

УДК 349.2

## ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

© Борисова А.К., Осипова С.В.

*Самарский национальный исследовательский университет  
имени академика С.П. Королева, г. Самара, Российская Федерация*

e-mail: nastia\_b2000@mail.ru

Споры, непосредственным предметом которых являются персональные данные работника, в правоприменительной практике возникают достаточно часто. Как правило, разрешение таких дел представляет особую сложность как в судебном, так и во внесудебном порядке. Целью настоящей работы стало выявление наиболее актуальных проблем правоприменительной практики в сфере защиты персональных данных работника, а также способов их преодоления.

Результаты анализа правоприменительной практики показывают, что угроза нарушения права работника на защиту своих персональных данных возникает уже на стадии приема на работу. При составлении и заполнении анкеты возникает риск получения работодателем сведений о работнике, не отвечающих цели их сбора – заключению трудового договора, что является нарушением законодательства о персональных данных. Данная ситуация возникает ввиду того, что отсутствует нормативно-правовой акт, устанавливающий унифицированную форму анкеты для приема на работу (за исключением государственных гражданских и муниципальных служащих). В связи с этим считаем необходимым на законодательном или подзаконном уровне закрепить единую форму анкеты для работников частных и государственных организаций, а также работников индивидуальных предпринимателей по образцу анкеты для государственных гражданских и муниципальных служащих. Она позволит предотвратить ущемление прав работников в сфере персональных данных и привлечение к ответственности работодателя за соответствующие нарушения.

После заключения трудового договора перед работодателями часто встает вопрос о возможности установления видеонаблюдения за работником, а также о границах его осуществления. Данный вопрос встает в связи с тем, что в соответствии с ч. 1 ст. 23 Конституции РФ [1] каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну. Сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются. Однако многие работодатели утверждают, что рабочее время предоставлено работнику для исполнения его трудовых обязанностей, а рабочее место к тому же прямо или косвенно находится под контролем работодателя, и, следовательно, согласия работника на ведение за ним видеонаблюдения не требуется. На основе анализа судебной практики [2] можно сделать вывод, что для признания системы видеонаблюдения правомерной она должна носить открытый характер и работники должны быть поставлены в известность о наличии видеокамер. При этом суды исходят из того, что если ранее в трудовом договоре не было отражено положение о видеонаблюдении за рабочим местом, то уведомлять работника о его введении не позднее чем за два месяца в соответствии с ч. 1 ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации [3] не требуется. На наш взгляд, установление системы видеонаблюдения, если условие о ее наличии отсутствует в трудовом договоре, требует соблюдения ч. 1 ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации, так как неприменение данной нормы влечет умаление права работника на отказ от работы, права на полную достоверную информацию об условиях труда на рабочем месте, а также нарушение неприкосновенности его частной жизни. Вопросы

относительно видеонаблюдения за работником требуют урегулирования на законодательном уровне.

На уровне подзаконного акта следует определить порядок ведения личных дел работников (за исключением государственных гражданских и муниципальных служащих). Одной из причин выступают споры относительно хранения в личных делах работников копий их документов, которые представляют собой материальные носители персональных данных сотрудников.

Проблемным вопросом является судьба персональных данных работника после его увольнения. В связи с тем что действие Федерального закона «О персональных данных» [4] не распространяется на организацию хранения, комплектования, учета и использования содержащих персональные данные архивных документов по личному составу работодателя в соответствии с законодательством об архивном деле в Российской Федерации [5], то не требуется и получение согласия работодателем на обработку персональных данных уволенных сотрудников. Не урегулированы данные отношения и Трудовым кодексом Российской Федерации. Вышеизложенное дает повод для совершения злоупотреблений работодателями в отношении персональных данных таких работников. Следовательно, правовой статус сведений уволенных сотрудников также подлежит более детальному законодательному регулированию в аспекте защиты персональных данных работника.

#### **Библиографический список**

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года. Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 31.03.2021).
2. Тимофеев, Фаренвальд и Партнеры. Коллегия адвокатов. Видеонаблюдение на рабочем месте и запись телефонных переговоров работников. Вопросы правомерности и процедуры: обзор законодательства и правоприменительной практики (январь 2018 г.). URL: <https://tbplaw.com/ru> (дата обращения: 31.03.2021).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001. № 197-ФЗ. Доступ СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 31.03.2021).
4. Федеральный закон «О персональных данных» от 27.07.2006. № 152-ФЗ. Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 31.03.2021).
5. Федеральный закон «Об архивном деле в Российской Федерации» от 22.10.2004. № 125-ФЗ. Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 31.03.2021).