

УДК 34.096

Родионов Л.А.,

кандидат юридических наук, доцент

доцент кафедры «Гражданское право и процесс»

Самарский филиал Московского городского педагогического университета

Россия, г. Самара

Белова Е.В.,

студент

3 курс, факультет Права и управления

Самарский филиал Московского городского педагогического университета

Россия, г. Самара

ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

***Аннотация.** В данной статье анализируется понятие «персональные данные» в науке и законодательстве. Исследуется содержание соответствующего понятия, классификация информации, относящейся к персональным данным. Отмечаются особенности оборота такой информации, вопросы защиты персональных данных. Проанализирована судебная практика по защите персональных данных.*

***Ключевые слова:** персональные данные, информация, сведения, обработка, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна.*

***Annotation.** The article analyzes the concept of "personal data" in science and legislation. The content of the corresponding concept, classification of information related to personal data is investigated. The peculiarities of the turnover of such information, issues of personal data protection are noted. The judicial practice on personal data protection is analyzed.*

Key words: personal data, information, information, processing, privacy, personal and family secrets.

В современном мире стремительного развития информации особенно важно сохранять информацию и не допускать ее распространения. На это во многом и направлены действующие правовые нормы. Отчасти они касаются и трудовых отношений.

Несмотря на то, что подавляющее большинство норм, касающихся персональных данных, носит ярко выраженный императивный характер (например, в части обязанностей оператора), не исключены отдельные вопросы применения гражданско-правовых норм. Следовательно, поскольку отношения, связанные с обработкой персональных данных, многообразны и сложны, они регулируются не только нормами публичного права (Федеральный закон «О персональных данных» [1], Федеральный закон «Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и защите информации»), но и нормами частного права (ч. 1 ГК РФ и ч. 3 ГК РФ [3]).

Следует подчеркнуть, что некоторые существующие пробелы частноправового регулирования, имеющиеся в законодательстве о персональных данных, восполняются соответствующими разъяснениями конкретных федеральных органов исполнительной власти.

Так, официальные разъяснения Минкомсвязи России относительно сферы действия Федерального закона от 242-ФЗ от 21.07.2014 содержит ссылку на статью 1212 ГК РФ, применимую при наличии факта управления деятельностью человека на территории. Российская Федерация в отношениях с иностранным лицом. А в официальных разъяснениях Роскомнадзора есть ссылка на статью 152.1 Гражданского кодекса Российской Федерации в части использования фото- или видеоизображения субъекта персональных данных.

Кроме того, данные разъяснения Роскомнадзора содержат следующие указания: «Отнесение персональных данных к биометрическим персональным данным и последующая их обработка должны рассматриваться в составе осуществляемых оператором действий, направленных на установление личности конкретного лица, если иное не предусмотрено федеральными законами и принятыми на их основании нормативными правовыми актами».

Иными словами, если целью обработки изображения гражданина как персональных данных не является установление личности, то положения ФЗ «О персональных данных», а также нормы ст. 152.1 ГК РФ. Пункт 1 статьи 3 Федерального закона «О персональных данных» широко определяет персональные данные как «любую информацию, относящуюся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных)».

Исходя из этого определения, персональные данные рассматриваются как частный случай информации вообще, как «информация (сообщения, данные) независимо от формы их представления».

Недостатком легального определения понятия персональных данных является то, что сведения, косвенно относящиеся к определенному физическому лицу, могут быть абсолютно любыми, поскольку в данной норме нет оговорки о том, что физическое лицо должно определяться или определяться на основании этих сведений. В. Б. Наумов и В. В. Архипов приводят абсурдный пример таких косвенно определяемых персональных данных, как уровень солнечной активности, влияющий на здоровье определенного или детерминированного человека.

Более совершенной с точки зрения юридической техники является формулировка, содержащаяся в британском Законе о защите данных 1998 г., где персональные данные определяются как «любая информация, относящаяся к живому лицу, которое может быть идентифицировано:

- а) на основании такой информации;

б) на основании иной информации, имеющейся или способной быть доступной оператору.

Буквальное толкование названия настоящей главы, а также отсутствие в ней упоминания о заявителе в качестве субъекта персональных данных может привести к ложному выводу о том, что она не распространяется на случаи, когда обработка персональных данных заявителя осуществляется работодателем. Абсурдность такой ситуации очевидна. Соискатель, как и работник, является субъектом трудового права, вступающим в трудовые отношения с данным работодателем.

Решение вопроса об определении особенностей защиты персональных данных соискателя в рамках трудовых отношений с данным работодателем крайне важно не только с теоретической, но и с практической точки зрения. Это связано, в том числе, с ужесточением ответственности за нарушение законодательства Российской Федерации в области персональных данных. Об этом свидетельствует тот факт, что с 01.07.2017 вступили в силу изменения, согласно которым статья 13.11. КоАП РФ изложена в новой редакции, предусматривающая новые виды административных правонарушений в этой сфере, а уполномоченный орган по защите прав субъектов персональных данных активизировал свои действия по проведению соответствующих проверок [5, с. 72].

Здесь в первую очередь речь идет об определении целей обработки и соответствующего состава персональных данных заявителя. В качестве ориентира для определения того, какие персональные данные необходимы и достаточны работодателю для принятия решения о приеме на работу или об отказе в приеме на работу.

Таким образом, работодатель вправе обрабатывать следующие персональные данные соискателя: сведения, подтверждающие наличие у поступающего индивидуальных качеств, необходимых ему для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том

числе выполнения определенной трудовой функции, в том числе квалификационные качества (знания, умения, профессиональные навыки и опыт работы) и иные качества (морально-этические, личностные, в том числе состояние здоровья, и другие); иные сведения (например, фамилия, имя, отчество).

Крайне важно акцентировать внимание на обязанности работодателя получить письменное согласие соискателя на обработку его персональных данных с включением всех сведений, определенных статьей 9 Закона о персональных данных.

В частности, в этом документе должны быть указаны не только цели обработки персональных данных, но и конкретный перечень персональных данных, на обработку которых заявитель дает согласие на обработку, а также полный перечень действий с персональными данными, на совершение которых дается согласие (в том числе предоставление персональных данных заявителя лицу, оказывающему юридические услуги работодателю, в том числе представление его интересов в суде по спорам об отказе в приеме на работу, на основании гражданско-правового договора об оказании юридических услуг), общая характеристика способов обработки персональных данных, используемых работодателем.

Еще одна проблема – определить срок, в течение которого работодатель вправе хранить персональные данные соискателя, и момент, когда он должен их уничтожить.

При этом в соответствии с частями 4, 5 статьи 21 Закона «О персональных данных» установлен 30-дневный срок уничтожения персональных данных лица при достижении цели обработки персональных данных либо когда цель обработки персональных данных достигнута, субъект персональных данных отзывает согласие на их обработку. К сожалению, ТК РФ не устанавливает специальный срок хранения персональных данных соискателей, как, например, это делается для граждан, претендующих на

замещение вакантных государственных должностей, в отношении которых установлен трехлетний срок хранения персональных данных. хранилище установлено. установлено [4, с. 61].

Принимая во внимание установленный гражданским процессуальным законодательством трехмесячный срок обращения заявителя в суд для разрешения индивидуального трудового спора, а также срок рассмотрения такого спора в суде первой и апелляционной инстанций. становится очевидным, что обязанность работодателя хранить полученные им персональные данные соискателя в течение другого, более длительного срока (например, 3 года), который позволил бы достичь оптимального баланса прав и интересов работодателя и соискателя, становится вполне очевидным в ТК РФ, обеспечив их, в частности, доказательной базой на случай возникновения конфликта и его разрешения в суде.

Подводя итог рассмотренным выше вопросам, следует отметить следующее. Представляется, что эти нормы должны определять особенности состава персональных данных заявителя, цели их обработки, сроки хранения, уничтожения и другие.

Рано или поздно перед руководителем любого предприятия встает вопрос защиты конфиденциальной информации в рамках закона. К сожалению, вопросы информационной безопасности чаще всего решаются исключительно техническими средствами, в лучшем случае административными и организационными мерами. Однако вы можете и должны использовать весь арсенал форм и методов для защиты своих конфиденциальных данных.

Для обеспечения наиболее полной защиты персональных данных необходимо внести изменения в действующее трудовое законодательство.

Список литературы:

1. Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2016 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» // Российская газета. – 2016. – 29 июля.
2. Федеральный закон от 27 июля 2006 г. N 149-ФЗ "Об информации, информационных технологиях и о защите информации" // СЗ РФ от 31 июля 2006 г. N 31 (часть I) ст. 3448.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ // СЗ РФ. – 1994. – № 32. – Ст. 3301; СЗ РФ. – 2019. – № 51 (часть I). – Ст. 7482.
4. Бушков, Д.В. Тайна личной корреспонденции в уголовном праве России / Д.В. Бушков, А.Г. Кибальник, И.Г. Соломенко. – Ставрополь: Энтерра, 2013. – 160 с.
5. Гейхман, В.Л. Трудовое право / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. – М.: Норма, 2012. – 23 с.
6. Маслова, А. Как хранить персональные данные? / А. Маслова // Трудовое право. – 2017. – № 1. – С. 57 – 69.
7. Михеева, М.Р. Проблемы правовой защиты персональных данных / М.Р. Михеева [Электронный ресурс] // Сайт журнала «Проблемы права». – Режим доступа: [http://problemyprava.ru/Pp_4\(2013\)/Constitutional-legalZiulina.htm](http://problemyprava.ru/Pp_4(2013)/Constitutional-legalZiulina.htm). – Дата обращения: 12 декабря 2018 г.
8. Погодина, И.В. Расчетный листок и гарантии конфиденциальности / И.В. Погодина // Трудовое право. – 2018. – № 8. – С. 18.