него письменного согласия?

Следующий пример судебной практики наглядно демонстрирует двусмысленную трактовку круга сведений, которые могут составлять персональные данные, а также использования биометрических персональных данных, характеризующих личность по физиологическим и биологическим признакам (особенностям). Согласно выводам, представленным в Решение Ворошиловского районного суда г. Ростова-на-Дону от 9 июля 2024 г. по делу № 2-2184/2024 использования камер наружного наблюдения для контроля над окружающей обстановкой не может признаваться сбором биометрических данных работника, поскольку такие действия непосредственно не направлены на идентификацию личности самого работника. Также не могут признаваться действия работодателя, как раскрывающие персональные данные работника и нарушающие его права, по регистрации посредством видеозаписи рабочего процесса [4].

Аналогичный вывод относительно допустимости применения технических средств в месте нахождения работодателя с целью фиксации окружающей обстановки и обеспечения реализации нормативных правовых актов федерального значения в области безопасности, в том числе антитеррористической, сделан и в Решении Коряжемского городского суда Архангельской области от 30 марта 2021 г. по делу № 2-249/2021, в котором суд пришел к выводу о том, что фото и видеосъемка рабочего помещения не является нарушением прав работника на защиту его персональных данных, если такие действия работодатель осуществляет в целях выполнения возложенных на него обязанностей по обеспечению

безопасности, в том числе учреждениях массового скопления людей например, в больницах [5].

К.С. Тишкович в своем научном труде обращает внимание на проблему, которая связана с тем, что на сегодняшний день обработка работодателем персональных данных работника не основывается на принципе транспарентности (прозрачности). В частности, это может проявляться в том, что при передаче работником его персональных данных в дальнейшем он остается не осведомленным о том, какие решения принимаются с использованием персональных данных [6, с. 73].

Таким образом, в свете современного регулирования защиты частной жизни и личной неприкосновенности вопросы защиты персональных данных имеют широкую сферу применения, в том числе распространяются на сферу трудовых правоотношений. В трудовом законодательстве Российской Федерации проблемы защиты персональных данных работников в некотором смысле решаются за счет установления правил обработки персональных данных работодателем, ограничения его полномочий относительно передачи персональных данных и их использования только по письменному согласию самого работника.

Однако некоторые проблемы, не решенные на уровне рамочного закона, регламентирующего отношения в области обработки и защиты персональных данных, планомерно перетекают в различные сферы, правовое регулирование которых также должно основываться на учете специфики отношений, являющихся предметом регулирования. Прежде всего, в сфере осуществления труда проблематичным является вопрос относительно объема персональных данных, который работодатель может получать и обрабатывать.

В рамках настоящей работы также проанализированы разнообразные споры в сфере защиты персональных данных работника. Часть из них связана с неправильной интерпретацией института защиты персональных данных и применением норм материального права к спорным правоотношениям, что обусловлено отдельными несовершенствами законодательного регулирования правил обработки персональных данных в Российской Федерации. В частности, дана оценка проблеме использования биометрических данных работника в трудовой сфере. Кроме того, рассмотрены проблемы защиты персональных данных, возникающие в части определения объема персональных данных, которые может обрабатывать работодатель, и целей их использования.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» (ред. от 28.02.2025) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2006. № (часть I). Ст. 3451.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ (ред. от 28.12.2024) // Собрание законодательства РФ. 2002. №1. (часть I). Ст. 3.
3. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 16.12.2020 N 88-17959/2020 по делу N 2-6797/2019
4. Решение Ворошиловского районного суда г. Ростова-на-Дону от 9 июля 2024 г. по делу № 2-2184/2024 // Судебные и нормативные акты РФ (дата обращения: 01.04.2025).
5. Решение Коряжемского городского суда Архангельской области от 30 марта 2021 г. по делу № 2-249/2021 // Судебные и нормативные акты РФ (дата обращения: 01.04.2025).

6. Тишкович К. С. Актуальные проблемы обработки персональных данных в трудовых правоотношениях // Вестник Омского университета. Серия «Право». 2023. № 1. С. 66-74.

References:

1. Federal Law of July 27, 2006 No. 152-FZ "On Personal Data" (as amended on February 28, 2025) // Collected Legislation of the Russian Federation. 2006. No. (Part I). Art. 3451.
2. Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001 No. 197-FZ (as amended on December 28, 2024) // Collected Legislation of the Russian Federation. 2002. No. 1. (Part I). Art. 3.
3. Ruling of the Third Cassation Court of General Jurisdiction dated 16.12.2020 No. 88-17959/2020 in case No. 2-6797/2019
4. Ruling of the Voroshilovsky District Court of Rostov-on-Don dated 9 July 2024 in case No. 2-2184/2024 // Judicial and regulatory acts of the Russian Federation (date of access: 01.04.2025).
5. Ruling of the Koryazhma City Court of the Arkhangelsk Region dated 30 March 2021 in case No. 2-249/2021 // Judicial and regulatory acts of the Russian Federation (date of access: 01.04.2025).
6. Tishkovich K. S. Actual problems of personal data processing in labor relations // Bulletin of Omsk University. Series "Law". 2023. No. 1. P. 66-74.