

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»

ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

Выпускная квалификационная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
Профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
специализации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ВКР: 110

Екатеринбург 2016

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»
Институт гуманитарного и социально-экономического образования
Кафедра права

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:
Заведующая кафедрой права
_____ А.А. Воронина
« ____ » _____ 2016 г.

ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

Выпускная квалификационная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
профилизации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ВКР: 110

Исполнитель:
студент группы ПВД-401 _____ Т.С. Ведерникова
(подпись)

Руководитель:
канд. юрид. наук, доцент _____ А.А. Воронина
(подпись)

Нормоконтролер:
ст. преподаватель _____ К.А. Игишев
(подпись)

Екатеринбург 2016

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЗАЩИТЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА.....	6
1.1. Понятие персональных данных работника.....	6
1.2. Нормативно-правовое регулирование обработки персональных данных.....	12
2. ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ ПРИ РАБОТЕ С ПЕРСОНАЛЬНЫМИ ДАННЫМИ РАБОТНИКА И ГАРАНТИИ ИХ ЗАЩИТЫ.....	19
2.1. Получение, хранение и использование персональных данных работника.....	19
2.2. Принципы и условия обработки персональных данных работника.....	25
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ ПО ТЕМЕ ВКР...	31
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	41
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	45

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы выпускной квалификационной работы заключается в том, что институт персональных данных еще не сформировался до конца и современное трудовое и информационное законодательство подвергается постоянному реформированию. Вопросы защиты и обработки персональных данных касаются каждого человека, так как они напрямую связаны с обеспечением конституционных прав, гарантирующих неприкосновенность частной жизни, а также личную и семейную тайну. В современном обществе возрастает необходимость в обеспечении защиты информации, в том числе и персональных данных, потому что приходится работать с немалым объемом информации. Одновременно с этим возникают проблемы сохранения данных от технических неисправностей (сбои в электроснабжении или программном обеспечении), и повреждений субъективного характера (непреднамеренное уничтожение сведений, их изменение, заражение компьютерными вирусами, интернет-шпионаж, некомпетентность работника, несанкционированное, целенаправленное вмешательство в базы данных, с целью повредить информацию или воспользоваться ей в личных интересах.

Функционирование почти любого предприятия, учреждения или организации связано с подбором персонала. Для этого необходимо проводить получение, обработку, хранение и передачу информации о работниках, поскольку при трудоустройстве от соискателя требуют предоставить автобиографические сведения.

Обеспечение защиты персональной информации о работниках и информационной безопасности в целом, играет на предприятии, в организации или учреждении значительную роль, поскольку их деятельность невозможно представить без обработки персональных данных человека.

Целью данной выпускной квалификационной работы является анализ теоретических и практических вопросов, связанных с институтом защиты персональных данных работника.

Объектом данной работы являются трудовые отношения в части реализации работником права на защиту персональных данных.

Предметом – нормы права, регулирующие указанные отношения, а также практика их применения.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующее задачи:

- дать понятие и общую характеристику персональных данных;
- рассмотреть нормативно-правовое регулирование обработки персональных данных;
- раскрыть вопросы, связанных с получением, использованием, и хранением персональных данных работника работодателем;
- рассмотреть принципы и условия обработки персональных данных работника;
- выявить проблемы правового регулирования и внести предложения по их решению;
- провести анализ правоприменительной практики.

Теоретической основой работы послужили труды таких авторов, как Ф.А. Абаев, А.В. Дворецкий, А. Лушников, А.С. Исаев, Е.А. Хлюпина, У.М. Станскова, В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева.

Методологическую основу выпускной квалификационной работы составляют такие методы, как анализ, синтез, обобщение, сравнительный и структурно-функциональный методы.

Нормативную основу работы составляют Конституция РФ¹, Трудовой кодекс Российской Федерации² (далее – ТК РФ), Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»³ (далее – закон о персональных данных).

¹ Российская газета. 1993. 25 декабря.

² Российская газета. 2001. 31 декабря.

³ Российская газета. 2006. 29 июля.

Структура выпускной квалификационной работы определена с учетом характера и специфики исследования. Работа состоит из введения, двух теоретических глав, одной практической главы, заключения и списка использованных источников.

Во введении обоснована актуальность выбора темы, определены цель и соответствующие ей задачи, охарактеризованы методы исследования и источники информации.

В первой главе рассмотрены общетеоретические вопросы защиты персональных данных работника, такие как: понятие персональных данных работника, как одного из самостоятельных институтов трудового права, а также нормативно-правовое регулирование их обработки.

Во второй главе рассматриваются общие требования при работе с персональными данными работника и гарантии их защиты.

В практической главе делается анализ правоприменительной практики.

В заключении подводятся итоги и делаются выводы и прогнозы выпускного квалификационного исследования.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЗАЩИТЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

1.1. Понятие персональных данных работника

Рассмотрение понятия правовой защиты персональных данных работника может осуществляться в трех аспектах. Во-первых, персональные сведения о работнике охраняется правовыми нормами. Защита персональных данных работника происходит с помощью их комплексного воздействия. В трудовом праве довольно четко урегулирована сфера защиты прав субъектов персональных данных, предусматривающая определенную ответственность виновных лиц за незаконные действия. Во-вторых, это комплекс организационно-правовых мероприятий, направленный на обеспечение реализации установленных правовых норм, осуществляемый на конкретном предприятии, организации, учреждении, и позволяющий гарантировать реализацию возможностей работника на защиту собственных данных. В-третьих, механизм защиты персональных данных работника, хранящихся у работодателя, основан на предоставлении работнику комплекса прав, обеспечивающих возможность не только обнаружить неполные или неверные персональные данные, но требовать их исключения, исправления или дополнения, в том числе используя право на судебную защиту.

В жизни каждого человека наступает момент, когда необходимо вступать в правоотношения с работодателем, в роли которого выступают разнообразные юридические лица – организации, предприятия, учреждениями, а также физические лица. При этом у этих работодателей идет процесс накопления личных, персональных сведений о конкретном работнике, начиная с фамилии, имени и отчества и заканчивая специфическими сведениями о заболеваниях, размере дохода, имуществе, судимостях и многом другом.

Порой такие сведения в силу ряда причин становятся открытыми и это вполне может привести к ущемлению прав и законных интересов

работников, причинить им не только моральный вред, но и материальный ущерб¹.

Поэтому большинство работников, по самым разнообразным причинам, не желает, чтобы их личные данные становились общеизвестными.

Так что же вообще понимается под персональными данными?

До 2013 года ст. 85 ТК РФ определяла персональные данные работника как информацию, необходимую работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающуюся конкретного работника. Однако среди ученых-правоведов такое определение неоднократно и справедливо подвергалось критике. Подвергая анализу данную норму, они пришли к выводу, что любая информация о конкретном работнике может быть связана с трудовыми отношениями, и данная формулировка позволяла относить практически любую запрашиваемую работодателем информацию о работнике к персональным данным, что является неверным.

Поскольку ст. 85 ТК РФ, закреплявшая легальное определение персональных данных работника утратила силу, обратимся к общему определению персональных данных. Оно содержится в ст. 3 закона о персональных данных, согласно которой такими данными является любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных).

К персональной информации о лице относятся фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное и имущественное положение, образование, профессия, доходы и другая информация. В качестве «другой информации» может выступать биометрическая информация о лице, данные о супруге, детях, других членах семьи, индивидуальные средства коммуникации (номер телефона, адрес электронной почты, персональный сайт или иной личный ресурс в интернет-сети, например страница или блог в социальной сети); сведения о событиях

¹ Волкова О. Персональные данные работника и их защита // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2008. № 10. С. 29.

и обстоятельствах жизни лица, позволяющие его идентифицировать, в т. ч. аудио- и видеофайлы и т.д.. Перечень сведений которые могут быть отнесены к персональным данным, является открытым¹.

По мнению А.В. Дворецкого, персональные данные работника – это сведения о фактах, событиях и обстоятельствах жизни работника, предоставляемые им работодателю с целью обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работнику в трудоустройстве, получения образования и повышения по службе, обеспечения личной безопасности, контроля за количеством и качеством выполняемой работы, обеспечения сохранности имущества участников совместного труда².

А.М. Лушников, определяет персональные данные как информацию (зафиксированную на любом материальном носителе) о конкретном человеке, которая отождествлена или может быть отождествлена с ним³.

Ф.А. Абаев, предложил следующее определение персональных данных работника. Персональные данные работника – это информация, которая имеет отношение к профессиональной квалификации работника, его деловым, профессиональным качествам и к требованиям, которые могут быть к ним предъявлены в связи с характером работы⁴.

В ТК РФ отсутствует конкретный перечень персональных данных работника. Чаще всего, это сведения, необходимые для заполнения анкеты соискателя при приеме на работу, заключения трудового договора, заполнения личной карточки, назначения на другую должность или перевода на другое место работы и т.д. Личные данные работника содержатся в таких документах

¹ *Абаев Ф.А.* Правовое регулирование отношений по защите персональных данных работника в трудовом праве: дис. ... канд. юр. наук.: 12.00.05. / Абаев Феликс Артурович. Москва. 2014. С. 85.

² *Дворецкий А.В.* Определение понятия персональных данных работника в Трудовом кодексе РФ // Сибирский юридический вестник. 2005. № 2. С. 32.

³ *Лушников А.* Защита персональных данных работника: сравнительно-правовой комментарий гл.14 Трудового кодекса РФ // URL: <http://www.top-personal.ru/issue.html?2150>.

⁴ *Абаев Ф.А.* Историко-правовые предпосылки формирования и современные тенденции развития института персональных данных в трудовом праве // Пробелы в российском законодательстве. Юридический журнал. 2013. № 5. С. 139.

как: документы, удостоверяющие личность работника (паспорт, свидетельство о рождении); трудовая книжка; трудовой договор, страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования; свидетельства о заключении брака, рождении детей, документы воинского учёта; документы об образовании, квалификации или о наличии специальных знаний или подготовки; другие документы, которые представляются работником (резюме, справки, характеристики, грамоты и др.); приказы по персоналу; материалы служебных проверок и расследований и др.¹

Перечень документов, в которых содержатся персональные данные работника, является открытым.

В зарубежной практике сложились два ведущих подхода к определению персональных данных: в некоторых государствах (Нидерланды, Швеция, Новая Зеландия и др.) они отождествляются с любой информацией, имеющей отношение к определенному человеку, в других – прослеживается детализация, т.е. устанавливаются определенные критерии отнесения информации к категории персональных данных. В частности, в Великобритании не разрешается сбор данных о расовом происхождении, политических, религиозных и прочих взглядах работников, их физическом и умственном здоровье, сексуальной жизни, судимости. В США многие штаты приняли законы, запрещающие предпринимателям проводить расследования прошлого нанимаемых работников. Согласно этим законам, прежде чем вступить в контакт с прежним работодателем, новый наниматель должен получить согласие кандидата на это на рабочее место².

Персональные данные работника можно классифицировать по самым различным критериям. Наиболее юридически значимыми основаниями являются:

¹ *Наделяева И.И.* Персональные данные работников и документы, их содержащие. Правила работы с личными делами // URL: <http://www.sekretariat.ru/article/210327-qqe-16-m5-personalnye-dannye-rabotnikov>

² *Бронских Ю.* Меры по защите персональных данных сотрудников // Директор безопасности. 2013. № 2. С. 44.

1. По стадии получения:

а) представляемые работником при приеме на работу, перечень которых установлен в ТК РФ (ст. 65 ТК РФ);

б) получаемые работодателем в период трудовой деятельности работника (сведения из личного дела, сведения, содержащиеся в приказах, характеристиках, аттестациях и др.);

в) сведения о работнике, хранящиеся у работодателя после прекращения трудовых отношений (личные дела и личные карточки работников должны храниться 75 лет).

2. По специфике содержания выделяют:

а) объективные документальные данные (об образовании, разряде, прохождении стажировки и др.);

б) оценочные данные (материалы характеристик, аттестационных комиссий и др.)¹.

3. по источнику получения персональные данные делятся на:

а) полученные от самого работника (общее правило);

б) полученные от других лиц, что требует, по общему правилу, письменного согласия работника;

в) сведения, формируемые самим работодателем. Информация о работнике, которую работодатель собирает и накапливает в течение всей трудовой деятельности лица, может быть самого разного характера, к примеру, результаты аттестации, профессиональная переподготовка, размер заработной платы, наличие поощрений и взысканий, время использования отпусков и прочее. Для фиксации таких сведений существуют утвержденные государством формы, например личная карточка работника (типовая форма Т-2), личная карточка государственного служащего (типовая форма Т-2ГС), учетная карточка научного, научно-педагогического работника (унифицированная форма № Т-4)².

¹ Лушников А. указ.соч. // URL: <http://www.top-personal.ru/issue.html?2150>.

² Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право. Учебник. 2011. С. 236 – 237.

Персональные данные работника относятся к конфиденциальной информации. Согласно п. 7 ст. 2 Федерального закона от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» (в ред. от 13.07.2015)¹, конфиденциальность означает, что любое лицо, получившее доступ к персональным данным, не должно допускать их распространения без согласия субъекта персональных данных или наличия иного законного основания.

При этом не требуется соблюдать конфиденциальность общедоступных и обезличенных персональных данных работников.

Общедоступные персональные данные это информация, к которой, субъектом персональных данных (работником) или по его просьбе, предоставлен доступ для неограниченного круга лиц. К ним относятся сведения, содержащиеся в различных справочниках, адресных или телефонных книгах и др. Поскольку каждый желающий имеет к ним доступ, то и специальной защиты для них уже не требуется.

К обезличенным персональным данным относится информация, в отношении которой невозможно установить ее принадлежность конкретному субъекту. В этом случае режим конфиденциальности снимается, т. к. не известно, кому именно принадлежат эти данные².

Получение и накопление определенных данных о личности работника является одной из обязанностей работодателя или его представителей. Наличие информации о конкретных работниках необходимо ему для исполнения обязанностей, предусмотренных для него трудовым законодательством.

Так, к примеру, при установлении особых правил регулирования труда работников в возрасте до 18 лет (глава 42 ТК РФ), лиц с семейными обязанностями (глава 41 ТК РФ) предполагает необходимость получения работодателем информации о возрасте работника, наличии или отсутствии

¹ Российская газета. 2006. 29 июля.

² Соколова Г.А. Персональные данные работников // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2007. № 7 URL: <http://hr-portal.ru/article/personalnye-dannye-rabotnikov>

у него детей, а нормы о преимущественном праве оставления на работе (ст. 179 ТК РФ) – еще и о составе его семьи.

Помимо работодателя, право на получение персональных данных работника в соответствии с российским законодательством и в пределах, необходимых для выполнения своих функций, имеют: Пенсионный фонд РФ, налоговые органы; Фонд социального страхования РФ, органы федеральной инспекции труда, профессиональные союзы, участвующие в расследовании несчастных случаев на производстве¹.

Как правило, работодатель не вправе получать данные о политических, религиозных и иных убеждениях работника, о его частной жизни. Это требование нацелено на защиту работника от возможной дискриминации по причине его убеждений или особенностей частной жизни (в частности, его интимной жизни)².

Таким образом, сведения о работнике необходимы каждому работодателю для правильного построения трудовых отношений³.

1.2. Нормативно-правовое регулирование обработки персональных данных

Первый в мире специальный закон о защите персональных данных был принят в 1970 г. в Германии. До этого ни в одной стране ничего подобного не случилось. Он устанавливал реальные способы правового регулирования оборота персональных данных⁴.

На международном уровне для регулирования сферы персональных данных активно применяется система различных нормативных правовых актов.

¹ Волкова О. Указ.соч. С. 30.

² Сафонов В.А., Хохлов Е.Б. Трудовое право России. Учебник для вузов. 2008. С. 232–233.

³ Стефанская А. Умный работодатель лишнего не спросит: о тонкостях работы с персональными данными // URL: <http://pandia.ru/text/77/507/12840.php>

⁴ Абаев Ф.А. Указ. соч. С. 137.

Среди основных можно назвать Всеобщую декларацию прав человека¹, принятую ООН 10 декабря 1948 г., Международный пакт о гражданских и политических правах² (16 декабря 1996 г.), в которых закреплено право на уважение частной и семейной жизни, признаны незаконными какие бы то ни было посягательства на честь и достоинства человека³.

Еще одним международным документом, регулирующим сферу персональных данных, можно назвать «Конвенция Совета Европы о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных⁴». Ее отдельные положения определяют порядок получения, обработки и хранения персональных данных. Существенная особенность данной конвенции – запрет на обработку данных о расе, политических взглядах, здоровье, религии без соответствующих юридических оснований⁵. Россия ратифицировала данную конвенцию в декабре 2005 года и в связи с этим обязана была принять адекватное национальное законодательство.

В последнее время развиваются средства для эффективного и быстрого создания, хранения, использования, преобразования и обмена информацией. Информация рассматривается как самостоятельный предмет правоотношений и получает свою стоимостную оценку (как, например, персональные данные или коммерческая тайна). Это потребовало принятия различных мер, в т. ч. и нормативных, по обеспечению безопасности информации⁶.

Исходя из положений действующего российского законодательства, персональные данные представляют собой информацию личного характера, и поэтому изучение правовых основ организации защиты и обработки

¹ Российская газета. 1998. 10 декабря.

² Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 17. Ст. 291.

³ Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. указ.соч. С. 231.

⁴ Собрание законодательства РФ. 2014. № 5. Ст. 419.

⁵ Исакова Л.В., К.Е. Статуева. Международно-правовое регулирование защиты персональных данных работников // Новый университет. Серия «Экономика и право». 2015. № 4. С. 93-94.

⁶ Рябченко В.К., Корсукова А.Л. Меры информационной безопасности в Российской Федерации // Законность в современном обществе. Сборник статей международной научно-практической конференции. 2016. С. 209.

персональных данных является одним из приоритетных направлений¹.

Список правовых актов, регулирующий область защиты персональных данных работников, достаточно обширен.

Правовой фундамент обработки персональных данных граждан заложен в ст.ст. 23 и 24 Конституции РФ, согласно которым каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени; сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются.

Вопросы обеспечения защиты прав и свобод человека и гражданина при обработке его персональных данных нашли детальное регулирование в Федеральном законе от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных»².

Он является основным законом в области обеспечения безопасности персональных данных, им должны руководствоваться операторы персональных данных при осуществлении своей деятельности, в нем регламентирован ряд принципов и условий, необходимых для обеспечения должного уровня безопасности персональных данных. Также в нем указаны права субъектов персональных данных и ответственность за нарушение порядка обработки персональных данных.

В ТК РФ защите персональных данных посвящена 14 глава, в которой рассматриваются следующие вопросы:

- общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты (ст. 86);
- хранение и использование персональных данных работников (ст. 87);
- передача персональных данных работника (ст. 88);
- права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя (ст. 89);

¹ *Исаев А.С., Хлюпина Е.А.* Правовые основы организации защиты персональных данных. Учебное пособие. 2014. С. 6.

² *Торговченков В.И.* Нормативно-правовое регулирование в сфере оборота персональных данных // Законность. 2013. № 4. С. 3.

– ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника (ст. 90).

Системно-сравнительный анализ этой главы, позволяет выявить ее некоторую обособленность в системе трудового права, что дает основание рассматривать ее как самостоятельный институт трудового права. И хотя, он тесно связан с трудовым договором, в то же время, он выходит за его рамки и приобретает общеотраслевое значение.

За нарушение порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных) ответственность определена ст. 13.11 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (далее – КоАП РФ)¹.

В Постановлении Правительства РФ от 15.09.2008 № 687 «Об утверждении Положения об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации»² определены особенности обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации. При этом, любые действия с ними и в отношении каждого из лиц производятся при непосредственном участии человека, субъекта персональных данных. Предусмотрено, что в этом случае данные должны отделяться от другой информации (путем их фиксации на отдельных материальных носителях или в специальных разделах). При использовании типовых форм документов, в которые может быть включена информация о лице, необходимо соблюдать определенные условия. Так, если нужно письменное согласие гражданина на работу с его данными, типовая форма должна иметь поле, в котором он может поставить отметку о своем согласии на обработку его сведений без применения автоматизации.

Еще одним важным подзаконным актом является Постановление Правительства РФ от 01.11.2012 № 1119 «Об утверждении требований к защите

¹ Российская газета. 2001. 31 декабря.

² Российская газета. 2008. 24 сентября.

персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных¹». Оно разъясняет, как именно любой оператор, владеющий персональными данными (к таким операторам относятся и работодатели), должен защищать их. Ни закон о персональных данных, ни ТК РФ этого не устанавливали, а лишь обязывали обеспечить защиту. В постановлении требуется, чтобы работодатели приняли для защиты персональных данных своих работников определенные организационно-технические меры. Выбор меры зависит от уровня вреда, который может быть нанесен работникам из-за незаконного распространения их персональных данных, а также от того, какой уровень защиты требуется.

Нельзя обойти стороной локальные нормативные акты.

Локальный нормативный акт предприятия, организации или учреждения о персональных данных работника может быть разработан в форме положения или инструкции.

Положение об обработке персональных данных – это локальный нормативный акт, в котором в соответствии с главой 14 ТК РФ регламентированы общие положения и основные понятия, состав персональных данных, требования по их получению и обработке, хранению и использованию, права работника по их защите и ответственность работодателя за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.

Это положение является основным документом, отражающим специфику обработки и передачи персональных данных работника в пределах конкретной организации, учреждения или предприятия.

Данный локальный нормативный акт утверждается и вводится в действие приказом руководителя юридического лица. Он определяет режим ограниченного доступа к персональным данным работника у определенного работодателя. Сотрудники работодателя, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать этот режим, о чем необходимо указать не только

¹ Российская газета. 2012. 7 ноября.

в их должностных инструкциях, но и в заключаемых с ними трудовых договорах.

Работодатель может не ограничиваться принятием положения о защите персональных данных работников в своей организации, учреждении или на предприятии. Однако наличие этого локального документа является обязательным, а его отсутствие рассматривается как серьезное нарушение трудового законодательства.

Среди локальных нормативных актов, регулирующих работу с персональными данными, могут быть приняты также Положение о должностном лице структурного подразделения, ответственном за обработку и защиту персональных данных в конкретной организации, учреждении или на предприятии, которое определяет общие положения, основные задачи и функции ответственного должностного лица, его права и ответственность и Регламент взаимодействия предприятия, организации или учреждения с третьими лицами по вопросам обработки персональных данных, в котором регламентирован порядок взаимодействия предприятия с государственными органами, осуществляющими мероприятия по контролю (надзору) за выполнением требований, установленных Правительством РФ, к обеспечению безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах, иными государственными органами, организациями и учреждениями и другими юридическими и физическими лицами.

Кроме того, возможно принятие Инструкции о внутренних проверках состояния защиты персональных данных на предприятии, в организации или учреждении устанавливает порядок проверки соответствия обработки персональных данных своих работников, требованиям действующего законодательства и внутренним документам, а также проверки и контроля состояния защищенности таких данных в информационной системе персональных данных предприятия.

В настоящее время личные сведения о человеке имеют большую

значимость по многим факторам. Поэтому алгоритм работы с ними должен быть установлен на законодательном уровне. Лица, имеющие доступ к персональным данным, обязаны оперировать ими в строгом соответствии с требованиями законодательства РФ о персональных данных. Неисполнение этого важного условия может повлечь за собой привлечение виновных лиц к ответственности (административной, дисциплинарной, гражданско-правовой, материальной или даже уголовной).

Персональные данные все больше входят в жизнь современного человека, и им необходимо уделять повышенное внимание. Имеющаяся в настоящий момент нормативная база, достаточна, но несовершенна и требует дальнейшего развития и где-то корректировки. При этом в нашей стране необходимо развивать и особое, правовое мировоззрение для того, чтобы повысить уровень ответственности и внимания граждан к обращению как со своими, так и с чужими персональными данными¹.

¹ *Никольская К.* Значение персональных данных в век информационных технологий // Вестник УрФО. Безопасность в информационной сфере. 2012. № 2 – 4. С. 45.

2. ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ ПРИ РАБОТЕ С ПЕРСОНАЛЬНЫМИ ДАННЫМИ РАБОТНИКА И ГАРАНТИИ ИХ ЗАЩИТЫ

2.1. Получение, хранение и использование персональных данных работника

Персональные данные традиционно включаются в сферу правового регулирования как объекты, над которыми совершаются определенные действия – обработка¹.

Под обработкой персональных данных понимается любое действие (операция) или их совокупность, в том числе сбор, запись, систематизация, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передача (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение².

Общие требования при обработке персональных данных, закрепленные ст. 86 ТК РФ, обеспечивают правомерность действий работодателя и являются гарантией защиты персональных данных работника.

Информация о работнике необходима работодателю, в первую очередь, для соблюдения прав и законных интересов самого работника, ее получение является обязанностью работодателя³.

Ежедневно сотрудники кадровых служб предприятий, организаций и учреждений работают с персональными данными работников. Они поэтапно выполняют с ними различные действия.

При работе с персональными данными работника обычно выделяют несколько этапов:

1. получение персональных данных;

¹ *Минбалеев А. В.* Проблемные вопросы понятия и сущности персональных данных // Вестник УрФО. Безопасность в информационной сфере. 2012. № 2 – 4. 8 С.

² *Соличенко. Н.* Обработка персональных данных. Полезные документы // Время юриста. 2014. № 10. // <http://www2.v2b.ru/Article14105310>.

³ *Орловский Ю.П.* Трудовое право России. 2014. С. 314.

2. использование персональных данных работника работодателем;
3. хранение персональных данных работника.

Работодатель получает основную информацию о работнике при его приеме на работу. В первую очередь, при трудоустройстве соискателя просят предоставить сведения о своей личности. Первыми кадровыми документами при трудоустройстве, включающими персональные данные, будут анкета соискателя или личный листок по учету кадров, разработанные и утвержденные приказом руководителя организации, учреждения или предприятия. После чего эти сведения подтверждаются документами, которые работник должен предъявить работодателю для заключения трудового договора (ст. 65 ТК РФ). В дальнейшем обновление соответствующих персональных данных происходит по мере различных перемен, происходящих в жизни работника.

Использование персональных данных работника работодателем осуществляется лишь в целях гарантии соблюдения требований трудового законодательства, защиты трудовых прав работников и их личной безопасности, ведения контроля за количеством и качеством выполняемых работ, обеспечения сохранности имущества работодателя. Управленческие решения, принятые работодателем, основываются на сведениях о работнике, имеющихся в его распоряжении (об уровне его образования, способности выполнять ту или иную работу по состоянию здоровья, информации о предыдущей трудовой деятельности и т. п.).

Сам порядок использования персональных данных работника в организации устанавливается работодателем¹.

Важным этапом является хранение персональных данных работника.

Работодатель должен предпринимать различные меры технического, организационного и правового характера, чтобы обеспечить должный уровень сохранности персональных данных работников от их потери или неправомерного использования, поскольку это является его обязанностью, которая предусмотрена п.7 ст. 86 ТК РФ. Некоторые работодатели игнорирует

¹ Сафонов В.А., Хохлов Е.Б. Трудовое право России. Учебник для вузов. 2008.С. 239.

данное правило и это приводит к утечке информации, утрате документов, содержащих личные сведения о работнике, и к ним получают доступ третьи лица.

Хранение персональных данных работника, связанных с оформлением приема на работу, заключением и изменением трудового договора, осуществляется в соответствии с порядком, который определяется предприятием (работодателем) (ст. 87 ТК РФ)¹.

Сегодня, в век информационных и компьютерных технологий, персональные данные могут храниться как на бумажных, так и на электронных носителях.

Документы, содержащие персональные данные работников в печатном виде обычно хранят в папках, конвертах, ящиках, в электронном виде – на серверах, персональных компьютерах, съемных цифровых носителях (дискетах, CD и DVD-дисках, флэш-накопителях и т.д.). И тот, и другой способ хранения документов, содержащих персональные сведения о персонале компании, имеет свои преимущества и недостатки.

Среди несомненных плюсов хранения персональных сведений о работнике в электронном виде можно назвать: удобство и высокая скорость работы с персональными данными; экономия места и пространства, т. к. нет потребности в большом архиве; более высокая, по сравнению с бумажным документооборотом, степень защиты от постороннего вмешательства.

Выделяют следующие минусы хранения персональных данных на электронных носителях: дорогостоящее специальное оборудование и программное обеспечение; нужда в высококвалифицированном сотруднике для работы базами данных; необходимость в резервных копиях баз данных персонала.

Главные достоинства ведения бумажного документооборота включают в себя: четкая систематизация; весь объем информации о работнике

¹ Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Указ. соч. С. 237.

располагается в одном месте; быстрый поиск сведений об определенном работнике.

К основным минусам содержания персональных данных работников в бумажном виде можно отнести: необходимость в дополнительных ресурсах (отдельные помещения, сейфы, стеллажи и др.), работники кадровых служб должны иметь навыки работы с личными делами, поскольку необходимо соблюдать регламент, заниматься описью и подшивкой документов, их архивированием.

Тем не менее, чаще всего в трудовых отношениях используются оригиналы или, копии бумажных документов, которые получает и хранит работодатель¹. К ним относятся документы по учету кадров: распоряжения о приеме на работу, о переводе работника на другую работу, приказы об увольнении, о предоставлении отпуска, личные карточки персонала, а также другие документы в соответствии с перечнем документации по учету труда и его оплаты. Этот перечень документов обязателен для применения у всех работодателей.

Для большинства бумажных носителей (трудовые договоры, приказы, личные карточки и т. д.) установлены длительные сроки хранения (до 75 лет)².

Как правило, документы с информацией о работниках хранятся в личном деле, заведенного на каждого работника в кадровой службе организации или предприятия. В ней же хранится и трудовая книжка, содержащая персональные данные о трудовой деятельности работника. В связи с этим, работодатель или уполномоченное им лицо должны осуществлять контроль за деятельностью сотрудников других служб предприятия по обеспечению защиты персональных данных работников. Соответствующие обязанности кадровых работников

¹ *Гильмуллина Д.А., Чикенёва И.В.* О защите персональных данных в системе трудовых правоотношений // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. 2014. № 3. С.232.

² *Слепов А.* Ошибки в обработке персональных данных сотрудников. Что нужно знать юристу компании // URL: <http://www.lawyercom.ru/article/5685-oshibki-v-obrabotke-personalnyh-dannyh-sotrudnikov-chto-nujno-znat-yuristu-kompanii>

должны предусматриваться в должностных инструкциях и трудовых договорах, заключаемых с ними¹.

Работодатель должен обеспечить хранение документов, содержащих персональные данные. Для этого рекомендуется использовать технические средства охраны, а для персональных данных, хранящихся в электронном виде, – различные программные средства защиты информации (вход в систему с использованием пароля, антивирусные программы, специализированные программные средства защиты информации от несанкционированного доступа и т.п.). Требования законодательства по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке и хранении установлены Положением об утверждении требований к защите персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных. Согласно ч. 2 п. 2 положения безопасность персональных данных при их обработке в информационных системах обеспечивается с помощью системы защиты, включающей организационные меры и средства защиты информации (в том числе шифровальные (криптографические) средства, средства предотвращения несанкционированного доступа, утечки информации по техническим каналам), а также используемые в информационной системе современные компьютерные технологии².

Безопасность персональных данных достигается путем исключения несанкционированного, в том числе случайного, доступа к персональным данным работников, результатом которого может стать уничтожение, изменение, блокирование, копирование, распространение персональных данных, а также иные несанкционированные действия с ними³.

¹ Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. указ. соч. С. 237.

² Гильмуллина Д.А., Чикенёва И.В. О защите персональных данных в системе трудовых правоотношений // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. 2014. № 3. С.232.

³ Бурханова М.С. Защита работодателем персональных данных работника в Российской Федерации: основные проблемы законодательства // Научный аспект. 2012. № 4. С. 35.

Универсальные требования, применяемые на всех стадиях работы с персональными данными работника, основываются на общих положениях о защите прав человека и гражданина. Конституция РФ гарантирует каждому право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну (ч.1 ст. 23), при этом сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются (ч. 1 ст. 24).

На конституционном уровне защищаются сведения политических, религиозных и иных убеждениях работника, его национальной принадлежности, частной, в т. ч. семейной жизни. При этом, каждый имеет право свободно искать, получать, передавать, производить и распространять информацию любым законным способом (ч. 4 ст. 29). Любое этих прав может быть ограничено федеральным законом и только в том объеме, в каком это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, здоровья, нравственности, законных прав и интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

Основные механизмы осуществления защиты персональных данных работника зафиксированы в ст. 89 ТК РФ. Бесплатный и свободный доступ к персональным сведениям о работнике обеспечивает реализацию права на защиту такой информации. За каждым работником закреплено право на получение копии любой записи, которая непосредственно характеризуют его, и представляет для него определенный интерес. В ТК РФ отражена правовая возможность работника, которая заключается в требовании к работодателю о внесении исправлений или исключении неполных или неверных сведений о нем, а также использованных или систематизированных с отступлением от правовых норм. За работодателем закрепляется обязанность известить всех лиц, которым были переданы неверные или неполные персональные данные работника, обо всех исключениях, дополнениях и изменениях. Одним из аспектов защиты персональной информации является возможность обратиться в суд

с требованием обжалования неправомерных действий (бездействий) работодателя, при этом работник не только лично, но и с помощью выбранных представителей, может бороться за свои права и интересы¹.

2.2. Принципы и условия обработки персональных данных работника

Осуществление обработки персональных данных работника в четком соответствии с законодательством о персональных данных это одно из главнейших требований, предъявляемых к ней.

Определение принципов обработки персональных данных работников может обеспечить стабильность норм трудового законодательства о защите частной жизни работника, устранить возможные противоречия между ними, обозначить приоритеты правового регулирования указанных отношений².

Реализуя общие требования, предъявляемые к обработке персональных данных работника, закрепленные в ст. 86 ТК РФ, работодатель или его представитель исходит из принципов обработки персональных данных, которые закреплены в ст. 5 закона о персональных данных.

Обработка персональных данных работника осуществляется организацией, учреждением или предприятием, базируясь на следующих принципах:

1. Законность целей и способов обработки персональных данных и добросовестность.

Презумпция законности обработки персональных данных предполагает возможность использования широкого круга технических средств, приемов и методов получения, накопления, хранения, использования и анализа такой информации. В итоге, все эти операции могут выполняться самими

¹ *Лукина А.* Персональные данные работников // Налоговый лоцман. 2009. № 4. URL: <http://www.partnercons.ru/katalogstatej/kadrovujuchet/personalnyedannyerabotnikov/>

² *Дворецкий А.В.* О принципах защиты персональных данных работника // Вестник ТГПУ. 2005. № 5. С. 113.

неожиданными и непредсказуемыми для работников способами и включать в себя любые данные в различных комбинациях. Поэтому сбор и накопление персональных данных работников должно осуществляться только на законном основании и только в том объеме, в том порядке и теми способами и средствами, которые установлены законом.

Так в п.1 ст. 86 ТК РФ, закреплён закрытый перечень целей, при которых у работодателя возникает право получать и обрабатывать персональные данные работника:

- обеспечение соблюдения законов и иных нормативных правовых актов;
- содействие работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе;
- обеспечение личной безопасности работников;
- контроль количества и качества выполняемой работы;
- обеспечение сохранности имущества¹.

2. Соответствие целей обработки персональных данных целям, заранее определенным и заявленным при сборе таких данных, а также полномочиям оператора.

Данное исходное правило позволяет гарантировать предварительную защиту персональной информации о работниках от несанкционированного доступа к ней третьих лиц, не имеющих на то соответствующих полномочий, а также сформировать действенную систему контроля за деятельностью работодателя, обеспечивающего соблюдение требований действующего законодательства на предмет соблюдения прав работника, как субъекта персональных данных и действий в его интересах.

3. Соответствие объема и характера обрабатываемых персональных данных, способов их обработки целям обработки персональных данных.

При определении объема и содержания, обрабатываемых персональных данных работодатель должен руководствоваться Конституцией РФ, ТК РФ

¹ Орловский Ю.П. Указ.соч. С. 308.

и другими федеральными законами. Таким образом, сведения, непосредственно не характеризующие человека как работника, не могут быть истребованы у него, переданы другим лицам и пр¹.

4. Достоверность персональных данных, их достаточность для целей обработки, недопустимость обработки данных, избыточных по отношению к целям, заявленным при сборе персональных данных.

В настоящее время на законодательном уровне не проработаны механизмы, которые позволят обеспечить реализацию принципа достоверности персональных данных работников и их достаточности. У работодателя отсутствуют полномочия, которые могли бы позволить ему своевременно и в полном объеме получать подлинные и актуальные личные сведения о субъекте персональных данных – работнике.

Для обеспечения гарантии достоверности своих персональных данных, каждый работник обязан предоставлять работодателю подлинные и актуальные сведения о себе, а при их изменении вовремя сообщать об этом и представлять подтверждающие эти изменения документы. Субъект, производящий обработку личных данных о работнике, в случае обнаружения любого несоответствия действительности обязан уточнить их или удалить неверную информацию.

5. Недопустимость объединения созданных для несовместимых между собой целей баз данных информационных систем персональных данных².

6. Ограниченный определенными временными рамками срок хранения информации. Он устанавливается на законодательном уровне или оговаривается между сторонами в договоре. Если же срок хранения персональных данных не установлен, то он не может превышать разумную длительность для соответствующей цели. Когда соответствующий срок истекает, дальнейшее

¹ Юсупова И. Как работать с персональными данными: что к ним относится, требования к обработке, хранению и использованию // URL: <http://www.crmdaily.ru/novosti-rynka-crm/521-kak-rabotat-s-personalnymi-dannymi-chto-k-nim-otnositsya-trebovaniya-k-obrabotke-xraneniyu-i-ispolzovaniyu.html>.

² Станскова У. М. Персональные данные работников: состав и требования к обработке // Справочник кадровика. 2011. № 1. С. 52.

хранение данных не может осуществляться, и они должны будут быть удалены или уничтожены.

Отступление от указанных принципов создает условия для необоснованного ограничения и прямого нарушения прав работников¹.

Системное толкование норм ТК РФ и закона о персональных данных позволяет выделить общие требования (условия), при соблюдении которых допускается обработка персональных данных работника работодателем².

Оборот персональных сведений о работнике, производимый в соответствии с законными принципами и в надлежащем порядке допускается в конкретных ситуациях:

1. При наличии согласия работника, к которому персональные данные относятся.

Все персональные данные работника следует получать у него самого. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение. Поэтому при оформлении на работу необходимо получить от работника письменное согласие на обработку его персональных данных³. В нем, в обязательном порядке работником, должны быть указаны:

- ФИО, адрес регистрации, номер документа, удостоверяющего личность, сведения дате выдачи и органе его выдавшем;
- Наименование и адрес предприятия как оператора, которое получило согласие на использование персональных данных;
- Цели обработки персональных данных;

¹ *Петров М.И.* Комментарий к ФЗ «О персональных данных» // URL: <http://bzbook.ru/Kommentarij-k-Federaljnomu-zakonu-ot-27-iyulya-2006g-N-152-FZ-O-personaljnnykh-dannykh.html>

² *Станскова У. М.* Проблемы защиты персональных данных в трудовых отношениях // Вестник УрФО. Безопасность в информационной сфере. 2012. № 3 – 4. С. 42.

³ *Еланина И.* Персональные данные работника: получение и обработка // URL: <http://www.subschet.ru/SUBSCHET.NSF/docs/E64B3B5CD3CF7097C32577EB0048011C.html>

- Список персональных данных, на обработку которых согласен работник;
- Список действий, на которое дается согласие, общее описание используемых предприятием способов обработки сведений;
- Срок, в течение которого действует согласие, а также порядок его отзыва.
- Дата составления согласия и подпись работника, дающего согласие¹.

2. Во исполнение законодательства РФ и международных правовых актов, также исполнительного производства, во исполнение вступивших в силу судебных или иных подлежащих исполнению по закону актов уполномоченных органов власти.

3. С целью незамедлительных действий для защиты жизни, здоровья и иных жизненно важных интересов работника, если невозможно получение его согласия на обработку персональных данных.

4. Обработка персональных данных может осуществляться в статистических, научных и иных исследовательских целях при условии их обязательного и полного обезличивания.

5. Если осуществляется обработка общедоступной информации.

Статья 86 ТК РФ закрепляет исчерпывающий перечень, требований, предъявляемых к обработке персональных данных работника, которые в целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина обязаны соблюдать работодатель и его представители. Однако на практике при обработке и хранении работодателями персональных данных работников возникают конфликтные ситуации. В таких ситуациях работники обращаются в суд за защитой своих нарушенных прав. Нарушения при обработке и хранении также могут быть выявлены при проверке деятельности организации,

¹ Давыдова Е.В. Персональные данные работника // Отдел кадров коммерческой организации. 2015. №3. URL: <http://www.audar-press.ru/personalnye-dannye-rabotnikov>

предприятия или учреждения органами прокуратуры, другими государственными органами по жалобам работников¹.

¹ Трофимова И.А. Обработка и хранение персональных данных // Делопроизводство. № 3. июль-сентябрь 2015. URL: <http://base.garant.ru/57385358/>

АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ ПО ТЕМЕ ВКР

Практика показывает, что процесс осуществления контроля за соблюдением требований законодательства о персональных данных нередко вызывает споры между работодателями и контролирующими органами. Эти споры разрешаются судами в рамках гражданского процесса. Принимая во внимание большое количество таких споров, анализ судебной практики приобретает определенный смысл для понимания природы проблем, существующих в сфере защиты персональных данных работников и поиска их конструктивного разрешения.

Глава 14 ТК РФ и закон о персональных данных устанавливают общие требования обработки персональных данных работников и гарантии их защиты. Однако, многие организации (особенно небольшие), к сожалению, не уделяют должного внимания соблюдению этих правил, о чем свидетельствуют рассмотренные ниже примеры из судебной практики.

В рамках выпускной квалификационной работы проанализирована лишь небольшая, наиболее распространенная часть споров, возникающих в данной сфере, а именно – судебная практика по отдельным аспектам нарушения правил обработки и хранения работодателем персональных данных своих работников – отсутствие согласия работника на обработку его персональных данных и отсутствие локального акта, устанавливающего порядок обработки персональных данных работников за 2014-2015 гг.

Наиболее распространенными являются следующие рассматриваемые споры и соответствующие примеры, характеризующие их:

А) отсутствие локального нормативного акта, устанавливающего порядок обработки персональных данных работников

В качестве примера правоприменительной практики по данному вопросу приведем судебное решение, закрепленное Решением мирового судьи судебного участка № 1 Острогожского района Воронежской области от 03.12.2015 по делу 5-381/2015. В результате прокурорской проверки, выявлено, что у директора

отсутствует нормативно-правовой акт, устанавливающий порядок обработки персональных данных работников администрации, работники не ознакомлены с соответствующим актом. Кроме того, меры защиты персональных данных работников не выработаны. Ответственным за соблюдение законодательства, регулирующего порядок сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах, в данном случае является директор. Изложенное свидетельствует о наличии в несоблюдении директора требований законодательства, регулирующего порядок сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных), состава административного правонарушения, предусмотренного ст. 13.11 КоАП РФ.

Суд постановил признать директора, виновной в совершении административного правонарушения, предусмотренного ст. 13.11 КоАП РФ, и назначить ей наказание в виде предупреждения¹.

В качестве еще одного примера можно привести решение мирового судьи судебного участка №1 Вилегодского судебного района Архангельской области от 20.06.2014 № 4-283/2014. Прокуратурой Вилегодского района <ДАТА> проведена проверка исполнения трудового законодательства, в том числе соблюдения требований законодательства о персональных данных индивидуальным предпринимателем Даниловым А.Я.

На момент проверки у ИП Данилова А.Я., осуществляющего предпринимательскую деятельность отсутствовал локальный акт, устанавливающий порядок хранения и использования персональных данных работников индивидуального предпринимателя.

Таким образом, отсутствие у индивидуального предпринимателя вышеуказанного локального акта является нарушением установленного законом порядка хранения и использования персональных данных.

¹ Решение мирового судьи судебного участка № 1 Острогожского района Воронежской области от 03.12.2015 по делу № 5-381/2015 о нарушении установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных) // URL: <https://rospravosudie.com/court-sudebnyj-uchastok-1-mirovogo-sudi-ostrogozhskogo-rajona-voronezhskoj-oblasti-s/act-224821443>.

Суд постановил признать индивидуального предпринимателя, Данилова А.Я. виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ст. 13.11 КоАП РФ, и назначить ему наказание в виде предупреждения¹.

Третьим примером можно привести судебное решение, закрепленное Постановлением по делу об административном правонарушении мирового судьи судебного участка №1 Вилегодского судебного района Архангельской области от 25.06.2014 г. № № 4-296/2014 – Прокуратурой Вилегодского района <ОБЕЗЛИЧЕНО> проведена проверка исполнения трудового законодательства, в том числе соблюдения требований законодательства о персональных данных директором ООО «МКС» Волошиной Е.П. На момент проверки на основании трудовых договоров у директора ООО «МКС» Волошиной Е.П. работало 15 человек. При этом установлено, что в ООО «МКС», осуществляющей коммерческую деятельность на территории Вилегодского района Архангельской области отсутствовал (не принят) локальный акт устанавливающий Порядок хранения и использования персональных данных работников Общества. Суд признал должностное лицо – директора общества с ограниченной ответственностью «Мухонская коммунальная служба» Волошину Е.П. виновной в совершении административного правонарушения, предусмотренного ст. 13.11 КоАП РФ, и назначить ей наказание в виде предупреждения².

Б) отсутствие согласия работника на обработку его персональных данных. Данный аспект порождает наибольшее количество судебных споров. Приведем

¹ Решение мирового судьи судебного участка № 1 Вилегодского судебного района Архангельской области от 20.06.2014 по делу № 4-283/2014 о нарушении установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных) // URL: <https://rospravosudie.com/court-sudebnyj-uchastok-vilegodskogo-rajona-s/act-214634440>.

² Решение мирового судьи судебного участка №1 Вилегодского судебного района Архангельской области от 25.06.2014 г. по делу № 4-296/2014 о нарушении установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных) // URL: <https://rospravosudie.com/court-sudebnyj-uchastok-vilegodskogo-rajona-s/act-214627592>.

несколько примеров.

Первым примером правоприменительной практики по данному вопросу приведем судебное решение мирового судьи судебного участка № 45 Унинского судебного района Кировской области об административном правонарушении от 20.11.2015 г. № 5-378/2015. Согласно постановлению прокурора Унинского района Кировской области, 10.11.2015 года при проведении проверки соблюдения трудового законодательства в деятельности ООО «УниАвто, выявлены нарушения действующего трудового законодательства, ущемляющие основные права и интересы работников в сфере защиты персональных данных. В нарушение требований ФЗ «О персональных данных», согласие работников ООО «УниАвто» на обработку их персональных данных со всех работников не получено.

Так, <ФИО1>, согласно приказу от 05.11.2015 г. № 29-лс принят на работу слесарем-мотористом. Вместе с тем на момент проверки 10.11.2015 его согласие на обработку персональных данных не получено. Директором ООО «УниАвто» является Блинов А.А., который выполняет организационно-распорядительные и административно-хозяйственные функции, т.е., является должностным лицом, подлежащим ответственности в связи с неисполнением или ненадлежащим исполнением своих должностных обязанностей. Тем самым, в действиях директора ООО «УниАвто» Блинова А.А. содержится состав административного правонарушения, предусмотренного ст. 13.11 КоАП РФ.

Суд постановил: Блинова А.А. признать виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ст. 13.11 КоАП РФ, и назначить административное наказание в виде предупреждения¹.

Еще одним примером является Постановление по делу

¹ Решение мирового судьи судебного участка № 45 Унинского района Кировской области от 20.11.2015 по делу № 5-378/2015 о нарушении установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных) // URL: <https://rospravosudie.com/court-sudebnyj-uchastok-45-uninskogo-rajona-s/act-224543494>.

об административном правонарушении мирового судьи судебного участка № 45 Унинского судебного района Кировской области от 21.05.2015 № 5-191/2015.

Согласно постановлению прокурора Унинского района Кировской области, 06.05.2015 года при проведении проверки соблюдения трудового законодательства в МУП « », юридический адрес: (адрес), выявлены нарушения действующего трудового законодательства, ущемляющие основные права и интересы работников в сфере защиты персональных данных. В нарушение требований ФЗ «О персональных данных», согласие работников МУП « » на обработку их персональных данных не получено. Перечень лиц, осуществляющих обработку персональных данных, либо имеющих к ним доступ; перечень мест хранения; перечень мер, необходимых для обеспечения сохранности персональных данных, порядок их принятия; перечень лиц, ответственных за реализацию указанных мер не установлены. Лица, осуществляющие в силу своей трудовой деятельности обработку персональных данных (работники службы кадров, бухгалтерии), не проинформированы об обработке ими персональных данных работников.

Директором МУП « » является Семеновых С.В., который выполняет организационно-распорядительные и административно-хозяйственные функции и является должностным лицом, подлежащим ответственности в связи с неисполнением или ненадлежащим исполнением своих должностных обязанностей.

Суд постановил: Семеновых С.В. признать виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ст. 13.11 КоАП РФ, и назначить административное наказание в виде предупреждения¹.

Третьим примером можно привести Решение мирового судьи судебного участка № 45 Унинского судебного района Кировской области от 6.11.2014

¹ Решение мирового судьи судебного участка № 45 Унинского судебного района Кировской области от 20.05.2015 по делу № 5-191/2015 о нарушении установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных) // URL: <https://rospravosudie.com/court-sudebnyj-uchastok-45-uninskogo-rajona-s/act-223229711>.

№ 5-456/2014:

Согласно постановлению прокурора Унинского района Кировской области, 28.10.2014 года при проведении проверки соблюдения трудового законодательства в СПК «Земледелец», выявлены нарушения действующего трудового законодательства, ущемляющие основные права и интересы работников в сфере защиты персональных данных. В нарушение требований ФЗ «О персональных данных», согласие работников СПК «Земледелец» на обработку их персональных данных не получено. Перечень лиц, осуществляющих обработку персональных данных, либо имеющих к ним доступ; перечень мест хранения; перечень мер, необходимых для обеспечения сохранности персональных данных, порядок их принятия; перечень лиц, ответственных за реализацию указанных мер не установлены. Лица, осуществляющие в силу своей трудовой деятельности обработку персональных данных (работники кадровой службы, бухгалтерии), не проинформированы об обработке ими персональных данных работников.

Председателем СПК «Земледелец» является Мартынов Н.В., который выполняет организационно-распорядительные и административно-хозяйственные функции и является должностным лицом, подлежащим ответственности в связи с неисполнением или ненадлежащим исполнением своих должностных обязанностей.

Суд постановил: Мартынова Н.В. признать виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ст. 13.11 КоАП РФ, и назначить административное наказание в виде предупреждения¹.

В) работники не ознакомлены под род роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области.

¹ Решение мирового судьи судебного участка № 45 Унинского судебного района Кировской области от 06.11.2014 по делу № 5-456/2014 г., о нарушении установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных) // URL: <https://rospravosudie.com/court-sudebnyj-uchastok-45-uninskogo-rajona-s/act-219764097>.

Примером данного нарушения можно привести решение мирового судьи судебного участка № 4 Березовского судебного района Свердловской области от 17.02.2015 № 5-66/2015: Прокуратурой г. Березовского по информации Управления Роскомнадзора по УрФО проведена проверка соблюдения обязательных требований в сфере обработки персональных данных <ОБЕЗЛИЧЕНО> 24.12.2014 в ходе проверки прокуратурой г. Березовского соблюдения ФЗ «О персональных данных» в деятельности <ОБЕЗЛИЧЕНО> установлено, что директором Кочергиным Д.Ю. не исполняются требования законодательства в сфере персональных данных, предъявляемые к обработке персональных данных, а именно: работники не ознакомлены под род роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области.

Своими действиями Кочергин Д.Ю. совершил административное правонарушение, предусмотренное ст.13.11 КоАП РФ.

Суд постановил: Кочергина Д.Ю. признать виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренном ст. 13.11 КоАП РФ и назначить ему наказание в виде административного штрафа в размере 500 рублей 00 копеек¹.

Еще одним примером можно привести решение мирового судьи судебного участка № 2 Острогожского района Воронежской области от 24.07.2015 № 5-325/2015. В нарушение указанных требований федерального законодательства, на момент проверки в МКОУ <АДРЕС> СОШ имеющийся нормативно-правовой акт, устанавливающий порядок обработки персональных данных, не доведён до работников, работники не ознакомлены с соответствующим актом. Кроме того, меры защиты персональных данных

¹ Решение по административному делу мирового судьи судебного участка № 4 Березовского судебного района Свердловской области от 17.02.2015 по делу № 5-66/2015 о нарушении установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных) // URL: <https://rospravosudie.com/court-sudebnyj-uchastok-mirovogo-sudi-2-g-berezovskij-s/act-221343735>

работников в МКОУ <АДРЕС> СОШ не выработаны. Лицо, ответственное за обработку персональных данных, не назначено.

Суд постановил признать директора МКОУ <АДРЕС> СОШ <ФИОЗ> виновной в совершении административного правонарушения предусмотренного ст. 13.11 КоАП РФ и назначить наказание в виде предупреждения¹.

Г) допуск к персональным данным лиц, не уполномоченных на работу с персональными данными:

Проиллюстрировать данный аспект можно решением мирового судьи судебного участка № 12 Зуевского судебного района Кировской области от 08.04.2015 № 5-199/2015. В результате проверки установлено, что в ООО «Мираж» перечень лиц, осуществляющих обработку персональных данных либо имеющих к ним доступ, перечень мест хранения, перечень мер, необходимых для обеспечения сохранности персональных данных, порядок их принятия, а также перечень лиц, ответственных за реализацию указанных мер до настоящего времени не установлены.

Таким образом, в действиях ООО «Мираж» содержится состав административного правонарушения, предусмотренного ст.13.11 КоАП РФ.

Суд признал ООО «Мираж» виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ст. 13.11 КоАП РФ, и назначил административное наказание в виде предупреждения².

Вторым примером можно привести решение мирового судьи судебного участка № 1 Мирнинского судебного района Архангельской области от 13.07.2015 № 4-488/2015. На основании прокурорской проверки,

¹ Решение мирового судьи судебного участка № 2 Острогожского района Воронежской области от 24.07.2015 по делу № 5-325/2015 о нарушении установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных) // URL: <https://rospravosudie.com/court-sudebnyj-uchastok-2-mirovogo-sudi-strogozhskogo-rajona-voronezhskoj-oblasti-s/act-225942427>.

² Решение мирового судьи судебного участка № 12 Зуевского судебного района Кировской области от 08.04.2015 по делу № 5-199/2015 о нарушении установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных) // URL: <https://rospravosudie.com/court-sudebnyj-uchastok-12-zuevskogo-rajona-s/act-221605950>.

установлено, что по состоянию на <ДАТА5> директором <ФИО2> нарушался установленный законом порядок сбора, хранения и использования информации о гражданах, выразившийся в допуске к персональным данным лиц, не уполномоченных на работу с персональными данными. Указанные обстоятельства подтверждены <ФИО2> в сообщении прокурору о невозможности предоставления Положения о защите персональных данных работников предприятия в связи с его отсутствием, а также в сообщении от <ДАТА7> по результатам рассмотрения представления прокурора, из которого следует, что к дисциплинарной ответственности работники привлечены не будут, поскольку ответственное за организацию обработки персональных данных лицо не было определено.

Таким образом, вина директора <ФИО2> в совершении административного правонарушения, предусмотренного ст. 13.11 КоАП РФ.

Суд постановил: признать виновным директора <ФИО2> в совершении административного правонарушения, предусмотренного ст. 13.11 КоАП РФ, и назначить ему административное наказание в виде административного штрафа в размере 5000 руб. 00 коп¹.

Итак, нами было рассмотрено 10 примеров из судебной практики, по ст. 13.11 КоАП РФ «Нарушение установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных)». В восьми из десяти приведенных примеров, работодатель получает административное наказание в виде предупреждения. В двух оставшихся случаях за подобные нарушения применяется небольшой штраф, который для юридических лиц не имеет большого значения и не воспринимается всерьез.

Такие меры административного наказания, как предупреждение

¹ Решение мирового судьи судебного участка № 1 Мирнинского судебного района Архангельской области от 13.07.2015 по делу № 4-488/2015 о нарушении установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных) // URL: <https://rospravosudie.com/court-sudebnyj-uchastok-1-g-mirnyj-s/act-223757386>.

и небольшие суммы штрафов имеют слабое воздействие на работодателя и не выполняют свою воспитательную и мотивирующую функции. Из-за таких слабых санкций, подобные нарушения, как в рассмотренных выше примерах, процветают повсеместно (особенно в небольших компаниях), а работодатели халатно относятся к своим обязанностям по обеспечению защиты персональных данных работника – слабой стороны в трудовых отношениях.

Трудовые споры – достаточно разнообразная категория дел. К ним можно отнести и споры по нарушению требований к обработке и хранению персональных данных работников различными организациями, учреждениями или предприятиями, подтвержденные судебной практикой. Если бы работодателями соблюдались требования федерального законодательства о персональных данных, то многих из этих споров удалось бы избежать.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Информационный обмен неотделим от современного общества. Любой человек постоянно передает информацию о себе, которая прямо или косвенно позволяет персонифицировать его. Исходя из положений действующего законодательства Российской Федерации, такая информация является персональными данными.

Поставленная в начале выпускной квалификационной работы цель была выполнена в полном объеме, путем реализации поставленных задач.

В процессе написания работы были решены следующие задачи: выделены понятие и общая характеристика персональных данных работника, рассмотрено нормативно-правовое регулирование их обработки, исследованы вопросы, касающиеся получения, использования и хранения персональных данных работников, рассмотрены принципы и условия обработки персональных данных работника, а также проведен анализ правоприменительной практики по данному вопросу.

По завершению работы можно сформулировать следующие выводы.

Каждая организация располагает сведениями о своих работниках, то есть фактически владеет их персональными данными. Для правильного построения трудовых отношений работодателю необходимо знать многое, в частности, есть ли у конкретного работника право на дополнительные льготы, гарантии и компенсации по состоянию здоровья или особенностям семейного положения.

Сегодня происходит постоянное увеличение числа работодателей, которые прибегают к использованию различных баз данных персонала своей компании. Поэтому совершенно не удивляет тот факт, что с постоянным совершенствованием информационных и компьютерных технологий, повсеместным распространением интернета специалистам по защите персональных данных приходится сталкиваться с возрастающим объемом утечек персональных данных, носящих злоумышленный характер. Поэтому

выработка механизма защиты персональных данных на предприятиях, организациях и учреждениях становится не только законодательной обязанностью, но и острой потребностью, как работника, так и работодателя.

Именно поэтому в России на уровне законодательства происходит регулирование отношений в сфере защиты персональных данных различных субъектов (в т.ч. работников), формирование специальных органов исполнительной власти, главная цель которых – проведение работ по обнаружению и последующей ликвидации выявленных нарушений и несоответствий в сфере обработки и защиты персональных данных.

Несомненно, трудовое законодательство РФ нуждается в изменениях, чтобы минимизировать имеющиеся в настоящее время коллизии правоотношений в сфере защиты персональных данных работников.

Персональные данные работника – это информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника. Эта формулировка понятия персональных данных работника, была зафиксирована в ст. 85 ТК РФ, которая в настоящий момент утратила силу. Данное определение весьма неоднозначно. Вследствие отсутствия полного перечня персональных данных работника, необходимых работодателю для грамотного построения трудовых отношений, затруднялась правоприменительная деятельность. Однако совсем убирать определение персональных данных работника из ТК РФ, тоже не слишком разумный законодательный шаг. Поскольку закон о персональных данных как субъекта персональных данных рассматривает физическое лицо, в трудовых же отношениях таким субъектом является работник. Поэтому перечень персональных данных, который может быть истребован у физического лица шире, чем у работника. И в связи с этим у работодателя существует определенное поле для злоупотребления своим положением.

Поэтому существует необходимость закрепления в новой редакции ст. 85 ТК РФ определения понятия персональных данных работника. Можно взять общее определение из закона о персональных данных, заменив «физическое

лицо» на «работника». Поэтому после изменений она может выглядеть так: Персональные данные – это любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому работнику (субъекту персональных данных).

На основе анализа судебной практики очевиден вывод, что многие юридические лица не несут должной ответственности за нарушения в части защиты персональных данных своих работников. Благодаря слабым административным мерам, которые существуют в настоящее время работодатели не обращают должного внимания на необходимость разработки локальных нормативных актов, устанавливающих порядок работы с персональными данными, не получают от работников согласия на обработку их персональных данных, не назначают лиц, ответственных за обработку персональных данных и др., что в свою очередь влечет утечку персональных данных и многочисленные нарушения прав работников. Поэтому существует необходимость внесения изменений в ст. 13.11 КоАП РФ, с целью изменения мер ответственности виновных лиц в нарушении правил работы с персональными данными работников. Имеет смысл повысить сумму штрафов в два-три раза, поскольку штрафы, действующие в настоящее время, никак не мотивируют работодателей повышать защищенность персональных данных работников. Особенно это необходимо сделать для юридических лиц, поскольку штраф в пять тысяч рублей для них сущий пустяк, на него не обращают внимания и считают, что проще заплатить, чем заниматься обеспечением безопасности персональных данных работников, вследствие чего наступают различные неблагоприятные последствия – судебные иски пострадавших работников, удар по репутации юридического лица, финансовые убытки и др.

Предлагается следующая редакция ст. 13.11 КоАП РФ: «нарушение установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных) – влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан

в размере от пятисот до тысячи рублей; на должностных лиц – от одной тысячи до двух тысяч рублей; на юридических лиц – от десяти тысяч до пятнадцати тысяч рублей».

Хочется верить, что в ближайшем будущем и работодатели и работники будут совместно и успешно защищать персональные данные работников, как один из важных институтов трудового права.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты

Конституция РФ (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (в ред. от 21.07.2014) // Российская газета. 1993. 25 декабря.

Всеобщая декларация прав человека (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10 декабря 1948). // Российская газета. 10 декабря.

Международный пакт о гражданских и политических правах от 16 декабря 1966 // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 17. Ст. 291.

Конвенция Совета Европы о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных от 28.01.1981. // Собрание законодательства РФ. 2014. № 5. Ст. 419.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 30.12.2015) // Российская газета. 2001. 31 декабря.

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (в ред. от 09.03.2016) // Российская газета. 2001. 31 декабря.

Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» (в ред. от 21.07.2014) // Российская газета. 2006. 29 июля.

Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» (в ред. от 13.07.2015) // Российская газета. 2006. 29 июля.

Постановление Правительства России от 1 ноября 2012 г. № 1119 «Об утверждении требований к защите персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных» // Российская газета. 2012. 7 ноября.

Постановление Правительства РФ от 15.09.2008 № 687 «Об утверждении Положения об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой

без использования средств автоматизации» // Российская газета. 2008. 24 сентября.

Судебная практика

Решение мирового судьи судебного участка № 1 Острогожского района Воронежской области от 03.12.2015 по делу № 5-381/2015 о нарушении установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных) // URL: <https://rospravosudie.com/court-sudebnyj-uchastok-1-mirovogo-sudi-ostrogozhskogo-rajona-voronezhskoj-oblasti-s/act-224821443>.

Решение судьи судебного участка № 45 Унинского района Кировской области от 20.11.2015 по делу № 5-378/2015 о нарушении установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных) // URL: <https://rospravosudie.com/court-sudebnyj-uchastok-45-uninskogo-rajona-s/act-224543494>.

Решение мирового судьи судебного участка № 2 Острогожского района Воронежской области от 24.07.2015 по делу № 5-325/2015 о нарушении установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных) // URL: <https://rospravosudie.com/court-sudebnyj-uchastok-2-mirovogo-sudi-strogozhskogo-rajona-voronezhskoj-oblasti-s/act-225942427>.

Решение мирового судьи судебного участка № 45 Унинского судебного района Кировской области от 20.05.2015 по делу № 5-191/2015 о нарушении установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных) // URL: <https://rospravosudie.com/court-sudebnyj-uchastok-45-uninskogo-rajona-s/act-223229711>.

Решение мирового судьи судебного участка № 45 Унинского судебного

района Кировской области от 06.11.2014 по делу № 5-456/2014 г. о нарушении установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных) // URL: <https://rospravosudie.com/court-sudebnyj-uchastok-45-uninskogo-rajona-s/act-219764097>

Решение мирового судьи судебного участка № 1 Вилегодского судебного района Архангельской области от 20.06.2014 по делу № 4-283/2014 о нарушении установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных) // URL: <https://rospravosudie.com/court-sudebnyj-uchastok-vilegodskogo-rajona-s/act-214634440>

Решение мирового судьи судебного участка № 12 Зуевского судебного района Кировской области от 08.04.2015 по делу № 5-199/2015 о нарушении установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных) // URL: <https://rospravosudie.com/court-sudebnyj-uchastok-12-zuevskogo-rajona-s/act-221605950>

Решение мирового судьи судебного участка № 1 Мирнинского судебного района Архангельской области от 13.07.2015 по делу № 4-488/2015 о нарушении установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных) // URL: <https://rospravosudie.com/court-sudebnyj-uchastok-1-g-mirnyj-s/act-223757386>.

Решение по административному делу мирового судьи судебного участка № 4 Березовского судебного района Свердловской области от 17.02.2015 г. по делу № 5-66/2015 о нарушении установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных) // URL: <https://rospravosudie.com/court-sudebnyj-uchastok-mirovogo-sudi-2-g-berezovskij-s/act-221343735>.

Решение мирового судьи судебного участка №1 Вилегодского судебного района Архангельской области от 25.06.2014 г. по делу № 4-296/2014

о нарушении установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных) // URL: <https://rospravosudie.com/court-sudebnyj-uchastok-vilegodskogo-rajona-s/act-214627592>.

Литература

Абаев Ф.А. Историко-правовые предпосылки формирования и современные тенденции развития института персональных данных в трудовом праве // Пробелы в российском законодательстве. Юридический журнал. 2013. № 5. С. 136 – 139.

Абаев Ф.А. Правовое регулирование отношений по защите персональных данных работника в трудовом праве: дис. ... канд. юр. наук.: 12.00.05. / Абаев Феликс Артурович. Москва. 2014. 216 с.

Бронских Ю. Меры по защите персональных данных сотрудников // Директор безопасности. 2013. № 2. С. 44 – 47.

Бурханова М.С. Защита работодателем персональных данных работника в Российской Федерации: основные проблемы законодательства // Научный аспект. 2012. № 4. С. 35 – 37.

Волкова О. Персональные данные работника и их защита // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2008. № 10. С. 29 – 31.

Гильмуллина Д.А., Чикенёва И.В. О защите персональных данных в системе трудовых правоотношений // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. 2014. № 3. С. 231 – 234.

Давыдова Е.В. Персональные данные работника // Отдел кадров коммерческой организации. 2015. №3. URL: <http://www.audarpress.ru/personalnye-dannye-rabotnikov>

Дворецкий А.В. О принципах защиты персональных данных работника // Вестник ТГПУ. 2005. № 5. С. 113 – 115.

Дворецкий А.В. Определение понятия персональных данных работника

в Трудовом кодексе РФ // Сибирский юридический вестник. 2005. № 2. С. 32 – 33.

Еланина И. Персональные данные работника: получение и обработка // URL:<http://www.subschet.ru/SUBSCHET.NSF/docs/E64B3B5CD3CF7097C32577EB0048011C.html>

Исаев А.С., Хлюпина Е.А. Правовые основы организации защиты персональных данных. Учебное пособие. 2014. 106 с.

Исакова Л.В., К.Е. Статуева. Международно-правовое регулирование защиты персональных данных работников // Новый университет. Серия «Экономика и право». 2015. № 4. С. 93 – 95.

Лукина А. Персональные данные работников // Налоговый лоцман. 2009. №4. URL:<http://www.partnercons.ru/katalogstatej/kadrovujuchet/personalnyedannyerabotnikov>.

Лушников А. Защита персональных данных работника: сравнительно-правовой комментарий гл. 14 Трудового Кодекса РФ // Управление персоналом // <http://www.top-personal.ru/issue.html?2150>.

Минбалеев А. В. Проблемные вопросы понятия и сущности персональных данных // Вестник УрФО. Безопасность в информационной сфере. 2012. № 2 – 4. С. 4 – 10.

Наделяева И.И. Персональные данные работников и документы, их содержащие. Правила работы с личными делами // URL: <http://www.sekretariat.ru/article/210327-qqe-16-m5-personalnye-dannye-rabotnikov>

Никольская К Значение персональных данных в век информационных технологий // Вестник УрФО. Безопасность в информационной сфере. 2012. № 2 – 4. С. 45 – 47.

Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебник для бакалавров. 2014. 853 с.

Петров М.И. Комментарий к ФЗ «О Персональных Данных» // URL: <http://bzbook.ru/Kommentarij-k-Federaljnomu-zakonu-ot-27-iyulya-2006g-N-152-FZ-O-personaljnnykh-dannykh.html>

Рябченко В.К., Корсукова А.Л. Меры информационной безопасности в Российской Федерации // Законность в современном обществе. Сборник статей международной научно-практической конференции. 2016. С. 209 – 211.

Сафонов В.А., Хохлов Е.Б. Трудовое право России. Учебник для вузов. 2008. 672 с.

Слепов А. Ошибки в обработке персональных данных сотрудников. Что нужно знать юристу компании // URL: <http://www.lawyercom.ru/article/5685-oshibki-v-obrabotke-personalnyh-dannyh-sotrudnikov-chto-nujno-znat-yuristu-kompanii>

Соколова Г.А. Персональные данные работников // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2007. № 7. // URL: <http://hr-portal.ru/article/personalnye-dannye-rabotnikov>

Соличенко Н. Обработка персональных данных. Полезные документы // Время юриста. 2014. № 10 // URL: <http://www.v2b.ru/Article14105310>.

Станскова У. М. Персональные данные работников: состав и требования к обработке // Справочник кадровика. 2011. № 1. С. 52 – 62.

Станскова У. М. Проблемы защиты персональных данных в трудовых отношениях // Вестник УрФО. Безопасность в информационной сфере. 2012. № 3 – 4 (5 – 6). С. 37 – 46.

Стефанская А. Умный работодатель лишнего не спросит: о тонкостях работы с персональными данными // URL: <http://pandia.ru/text/77/507/12840.php>.

Торговченков В.И. Нормативно-правовое регулирование в сфере оборота персональных данных // Законность. 2013. № 4. С. 3 – 5.

Трофимова И.А. Обработка и хранение персональных данных // Делопроизводство. № 3. июль-сентябрь 2015. // URL: <http://base.garant.ru/57385358>.

Юсупова И. Как работать с персональными данными: что к ним относится, требования к обработке, хранению и использованию // URL: <http://www.crmdaily.ru/novosti-rynka-crm/521-kak-rabotat-s-personalnymi-dannymi-chto-k-nim-otnositsya-trebovaniya-k-obrabotke-xraneniyu-i-ispolzovaniyu.html>.