



ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ РАБОТНИКА

Авторы: Г. С. Скачкова

ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ РАБОТНИКА, информация о работнике, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника. В РФ Федеральный закон «О персональных данных» (2006) уточняет, что под персональными данными понимается «любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определённому или определяемому физическому лицу». Спец. нормы, касающиеся обработки и защиты П. д. р., впервые включены в трудовое законодательство с принятием Трудового кодекса РФ (2001), в статьях 85–90 которого конкретизированы конституц. положения о праве каждого на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени (ст. 23 Конституции РФ). Реализация этого права обеспечивается положениями ст. 24 Конституции РФ о запрете сбора, хранения, использования и распространения информации о частной жизни лица без его согласия, требованиями Федерального закона «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» (2006).

Обработка персональных данных физич. лица включает в себя, в отличие от обработки П. д. р., не только получение, хранение, комбинирование, передачу персональных данных, но и их сбор, запись, систематизацию, накопление, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение.

Работодателю все П. д. р. следует получать у него самого. Если П. д. р. возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлён об этом заранее и от него должно быть получено письм. согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письм. согласие на их получение.

Работодатель не имеет права: получать и обрабатывать П. д. р. о его убеждениях (политич., религ. и иных) и частной жизни, о его членстве в обществ. объединениях или его профсоюзной деятельности; при принятии решений, затрагивающих интересы работника, основываться на его персональных данных, полученных исключительно в результате их автоматизир. обработки или посредством электронных носителей информации, сообщать кому-либо П. д. р. без его письм. согласия. Работодатель определяет самостоятельно, но с учётом требований действующего законодательства правовой режим П. д. р., обеспечивая их защиту от неправомерного использования или утраты.

Работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами о правовом режиме П. д. р., а также о своих правах и обязанностях. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту П. д. р., несут дисциплинарную, адм., гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с федеральным законом.

В зарубежном законодательстве вопросам П. д. р. уделяется большое внимание, поскольку это связано с частной жизнью человека, неприкосновенность которой является во многих государствах конституц. правом

данного лица. Наряду с общим понятием «персональные данные», в ряде государств выделяются и нормы о П. д. р. (ФРГ, Швеция, Испания, Франция) вплоть до принятия спец. законов о них (Финляндия) либо путём закрепления в локальных актах работодателя.

Литература

Лит.: Персональные данные в структуре информационных ресурсов. Основы правового регулирования. Минск, 2006; Крапивин О. М., Власов В. И. Трудовой договор: Заключение. Изменение. Прекращение. Защита персональных данных работника. М., 2009; Борисов М. А. Особенности защиты персональных данных в трудовых отношениях. М., 2012.