

всего восемь жалоб на жестокое обращение. В этих жалобах содержались утверждения об избиении и угрозах со стороны администрации учреждения и слишком строгих дисциплинарных взысканиях. Семь жалоб были оставлены без удовлетворения в связи с их необоснованностью. В одном случае четыре дисциплинарных взыскания из девяти обжалованных были отменены как несоразмерные по отношению к совершенным действиям.

В другом случае Европейский Суд признал: факт, что заявителю пришлось жить, спать и пользоваться туалетом в одной камере с таким количеством заключенных, сам по себе являлся достаточным для того, чтобы причинить страдания или переживания в степени, превышающей неизбежный уровень страданий, присущий ограничению свободы, и вызвать у заявителя чувство страха, страдания и унижения, которые могли оскорбить и унижить его – следовательно, имело место нарушение ст. 3 Конвенции в связи с условиями содержания заявителя под стражей в следственном изоляторе.<sup>1</sup> Российская сторона, в свою очередь, не установила факта жестокого обращения в действиях персонала.

Таким образом, термин «жестокое обращение» как в рамках международного права, так и национального законодательства имеет широкое толкование. Несмотря на общее положение о том, что оно включает систематическое грубое, циничное отношение к потерпевшему, причинение физической боли, лишение средств к существованию, унижение человеческого достоинства, издевательства, отсутствие единой дефиниции оставляет открытым вопрос о соотношении жестокого обращения с другими категориями уголовного права.

Панаева О.В.

## ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА: НЕКОТОРЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

Развитие во второй половине XX века глобальных информационных систем при всех несомненных выгодах и достоинствах поставило перед обществом проблему обеспечения неприкосновенности частной сферы человека. В настоящее время, когда широко используются информационные системы и технологии, информация о любом работнике, а также о лицах, прекративших трудовые отношения, может стать в той или иной мере открытой и привести к нарушению его прав и законных интересов, причинить работнику материальный ущерб и (или) моральный вред. Эти и другие возможные обстоятельства предопределили необходимость правового закрепления принципов, касающихся обработки персональных данных работников, положений о порядке их хранения и использования в организации, о передаче персональных данных, правах

---

<sup>1</sup> Белевский против Российской Федерации (Жалоба № 72967/01). Бюллетень Европейского Суда по правам человека", 2007. № 8.

работников по их защите, об ответственности лиц за невыполнение требований правовых норм, регулирующих указанные вопросы.

Первым среди кодифицированных актов, регламентирующих соответствующие положения, стал Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с посл. изм.) (далее – ТК РФ)<sup>1</sup>. Институт защиты персональных данных работника, базирующийся на главе 14 ТК РФ, является новым и перспективным направлением в трудовом законодательстве. И уже на данном этапе можно выделить проблему, связанную с несовершенством законодательства по рассматриваемому вопросу. Прежде всего, это проявляется в неполноте правовых норм, регулирующих защиту персональных данных работника.

Защита персональных данных особо актуальна в настоящее время и требует пристального внимания как со стороны государства, так и со стороны общественности, она непосредственно связана с защитой информации личного характера от несанкционированного доступа. А с повсеместным внедрением в жизнь и широким использованием информационных систем и технологий не составляет особой сложности получить необходимую информацию, касающуюся любого гражданина.

В отличие от европейских стран, где в течение последних нескольких десятилетий уделяется особое внимание защите персональных данных (разработано национальное законодательство, регуливающее процессы получения, обработки, хранения персональных данных; утверждены специальные должности уполномоченных по защите персональных данных и т.д.)<sup>2</sup>, институт защиты персональных данных работника в нашей стране только начинает развиваться.

Важным этапом этого развития является Федеральный закон «О персональных данных» от 27.07.2006 г № 152-ФЗ<sup>3</sup>, но он также не решил следующих проблем: не определен полный перечень персональных данных личности; не включены персональные данные, касающиеся трудовой деятельности в специальную категорию персональных данных. Обозначенные пробелы необходимо устранить внесением соответствующих уточнений и поправок в законодательство, регуливающее персональные данные физического лица.

На практике работники отделов кадров, юридических служб организаций часто сталкиваются с проблемой обработки персональных данных работника. В первую очередь, это обусловлено несовершенством законодательной базы. Например, в ТК РФ нет четкого определения понятия «персональные данные работника», отсюда возникает проблема, какую информацию можно отнести к персональным данным работника, а какую нет. Необходимо внести уточнение в ст. 85 гл. 14 ТК РФ, касающееся содержания информации, относящейся к персональным

---

<sup>1</sup> Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. Ч.1. № 1. Ст.3.

<sup>2</sup> *Беляева Н.Г.* Право на неприкосновенность частной жизни и доступ к персональным данным // Правоведение.2001. № 1. С. 103.

<sup>3</sup> Собрание законодательства Российской Федерации. 2006. № 31 (ч. 1).Ст. 3451.

данном работника. Законодатель должен более ясно обозначить, какие именно сведения работодатель вправе запрашивать у работника, а какие нет. При этом следует соблюдать необходимый баланс между интересами работника и работодателя.

Например, во многих европейских странах четко определено, какую информацию наймодатель (работодатель) может требовать у работника или кандидата на вакантную должность. Так, согласно судебной практики в Германии, вопросы, которые задает работодатель соискателю, делятся на две категории: законные и незаконные. На вопросы первой категории кандидат должен отвечать правдиво, на вторую может не отвечать вообще или давать ложные, уклончивые ответы. Такое же деление вопросов – на законные и незаконные – проведено в законодательстве Франции<sup>1</sup>. Например, вопрос, связанный с семейным положением, задаваемый женщине: «Предполагает ли она в ближайшем будущем выйти замуж?», незаконен. Вопросы о болезнях нанимающегося законны только в той мере, в какой данная информация важна для успешного выполнения работы. Вопросы о болезнях родственников нанимающегося незаконны.

Целесообразно последовать практике европейских стран: разбить получаемую информацию на две группы, первая включает в себя информацию, непосредственно связанную с выполнением трудовой функции (образование, квалификация, разряд, владение ПК, иностранным языком и т.д.), вторая группа – другую информацию (семейное положение, наличие детей, заболеваний родственников, судимости, домашний адрес и т.д.). На вопросы, относящиеся к информации, содержащейся в первой группе соискатель (работник) должен отвечать полностью, подтверждая, если необходимо, документами, на вопросы второй группы – по своему усмотрению.

Также в трудовом законодательстве недостаточно четко определены действия работника, работодателя, представителя работодателя на этапах сбора, хранения и распространения персональных данных. Отсутствие регламентации хранения персональных данных приводит к тому, что документы, содержащие персональные данные, хранятся априори в условиях, не исключающих их утрату. Однако работнику, специалисту кадровой службы в отсутствие соответствующего нормативного правового акта, трудно убедить руководителя организации изменить материальные и организационные условия хранения документации.

Последствиями отсутствия регламентации действий работника, работодателя, представителя работодателя на данных этапах являются, с одной стороны, ущемление прав работника, с другой стороны – усложнение работы специалистов кадровой службы.

Данный вопрос целесообразно урегулировать непосредственно на локальном уровне. В зависимости от специфики организации с помощью принятия локального нормативного акта, например, инструкции,

---

<sup>1</sup> *Хачатурян. Ю.А.* Персональные данные работника: правовая коллизия // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2005. № 2. С. 29.

определяющей порядок сбора, хранения и распространения персональных данных работников, в которой прописать должности работников, отвечающих непосредственно за обработку персональных данных работников (например, начальник отдела кадров, инспектор отдела кадров, менеджер по персоналу).

На практике возникает проблема и в связи с применением норм защиты персональных данных работника. В гл. 14 ТК РФ правом на защиту персональных данных наделяется работник, т.е. физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Ничего в гл. 14 ТК РФ не прописано в отношении лиц, устраивающихся на работу, проходящих конкурсные испытания. В ст. 65 ТК соискатель обозначен как «лицо, поступающее на работу». Но в отношении такого лица гл. 14 ТК РФ также не содержит каких-либо оговорок. Следовательно, считает О.Б. Зайцева, только в том случае, если соискатель стал работником, от него можно требовать сведения, относящиеся к персональным данным, работа с которыми должна осуществляться по нормам ст. 86-89 ТК РФ<sup>1</sup>. Также не устанавливает законодатель и ограничений при передаче (сборе) информации в отношении бывшего работника. Наличие данного пробела в законодательстве приводит к спорным ситуациям на практике.

Фактически получается, что работодатель может опубликовать резюме соискателя, а также другие, ставшие известными о нем сведения, обрабатывать персональные данные работника с целями, далекими от целей трудоустройства и не будет нести за это в соответствии с трудовым законодательством никакой ответственности.

Законодательство большинства европейских стран, в отличие от российского Трудового кодекса, стоит на страже прав не только работника, но и соискателя, а также бывшего работника.

В соответствии с позицией германских судов, по требованию соискателя предприниматель обязан уничтожить анкеты в той части, в которой они содержат сведения о личной жизни нанимающегося, поскольку сохранение этих сведений, по мнению судов, нарушает конституционное право неприкосновенности личной жизни.

В Германии работодателям запрещено разглашать конфиденциальную информацию о нанимающихся, полученную в ходе найма.

В Канаде данные о не принятых кандидатах на должность подлежат уничтожению после истечения срока обжалования отказа в приеме на работу<sup>2</sup>.

Представляется целесообразным внести следующие изменения в гл. 14 ТК РФ – выделить наряду с работником еще двух субъектов защиты персональных данных: соискателя и бывшего работника. Зачастую информация, полученная от кандидата на любую должность во время

---

<sup>1</sup> Зайцева О.Б. Строго конфиденциально // Социальная защита. Трудовые отношения. 2005. № 4 (97). С. 30.

<sup>2</sup> Хачатурян Ю.А. Персональные данные работника: правовая коллизия // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2005. № 2. С. 18.

трудоустройства (собеседования, анкетирования, тестирования и т.д.), не только не защищается, но и остается открытой для широкого круга лиц. В отношении бывшего работника организация обладает значительным объемом информации личного характера, который при несанкционированном доступе и отсутствии надлежащей правовой защиты может привести к ущемлению прав бывшего работника. Также на уровне организации необходимо принять локальный нормативный акт, регулирующий вопросы сбора, хранения, обработки, передачи, уничтожения информации, касающейся непосредственно соискателей и бывших работников.

Необходимо отметить, что на практике фактически не действует норма, регламентирующая ознакомление работников организации под расписку с локальными документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, предусмотренное ст. 86 ТК РФ. Это в первую очередь связано с отсутствием в организациях соответствующих локальных нормативных актов. Зачастую их просто не разрабатывают и не принимают.

Следует признать необходимым проведение проверок организаций с целью выявления нарушений права работников на защиту персональных данных, которое является одним из конституционных прав человека. Кроме того, следует проводить обучение (семинары, курсы) для работников отделов кадров, касающееся нововведений в трудовое законодательство и практики применения.

Думается, что внесение соответствующих поправок и изменений в трудовое законодательство будет способствовать эффективному функционированию и дальнейшему развитию института защиты персональных данных работника.

Черненко Н.М.

## ИНТЕРНЕТ И ПРОБЛЕМЫ АВТОРСКОГО ПРАВА И ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ

В последнее время Интернет стал доступен не только жителям крупных городов, но и небольших населенных пунктов, в том числе в сельской местности. И здесь уже ведущая роль в процессе интернетизации принадлежит муниципальным властям и местным спонсорам. В последнее время этот процесс получил поддержку на федеральном уровне: начала реализовываться программа компьютеризации и интернетизации сельских школ. Осуществление этой программы значительно расширит возможности сельского населения в получении современной оперативной информации, в том числе и в сфере правовой культуры. Это особенно важно, так как именно сельские библиотеки всегда отличались «скромностью» своих фондов как в количественном, так и в качественном отношении.

Самой большой проблемой бизнеса и услуг в прошлом были трудности распространения информации. Сегодня ситуация совершенно