Абаев Феликс Артурович. Правовое регулирование отношений по защите персональных данных работника в трудовом праве: диссертация ... кандидата юридических наук: 12.00.05 / Абаев Феликс Артурович;[Место защиты: Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)].- Москва, 2014.- 207 с.

**Содержание к диссертации**

Введение

**Глава 1. Защита персональных данных работника как элемент трудового правоотношения**

1. Правовое регулирование защиты персональных данных в трудовом праве

2. Виды конфиденциальной информации в трудовом праве 51

3. Персональные данные работника как правовая категория 78

**Глава 2 . Обязанность сторон трудового договора сохранять конфиденциальную информацию и не разглашать персональные данные работников**

1. Содержание трудового договора в части сохранения конфиденциальной информации и неразглашения персональных данных работников

2. Ответственность сторон трудового договора за нарушение обязанности по сохранению (неразглашению) конфиденциальной информации персональных данных работников

Заключение 185

Библиография

## Виды конфиденциальной информации в трудовом праве

Правовое регулирование оборота персональных данных личности является одной из актуальных проблем современной правовой науки и практики. Специфика ее заключается в необходимости создания оптимального правового механизма оборота и защиты персональных данных, учитывающего в равной степени публично-правовой интерес государства и частноправовой интерес индивида. Решению этой проблемы должны послужить как глубокие теоретические исследования, в том числе сравнительно-правовые, так и анализ накопленной правоприменительной практики. Решение этой проблемы невозможно также без мониторинга состояния рынка информационных технологий, продуктов и услуг и отслеживания общих тенденций развития информационного общества.

Вопрос о самостоятельности института защиты персональных данных в отрасли трудового права является дискуссионным.

Однако прежде, чем рассмотреть различные точки зрения на данный вопрос, следует обратиться к понятию институт права.

Так, под институтом права понимается устойчивая группа правовых норм, являющаяся частью отрасли права и регулирующая определенную разновидность общественных отношений.6

Также институт определяют как совокупность взаимосвязанных правовых норм, регулирующих определенную группу или сторону однородных общественных отношений. Институты права являются первичным объединением юридических норм и в то же время связующим звеном между ними и отраслями как основными общностями права.7

Некоторые ученые указывают, что правовой институт образуют нормы права, взаимосвязанные по предметно-функциональному признаку и регулирующие конкретные видовые общественные отношения.8

Правовой институт образует часть отрасли права, соответственно, если отрасль права регулирует определенный род общественных отношений, то институт - определенный вид отношений внутри рода. Институты права обладают относительной независимостью, поскольку регулируют самостоятельный круг вопросов. Они соединяют близкие по содержанию правовые нормы и вводят их в процесс правового регулирования отдельных групп общественных отношений.

Существует деление институтов на материальные и процессуальные институты, а также отраслевые и межотраслевые.

Характерными чертами институтов права являются: однородность фактического содержания обособленных видов общественных отношений; относительная самостоятельность в регулировании видовых общественных отношений внутри конкретной отрасли права; юридическое единство входящих в институт норм права, основанное на их содержании и правовом оформлении; обособленность правовых предписаний института в структурных частях нормативных правовых актов (в частности, в конституции, кодексах и иных законах); сложившийся метод правового регулирования, отражающий специфику процесса воздействия на определенный вид общественных отношений.9 Е.А. Киримова называет следующие признаки правового института как структурного элемента системы права: относительная самостоятельность; специфичность способа правового регулирования; наличие или принципиальная возможность формирования общих понятий в рамках видовых явлений.10

Некоторые ученые подчеркивают инструктивный характер норм гл. 14 ТК «Защита персональных данных работника».11 Что позволяет сделать вывод о несамостоятельности данного института. Говоря о несамостоятельности института защиты персональных данных, Хныкин Г.В. указывает, что институт трудового договора в связи с включением в ТК РФ главы 14 пополнился новой группой норм, посвященных персональным данным работника.12

Представляется, что законодатель также исходил из того, что защита персональных данных не является самостоятельным институтом трудового права по следующим основаниям. Глава 14 ТК РФ входит в раздел 3 «Трудовой договор» ТК РФ наряду с главами «Заключение трудового договора», «Изменение трудового договора», «Прекращение трудового договора». Также исключение ст. 85 ТК РФ можно расценивать как признак того, что нормы о защите персональных данных работников не являются самостоятельным институтом трудового права.

## Персональные данные работника как правовая категория

Дисциплинарная ответственность устанавливается в связи с совершением работником (в том числе руководителями, служащими, должностными лицами) дисциплинарного проступка, по правилам, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации (для отдельных категорий работников федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине).

Как отмечают М. Ю. Челышев и Ю. Н. Воробьев, «правовой аспект при этом заключается в адекватной формализации выработанных правил и их однозначном, понятном и четком фиксировании»

Однако рассмотрение эффективности действующего законодательства, в том числе информационного, исключительно с позиции реализуемости целей принятия закона, указанных в его тексте, представляется ошибочным.

Подводя итог сказанному, следует отметить следующее. Одной из основных тенденций сегодняшнего развития информационного законодательства является переход от защиты права на информацию, на защиту частной жизни (и в частности, персональные данные) к защите права на информационное самоопределение (информационную автономию). Нормативно-правовое развитие указанного права стало своеобразным ответом на угрозу со стороны создания и активного роста уровня мощных компьютеризированных систем для сбора, управления и использования информации о любом человеке.

Федеральным законом от 19 декабря 2005 года № 160-ФЗ58 Российская Федерация ратифицировала Конвенцию Совета Европы о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных59.

Участники Конвенции приняли на себя обязательство реализовать в национальном праве принципы защиты информации, содержащиеся в данном международном акте.

В целях выполнения указанного обязательства Российская Федерация приняла Федеральный закон от 07.05.2013 N 99-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О ратификации Конвенции Совета Европы о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных" и Федерального закона «О персональных данных»60 , который вступил в силу 19 мая 2013 года. Данным Законом признана утратившей силу статья 85 Трудового кодекса РФ, изменены статьи 86 и 90 Трудового Кодекса РФ. Исключение из Трудового кодекса РС статьи 85, содержавшей определение персональных, данных влечет за собой применение понятия «персональные данные», содержащегося в Федеральном законе от 27 июля 2006года № 152 ФЗ «О персональных данных». Под персональными данными вышеуказанный Закон понимает любую информацию, которая относится к конкретному физическому лицу или к лицу, которое можно определить, используя указанную информацию (субъекты персональных данных), в том числе к информации относятся сведения о фамилии, имени, отчестве, годе, месяце и дате рождения, адресе, семейном, социальном, имущественном положении, образовании, профессии, доходах, другой информации. Таким образом, перечень персональных данных вышеуказанный закон оставляет открытым.

Аналогично определяет персональные данные Конвенция, к которой присоединилась Российская Федерация. Так, персональными данными согласно статьи 2 Конвенции называется информация, которая касается конкретного лица, либо лица, которое может быть идентифицировано («субъекты данных»).

В заключение можно отметить следующее: несмотря на то, что начало указанного процесса было положено зарубежным правом, Россия восприняла его, как представляется, достаточно успешно, учтя не только накопленный иностранными государствами правовой опыт, но и произошедшие в российском обществе политические преобразования, общественные реалии, а также современные тенденции развития права. В частности, особенно важным является тот факт, что Россия использовала возможности трансформации основополагающего акта международного уровня в рассматриваемой сфере - Конвенции61 - с учетом национальных условий реализации правовых норм, что, безусловно, говорит о готовности государства развивать институт персональных данных в трудовом праве и обеспечивать его эффективное функционирование.

Вопросы конфиденциальности информации получили правовое регулирование в различных отраслях права и более чем в шестистах нормативно-правовых актах, важнейшим из которых является Конституция Российской Федерации. Право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени, на тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений, гарантированы Конституцией Российской Федерации и составляют основу правового статуса личности в Российской Федерации.

## Содержание трудового договора в части сохранения конфиденциальной информации и неразглашения персональных данных работников

Вопрос о персональных данных тесно связан с проблематикой охраны неприкосновенности частной жизни. Российские ученые отмечают, что персональные данные являются составной частью частной жизни, которая заключается в особой сфере семейных, бытовых, личных, интимных отношений, не подлежащих контролю со стороны государства, общественных организаций, граждан, то есть свободной от внешнего воздействия102. Российские ученые единодушны во мнении о Новый облик трудового права стран запада (прорыв в постиндустриальное общество) / Киселев И.Я. - М.: Интел-Синтез, 2003. - 160 c.

Смолькова И.В. Тайна: понятие, виды, правовая защита // Юридический терминологический словарь-комментарий. М., 1988. С. 74 пересечении персональных данных и сведений о частной жизни, но в то же время отмечают, что не все сведения о частной жизни требуются работодателю для приема соискателя на работу, а только те, которые непосредственно связаны с трудовыми отношениями 103.

Несколько иную классификацию персональных данных предлагает В.Л.Гейхман: информация, которую работодатель собирает с согласия работника из различных источников; информация, которую работник обязан предоставить работодателю в соответствии во статьями 65 и 214 Трудового Кодекса РФ (при заключении трудового договора и в случае появления признаков острого профессионального заболевания (отравления); информация, которая формируется о работнике самим работодателем в течение всего времени его работы (результаты аттестации, акты о проверках профессиональной деятельности и т.д.)104.

А.В. Кучеренко классифицирует персональные данные исходя из необходимости их обработки, предусмотренной законом: 1) персональные данные, которые обрабатываются с момента государственной регистрации рождения - фамилия, имя, отчество, дата и место рождения; 2) персональные данные, которые обрабатываются с момента внесения записи в соответствующие документы (семейное положение; образование, профессия; доходы и т. д.); 3) персональные данные, которые обрабатываются по прямому указанию закона и не требуют дополнительного оформления (социальное и имущественное положение, расовая и национальная принадлежность, политические взгляды)105. Однако ни одна из классификаций персональных данных не выделяет группу персональных данных, которые включаются в информационную систему, а ведь необходимость защиты именно таких данных (в связи с хищениями электронных баз данных и торговлей ими) повлекло развитие отраслей права, регулирующих полностью или в части защиту информации (в том числе трудового и информационного права).

Тем более что о такой группе персональных данных уже упоминается в информационном праве. Так, И.Л. Бачило называет персональными данными сведения о личности, включенные в информационную систему государственных, общественных и частных, корпоративных организаций по инициативе гражданина или в силу закона106. Действительно, именно в результате внесения сведений о персональных данных в электронные базы данных потребовалась законодательно определить порядок их обработки и защиты.

Представляется, что указание на данную группу персональных данных прямо содержится в пункте 1 статьи 1 Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных"107, которая говорит о регулировании данным Законом отношений, связанных с обработкой персональных данных, с использованием средств автоматизации, в том числе в информационно телекоммуникационных сетях.

Данным Законом регулируется также обработка персональных данных без использования средств автоматизации, но только в случае, если она соответствует характеру действий (операций), совершаемых с персональными данными с использованием средств автоматизации, то есть в соответствии с алгоритмом, заданным для автоматического поиска.

Таким образом, автор считает, что следует внести дополнения, отражающие межотраслевой характер понятия, в разработанные юридической наукой классификации персональных данных, дополнив их персональными данными, включенными в информационные системы баз данных.

## Ответственность сторон трудового договора за нарушение обязанности по сохранению (неразглашению) конфиденциальной информации персональных данных работников

В силу ст. 87 ТК РФ порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается работодателем с соблюдением требований ТК и иных федеральных законов.

С силу статей 18 и 18.1 Федерального закона от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ "О персональных данных" (с изменениями и дополнениями) оператор (т.е. работодатель) обязан принимать меры, необходимые и достаточные для обеспечения выполнения обязанностей, предусмотренных данным Федеральным законом и принятыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами. Оператор самостоятельно определяет состав и перечень мер, необходимых и достаточных для обеспечения выполнения обязанностей, предусмотренных законодательством. К таким мерам могут, в частности, относиться:

1) назначение оператором, являющимся юридическим лицом, ответственного за организацию обработки персональных данных;

2) издание оператором, являющимся юридическим лицом, документов, определяющих политику оператора в отношении обработки персональных данных, локальных актов по вопросам обработки персональных данных, а также локальных актов, устанавливающих процедуры, направленные на предотвращение и выявление нарушений законодательства Российской Федерации, устранение последствий таких нарушений;

3) применение правовых, организационных и технических мер по обеспечению безопасности персональных данных в соответствии со статьей 19 данного Федерального закона;

4) осуществление внутреннего контроля и (или) аудита соответствия обработки персональных данных данному Федеральному закону и принятым в соответствии с ним нормативным правовым актам, требованиям к защите персональных данных, политике оператора в отношении обработки персональных данных, локальным актам оператора;

5) оценка вреда, который может быть причинен субъектам персональных данных в случае нарушения данного Федерального закона, соотношение указанного вреда и принимаемых оператором мер, направленных на обеспечение выполнения обязанностей, предусмотренных данным Федеральным законом;

6) ознакомление работников оператора, непосредственно осуществляющих обработку персональных данных, с положениями законодательства Российской Федерации о персональных данных, в том числе требованиями к защите персональных данных, документами, определяющими политику оператора в отношении обработки персональных данных, локальными актами по вопросам обработки персональных данных, и (или) обучение указанных работников.

Таким образом, организация защиты персональных данных на локальном уровне - это обязанность работодателя. Вместе с тем, не всегда наличие локального нормативного акта (Положения о защите персональных данных) позволит значительным образом снизить риск неправомерного обращения с информацией персонального характера.

В соответствии со ст. 68 ТК РФ при приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью. Поскольку из содержания п. 1 ст. 86 ТК РФ следует, что персональные данные работников обрабатываются исключительно в связи с трудовой деятельностью, то локальные нормативные акты, регламентирующие обработку персональных данных, являются документами, связанными также с их трудовой деятельностью. Следовательно, со всеми локальными нормативными актами, регламентирующими обработку персональных данных, работник должен быть ознакомлен до подписания трудового договора.

Согласие работника на обработку его персональных данных, предоставление данных третьим лицам должно быть оформлено письменно, в чем проявляется договорный метод регулирования данных общественных отношений