

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

ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

Дипломная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
специализация «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ДР: 935

Екатеринбург 2019

Министерство науки и высшего образования 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:
Заведующий кафедрой права
_____ А.А. Воронина
« ____ » _____ 2019 г.

ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

Дипломная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
Профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
профилизация «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ДР: 935

Исполнитель:
студент группы Тц-514 ПВД _____ А.Р. Успенский
(подпись)

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

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

Екатеринбург 2019

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЗАЩИТЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА.....	8
1.1. Правовая природа персональных данных работника.....	8
1.2. Общие требования к обработке персональных данных работника и гарантии их конфиденциальности.....	15
2. ОСОБЕННОСТИ ЗАЩИТЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ.....	24
2.1. Обеспечение и контроль защиты персональных данных работников.....	24
2.2. Ответственность за нарушение правил работы с персональными данными работника.....	33
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ.....	40
МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА.....	53
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	57
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	61

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. С развитием современного общества идентифицировать личность какого-нибудь конкретного индивида особыми усилиями не представляет. Предоставление информации о себе – это индивидуальное дело каждого гражданина, исключением являются ситуации при устройстве на работу. Оформляясь на работу, по требованию работодателя работником предоставляются многочисленные документы и заполняются анкеты, содержащие разделы, которые относятся не только к профессиональной деятельности, но и затрагивают аспекты частной жизни: сведения о здоровье, наличие или отсутствие судимости, биометрические данные. При этом, работник может быть против того, чтобы эти сведения становились известными широкому кругу лиц.

Из-за увеличения роста краж персонифицированной информации, личные данные физического лица необходимо ограждать от третьих лиц. Поэтому вопрос обработки и хранения персональных данных работника находится в секторе повышенного внимания любой организации. При заключении трудовых отношений с работником, организация становится оператором персональных данных. Принимая на себя обязанности по защите персональных данных, она становится поднадзорной контролирующим органам.

В стране, в целях защиты конфиденциальной информации, действует специальный правовой режим. Для его обеспечения в 2006 году в Российской Федерации был принят отдельный Федеральный закон от 27 июля 2006г. № 152-ФЗ «О персональных данных» (далее – Федеральный закон «О персональных данных»)¹, разрабатываются и принимаются новые подзаконные нормативно- правовые акты.

Таким образом, на текущем этапе развития трудовых отношений, проблема правового регулирования защиты персональных данных работников особенно актуальна, т.к. требует обеспечения гарантий

¹ Собрание законодательства РФ. 2006. №31 (1 ч.). Ст. 3451.

неразглашения информации, которая связана с трудовой деятельностью работника. А также защиту прав личности от невмешательства в её личное пространство работодателя и третьих лиц, преследующих целью нанесение ей материального ущерба и посягательство на её трудовые права и интересы.

Объект исследования – трудовые отношения в части защиты персональных данных работников.

Предмет исследования – правовые нормы, регулирующие рассматриваемые отношения, а также практика их применения.

Цель – исследование трудовых отношений в сфере защиты персональных данных работника, выявление проблем правового регулирования и внесение предложений по их решению.

Задачи:

- определить правовую природу персональных данных работников;
- рассмотреть общие требования к обработке персональных данных работника и гарантии их конфиденциальности;
- систематизировать механизм обеспечения и контроля защиты персональных данных работников;
- проанализировать вопросы привлечения к ответственности за разглашение персональных данных работников;
- провести анализ правоприменительной судебной практики в сфере защиты персональных данных работников;
- разработать урок-практикум по теме исследования.

Теоретическую основу исследования составляют научные работы отечественных юристов Ф.А. Абаева, И.Л. Бачило, Э.Н. Бондаренко, А.В. Дворецкого, В.Л. Гейхмана, В.Н. Лопатина, А.М. Лушникова, А.С. Маркевич, У.М. Стансковой, А.А. Фатьянова и других.

Теоретические проблемы правового обеспечения информационной безопасности и защиты информации нашли отражение во многих трудах учёных-правоведов.

Так В.П. Иванский¹, рассматривая проблемы защиты информации конфиденциального характера, в доступной сравнительно-правовой форме исследует понятийный аппарат законодательства о защите персональных данных в европейских государствах.

В трудах А.А. Фатьянова² анализируются все существующие в системе российского права институты тайн. Также ученый рассматривает систему управления обеспечения информационной безопасности в области правового регулирования общественных отношений в Российской Федерации.

С.Н. Братановский и М.М. Лебедева³ исследуют организационно-правовые основы, виды и назначение специальных правовых режимов информации в российском законодательстве. Авторы дают юридическую оценку правового режима служебной, профессиональной и коммерческой тайны, анализируют правовой режим персональных данных как в Российской Федерации, так и в зарубежных странах.

В работе А.И. Сотова⁴, особое внимание автор уделяет правовому регулированию статуса компьютерной информации и информационных сетей.

Л.К. Терещенко⁵ исследует проблемы современного состояния в правовом регулировании информационных отношений. Автор анализирует использование информации и информационных технологий в деятельности государства, в том числе при оказании электронных государственных и муниципальных услуг.

¹ *Иванский В.П.* Правовая защита информации о частной жизни граждан. Опыт современного правового регулирования. М., 1999. 276 с.

² *Фатьянов А.А.* Тайна и право. М., 1999. 288 с.; *Фатьянов А.А.* Правовое обеспечение безопасности информации в РФ. М., 2001. 412 с.

³ *Братановский С.Н., Лебедева М.М.* Специальные правовые режимы информации. Саратов, 2012. 172 с.

⁴ *Сотов А.И.* Компьютерная информация под защитой. Правовое и криминалистическое обеспечение безопасности компьютерной информации М., 2015. 204 с.

⁵ *Терещенко Л.К.* Модернизация информационных отношений и информационного законодательства. М., 2013. 227 с.

Проблемам конфиденциальной информации в трудовых отношениях посвящены работы А.В. Дворецкого¹, А.С. Маркевич², Э.Н. Бондаренко и Д.В. Иванова³.

Общие требования при обработке персональных данных работника сформулированы в статьях Т.В. Кузнецовой⁴, Д.Е. Ерохина⁵ и других.

Проблемы правового регулирования персональных данных нашли отражение в статьях М.В. Бундина⁶, О.С. Соколовой⁷, Н.Е. Циулиной⁸. Авторы не только раскрывают сущность проблемы защиты персональных данных, но и предлагают пути решения возникающих проблем.

Таким образом, несмотря на то, что огромное количество учёных занимаются проблемой защиты персональных данных работника, тема правового регулирования оборота и защиты персональных данных работника остается недостаточно изученной и требует дальнейшей научной разработки.

Методологическая основа исследования. В работе применяются как общенаучные методы такие как: обобщение, сравнение, синтез, анализ, индукция и дедукция, так и специальные юридические методы: историко-правовой и сравнительно-правовой.

¹ Дворецкий А.В. Защита персональных данных работника по законодательству Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Томск, 2005. 222 с.

² Маркевич А.С. Организационно-правовая защита персональных данных в служебных и трудовых отношениях: дис... канд. юрид. наук: 05.13.19. Воронеж, 2006. 170 с.

³ Бондаренко Э.Н., Иванов Д.В. Конфиденциальная информация в трудовых отношениях. Спб., 2012. 152 с.

⁴ Кузнецова Т.В. Организация работы с персональными данными // Трудовое право. 2011. № 5. С. 77-83.

⁵ Ерохин Д.Е. Правила работы с персональными данными // Трудовые споры. 2007. № 12. С. 26-30.

⁶ Бундин М.В. Персональные данные как информация ограниченного доступа // Информационное право. № 1. 2009. С. 10 -14; Бундин М.В. Персональные данные как информация ограниченного доступа по российскому законодательству // Реклама и право. 2009. № 1. С. 11-14.

⁷ Соколова О.С. Персональные данные как информация ограниченного доступа: проблемы правового регулирования // Современное право. 2004. № 2. С. 18-21.

⁸ Циулина Н.Е. Особенности ограничения доступа к носителям информации, содержащим персональные данные // Проблемы права. 2012. № 6. С. 147-150.

Нормативная основа исследования – Конституция Российской Федерации¹, Всеобщая декларация прав человека², Конвенция о защите прав человека и основных свобод³, Трудовой кодекс Российской Федерации (далее по тексту ТК РФ)⁴, Гражданский кодекс Российской Федерации (далее по тексту – ГК РФ)⁵, Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (далее по тексту – КоАП РФ)⁶, Уголовный кодекс Российской Федерации (далее по тексту – УК РФ)⁷, Федеральный закон от 27 июля 2006г. № 152-ФЗ «О персональных данных», Федеральный закон от 22 октября 2004г. №125-ФЗ «Об архивном деле в Российской Федерации»⁸, Федеральный закон от 27 мая 2003г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»⁹, Указ Президента Российской Федерации №188¹⁰.

Теоретическая и практическая значимость исследования заключается в дальнейшем развитии и совершенствовании законодательного регулирования защиты персональных данных работника. Материалы дипломной работы могут послужить основой для последующих научных исследований по данной проблеме.

Структура исследования состоит из введения, двух глав, анализа правоприменительной судебной практики, методической разработки, заключения, списка использованных источников.

¹ Российская газета. 1993. 25 декабря.

² Российская газета. 1995.5 апр.

³ Собрание законодательства РФ. 2001. №2. Ст. 163.

⁴ Собрание законодательства РФ.2002. № 1 (ч.1). Ст.3.

⁵ Собрание законодательства РФ. 1994. №32. Ст. 3301

⁶ Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч.1) Ст.1

⁷ Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

⁸ Собрание законодательства РФ. 2004. № 43. Ст. 4169.

⁹ Собрание законодательства РФ. 2003. № 22. Ст. 2063.

¹⁰ Собрание законодательства Российской Федерации от 10 марта 1997 г. № 10. Ст. 1127.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЗАЩИТЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

1.1. Правовая природа персональных данных работника

В современном обществе особое внимание уделяется вопросу защиты конфиденциальной информации. В связи с тем, что персональные данные включают в себя различные сведения, в том числе личного характера, то к обеспечению сохранности и неразглашению этой информации следует относиться очень серьезно, т. к. затрагивается одно из конституционных прав человека. Отметим, что гарантии по обеспечению сохранности персональных данных, в частности персональных данных работников, закреплены не только в законодательстве Российской Федерации, но и в международных актах¹.

Так, статья 12 Всеобщей декларации прав человека запрещает произвольное вмешательство в личную и семейную жизнь человека.

А в статье 8 Конвенции о защите прав человека и основных свобод закреплено право каждого на уважение личной и семейной жизни со стороны общества.

Вышеупомянутые международно-правовые акты стали основой для формирования данного института в российской системе права².

Гарантии сохранения конфиденциальности персональных данных закреплены в Конституции РФ. Статья 2 высшей ценностью государства признает человека, его права и свободы. Частью 1 статьи 23 Конституции РФ каждому гарантируется право на неприкосновенность частной жизни, а часть 1 статьи 24 Конституции РФ запрещает собирать, хранить, использовать и распространять информацию о частной жизни лица без его согласия. В статье 46 декларируется право каждого гражданина на судебную защиту его прав и свобод.

¹ *Бачило И.Л.* Информационное право. Основы практической информатики: учебное пособие. М., 2015. С. 11.

² *Попов Л.Л.* Информационное право: учебник. М., 2016. С. 61.

В российском законодательстве термин «персональные данные», появился в середине 1990-х гг., в то же время были определены основные черты правового режима персональных данных. В утратившем силу Федеральном законе от 20.02.1995г. №24-ФЗ «Об информации, информатизации и защите информации»¹, персональные данные относились к категории конфиденциальной информации, запрещался сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни физического лица без его согласия за исключением судебных случаев, при этом вышеуказанный Федеральный закон не раскрывал содержание понятия «персональные данные».

В принятом 06.03.1997г., действующем Указе Президента Российской Федерации №188, был утвержден перечень сведений конфиденциального характера. Согласно этому перечню к персональным данным относятся сведения о фактах, событиях и обстоятельствах частной жизни гражданина, позволяющие идентифицировать его личность.

В декабре 2005г. Россией была ратифицирована Конвенция Совета Европы о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных. В рамках данных обязательств был принят Федеральный закон «О персональных данных». Статья 7 вышеуказанного закона закрепляет конфиденциальность персональных данных, а статья 24 оповещает об ответственности за нарушения режима конфиденциальности персональных данных.

Что касается персональных данных работника, то они регламентированы главой 14 Трудового кодекса Российской Федерации. Вводя эту главу в ТК РФ, законодатель осознает необходимость защиты персональных данных работника.

По нашему мнению, вопрос о сущностном понимании категории «персональные данные работника», заслуживает особого внимания.

¹ Собрание законодательства РФ. 1995. №8. Ст.609. (утратил силу).

И.Л. Бачило считает, что человек посредством своих персональных данных включается в социальную среду, пользуется своими правами и свободами, возлагает на себя определенные обязанности¹.

У каждого человека в жизни наступает такой момент, когда он вступает в правоотношения с работодателем, заключая с ним трудовой договор. При этом в роли работодателя могут выступать как юридические, так и физические лица. Заключая трудовой договор, работник получает информацию о работодателе, о характере будущей работы, а работодатель получает конфиденциальную информацию о сотруднике: возраст, профессия, специализация, квалификация, состояние здоровья, данные о семейном положении и т.д.

Когда эти сведения по ряду причин вдруг становятся общедоступными, что приводит к ущемлению прав и интересов работников, причиняя им не только моральный вред, но и материальный ущерб. Поэтому большая часть граждан не желает, чтобы их персональные данные стали доступны для всех.

Так что же понимается под персональными данными?

До принятия Федерального закона № 99-ФЗ от 07 мая 2013г. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О ратификации Конвенции Совета Европы о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных» и Федерального закона «О персональных данных», статья 85 ТК РФ определяла персональные данные работника как информацию, необходимую работодателю в связи с трудовыми отношениями касающуюся конкретного работника. Такое определение неоднократно подвергалось критике со стороны учёных-правоведов, которые пришли к выводу, что такая формулировка позволяет работодателю запрашивать у работника

¹ Бачило И.Л. Персональные данные в структуре информационных ресурсов. Основы правового регулирования. Минск. 2006. С.83-85.

практически любую информацию, в том числе и относящуюся к частной жизни работника.

А.В. Дворецкий к персональными данным работника относит сведения о фактах, событиях и обстоятельствах жизни работника, которые он предоставляет работодателю с целью обеспечения соблюдения законодательства¹.

А.М. Лушников к персональным данным относит информацию о конкретном человеке, которая зафиксирована на любом материальном носителе и отождествляется или может быть отождествлена с ним².

По мнению Ф.А. Абаева персональные данные работника – это информация, относящаяся к профессиональной квалификации работника и к требованиям, предъявляемым в связи с характером работы³.

Таким образом, разночтения смыслового содержания категории «персональные данные», имевшие место в российской юридической науке, привели к её обновлению. Обратимся к общему определению, которое содержится в пункте 1 статьи 3 Федерального закона «О персональных данных», где под персональными данными трактуется любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному, или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных).

Отметим, что информация, составляющая персональные данные сотрудника, является неоднородной. В науке нет однозначного мнения о критериях классификации различных видов конфиденциальной информации.

¹ Дворецкий А.В. Определение понятия персональных данных работника в Трудовом кодексе РФ // Сибирский юридический вестник. 2005. № 2. С. 32.

² Лушников А.М. Защита персональных данных работника: сравнительно-правовой комментарий гл.14 Трудового кодекса РФ // Управление персоналом. 2009. № 17. С. 70-79.

³ Абаев Ф.А. Историко-правовые предпосылки формирования и современные тенденции развития института персональных данных в трудовом праве // Пробелы в российском законодательстве. 2013. № 5. С. 139.

В.Н. Лопатин, подробно исследовав вопросы конфиденциальной информации, выделил свыше тридцати видов информации с ограниченным доступом¹.

Некоторые же учёные, в зависимости от характера и назначения конфиденциальной информации, делят её на пять основных видов, выделяя: коммерческую тайну, банковскую тайну, профессиональную тайну, персональные данные, служебную тайну.

По мнению В.А. Коломейца всю информацию ограниченного доступа следует классифицировать по четырем информационным направлениям, соответствующим объектам гражданского права: тайна частной жизни граждан, служебная тайна, коммерческая тайна и государственная тайна².

Обратим внимание на то, что персональные данные некоторых работников можно отнести к категории «государственной тайны» и, следовательно, они относятся к иному роду информации. В части 5 статьи 14 №58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» указано, что определённые персональные данные, которые внесены в личные дела и документы учета государственных служащих относятся к разряду персонифицированных и могут содержать государственную тайну, соответственно такая информация может быть передана исключительно с согласия указанных сотрудников и только в тех случаях, которые предусмотрены федеральными законами.

С.Н. Братановский делит всю конфиденциальную информацию о сотруднике на номинативную и иную. К номинативной информации, он относит ту, с помощью которой можно идентифицировать конкретное лицо, а именно фамилию, имя, отчество, пол, серию и номер паспорта, дату и место рождения и т.п. По мнению автора особое место среди номинативных персональных данных занимают биометрические персональные данные,

¹ Лопатин В.Н. Правовые основы информационной безопасности: курс лекций. М., 2016. С. 78.

² Коломиец А.В. Коммерческая тайна в гражданском праве Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1999. С. 9.

т.е. сведения о физиологических и биологических особенностях индивида, на основании которых можно установить его личность.

К иной информации, учёный относит информацию о доходах, месте работы, политических убеждениях, медицинских заболеваниях, наличии судимости и т. п.¹.

К.М. Конджакулян, всю подлежащую защите информацию классифицирует по трем признакам: принадлежности, степени конфиденциальности (степени ограничения доступа) и по содержанию².

Таким образом, в специальной литературе для классификации персональных данных работника используются различные критерии. В качестве юридически значимых оснований для классификации персональных данных мы выделим следующие критерии: стадия получения персональных данных, специфика содержания, источник получения.

1. По стадии получения выделяют:

- персональные данные, предоставляемые работником при трудоустройстве согласно перечню статьи 65 ТК РФ (паспорт, трудовая книжка, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, документы воинского учета, документы об образовании и квалификации, иные документы, например, справку о наличии (отсутствии) судимости);
- персональные данные, полученные работодателем в период трудовой деятельности сотрудника (сведения из личного дела сотрудника, сведения из приказов, характеристик и др.);
- персональные данные работника, хранящиеся у работодателя после прекращения трудовых отношений.

2. По специфике содержания персональные данные делятся на:

¹ Братановский С.Н. Специальные правовые режимы информации. Саратов, 2010. С. 23.

² Конджакулян К.М. Некоторые проблемы в системе государственного управления (Сравнительно-правовой анализ) // Закон и право. 2014. № 11. С. 143–144.

- объективные документальные данные (документы об образовании, разряде, прохождении стажировки и др.);
- оценочные данные (материалы характеристик, аттестационных комиссий и др.)¹.

3. По источнику получения персональных данных выделяют:

- персональные данные, полученные по общему правилу т.е. от самого работника;
- персональные данные, полученные с письменного согласия сотрудника от третьих лиц;
- сведения, которые формирует сам работодатель, фиксируя эти данные в утвержденные государством формы. В личную карточку работника (типовая форма Т-2), личную карточку государственного служащего (типовая форма Т-2 ГС), в учетную карточку научного, научно-педагогического работника (унифицированная форма № Т-4) работодателем заносятся результаты аттестации работника, курсы профессиональной переподготовки, поощрения и взыскания, время использования отпусков и т. д.².

Итак, персональные данные работника составляет любая информация о фактах, событиях и прочих обстоятельствах его жизни, при помощи которых впоследствии можно идентифицировать его личность. Так же мы выяснили, что в некоторых случаях, одна и та же информация может относиться к разным ее видам, например, к государственной тайне, и к персональным данным сотрудника. Основная информация о сотруднике содержится в документах, представляемых работником при заключении трудового договора. Основным документом в этой сфере – личное дело работника, состоящее из разного рода документов. Обязанностью работодателя и его представителей является получение, накопление и защита

¹ Лушников А.М. Защита персональных данных работника: сравнительно-правовой комментарий главы 14 Трудового кодекса РФ // Управление персоналом. 2009. № 17. С. 70 – 79.

² Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для бакалавров. М., 2014. С. 236 – 237.

определенной информации о сотруднике, для эффективного построения трудовых отношений.

1.2. Общие требования к обработке персональных данных работника и гарантии их защиты

Сбор информации о работнике предполагает ее дальнейшую обработку. В Федеральном законе «О персональных данных», в статье 3, достаточно широко дается трактовка такому понятию, как «обработка персональных данных» – это любое действие или совокупность действий с персональными данными, которые совершаются с использованием средств автоматизации или без таковых. Обработка персональных данных включает: сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение, извлечение, использование, передачу, обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных.

Для предотвращения различного рода нарушений прав и свобод человека и гражданина в этой сфере в ТК РФ закреплены общие требования, которыми должен руководствоваться каждый работодатель при обработке персональных данных работника.

Статья 86 ТК РФ обязует работодателя обрабатывать персональные данные работника с соблюдением российского законодательства, содействовать в трудоустройстве, получении образования, продвижении по службе; обеспечивать личную безопасность работника, осуществлять контроль за количеством и качеством выполняемой работы; обеспечение сохранности имущества работодателя.

При установлении содержания и объема обрабатываемых персональных данных сотрудника правовой основой для работодателя являются Конституция РФ, ТК РФ и прочие федеральные законы.

Согласно общему правилу, работодатель получает персональные данные у самого работника, исключением является ситуация, когда

персональные данные работника можно получить только от третьих лиц. В этом случае, работодатель обязан уведомить сотрудника заранее, получив от него письменное согласие. В уведомлении работнику сообщается о целях, предполагаемых источниках и способах, о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях, в случае отказа работника от письменного согласия на их получение.

«Персональные данные сотрудника о его религиозных, политических и прочих убеждениях, а также частной жизни работодатель получить не вправе. Но в ситуации, когда, сведения о частной жизни работника непосредственно связаны с трудовыми отношениями, то работодатель может получить и обрабатывать такие данные, но в этом случае необходимо заручиться письменным согласием самого работника»¹.

Работодателю запрещается получать и обрабатывать персональные данные работника, связанные с его членством в общественных объединениях или профсоюзной деятельности. Исключение составляют случаи, предусмотренные ТК РФ или иными федеральными законами. Например, работодатель может поинтересоваться не состоит ли его сотрудник в организациях экстремистской направленности.

Принимая решение, затрагивающее интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения. Законодатель мотивирует такой запрет тем, что данные, полученные таким способом, могут быть использованы не в том контексте. По этой причине каждая ситуация требует индивидуального подхода и изучения всего объема информации о данном лице.

¹ *Коршунов А.* От работодателя секретов нет?! // Экономика и жизнь. 2015. № 48. С. 105.

С финансовой точки зрения защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты обеспечивается за счет средств работодателя.

Ознакомление работников и их представителей с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области должно осуществляться под роспись. Так как законодательно не определена единая форма таких документов, на предприятиях можно увидеть «Положение о персональных данных работников», «Инструкцию по работе с персональными данными работников» и т.д.

Сотрудники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту своих персональных данных.

Меры по защите персональных данных работников должны вырабатываться совместно работодателями, работниками и их представителями.

Таким образом, в статье 86 ТК РФ устанавливается перечень общих требований, которые обязан соблюдать работодатель при обработке персональных данных сотрудника. Данная статья, прежде всего, направлена на то, чтобы персональные данные использовались в интересах работника: во-первых, определение его правового положения по отношению к работодателю. Во-вторых, определить объем и содержание прав и обязанностей работника, вытекающих из трудового договора. В-третьих, определить встречные права и обязанности работодателя в этой области.

Отметим, что статья 86 ТК РФ содержит только общие требования, которые обязан соблюдать каждый работодатель в процессе обработки персональных данных, но существует запрет на получение работодателем от потенциального работника определенных данных, к которым относятся:

- сведения, составляющие государственную тайну или же охраняемую законом информацию, которая стала известной работнику до появления трудовых отношений с работодателем;

- информация об общественной и политической деятельности сотрудника или кандидата на должность;

- информацию о привлечении к уголовной ответственности. Исключением являются прием на работу в правоохранительные органы, органы правосудия, воспитания и обучения детей или иная социально значимая работа;

- сведения об имущественном положении сотрудника. Исключением являются выборные должности.

- информация о национальности сотрудника, его родственников и близких;

- другие подобные данные¹.

К сожалению, законом не регламентируются действия работодателя в случае, если работник отказывается предоставить ему необходимые данные. Нельзя не обратить внимание на тот факт, что формулировки требований ТК РФ в сфере обработки персональных данных сотрудников являются размытыми. По мнению А.В. Меньшиковой это даёт возможность работнику уклониться от ответа на большинство вопросов, ссылаясь на то, что спрашивать об этом незаконно. По большому счету основными источниками получения сведений о работнике являются его трудовая книжка, паспорт, документ об образовании, военный билет, страховое свидетельство².

Изучив законодательство в сфере защиты персональных данных, мы не нашли в нем требований, регламентирующих форму письменного согласия работника на получение персональных данных работодателем от третьих лиц, т.е. получение письменного согласия производится в произвольной форме. Мы же считаем, что данный процесс нуждается в четкой детализации, т.к. с правовой точки зрения менее защищенной

¹ *Кориунов Ю.Н.* Комментарий к Трудовому Кодексу РФ. М., 2014. С. 98.

² *Меньшикова А.В.* Некоторые проблемы защиты персональных данных работника, перспективы и пути их решения // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2016. № 11. С. 25.

стороной является работник, и, следовательно, работодатель может ввести его в заблуждение. Чтобы этого не допустить нужно разработать общепринятую форму согласия работника на запрос его персональных данных от третьих лиц, предусматривающую правовые гарантии защиты прав и законных интересов работника в этой области.

Так как в российском законодательстве отсутствует перечень случаев, когда работодатель вправе запросить информацию о сотруднике у третьей стороны, с согласия самого сотрудника, у работодателя появляется возможность «заставить» или «запугать» работника дать ему письменное согласие на получение таких данных¹. То есть законодательно необходимо закрепить гарантии неприменения таких мер воздействия со стороны работодателя в случае отказа работника предоставить сведения о себе.

На сегодняшний день самыми распространенными формами сбора информации о работниках являются собеседование, тестирование и анкетирование.

Собеседование – это комплекс вопросов, которые адресуются кандидату, претендующему на определенную должность. Перед собеседованием составляется перечень ключевых вопросов. В вопросах изначально закладываются определенные критерии, по которым делается вывод относительно каждого кандидата. Следует помнить, что есть вопросы, которые запрещены законодательством. В статье 64 ТК РФ декларируется запрет необоснованного отказа в заключении трудового договора. Не допускается прямое или косвенное ограничение прав, а также установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора по таким критериям как пол, расовая принадлежность, цвет кожи, национальность, языковая принадлежность, происхождение человека, имущественное, социальное и должностное положение, место жительства и другие обстоятельства, которые не связаны с деловыми

¹ *Борисова С.А.* Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты // Трудовое право. 2015. № 5. С. 39.

качествами работников. Также законодатель наложил запрет на отказ в заключении трудового договора с женщинами по мотивам, которые связаны с беременностью и наличием маленьких детей¹.

Таким образом, работники отдела кадров должны избегать некорректных вопросов, которые прямо или косвенно связаны с дискриминирующими признаками.

Тестирование – это еще один из источников информации о будущем работнике. Существует несколько видов тестов, которые могут быть предложены соискателю.

Целью тестирования является отбор претендентов, обладающих наибольшими шансами на успех. Как правило, тест – это наиболее надежный и достоверный способ выбора подходящего сотрудника на ту или иную должность. Поэтому в современной практике управления они используются как инструмент первоначального отсева и ограничения круга претендентов, тогда как окончательный выбор производится с использованием менее формальных методов.

В случае с анкетированием соискателю предлагается ответить на определенные вопросы в письменной форме². Цель анкетирования – выявить деловые качества потенциального работника. Анкеты не должны содержать вопросов, которые связаны с национальностью, происхождением социальным и имущественным положением лица. Недопустима ситуация, при которой соискатель остается убежденным в том, что его деловые качества полностью соответствуют тем, которые необходимы для занятия определенной должности, а он получил отказ по причине его низкого социального положения.

Статья 64 ТК РФ обязывает работодателя сообщать причину отказа в заключении трудового договора в письменной форме. Отказ может быть

¹ *Никольская К.* Значение персональных данных в век информационных технологий. // Вестник УрФО. Безопасность в информационной сфере. 2015. № 2. С. 47.

² *Ищeyнов В.Я.* Персональные данные работника в законодательных и нормативных документах Российской Федерации и информационных системах // Делопроизводство. 2017. № 1. С. 105.

обжалован соискателем в судебном порядке, и не исключено, что предметом судебного изучения будет анкета. Вполне допустимо, что представителю работодателя в суде придется объяснять, с какой целью задавались те или иные вопросы.

Пункт 11 статьи 81 ТК РФ говорит о том, что основанием для расторжения трудового договора является предоставление работником ложных сведений или подложных документов при устройстве на работу, поэтому в анкету необходимо внести пункт, предупреждающий о привлечении к ответственности за указание недостоверной информации.

Согласно статье 87 ТК РФ работодатель самостоятельно определяет порядок хранения и использования персональных данных своих сотрудников, но при этом он должен руководствоваться требованиями ТК РФ и иных федеральных законов.

При хранении персональных данных должна быть исключена возможность утраты данной информации, а также несанкционированного доступа к ней посторонних лиц¹. Персональные данные работника могут быть использованы исключительно в соответствии с теми задачами, для решения которых они были получены.

В организации принимается нормативный акт локального применения, регламентирующий порядок хранения и использования, например, «Положение о хранении и использовании персональных данных работников». Работодатель обязан ознакомить с данным нормативным актом всех сотрудников.

В соответствии со статьей 22.1. №125-ФЗ «Об архивном деле в Российской Федерации», документы по личному составу, законченные делопроизводством до 01.01.2003года, хранятся 75 лет, а документы, законченные делопроизводством после 01.01.2003г. в течение 50 лет. Ответственность за хранение таких документов и сохранение секретности

¹ Трудовое право России: учебник для бакалавров. М., 2015. С. 315.

данных, которые в них содержатся, возлагается на работодателя и отдел кадров.

Для того, чтобы обеспечить сохранность документов по личному составу при реорганизации или ликвидации той или иной организации Правительство РФ в своем Распоряжении от 21.03.1994 года № 358-р рекомендует включить в учредительные документы правила учёта и сохранности документов по личному составу и их своевременной передачи на государственное хранение при реорганизации или ликвидации юридического лица.

Передача персональных данных работников – один из элементов обработки персональных данных. Правовая регламентация данного процесса содержится в статье 88 ТК РФ.

Основные требования, которыми должен руководствоваться работодатель при передаче персональных данных своего работника: во-первых, для передачи персональных данных сотрудника третьим лицам или же в коммерческих целях необходимо получить его письменное согласие. Исключением из данного правила являются случаи, когда передача сведений о сотруднике необходима в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью сотрудника. Например, в случае если работник пострадал в результате несчастного случая на рабочем месте, то работодатель, согласно статье 228 ТК РФ, обязан незамедлительно сообщить об этом его родственникам.

Во-вторых, работодатель обязан предупредить лиц, которые получают персональные данные работников, о том, что они вправе использовать эти данные исключительно в тех целях, для которых они были переданы. В свою очередь лицо, получившее конфиденциальную информацию обязано соблюдать в отношении их режим секретности.

В-третьих, передача персональных данных работников в пределах одной организации или же у одного индивидуального предпринимателя, должна осуществляться в строгом соответствии с локальными актами.

Работодатель обязан ознакомить всех своих работников с данными локальными нормативными актами под роспись.

В-четвертых, доступом к персональным данным работника обладают только специально уполномоченные на это лица, которые могут быть наделены таким правом с целью выполнения ими определенных функций.

В-пятых, работодателю запрещено запрашивать сведения о состоянии здоровья работника. Исключение составляет информация, которая касается вопроса о возможности выполнения работником своей трудовой функции.

В-шестых, работодатель может передать персональные данные работника представителю работника, но только в объеме, который ему требуется для выполнения своих функций.

В целях сбора информации о движении персональных данных работников работодателем ведется соответствующий журнал учета¹.

Итак, в рамках рассмотрения вопроса природы персональных данных работников мы приходим к выводу, что эти сведения являются элементом системы персональных данных лиц в целом. Персональные данные работников представляют собой институт трудового права, имеют информационный характер и подлежат правовой защите теми средствами и способами, которые установлены в целях защиты государственной тайны и иной конфиденциальной информации.

Персональные данные обрабатываются работодателем при наличии на это согласия работника. Процесс обработки состоит из сбора, систематизации, накопления, хранения, уничтожения, обезличивания, блокирования, а также уничтожения персональных данных. Очень важно обеспечить использование персональных данных в интересах работника.

¹ Лучников П. Персональные данные с точки зрения информационных технологий // Защита информации. Инсайд. 2015. № 2. С. 28.

2. ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ КАК ОБЪЕКТ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

2.1. Обеспечение и контроль защиты персональных данных работников

Как мы уже ранее отмечали, что защита персональных данных работников от их неправомерного использования или же утраты осуществляется работодателем за счет собственных средств. Меры по защите персональных данных сотрудников разрабатываются работниками и их представителями вместе с работодателем.

Права, которыми обладают работники в данной сфере (статья 89 ТК РФ):

1. Работник вправе знать информацию о своих персональных данных, включая процесс их обработки. Например, работодатель обязан ознакомить работника с каждой записью, которая вносится в его трудовую книжку. Этот факт подтверждается личной подписью сотрудника.

2. Работник вправе получить свободный доступ к своим персональным данным. Например, работник вправе получить копию приказа о принятии на работу, о предоставлении отпуска и т.д.

3. Работник может самостоятельно выбрать себе представителей в целях защиты своих персональных данных. В большинстве случаев таким лицом является профсоюзная организация. Тот факт, что у работника есть представитель, не лишает его возможности самостоятельно защищать свои права и законные интересы.

4. Работник может получить доступ к своим медицинским данным посредством обращения к медицинскому работнику. Выбор медицинского работника в этом случае происходит на усмотрение самого работника.

5. Работник вправе потребовать исключить или же исправить неверные, а также неполные персональные данные. Тоже самое он может требовать в отношении данных, обработанных с нарушением норм,

установленных действующим федеральным законодательством. В случае отказа работодателя – сотрудник вправе заявить работодателю в письменной форме о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия.

6. Работник может потребовать от работодателя извещения всех лиц, которым были переданы неверные персональные данные работника, о всех изменениях. Это может быть включение каких-либо данных, их исправление или дополнение.

7. Право сотрудника на судебную защиту от неправомерных действий (бездействия) работодателя при обработке, а также защите персональных данных.

С юридической точки зрения все эти требования должен выполнять сам работодатель, но на деле же зачастую все эти функции выполняет отдел кадров или же юридический отдел, а также специалисты в сфере информационных технологий.

В соответствии со статьей 16 Федерального закона № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», защитой информации является принятие правовых, технических и организационных мер, целями которых являются:

1. Обеспечение защиты информации от неправомерных действий (уничтожение, блокирование, модификация, распространение и т.д.).
2. Соблюдение режима секретности в отношении этой информации.
3. Реализация права на доступ к сведениям.

По мнению Л.Ю. Грудичиной, персональные данные – это вид личной тайны, а также нематериальное благо¹. Следовательно, защита персональных данных работника, прежде всего, осуществляется гражданским правом. Защита осуществляется, как правило, способами, которые не имеют перед собой цели восстановить нарушенную имущественную сферу потерпевшего лица. Способы защиты закреплены в статье 12 ГК РФ:

¹ Грудичина Л.Ю. Гражданское право России. М., 2015. С. 455.

Первый способ – признание права.

Второй способ – пресечение действий, нарушающих право, а также создающих условия нарушения этого права.

Третий способ – прекращение или изменение правоотношения и т.д.

Более того потерпевшее лицо обладает правом требовать возмещение причиненного ему морального вреда. Основания возникновения ответственности: во-первых, причинение работнику морального вреда. Под моральным вредом следует понимать физические или же нравственные страдания субъекта. Во-вторых, совершение неправомерных действий (бездействия) работодателем, которые нарушили права сотрудника. В-третьих, причинно-следственная связь между двумя первыми положениями. В-четвертых, наличие вины работодателя. Виновным будут считаться работодатель, в случае если он не принял мер по надлежащей защите персональных данных своих работников.

Все организации и индивидуальные предприниматели обязаны принимать меры по защите персональных данных своих работников. Перечень таких мер устанавливается не на законодательном уровне, а работодатель самостоятельно определяет их, но при этом ему следует учитывать мнение самих работников и их представителей.

Весь комплекс мер по защите персональных данных работников мы условно можем поделить на две группы: меры по внутренней защите, меры по внешней защите.

Меры по внутренней защите:

Одним из основных инструментов обеспечения защиты персональных данных работников является утверждение перечня документов, которые содержат персональные данные работников.

Такая документация включает:

1. Комплекс документов, которые сопровождают процесс оформления трудовых отношений.

2. Комплекс материалов по тестированию, анкетированию, интервью с соискателями.

3. Подлинники и копии приказов по личному составу.

4. Личные дела сотрудников, а также их трудовые книжки.

5. Дела, содержащие основания к приказам по личному составу.

6. Дела, содержащие материалы аттестации работников, служебные расследования и т.д.

7. Справочно-информационный банк сведений о персонале. Подлинники и копии, аналитических, отчетных и справочных материалов.

8. Копии отчетов, которые направляются в налоговые инспекции, государственные органы статистики, вышестоящие органы управления¹.

Помимо этого, персональные данные сотрудников могут содержаться в различных документах по организации работы отдела кадров.

Защита персональных данных сотрудников требует четкой регламентации функций работников, которые осуществляют обработку персональных данных. С целью решения данного вопроса в организации, как правило, издается приказ (распоряжение) о закреплении за определенным работником отдела кадров документации, которая требуется ему для информационного обеспечения функций, возложенных на него в должностной инструкции. Также разрабатывается и утверждается схема доступа работника кадровой службы к секретным сведениям и утверждается список лиц, которые обладают правом доступа в помещения, где хранятся персональные данные.

По мнению И.В. Журавлевой в целях повышения эффективности защиты персональных данных работодателям следует разграничивать доступ к разным персональным данным. Реализуя это положение нужно разделить работу с персональными данными среди нескольких работников, например, один работник занимается документированием оформления трудовых

¹ Андреева В.И. Делопроизводство: требования к документообороту фирмы. М, 2015. С. 78.

отношений, другой сотрудник ведет личные дела, а также трудовые книжки работников организации, третий занимается приказами по личному составу, четвертый ведет справочно-информационный банк сведений о персонале¹.

Для работы с каждым элементом общего массива документов, содержащих персональные данные, следует разработать особые правила. К тому же все работники должны быть предупреждены о личной ответственности за сохранность и конфиденциальность персональных данных. Руководителю следует назначить ответственное лицо, которое бы обеспечивало исполнение организацией действующего федерального законодательства в данной области. В целях предупреждения правонарушений в данной сфере необходимо ознакомить работников с нормами действующего законодательства о защите персональных данных, а также систематически проводить проверки этих знаний с помощью тестирования или беседы. Работодатель должен утвердить порядок уничтожения конфиденциальной информации. На предприятии должны проводиться систематические проверки, цели которой – выявление и устранение нарушения требования законодательства по защите персональных данных работника². И конечно же профилактическая работа с сотрудниками для того, чтобы предупредить разглашение персональных данных работников.

Вторая группа мер – меры внешней защиты персональных данных работников.

Во-первых, введение пропускного режима, чтобы ограничить доступ посторонних лиц. Во-вторых, для того чтобы знать кто и когда был в организации требуется ведение журнала приема и учета посетителей.

В-третьих, для защиты информации, содержащейся на электронных носителях, необходимо внедрять технические средства защиты, а именно различные компьютерные программы и антивирусы. При этом следует

¹ Журавлева И.В. Документы по кадрам, которые должны быть в каждой организации // Секретарь-референт. 2016. № 9. С. 19.

² Куракин П. Контроль защиты информации // Кадровое дело. 2015. № 9. С. 62.

учесть, что в маленьких и средних фирмах, как правило нет своего штатного IT- специалиста и они вынуждены приглашать его извне, поэтому его следует предупредить об ответственности за нарушение установленного законодательством порядка работы с конфиденциальной информацией¹.

Все вышеуказанные меры защиты персональных данных сотрудников в свою очередь требуют документального закрепления. Отметим, что федеральным законодательством не определены какие-то конкретные требования к содержанию и количеству локальных нормативных актов, которые издаются и применяются в организациях по вопросам, связанным с обработкой персональных данных работников.

Таким образом, рассмотрев данный вопрос с практической точки зрения мы можем сделать вывод, что организации, как правило, принимают следующие документы:

1. Документ, устанавливающий общую политику организации по вопросам обработки и защиты персональных данных работников.
2. Список сотрудников, занимающихся обработкой и защитой персональных данных работников организации.
3. Приказ (распоряжение) о назначении сотрудника, который отвечает за организацию обработки и защиту персональных данных работников. К должностным обязанностям которого относится внутренний контроль за соблюдением норм действующего законодательства в сфере защиты конфиденциальной информации, информирование работников о принимаемых локальных нормативных актах в данной сфере, проведение профилактических мероприятий, направленных на предотвращение разглашения секретной информации. Организация приема, а также обработка обращений и запросов субъектов персональных данных, контроль передачи персональных данных работников третьим лицам.

¹ Циулина Н.Е. Формирование и развитие правовой категории «персональные данные» // Вестник УрФО. Безопасность в информационной сфере. 2017. № 1. С. 52.

4. Положение об организационных, правовых и технических мерах защиты персональных данных сотрудников. Такое положение принимается в целях предотвращения неправомерного или случайного доступа к конфиденциальным сведениям сотрудников, а также во избежание их изменения, уничтожения, копирования, блокировки, распространения и прочих незаконных действий.

5. Локальный нормативный акт, определяющий процедуры, целью которых является предотвращение и выявление правонарушений в сфере защиты персональных данных работников, а также устранение последствий таких нарушений. Это может быть инструкция о процедуре проведения расследований по фактам нарушений федерального законодательства в данной сфере, план проведения антивирусных проверок, журнал обучения и аттестации сотрудников, обеспечивающих защиту персональных данных работников¹.

Рассматривая сферу обеспечения защиты персональных данных работников, нельзя не обратиться к вопросу о контроле защиты персональных данных. Контроль бывает внутренний (внутри организации) и внешний, т.е. контроль со стороны государственных органов.

Так аттестация работников – одна из самых эффективных форм внутреннего контроля за деятельностью сотрудников в профессиональной сфере и в области соблюдения информационной безопасности организации. В процессе аттестации проверяются как теоретические знания сотрудника, так и способность применения этих знаний на практике. Важным аспектом аттестации работников является анализ его работы за определенный период времени. Аттестационная комиссия оценивает качество работы конкретного сотрудника, проверяет, нет ли у него каких-либо нарушений в работе с конфиденциальной информацией. По окончании аттестации издается приказ, где зафиксировано решение аттестационной комиссии: поощрение,

¹ *Кашарина Т.В.* Корпоративное (внутрифирменное) право. М., 2017. С. 67.

назначение переаттестации, или же наоборот наложение на сотрудника взыскания¹.

Второй формой контроля является представление руководителями структурных подразделений отчетов о состоянии системы защиты конфиденциальных сведений, а также выполнении требований федерального законодательства о защите персональных данных работниками подразделения, данная форма контроля завершается приемом положительных или отрицательных решений.

Третья форма внутреннего контроля – это периодическое проведение проверок, объектом которых является выполнение сотрудниками правил работы с конфиденциальной информацией. Проверки бывают как плановые, так и внеплановые.

Плановые проверки проводятся в соответствии с утвержденным руководством графиком проверок, основанием для внеплановой проверки является подозрение о разглашении конфиденциальной информации или ином нарушении правил работы с персональными данными работников организации.

Еще один вид внутреннего контроля – самоконтроль. Сотрудник сам проводит проверку относительно правильности и полноты выполнения закона в области защиты персональных данных сотрудников.

Нарушение правил защиты конфиденциальной информации является основанием для проведения служебного расследования, которое проводится специальной комиссией, формируемой приказом руководителя организации. Целью проведения служебного расследования является установление причин, обстоятельств и последствий нарушения правил работы с персональными данными работников. Результатом расследования становится выработка рекомендаций по устранению причин случившегося.

¹ Демин Ю.М. Делопроизводство, подготовка служебных документов. М, 2016. С. 55.

Внешний контроль по исполнению требований федерального законодательства в сфере защиты персональных данных осуществляется Федеральной службой безопасности (далее – ФСБ), Федеральной службой по техническому и экспортному контролю (далее – ФСТЭК), Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (далее – Роскомнадзор)¹.

Основным регулятором в сфере защиты физических лиц, чьи персональные данные подвергнуты обработке является Роскомнадзор. Полномочия сотрудников Роскомнадзора:

- вправе осуществлять проверку сведений, содержащихся в уведомлении, поданное оператором;
- применение мер по приостановлению(прекращению) обработки персональных данных, которая производится с нарушением действующего российского законодательства;
- вправе обратиться в суд с иском в целях защиты прав субъектов персональных данных, могут представлять интересы таких лиц в суде;
- могут направить заявление в орган, выдавший лицензию оператору, в целях рассмотрения вопроса о принятии мер по приостановлению действия его лицензии;
- могут направить материалы в правоохранительные органы, с целью рассмотрения вопроса о возбуждении уголовного дела.
- вправе привлекать виновных в нарушении прав субъектов персональных данных к административной ответственности.

ФСБ занимается обеспечением безопасности персональных данных в процессе их обработки в информационных системах, обращая особое внимание на защиту информации при ее обработке с использованием средств шифрования.

¹ Ракина Ю. Закон «О персональных данных» и практика его применения в корпоративном управлении // Юриспруденция. Финансы. Кадры. 2017. № 16. С. 59.

ФСТЭК обеспечивает защиту информации с применением технических средств. Отметим, что использование технических средств защиты персональных данных требует наличия соответствующего сертификата.

2.2. Ответственность за разглашение персональных данных работника

Согласно статье 90 ТК РФ предусматривается ответственность за нарушение норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника. Виновные лица могут быть привлечены к дисциплинарной, материальной, гражданско-правовой, административной, уголовной ответственности.

Дисциплинарная ответственность – самостоятельный вид юридической ответственности. Под дисциплинарной ответственностью следует понимать обязанность работника понести наказание, которое определено нормами трудового законодательства РФ, за виновное и противоправное неисполнение своих трудовых обязанностей. К дисциплинарной ответственности привлекается работник, который ненадлежащим образом относился к хранению и сбережению конфиденциальной информации о сотрудниках. Дисциплинарное взыскание также может быть наложено на лиц, которые допустили порчу или же утрату персональных данных работников.

Правовой основой привлечения к дисциплинарной ответственности являются статьи 192-195 ТК РФ.

За совершение дисциплинарного проступка статьей 192 ТК РФ предусматриваются такие дисциплинарные взыскания, как замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

Универсальными видами дисциплинарных взысканий являются замечание и выговор, так как они могут быть применены за совершение любого дисциплинарного проступка.

Замечание – это осуждение поведения сотрудника, высказывание критики в его адрес. Выговор же – это явно выраженная отрицательная

оценка поведения работника. Выговор, по сравнению с замечанием – более строгое дисциплинарное взыскание.

При этом и замечание, и выговор объявляются работнику в письменном виде.

Особый случай дисциплинарного взыскания – увольнение сотрудника. Причиной, по которой может быть расторгнут трудовой договор с работником, является разглашение охраняемой законом тайны, которая стала известна работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе по причине разглашения персональных данных другого сотрудника (подпункт «в» пункт 6 статья 81 ТК РФ).

Отметим, что выбор конкретной меры дисциплинарного взыскания из числа, предусмотренных федеральным законодательством принадлежит работодателю. Учитывая все обстоятельства дела, работодатель может не налагать взыскания на совершившего дисциплинарный проступок работника, ограничившись беседой с работником или устным замечанием. В соответствии со статьей 193 ТК РФ дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, при этом не учитывается время болезни сотрудника, пребывания его в отпуске и времени, которое требуется для учета мнения представительного органа работников. За один дисциплинарный проступок можно применить только одно дисциплинарное взыскание.

Таким образом, дисциплинарная ответственность работников для работодателя – это необходимый фактор, позволяющий учесть его интересы в управлении кадровыми ресурсами для создания эффективного производства. В то же время, законность и обоснованность применения различных видов дисциплинарной ответственности, снятие, обжалование – существенные обстоятельства, призванные гарантировать соблюдение и защиту трудовых прав и законных интересов сотрудника.

Основанием для привлечения к материальной ответственности является незаконное разглашение информации о персональных данных

работника, в результате которого ему причинен моральный вред, подлежащий возмещению работодателем. В соответствии со статьей 237 ТК РФ, моральный вред, который был причинен работнику в связи с неправомерным деянием работодателя, должен быть возмещен в денежной форме. Размер компенсации устанавливается по соглашению сторон, если возникает спор относительно факта причинения работнику морального вреда, то для решения этого вопроса следует обратиться в суд. Суды рассматривают индивидуальные трудовые споры о неправомерных действиях или бездействии работодателя при обработке персональных данных сотрудников (статья 391 ТК РФ).

В случаях, когда ущерб нанесен работодателю, в соответствии со статьей 238 ТК РФ виновный обязан возместить работодателю прямой действительный ущерб. Также в соответствии с пунктом 7 статьи 243 ТК РФ, материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника по чьей вине сведения, охраняемые законом, получили огласку.

Отметим, что возмещение материального ущерба осуществляется вне зависимости от того привлечено это лицо к другому виду юридической ответственности или нет¹.

Действующее федеральное законодательство дает возможность определить и конкретизировать размер материальной ответственности в трудовом договоре работника, а также соглашении, которое заключается между сторонами в письменной форме. Следует обратить внимание на то, что договорная ответственность работника не может быть больше чем это установлено ТК РФ и прочими федеральными законами (статья 232 ТК РФ), а в соответствии со статьей 240 ТК РФ, работодатель вправе отказаться от взыскания с виновного лица причиненного ущерба частично или полностью, но взыскать причиненный ущерб может не только работодатель, но и собственник имущества организации.

¹ Трудовое право России: учебник для вузов. М., 2016. С. 56.

За нарушение правил работы с персональными данными сотрудников, работодатель может быть привлечен к административной ответственности.

За обработку персональных данных сотрудника без его письменного согласия статьей 13.11. КоАП РФ предусмотрен административный штраф для должностных лиц – от десяти до двадцати тысяч рублей; для юридических лиц – от пятнадцати до семидесяти пяти тысяч рублей.

Предупреждение либо наложение административного штрафа предусмотрено за невыполнение оператором обязанности по опубликованию или обеспечению неограниченного доступа к документу, определяемому политикой оператора в отношении обработки персональных данных.

Неправомерный отказ в предоставлении сотруднику собранных в установленном порядке документов, материалов, затрагивающих его права и свободы, либо несвоевременное их предоставление, а также предоставление работнику неполной или заведомо недостоверной информации влечет предупреждение либо наложение административного штрафа.

За несоблюдение условий хранения материальных носителей, обеспечивающих сохранность персональных данных и несанкционированный доступ к ним влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от семисот до двух тысяч рублей; на должностных лиц – от четырех до десяти тысяч рублей; на индивидуальных предпринимателей – от десяти до двадцати тысяч рублей; на юридических лиц – от двадцати пяти до пятидесяти тысяч рублей.

Предупреждение или штраф в размере от трех до шести тысяч рублей предусмотрен для должностных лиц за несоблюдение установленных требований по обезличиванию персональных данных сотрудников.

За непредоставление, либо предоставление в неполном объеме или искаженном виде информации в государственный орган (должностному лицу), осуществляющему контроль, представление которой предусмотрено законом или необходимо для осуществления его законной деятельности

статьей 19.7. КоАП РФ предусматривается предупреждение или наложение административного штрафа.

В случаях, когда сотруднику причинен имущественный или моральный вред, он вправе требовать привлечения виновного лица к гражданско-правовой ответственности.

Статья 1068 ГК РФ гласит, что юридическое лицо также несет ответственность за вред, причиненный его сотрудником при исполнении своих трудовых обязанностей. Статьей 15 ГК РФ установлено, что лицо, право которого нарушено, может требовать возмещения убытков. Под убытками закон признает: расходы, которое лицо произвело или произведет в будущем для восстановления своего нарушенного права; утрату имущества, повреждение имущества; упущенную выгоду.

Статьей 151 ГК РФ установлено, что лица, чьи права нарушены (по причине нарушения правил обработки их персональных данных) имеют право на получение компенсации морального вреда. Это положение дублируется статьей 24 Федеральным законом «О персональных данных».

Статья 152 ГК РФ гласит, что гражданин вправе требовать по суду опровержения сведений, порочащих его честь, достоинство или деловую репутацию, если распространивший такие сведения не докажет, что они соответствуют действительности.

Сотрудник, ответственный за хранение, обработку и использование персональных данных других сотрудников и злоупотребляющий своими служебными полномочиями может быть привлечен к уголовной ответственности.

Основанием для привлечения к уголовной ответственности является незаконный сбор или распространение информации, касающейся частной жизни человека, которая составляет его личную или семейную тайну. Обязательным элементом объективной стороны преступления, предусмотренного статьей 137 УК РФ, является причинение вреда правам

и законным интересам граждан. Характер вреда может быть материальным (имущественным), физическим (телесным), моральным.

Возможные наказания, предусмотренные на нарушение статьи 137 УК РФ:

- штраф в размере до двухсот тысяч рублей;
- исправительные работы на срок до одного года;
- обязательные работы на срок до трехсот шестидесяти часов;
- принудительные работы на срок до двух лет с лишением права занимать определенные должности;
- арест на срок до четырех месяцев;
- лишение свободы на срок до двух лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет.

За корыстное использование служебного положения наказание за данное преступление ужесточается.

Осуществление неправомерного доступа к охраняемой законом компьютерной информации, в случае если это деяние стало причиной уничтожения, модификации, блокирования, а также копирования вышеупомянутой информации регулируется статьей 272 УК РФ.

Также уголовная ответственность предусмотрена статьей 140 УК РФ за неправомерный отказ в предоставлении собранных в установленном порядке документов и материалов, непосредственно затрагивающих права и свободы гражданина, либо предоставление гражданину неполной или заведомо ложной информации, если эти деяния причинили вред правам и законным интересам гражданина.

Таким образом, для предотвращения нарушений при обработке персональных данных работников статье 86 ТК РФ закреплены общие требования по работе с персональными данными, но работодатель, совместно с работниками, вправе разработать свои меры по защите персональных данных. Отметим, что такие меры обязательны для всех организаций

и индивидуальных предпринимателей. Мы выяснили, что существуют две группы мер по защите персональных данных работников, а именно: меры внутренней защиты и меры внешней защиты.

Также мы выяснили, что внутренний контроль осуществляется руководителем организации посредством проверок, аттестаций и прочих мероприятий. Внешний контроль за исполнением законодательства осуществляется государственными ведомствами: Федеральной службой безопасности, Федеральной службой по техническому и экспертному контролю. Ведущая роль, в соблюдении законодательства у Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций.

Защита нарушенных прав в сфере защиты персональных данных обеспечивается мерами государственного принуждения (мерами дисциплинарной, административной, гражданско-правовой и уголовной ответственности) в соответствии с федеральными законами.

АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

Как показывает практика, в области защиты персональных данных работников возникает множество споров, основными субъектами которых являются: работник либо работодатель, чье право было нарушено, либо работник отдела кадров, по вине которого произошло правонарушение.

Анализ судебной практики, возникающих в данной области, поможет нам понять природу проблем, существующих в сфере защиты персональных данных работников. Несмотря на то, что глава 14 ТК РФ содержит основные требования обработки персональных данных сотрудников, а также гарантии защиты такой информации. Однако случаи, когда работодатель не соблюдает эти нормы или не уделяет им должного внимания становятся, скорее нормой, чем исключением. Подтверждением этого являются многочисленные примеры из судебной практики.

В рамках нашего исследования будет проанализирована лишь малая часть самых распространенных споров, которые возникают в сфере защиты персональных данных, а именно случаи из судебной практики по отдельным вопросам правил обработки и хранения работодателем конфиденциальной информации о своих работниках.

Наиболее распространенными являются следующие рассматриваемые споры и характеризующие их примеры:

А) Работодатель не ознакомил своего сотрудника с Правилами обработки персональных данных.

В качестве примера правоприменительной практики по данной проблеме приведем решение Фрунзенского районного суда г. Владивостока от 22.08.2017г. по делу № 2-5009/2017. Сотрудник отдела контроля антимонопольного законодательства и рекламы УФАС по г. Владивостоку обратился в суд с иском о признании незаконным бездействия руководителя Приморского УФАС.

Истец просит взыскать с ответчика компенсацию морального вреда в размере 100000 рублей. В ходе судебного заседания было установлено,

что истец в период осуществления своей служебной деятельности в УФАС по г. Владивостоку не был ознакомлен с Правилами, хотя работодатель обязан ознакомить всех своих работников с документами, которые определяют порядок обработки персональных данных под роспись. (пункт 8 статьи 86 ТК РФ).

В УФАС порядок обработки персональных данных работников устанавливается Положением об организации работы с персональными данными федерального государственного гражданского служащего ФАС РФ и ведении его личного дела.

Представитель ответчика в судебном заседании пояснил, что вышеупомянутый нормативный акт находится в свободном доступе и истец мог ознакомиться с ним самостоятельно.

По результатам рассмотрения обращения истца в прокуратуру было установлено, что работодатель нарушил требования пункта 6 части 1 статьи 18.1. Федерального закона «О персональных данных», но в возбуждении дела об административном правонарушении по статье 13.11 КоАП РФ было отказано в связи с тем, что истек срок давности привлечения к ответственности.

Рассмотрев данное дело, суд удовлетворил исковое заявление, а также взыскал с УФАС по г. Владивостоку компенсацию морального вреда в размере 3000 рублей¹.

Б) Отсутствие локального нормативного акта, определяющего порядок обработки персональных данных сотрудников в организации.

В качестве примера правоприменительной практики по данному вопросу приведем судебное решение Обоянского районного суда от 10.08.2017г. по делу № 2-318/2017. В ходе прокурорской проверки было

¹ Решение Фрунзенского районного суда г. Владивостока от 22.08.2017г. по делу № 2-5009/2017. URL: https://sudact.ru/regular/doc/E6XggLuFxmJP/?regular-txt=решение+суда®ular-case_doc=№+2-5009%2F2017+®ular-lawchunkinfo=®ular-doc_type=®ulardate_from=®ulardate_to=®ularworkflow_stage=®ulararea=1049®ular-court=®ular-judge=&_=1557578235703&snippet_pos=1524#snippet (дата обращения: 18.03.2019).

установлено нарушение закона. У индивидуального предпринимателя О.Н. Кутафиной не разработан и не принят локальный нормативный акт, устанавливающий порядок хранения и использования персональных данных работников сети ее магазинов.

В силу части 1 статьи 8 ТК РФ, работодатель (в том числе и индивидуальный предприниматель) обязан принимать локальные нормативные акты, в рамках своей компетенции, содержащие нормы трудового права и соответствующие действующему законодательству. Согласно статье 86 ТК РФ, работодатель обязан ознакомить своих сотрудников с документами, определяющими порядок обработки их персональных данных, таким образом, отсутствие у индивидуального предпринимателя вышеуказанного локального акта является нарушением установленного законом порядка.

Ответчик ИП Кутафина О.Н. полностью признала искимые требования.

Суд удовлетворил исковое заявление прокурора Обоянского района Курганской области и обязал индивидуального предпринимателя О.Н. Кутафину в десятидневный срок разработать и принять локальный нормативный акт, закрепляющий порядок хранения и использования персональных данных работников¹.

Также в качестве примера приведем решение Пристенского районного суда Курской области от 25.05.2015г. по делу № 2-170/2015.

В ходе прокурорской проверки по исполнению трудового законодательства в деятельности ООО «Черновецкие зори» Пристенского района, было выявлено нарушение требования указанного законодательства в части защиты персональных данных работников общества, а именно в ООО «Черновецкие зори» не разработан и не принят локальный нормативный акт, устанавливающий порядок хранения и использования персональных данных работников указанного общества.

¹Решение Обоянского районного суда Курской области от 10.08.2017г. по делу № 2-318/2017. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/qHAaFCDKoflt/> (дата обращения: 18.03.2019).

Ответчик – в лице директора ООО «Черновецкие зори» исковые требования и. о. прокурора Пристенского района Курской области признал в полном объеме, не возражал против удовлетворения судом данного иска, указав, что в настоящее время принимаются меры по разработке данного правового акта, в то же время указал, что все данные работников хранятся в соответствии с трудовым законодательством.

Суд принял решение – исковые требования и. о. прокурора Пристенского района Курской области удовлетворить в полном объеме и обязать ООО «Черновецкие зори» Пристенского района Курской области разработать и принять локальный правовой акт, устанавливающий порядок хранения и использования персональных данных работников, ознакомить с ним работников общества под роспись, установив срок для исполнения – три месяца со дня вступления решения суда в законную силу¹.

В качестве еще одного примера по данной проблеме рассмотрим судебное решение мирового судьи судебного участка № 1 Острогожского района Воронежской области от 03.12.2015 г. по делу № 5-381/2015. В ходе прокурорской проверки по исполнению требований федерального законодательства, было выявлено, что директором «Острогожского техникума» был нарушен установленный законом порядок сбора, хранения, использования информации о гражданах (персональных данных): отсутствовал нормативно-правовой акт, устанавливающий порядок обработки персональных данных работников администрации, работники не ознакомлены с соответствующим актом, не выработаны меры защиты персональных данных работников. Ответственным за соблюдение законодательства, в данном случае являлся директор. Таким образом,

¹ Решение Пристенского районного суда Курской области от 25.05.2015г. по делу № 2-170/2015. URL: https://sudact.ru/regular/doc/L2RIjqQ01jJS/?page=10®ular-doc_type=1007®ularcourt=®ulardate_from=®ularcase_doc=®ularlawchunkinfo=Статья+86.+Общие+требования+при+обработке+персональных+данных+работника+и+га+рантии+их+защиты%28ТК+ПФ%29®ularworkflow_stage=®ulardate_to=®ulararea=®ulartxt=решение+суда&_id=1557997409708®ularjudge=&snippet_pos=2196#snippet (дата обращения: 18.03.2019).

совершено административное правонарушение, предусмотренное статьей 13.11. КоАП РФ. Суд постановил признать директора, виновной в совершении административного правонарушения, предусмотренного статьей 13.11 КоАП РФ, и назначить ей наказание в виде предупреждения¹.

В) Распространение персональных данных работников.

В качестве примера, подтверждающего данную проблему, рассмотрим решение Собинского городского суда Владимирской области от 03.10.2018г. по делу № 2-1-547/2018. В суд обратилась Т.Р. Добрынина с уточненными требованиями к ООО «Коммуникационная группа эффективного маркетинга» (далее ООО «КГЭМ») о признании незаконным использование персональных данных, признании незаконным бездействия по предоставлению ответа на запрос о предоставлении сведений, взыскании компенсации морального вреда и материального ущерба. Являясь получателем пенсии по инвалидности, истица обратила внимание, что в последнее время назначенная ей пенсия уменьшилась. При обращении в Управление Пенсионного фонда РФ в Собинском районе Владимирской области, она узнала о том, что пенсия уменьшилась в виду её трудоустройства в ООО «КГЭМ». Проверив сведения в личном кабинете на сайте ФНС, обнаружила, что с декабря 2016 года трудоустроена в данной организации. Согласно форме 2 - НДФЛ её доход в декабре 2017г. составил 19000 руб., при этом ООО «КГЭМ» была удержана и перечислена сумма налога в размере 2470 руб. 04.05.2018г. В адрес ответчика было направлено заявление, на основании статьи 62 ТК РФ, но ответа не поступило, не был получен ответ и на направленную в адрес ООО «КГЭМ» претензию. Истица обратилась в Государственную инспекцию труда в г. Москвы и прокуратуру г. Москвы по подтверждению факта обработки ее персональных данных

¹ Решение мирового судьи судебного участка № 1 Острогжского района Воронежской области от 03.12.2015г. по делу № 5-381/2015. URL: https://sudact.ru/magistrate/doc/UUY3AsvgQNZQ/?magistrate-txt=решение+суда&magistrate-case_doc=5381%2F2015&magistratelawchunkinfo=&magistratedoc_type=&magistratedate_from=&magistratedate_to=&magistratearea=3057&magistratecourt=&magistratejudge=&_=1557578981814 (дата обращения: 18.03.2019).

ответчиком и правовых оснований и цели обработки её персональных данных. Истица считает, что ответчик незаконным образом использовал её персональные данные, а также передал их третьим лицам, т.к. истица не предоставляла ответчику свои персональные сведения, не подавала какие-либо документы по поводу трудоустройства, не подписывала согласия на обработку своих персональных данных. При обращении в суд истица просила признать незаконными действия ООО «КГЭМ» по использованию персональных данных с 01.12.2016 и направление персональных данных третьим лицам, признать незаконным бездействие ответчика, выразившееся в непредставлении ответа на запрос о предоставлении сведений в соответствии с частью 7 статьи 14 Федерального закона «О персональных данных», взыскать 300000 руб. в счет компенсации морального вреда и понесенных убытков в связи с незаконными действиями ответчика, взыскать недополученную сумму пенсии с апреля по декабрь 2017г. в размере 5123,27 руб.

Суд признал незаконными действия ООО «КГЭМ» по использованию персональных данных Т.Р. Добрыниной с 01.12.2016 г. и направление её персональных данных третьим лицам. Выразившееся в непредставлении истцу ответа на запрос о предоставлении сведений в соответствии с частью 2 статьи 14 Федерального закона «О персональных данных» суд признал незаконным бездействие ООО «КГЭМ». Суд постановил взыскать с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в размере 50000 руб. и денежные средства в размере 5123 руб. 27 коп., недополученные как часть пенсии по инвалидности за период с апреля по декабрь 2017 года¹.

¹ Решение Собинского городского суда Владимирской области от 03.10.2018г. по делу № 2 -1 - 547/ 2018. URL: https://sudact.ru/regular/doc/otJGIuNugsNrW/?regulartxt=решение+суда®ularcase_doc=®ularlawchunkinfo=Статья+89.+Права+работников+в+целях+обеспечения+защиты+персональных+данных%2C+хранящихся+у+работодателя%28ТК+РФ%29®ulardoc_type=®ulardate_from=®ulardate_to=®ularworkflow_stage=®ulararea=®ularcourt=®ularjudge=&_id=1557591886260&snippet_pos=5578#snippet (дата обращения: 18.03.2019г.).

Другим примером является судебное решение Долгопрудненского городского суда Московской области от 18.11.2016 г. по делу 2-3071/2016. С исковым заявлением к Федеральному государственному бюджетному учреждению «Центральная аэрологическая обсерватория» (далее – ФГБУ «ЦАО») обратилась гражданка Н.Н. Журавлева о признании незаконным распространения ее персональных данных и взыскании компенсации причиненного данными действиями морального вред. Истец пояснила, что во время ее работы в ФГБУ «ЦАО» на основании соответствующего трудового договора ее руководитель издал приказ об отмене стимулирующих доплат отдельным работникам, к числу которых относилась и Н.Н. Журавлева. В приказе указывались не только фамилия, имя, отчество, но и сумма ее дохода. Данный приказ был размещен в холле здания, где любой сотрудник, а также посетитель ФГБУ «ЦАО» мог ознакомиться с его содержанием.

Суд признал, что ФИО и сумма дохода – это персональные данные истца. В соответствии со статьей 7 Закона о персональных данных, лица, получившие доступ к конфиденциальной информации, обязаны сохранить её в тайне и не имеют права распространять эти сведения без согласия работника. Истец пояснила, что такого согласия не давала.

Рассмотрев все обстоятельства данного дела, суд удовлетворил исковые требования Н.Н. Журавлевой о признании незаконным распространение ее персональных данных, частично удовлетворил взыскание компенсации морального вреда в размере 2000 рублей¹.

Г) Отказ работодателя предоставить дубликаты документов, содержащих персональные данные работника.

Примером, иллюстрирующим данную проблему, является решение Советского районного суда г.Красноярска. С исковым заявлением к МБОУ СОШ в суд обратился А.И. Ксезонов, который требовал обязать

¹ Решение Долгопрудненского городского суда Московской области от 18.11.2016г. по делу № 2-3071/2016. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/aliang2VpD1v/> (дата обращения: 18.03.2019).

ответчика выдать ему копии запроса о его трудовом стаже, копии полученного ответа, а также взыскание компенсации морального вреда в сумме 10000 рублей.

В обоснование своих требований истец пояснил, что состоит в трудовых отношениях с МБОУ СОШ. При приеме на работу истец предоставил своему работодателю справку с предыдущего места работы, которая свидетельствовала о наличии у него трудового стажа необходимого для начисления ему пособия по временной нетрудоспособности. Пояснив, что работодатель сам запросит эти сведения у третьего лица, ответчик справку не принял. На письменное заявление истца о предоставлении копии запроса направляемого третьим лицам и ответа, полученного работодателем в результате данного запроса, руководитель ответил отказом, ссылаясь на то, что эта информация относится к служебной переписке и не подлежит разглашению.

Рассмотрев все обстоятельства дела, суд удовлетворил заявленные исковые требования. Своим решением суд обязал ответчика выдать истцу копии запроса, направленного третьему лицу, а также полученного ответа и взыскал компенсацию морального вреда в размере 200 рублей¹.

Еще одним примером может служить решение Сызранского городского суда Самарской области от 18.11.2016г. по делу № 2-4158/2016.

С исковым заявлением к АО «Производственная компания Автокомпонент Сызрань» обратился В.В. Яшагин о взыскании с АО «ПК Автокомпонент Сызрань» в его пользу: компенсации морального вреда в сумме 10000 рублей, и почтовых расходов на 141 рубль 55 копеек. Являясь главным энергетиком вышеуказанной организации, истец направил письменное заявление руководству организации с просьбой выдать ему трудовую книжку, а также копии документов, связанных с его работой.

¹ Решение Советского районного суда г. Красноярск от 08.12.2015г. по делу № 2-12638/2015. URL: https://sudact.ru/regular/doc/dz484xJEATWR/?regular-txt=решение+суда®ular-case_doc=№+2-12638%2F2015+®ularlawchunkinfo=®ular-doc_type=®ulardate_from=®ulardate_to=®ularworkflow_stage=®ulararea=1037®ular-court=®ular-judge=&_=1557582348414 (дата обращения: 18.03.2019).

Во время судебного заседания представитель ответчика пояснил, что в ответ на заявление истца, полученное по почте, требуемые документы ему были направлены, но истец просил предоставить не только документы, связанные с его работой, но и копии локальных нормативных актов. Ссылаясь на то, что в статье 62 ТК РФ не указано, что работодатель обязан предоставить копии локальных нормативных актов по запросу своего сотрудника, работодатель отказал в предоставлении копий этих документов. Пропуск срока ответа на письмо представитель АО «ПК Автокомпонент Сызрань» объясняет необходимостью сбора достаточно большого пакета документов, часть из которых была передана в архив.

Рассмотрев все обстоятельства дела, суд вынес решение частично удовлетворить требования истца, взыскав с АО «ПК Автокомпонент Сызрань» в пользу В.В. Яшагина: компенсацию морального вреда – 1000 рублей, почтовые расходы – 141 рубль 55 копеек, оставив в остальной части требования Яшагина без удовлетворения¹.

Д) Нередкими являются споры, связанные с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

В качестве примера приведем решение Железнодорожного районного суда г. Воронежа от 24.09.2018г. по делу № 2-283/2018. С иском к ООО «Лизинговая компания «Победа финанс» в суд обратился Н.Н. Попов об изменении формулировки записи в трудовой книжке и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. Истец работал в ООО ЛК «Победа финанс» в должности менеджера по развитию бизнеса, но был уволен с занимаемой должности по статье 81 пункт 6 подпункт «в» ТК РФ за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей: разглашение охраняемой законом тайны (персональных данных другого

¹ Решение Сызранского городского суда Самарской области от 18.11.2016г. по делу № 241582016. URL:https://sudact.ru/regular/doc/fWyKIJhFgel2/?regulartxt=решение+суда®ularcase_doc=№+241582016®ularlawchunkinfo=®ulardoc_type=®ulardate_from=®ulardate_to=®ularworkflow_stage=®ulararea=1000®ularcourt=Сызранский+городской+суд+%28Самарская+область%29®ularjudge=&_=1557583897373&snippet_pos=1108#snippet (дата обращения: 18.03.2019).

работника), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Деятельность организации связана с заключением договоров и получением лизинга. В соответствии с трудовым договором в обязанности истца входило поиск клиентов для дальнейшего получения прибыли. Подписав соглашение о неразглашении коммерческой тайны, истец обязан нести ответственность за ее неразглашение.

Сотрудниками организации был выявлен факт о передаче истцом конфиденциальной информации в связи с чем он был уволен.

В случае совершения работником дисциплинарного проступка работодатель, согласно статье 192 ТК РФ, самостоятельно осуществляет выбор мер дисциплинарного взыскания, а в соответствие со статьей 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника в течение двух рабочих дней письменное объяснение.

Однако, объяснительная по факту нарушения каких-либо трудовых обязанностей у истца не отбиралась. Кроме того, суду не предоставлены доказательства того, что работодатель ознакомил Н.Н. Попова с приказом о проведении служебного расследования и актом о результатах проведения служебного расследования.

Судом не было установлено что именно истцом произведено разглашение информации, составляющей коммерческую тайну либо осуществлена передача информации, составляющей коммерческую тайну.

Таким образом, суд признал незаконным приказ об увольнении по пункту «в» части 6 статьи 81 ТК РФ и обязал ответчика изменить формулировку увольнения Н.Н. Попова по пункту «в» части 6 статьи 81 ТК РФ «за разглашение охраняемой законом тайны» на формулировку – «уволен по статье 80 ТК РФ по собственному желанию» с 30.03.2018г.

Кроме того, суд определил взыскать с ООО «Лизинговая компания «Победа финанс» в пользу истца компенсацию морального вреда в размере 5000 рублей¹.

Еще одним примером, иллюстрирующим данную проблему, является решение Советского районного суда г. Орска Оренбургской области от 30.10.2018 г. по делу № 2-1675/2018. Н.М. Говорухина обратилась в суд с иском о признании приказа об увольнении незаконным, изменении формулировки увольнения, компенсации морального вреда в сумме 100000 рублей. Истец указала, что 01.08.2016 г. была принята на работу на должность товароведа в ИП Демидовой И. В., а 07.08.2018 г. она написала заявление об увольнении по собственному желанию.

Однако приказом от 13.08.2018г. истца уволили по основаниям, предусмотренным пунктом 7 части 1 статьи 81 ТК РФ, то есть за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя. При этом каких-либо виновных действий она не совершала, договор о материальной ответственности не подписывала, денежные и товарные ценности не обслуживала, расчетов с поставщиками не производила, материальные ценности ей никогда не вверялись.

Суд установил, что истцом 01.08.2016 г. был заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности, по условиям которого она приняла на себя полную материальную ответственность за недостачу вверенного ей работодателем имущества, а также за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам. В обязанности истца входило осуществление контроля за поступлением

¹ Решение Железнодорожного районного суда г. Воронежа от 24.09.2018г. по делу № 2-983/2018. URL: https://sudact.ru/regular/doc/q3JrbW5jvDLH/?regular-txt=решение+суда®ularcase_doc=®ularlawchunkinfo=Статья+88.+Передача+персональных+данных+работника%28ТК+РФ%29®ulardoc_type=1007®ulardate_from=®ulardate_to=®ularworkflow_stage=®ulararea=®ularcourt=®ularjudge=&_=1558025949194&snippet_pos=7856#snippet (дата обращения: 18.03.2019).

товаров, контроль наличия товаров в торговых точках и складах, осуществление связи с поставщиками, оформление документов на отгрузку и получение товаров в соответствии с утвержденными договорами, ведение оперативного учета поступления и реализации товаров.

В материалах дела представлено заключение о результатах проведенного служебного расследования от 10.08.2018 г. из которого следует, что Н.М. Говорухина, используя служебное положение, злоупотребляла должностными обязанностями в ущерб интересов работодателя и лично получала вознаграждения от поставщиков, в результате чего ИП И. В. Демидова не получила материальную выгоду.

Рассмотрев материалы дела, суд отказал Н.М. Говорухиной в удовлетворении исковых требований к ИП Демидовой И.В. о признании приказа об увольнении незаконным, изменении формулировки увольнения, компенсации морального вреда¹.

Таким образом, мы рассмотрели десять примеров из судебной практики, касающихся нарушений трудового законодательства. В восьми из десяти случаев суд взыскал с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда, это были различные суммы от 200 рублей до 50000 рублей.

В двух случаях из десяти, суд обязал работодателя разработать и принять локальный нормативный акт, устанавливающий порядок хранения и использования персональных данных работников, ознакомить с ним сотрудников под роспись.

В одном случае, согласно статье 13.11. КоАП РФ, ответчику было назначено наказание в виде предупреждения.

¹ Решение Советского районного суда г. Орска Оренбургской области от 30.10.2018г. по делу № 2-1675/2018. URL: https://sudact.ru/regular/doc/JHtANAEndMZJ/?regulartxt=решение+суда®ularcase_doc=®ularlawchunkinfo=Статья+87.+Хранение+и+использование+персональных+данных+работников%28ТК+РФ%29®ular-doc_type=®ular-date_from=®ular-date_to=®ular-workflow_stage=®ulararea=®ularcourt=®ularjudge=&_=1557588105804&snippet_pos=6502#snippet (дата обращения: 18.03.2019г.)

В случаях, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, суд в одном из них обязал работодателя изменить формулировку увольнения, во втором – отказал истцу в удовлетворении исковых требований.

Таким образом, трудовые споры – достаточно разнообразная категория дел, причины которых, на наш взгляд, связаны либо с халатным отношением к своим обязанностям работодателей, либо с незнанием норм трудового законодательства. Работник, к сожалению, самая слабая сторона трудового спора. Судебная практика подтверждает, что в основном суды рассматривают нарушения правил обработки и хранения персональных данных работников различными организациями. Если бы работодатели соблюдали требования федерального законодательства, то большинство споров удалось бы избежать.

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

Тема: «Защита персональных данных работников»

Занятие разработано для учащихся 9 классов общеобразовательной школы.

Программа: Обществознание

Раздел (тема) программы: Право

Форма занятия: урок.

Тип урока (если урок): урок-практикум.

Методы: практические, поисковые, исследовательские

Средства обучения: (раздаточный материал) текст Конституции РФ, текст ТК РФ, извлечения из Федерального закона №152-ФЗ «О персональных данных», карточки с заданиями.

Цель занятия: сформировать представление о персональных данных, об их защите в трудовом праве.

Задачи занятия

Обучающие: сообщение учащимся знаний о трудовой деятельности человека с позиции законодательства, объяснение основных понятий урока.

Развивающие: Развитие умения работать с документами, анализировать их содержание.

Воспитывающие: способствовать воспитанию правовой культуры учащихся, уважения к трудовой деятельности и закону

План занятия (40 мин.).

1. Организационная часть (5 мин.)
 - 1.1. Цель занятия и актуальность темы (3 мин.).
2. Основное содержание занятия (25 мин.)
 - 2.1. Работа в группах (15 мин.).
 - 2.2. Выступления групп (10 мин.).
3. Подведение итогов (10 мин.)
 - 3.1. Рефлексия (3 мин.).
 - 3.2. Вопросы для закрепления материала (5 мин.).

3.3. Общий вывод (2 мин.).

Ход занятия

1. Организационная часть (5 минут)

Актуализация темы. Все вы, конечно, помните отрывок из сказки А.С. Пушкина «О попе и его работнике Балде» и помните, чем обернулась для попа - работодателя беспечность при заключении трудового договора. Как выстроить свою жизнь? На этот сложный вопрос вы не раз будете искать ответы. Для определения главных и второстепенных целей и задач я предлагаю вам выполнить следующее задание: на веточках дерева вашей жизни запишите задачи, которые вам предстоит решать в течение жизни, в качестве вершины обозначьте самую важную для вас цель.

– Итак, что же у вас получилось? (варианты ответов)

Сегодня мы приступаем к изучению одной из самых «молодых» отраслей права – трудового. Действительно, правовое регулирование отношений между работником и работодателем в нашей стране началось только в XX веке, но, эта отрасль играет в жизни каждого взрослого человека важнейшую роль. При поступлении на работу между работодателем и работником заключается трудовой договор в письменной форме, работник предоставляет работодателю свои документы. Сегодня мы с вами узнаем какие документы нужно предоставить работодателю при оформлении на работу, что относится к персональным данным работника и узнаем какие виды юридической ответственности бывают за несоблюдение федерального законодательства.

2. Основное содержание занятия (30 минут)

– Разделитесь на три группы по цвету фигур, лежащих на партах.

(На парте лежат задания на урок для каждой группы и нормативные правовые документы).

Работа в группах (15 минут)

Первая группа (дети ОВЗ) работает с Конституцией РФ

Задание для первой группы:

Ознакомьтесь с главой 2 Конституции РФ статьи 23, 24, 37.

Вопросы к документу:

- 1) О чем нам повествуют статьи 23, 24 Конституции РФ?
- 2) Какая статья Конституции РФ дает характеристику права на труд?
- 3) Дайте характеристику труда в нашей стране?
- 4) Приготовьте выступление.

Вторая группа работает с Федеральным законом №152-ФЗ «О персональных данных»

Задание для второй группы

- 1) Ознакомьтесь с Федеральным законом №152-ФЗ «О персональных данных» (статья 3), дайте определение понятия «персональные данные»
- 2) Ознакомившись с главой 2 ФЗ «О персональных данных» назовите основные условия и принципы обработки персональных данных.
- 3) Ознакомившись с главой 3 ФЗ «О персональных данных» охарактеризуйте права субъекта персональных данных.
- 4) Подготовьте выступление.

Третья группа работает с главой 14 ТК РФ

Задание для третьей группы:

- 1) Ознакомившись с главой 14 ТК РФ назовите основные требования при обработке персональных данных работника.
- 2) Какие требования должен соблюдать работодатель при передаче персональных данных работников?
- 3) Назовите права работников в сфере защиты персональных данных.
- 4) Какие виды юридической ответственности существуют за нарушение обработки персональных данных работника?
- 5) Подготовьте выступление

Презентация групп и обсуждение (10 минут)

3. Подведение общих итогов и выставление оценок (10 минут)

- Что вы получили от этого урока?
- Что вас удивило?

– Каким образом могут использоваться полученные знания лично вами? (ответы учащихся)

– Продолжите фразы:

«Меня больше всего поразило, что...»

«Сегодня на уроке мне больше всего удалось...»

«Для меня было открытием, что...»

Домашнее задание

Выучить конспект урока.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Одной из важнейших составляющих современного общества является информация. Проблема защиты персональной информации – одна из центральных проблем в современной России, поэтому вопросу защиты такой информации уделяется достаточно большое внимание, такая информация, согласно положениям действующего законодательства РФ, является персональными данными и подлежит правовой защите теми средствами и способами, которые установлены в целях защиты конфиденциальной информации. Эти причины обусловили выбор данной темы нашего исследования. Цель, поставленная в дипломной работе, выполнена путем реализации поставленных задач.

В ходе исследования были решены следующие задачи: исследована правовая природа персональных данных работника, изучены вопросы нормативно-правового регулирования их обработки, систематизирован механизм обеспечения и контроля защиты персональных данных работника, проанализированы вопросы привлечения к ответственности за разглашение персональных данных работников и правоприменительная практика по данному вопросу. В результате исследования можно сделать следующие выводы.

Во-первых, становление института персональных данных неразрывно связано с развитием конституционных прав и свобод человека и гражданина. В РФ процесс включения в правовую систему института персональных данных в большей степени строился на европейском опыте. Основной целью Федерального закона «О персональных данных», принятого в 2006 году, является обеспечение защиты прав и свобод человека и гражданина при обработке его персональных данных, в том числе защиты прав на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну. Персональные данные работников регламентируются главой 14 ТК РФ.

Российскими учёными по-разному трактуется понятие «персональные данные», но все они единодушны во мнении о том, что персональные данные

и сведения о частной жизни пересекаются. Также ученые отмечают, что не все сведения о частной жизни требуются работодателю для трудоустройства работника, а только те, которые непосредственно связаны с трудовыми отношениями.

Во-вторых, каждый работник обладает комплексом прав, связанных с правом на защиту персональных данных работника. Персональные данные работника обрабатываются в соответствии со статьей 86 ТК РФ. Под обработкой персональных данных следует понимать сбор, систематизацию, накопление, хранение, уничтожение, использование, распространение, обезличивание, блокирование, уничтожение персональных данных в интересах работника. Для обработки персональных данных необходимо получить письменное согласие у самого работника, а также у третьих лиц с согласия субъекта персональных данных. Основными формами сбора информации при трудоустройстве являются анкетирование, тестирование, беседа.

В-третьих, работодатель самостоятельно устанавливает порядок хранения и использования персональных данных своих сотрудников. Обязанностью работодателя является принятие локального нормативного акта, определяющего порядок хранения и использования персональных данных работников, с которым он обязан ознакомить всех сотрудников под роспись. Меры по защите персональных данных своих работников обязаны принимать все организации и индивидуальные предприниматели. Эти меры разрабатываются совместными усилиями работодателя, работников и их представителей.

В-четвертых, за соблюдением правил работы с персональными данными работников производится внутренний и внешний контроль. Внешний контроль и надзор за обработкой персональных данных осуществляется уполномоченным органом по защите прав субъектов персональных данных, таким органом является Федеральная служба

по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор).

В-пятых, лица, виновные в нарушении федерального законодательства в области защиты персональных данных сотрудников могут привлекаться к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

С формированием правовой культуры российского общества увеличивается объем судебной практики по вопросам защиты персональных данных. Как показывает практика, самыми распространенными нарушениями в этой сфере на сегодняшний день являются: неознакомление работодателем работников с локальным нормативным актом, регламентирующим вопросы обработки персональных данных работников в организации; отсутствие локального нормативного акта в организации, определяющего порядок обработки персональных данных работников, разглашение персональных данных работников; отказ работодателей в предоставлении документов и их дубликатов, содержащих персональные данные работников; споры, связанные с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, в связи с разглашением работником тайны охраняемой законом (в том числе персональных данных других работников) в соответствии с подпунктом «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ. Анализ судебной практики свидетельствует о том, что большинство истцов в качестве способа защиты своих персональных данных выбрали компенсацию морального вреда.

В ходе исследования выявлены некоторые проблемы и предлагаются следующие пути их решения:

1. Уравнять в правах соискателей и работников на защиту своих персональных данных с точки зрения трудового права. В связи с этим предлагаем переименовать главу 14 ТК РФ, назвав ее «Защита персональных данных работника и лица, устраивающегося на работу».

2. Обязать соискателей, отсылающих свое резюме по электронной почте, вносить в него пункт о своем согласии на дальнейшую обработку и хранение предоставляемых данных.

3. Введение перечня закрытой информации о работнике.

4. Введение отраслевых стандартов и Кодекса профессионального поведения операторов.

5. Создание единого портала, помогающего контролировать распространение персональных данных.

6. Внести в подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ изменения, затрагивающие форму вины. Представляется, основанием для увольнения должно стать умышленное разглашение сведений, охраняемых законом. За неосторожное разглашение тех же сведений предлагается применять менее суровое дисциплинарное взыскание: выговор.

7. Необходимым видится внесение изменений в статью 13.11 КоАП РФ, для того чтобы изменить ответственность виновных лиц за нарушение правил работы с персональными данными. Считаем необходимым повысить сумму штрафа особенно для юридических лиц, т.к. действующие в настоящее время штрафы малоэффективны.

Предлагается следующая редакция статьи 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 пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на должностных лиц – от десяти тысяч до пятнадцати тысяч рублей; на юридических лиц – от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч рублей».

Предложенные меры, как представляется, будут способствовать обеспечению правопорядка в работе с персональными данными и обеспечат повышение эффективности их защиты.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты и документы

Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) (в ред. от 21.07.2014) // Российская газета. 1993. 25 дек.

Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета. 1995. 5 апр.

Конвенция о защите прав человека и основных свобод. Заключена в г. Риме 04.11.1950 (с изм. От 13.05.2004, вместе с протоколами № 1, № 4 и № 7) // Собрание законодательства РФ. 2001. №2. Ст. 163.

Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) 30 ноября 1994г. № 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // Собрание законодательства РФ. 1994. №32. Ст. 3301.

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001г. № 195-ФЗ (ред. от 01.05.2019) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч.1). Ст.1.

Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ (в ред. от 01.04.2019) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч.1). Ст.3.

Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996г. № 63-ФЗ (ред. от 23.04.2019) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

Федеральный закон от 22 октября 2004г. №125-ФЗ «Об архивном деле в Российской Федерации» (ред. от 28.12.2017) // Собрание законодательства РФ. 2004. № 43. Ст. 4169.

Федеральный закон от 27 июля 2006г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и защите информации (ред. от 18.03.2019) // Собрание законодательства РФ. 2006. №31 (ч. 1). Ст. 3448.

Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием

Федерального закона «О ратификации Конвенции Совета Европы о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных» и Федерального закона «О персональных данных» от 7 мая 2013г. № 99-ФЗ (ред. от 29.12.2017) // Собрание законодательства РФ. 2013. № 19. Ст. 2326.

Федеральный закон от 27 мая 2003г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» (ред. от 23.05.2016) // Собрание законодательства РФ. 2003. № 22. Ст. 2063.

Федеральный закон от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных» (ред. от 31.12.2017) // Собрание законодательства РФ. 2006. №31 (1 ч.). Ст. 3451.

Федеральный закон от 27 мая 2003г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» (ред. от 23.05.2016) // Собрание законодательства РФ. 2003. № 22. Ст. 2063.

Федеральный закон от 20 февраля 1995г. №24-ФЗ «Об информации, информатизации и защите информации» // Собрание законодательства РФ. 1995. №8. Ст.609. (утратил силу).

Указ Президента РФ от 06.03.1997 № 188 (ред. от 13.07.2015) «Об утверждении Перечня сведений конфиденциального характера» // Собрании законодательства Российской Федерации от 10 марта 1997 г. № 10. ст. 1127.

Судебная практика

Решение Фрунзенского районного суда г. Владивостока от 22.08.2017г. по № 2-5009/2017. URL: https://sudact.ru/regular/doc/E6XggLuFxmJP/?regular-txt=решение+суда®ularcase_doc=№+25009%2F2017+®ularlawchunkinfo=®uladoc_type=®ulardate_from=®ulardate_to=®ularworkflow_stage=®ulaarea=1049®ularcourt=®ularjudge=&_=1557578235703&snippet_pos=1524#snippet (дата обращения: 18.03.2019).

Решение Обоянского районного суда Курской области от 10.08.2017г. по делу № 2-318/2017. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/qHAaFCDKoflt/> (дата обращения: 18.03.2019).

Решение Пристенского районного суда Курской области от 25.05.2015г. по делу № 2-170/2015. URL: https://sudact.ru/regular/doc/L2RIjqQ01jJS/?page=10®ulardoc_type=1007®ularcourt=®ulardate_from=®ularcase_doc=®ularlawchunkinfo=Статья+86.+Общие+требования+при+обработке+персональных+данных+работника+и+гарантии+их+защиты%28ТК+РФ%29®ular-workflow_stage=®ulardate_to=®ulararea=®ulartxt=решение+суда&_=1557997409708®ularjudge=&snippet_pos=2196#snippet (дата обращения: 18.03.2019).

Решение мирового судьи судебного участка № 1 Острогожского района Воронежской области от 03.12.2015г. по делу № 5-381/2015. URL: https://sudact.ru/magistrate/doc/UUY3AsvgQNZQ/?magistratetxt=решение+суда&magistratecase_doc=381%2F2015&magistratlawchunkinfo=&magistratedoc_type=&magistratedate_from=&magistratedate_to=&magistratearea=3057&magistrate-court=&magistrate-judge=&_=1557578981814 (дата обращения: 18.03.2019).

Решение Собинского городского суда Владимирской области от 03.10.2018г. по делу № 2 -1 - 547/ 2018. URL: https://sudact.ru/regular/doc/otJGINugsNrW/?regular-txt=решение+суда®ularcase_doc=®ularlawchunkinfo=Статья+89.+Права+работников+в+целях+обеспечения+защиты+персональных+данных%2С+хранящихся+у+работодателя%28ТК+РФ%29®ulardoc_type=®ulardate_from=®ulardate_to=®ularworkflow_stage=®ulararea=®ularcourt=®ularjudge=&_=1557591886260&snippet_pos=5578#snippet (дата обращения: 18.03.2019г.).

Решение Долгопрудненского городского суда Московской области от 18.11.2016г. по делу № 2-3071/2016. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/a1iang2VpD1v/> (дата обращения: 18.03.2019).

Решение Советского районного суда г. Красноярска от 08.12.2015г. по делу № 2-12638/2015. URL: https://sudact.ru/regular/doc/dz484xJEATWR/?regulartxt=решение+суда®ularcase_doc=№+212638%2F2015+®ularlawchunkinfo=®ulardoc_type=®u

lar-date_from=®ular-date_to=®ular-workflow_stage=®ular-area=1037®ular-court=®ular-judge=&_id=1557582348414 (дата обращения: 18.03.2019).

Решение Сызранского городского суда Самарской области от 18.11.2016г. по делу № 2-4158-2016. URL: https://sudact.ru/regular/doc/fWyKIJhFgel2/?regular-txt=решение+суда®ular-case_doc=№+2-4158-2016®ular-lawchunkinfo=®ular-doc_type=®ular-date_from=®ular-date_to=®ular-workflow_stage=®ular-area=1000®ular-court=Сызранский+городской+суд+%28Самарская+область%29®ular-judge=&_id=1557583897373&snippet_pos=1108#snippet (дата обращения: 18.03.2019).

Решение Железнодорожного районного суда г. Воронежа от 24.09.2018г. по делу № 2-983/2018. URL: https://sudact.ru/regular/doc/q3JrbW5jvDLH/?regular-txt=решение+суда®ular-case_doc=®ular-lawchunkinfo=Статья+88.+Передача+персональных+данных+работника%28ТК+РФ%29®ular-doc_type=1007®ular-date_from=®ular-date_to=®ular-workflow_stage=®ular-area=®ular-court=®ular-judge=&_id=1558025949194&snippet_pos=7856#snippet (дата обращения: 18.03.2019).

Решение Советского районного суда г. Орска Оренбургской области от 30.10.2018г. по делу № 2-1675/2018. URL: https://sudact.ru/regular/doc/JHtAHAEndMZY/?regular-txt=решение+суда®ular-case_doc=®ular-lawchunkinfo=Статья+87.+Хранение+и+использование+персональных+данных+работников%28ТК+РФ%29®ular-doc_type=®ular-date_from=®ular-date_to=®ular-workflow_stage=®ular-area=®ular-court=®ular-judge=&_id=1557588105804&snippet_pos=6502#snippet (дата обращения: 18.03.2019г.).

Литература

Абаев Ф.А. Историко-правовые предпосылки формирования и современные тенденции развития института персональных данных

в трудовом праве // Пробелы в российском законодательстве. 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.

Андреева В.И. Делопроизводство: требования к документообороту фирмы. М., 2015. 195 с.

Бачило И.Л. Информационное право. Основы практической информатики: учебное пособие. М., 2015. 258 с.

Бачило И.Л. Персональные данные в структуре информационных ресурсов. Основы правового регулирования. Минск. 2006. 474 с.

Бондаренко Э.Н., Иванов Д.В. Конфиденциальная информация в трудовых отношениях. Спб., 2012. 152 с.

Борисова С.А. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты // Трудовое право. 2015. № 5. С. 35 – 39.

Братановский С.Н., Лебедева М.М. Специальные правовые режимы информации. Саратов, 2012. 172 с.

Бундин М.В. Персональные данные как информация ограниченного доступа // Информационное право. № 1. 2009. С. 10 – 14.

Бундин М. В. Персональные данные как информация ограниченного доступа по российскому законодательству // Реклама и право. 2009. № 1. С. 11 – 14.

Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для бакалавров. М., 2014. 548 с.

Грудицина Л.Ю. Гражданское право России. М., 2015. 561 с.

Дворецкий А.В. Защита персональных данных работника по законодательству Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук.: 12.00.05. Томск, 2005. 222 с.

Дворецкий А.В. Определение понятия персональных данных работника в Трудовом кодексе РФ // Сибирский юридический вестник. 2005. № 2. С. 32 – 33.

Демин Ю.М. Делопроизводство, подготовка служебных документов. М., 2016. 312 с.

Ерохин Д.Е. Правила работы с персональными данными // Трудовые споры. 2007. № 12. С. 26 – 30.

Журавлева И.В. Документы по кадрам, которые должны быть в каждой организации // Секретарь-референт. 2016. № 9. С. 19 – 21.

Иванский В.П. Правовая защита информации о частной жизни граждан. Опыт современного правового регулирования. М., 1999. 276 с.

Ищенин В.Я. Персональные данные работника в законодательных и нормативных документах Российской Федерации и информационных системах // Делопроизводство. 2017. № 1. С. 98 – 105.

Каширина Т.В. Корпоративное (внутрифирменное) право. М., 2017. 398 с.

Коломиец А.В. Коммерческая тайна в гражданском праве Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1999. 26 с.

Конджакулян К.М. Некоторые проблемы в системе государственного управления (Сравнительно-правовой анализ) // Закон и право. 2014. № 11. С. 143 – 144.

Коршунов А. От работодателя секретов нет?! // Экономика и жизнь. 2015. № 48. С. 91 – 105.

Коршунов Ю.Н. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ. М., 2014. 299 с.

Кузнецова Т.В. Организация работы с персональными данными // Трудовое право. 2011. № 5. С. 77 – 83.

Куракин П. Контроль защиты информации // Кадровое дело. 2015. № 9. С. 56 – 62.

Лопатин В.Н. Правовые основы информационной безопасности: курс лекций. М., 2016. 219 с.

Лучников П. Персональные данные с точки зрения информационных технологий // Защита информации. Инсайд. 2015. № 2. С. 28 – 35.

Лушников А.М. Защита персональных данных работника: сравнительно-правовой комментарий главы 14 Трудового кодекса РФ // Управление персоналом. 2009. № 17. С.70 – 79.

Маркевич А.С. Организационно-правовая защита персональных данных в служебных и трудовых отношениях: дис... канд. юрид. наук: 05.13.19. Воронеж, 2006. 170 с.

Меньшикова А.В. Некоторые проблемы защиты персональных данных работника, перспективы и пути их решения // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2016. № 11. С. 17 – 25.

Никольская К. Значение персональных данных в век информационных технологий. // Вестник УрФО. Безопасность в информационной сфере. 2015. № 2. С.45 – 47.

Попов Л.Л. Информационное право: учебник. М., 2016. 485 с.

Ракина Ю. Закон «О персональных данных» и практика его применения в корпоративном управлении // Юриспруденция. Финансы. Кадры. 2017. № 16. С. 54 – 59.

Соколова О.С. Персональные данные как информация ограниченного доступа: проблемы правового регулирования // Современное право. 2004. № 2. С. 18 – 21.

Сотов А.И. Компьютерная информация под защитой. Правовое и криминалистическое обеспечение безопасности компьютерной информации М., 2015. 204 с.

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

Терещенко Л.К. Модернизация информационных отношений и информационного законодательства. М., 2013. 227 с.

Фатьянов А.А. Правовое обеспечение безопасности информации в РФ. М., 2001. 412 с.

Фатьянов А.А. Тайна и право. М., 1999. 288 с.

Циулина Н.Е. Особенности ограничения доступа к носителям информации, содержащим персональные данные // Проблемы права. 2012. № 6. С. 147 – 150.

Циулина Н.Е. Формирование и развитие правовой категории «персональные данные» // Вестник УрФО. Безопасность в информационной сфере. 2017. № 1. С.47 – 52.