



ТРУДОВОЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

УДК 349.2

Гайдаенко Алла Александровна
Московский государственный юридический
университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)

Институт частного права

Россия, Москва

allagaidaenko11@yandex.ru

Gaidaenko Alla Aleksandrovna
Kutafin Moscow State Law University (MSAL)

Private Law Institute

Russia, Moscow

ПРОБЛЕМЫ ПРАКТИКИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА В РАМКАХ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

Аннотация: в настоящей статье проведен анализ судебной практики по распространенным ситуациям использования персональных данных работника, выявлены закономерности решения судами дел о предоставлении третьим лицам информации, содержащей персональные данные работника, о подписании работником согласия на обработку персональных данных, о дискриминирующих практиках запроса личной информации о соискателях. В данной научной работе освещаются особенности доказывания факта дискриминации в суде. Автор анализируется понятие персональных данных работника и выявляются основные принципы защиты персональных данных лица.

Ключевые слова: трудовое право, персональные данные работника, дискриминация, защита персональных данных, трудовые отношения, судебная практика.



ISSUES OF PERSONAL DATA USAGE IN EMPLOYMENT LAW RELATIONS

Annotation: this article analyses judicial practice on common situations of workers' personal data usage, ascertains the ways of solving certain disputes by courts, for example, about giving to third parties information, which contains personal data, about signing a consent to personal data processing by worker, about discriminatory practices of applicants' personal data requests. This article highlights special aspects of proving the fact of discrimination in court. The author analyses the concept of worker's personal data and ascertains the main principles of personal data protection.

Key words: employment law, worker's personal data, discrimination, personal data protection, employment relationships, judicial practice.

Согласно статье 3 Федерального закона от 27 июля 2006 г. №152-ФЗ «О персональных данных» (далее – Закон №152-ФЗ), персональными данными считается любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных). В результате выделения и анализа ключевых признаков понятия персональных данных работника можно утверждать, что под ними следует понимать достоверную и официальную информацию, прямо или косвенно относящуюся к уже определенному или определяемому в данный момент оператором физическому лицу, зафиксированную нормативными правовыми актами и зафиксированную на материальном носителе, которая позволяет идентифицировать конкретного субъекта – работника – и характеризует его как с личной, так и с профессиональной, деловой стороны в зависимости от выполняемых им функций, занимаемой должности и специфики работодателя.

Персональные данные (не только работников, но и всех субъектов права) защищаются на законодательном уровне. Согласно статье 9 Федерального закона от 27.07.2006 г. №149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», информация о частной жизни



гражданина, в том числе о его личной и семейной жизни является конфиденциальной – ее нельзя получать без согласия лица. Порядок доступа к персональным данным физических лиц (в том числе и работников) определяется Законом №152-ФЗ.

Проанализировав нормы вышеназванного Закона №152-ФЗ, можно выделить следующие принципы обращения с персональными данными и их защиты:

1. обработка должна проводиться законно, без нарушений прав и интересов физических лиц, в соответствии с целями обработки персональных данных;

2. на распространение персональных данных или их раскрытие третьим лицам обязательно должно быть получено согласие субъекта. Без него или без требования закона такие действия запрещены;

3. убытки или вред, причиняемые субъекту персональных данных действиями или бездействием оператора, другие нарушения прав и законных интересов субъекта могут быть обжалованы в судебном порядке (с возмещением убытков или компенсацией морального вреда) или в уполномоченный орган по защите прав субъектов персональных данных (Федеральная служба по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций – Роскомнадзор -, а именно одно из ее управлений – Управление по защите прав субъектов персональных данных);

4. оператор обязан направить уведомление об обработке персональных данных в Федеральную службу по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор);

5. нарушение требований данного Федерального закона влечет гражданскую, уголовную, административную, дисциплинарную ответственность.

Работодатель имеет право обрабатывать (то есть, в соответствии с Законом №152-ФЗ, осуществлять сбор, систематизацию, накопление, хранение,



уточнение, извлечение, использование, передачу, обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных с использованием средств автоматизации или без использования таких средств) только те данные, которые имеют отношение к трудовой деятельности работника у данного работодателя. Прием работника по деловым качествам предлагает применение определенных приемов сбора сведений о работнике с тем, чтобы они достаточно полно выявили заранее обозначенный круг критериев, необходимых для занятия той или иной должности с вероятной степенью достоверности и надежности [1]. Набор данных критериев у каждого работодателя и для разных должностей свой, так как в разных организациях своя специфика трудовых функций. Работодатель может осуществлять сбор только той информации, которая необходима непосредственно для выполнения работником своей трудовой деятельности. Иное будет считаться нарушением.

Право на неприкосновенность частной жизни, которое непосредственно защищается путем осуществления защиты персональных данных работника, несомненно, должно быть ограждено от любых нарушений, к чему и стремится современное законодательство. Лицо, обладающее данным правом, имеет следующие правомочия: 1) прибегнуть к мерам защиты, установленным в законе, в случае нарушения данного права; 2) требовать от неопределенного круга лиц не нарушать его право, так как оно абсолютно.

Много судебных споров возникает по поводу отказа работодателя предоставить работнику запрашиваемые им документы, которые содержат не только персональные данные этого работника (истца), но и других [2]. Работодатели в данном случае ссылаются на защиту права работников на конфиденциальность их персональных данных, невозможность предоставления третьим лицам без их согласия.

В решении судами таких споров можно проследить следующее правило: если в конкретных обстоятельствах возможно предоставление по запросу работника необходимой информации в той части документа, в которой она



содержится, можно обособить ее таким образом, чтобы в ней не было персональных данных других работников и их права не нарушались путем предоставления данных о них третьим лицам без их согласия (например, работодатель предоставляет выписку или справку из общего табеля, в котором содержатся персональные данные других работников). В противном случае суды отказывают в удовлетворении требований. Это значит, что работодатель правомерно не предоставляет те документы, в которых содержатся персональные данные других работников, на распространение которых их согласие отсутствует [3].

Одним из ключевых аспектов защиты персональных данных является наличие согласия лица на их сбор и обработку. Подписывая данное согласие, лицо делает дальнейшие действия работодателя по обработке и даже передаче его персональных данных правомочными (законными) [4]. Так как трудовые правоотношения охватывают целый комплекс юридических составов, для предоставления тех или иных благ работодателю могут понадобиться персональные данные работника. Однако без согласия на их получение и обработку работник не может быть субъектом некоторых льгот, связанных с трудовыми правоотношениями с конкретным работодателем [5]. Поэтому в практике встречается много споров, суть которых в следующем: работодатель прекращает предоставление тех или иных льгот работнику (компенсации расходов на питание, ДМС и др.) в случае, если согласие на обработку персональных данных отсутствует или работник осуществляет его отзыв. Перечень таких дополнительных льгот может быть установлен в локальных нормативных актах работодателя. Судебная практика показывает следующее: у работодателя существуют образцы согласий на предоставление того или иного вида льгот, он уведомляет о необходимости их подписания работником, если последний не подписывает согласие, льгота не предоставляется или приостанавливается до тех пор, пока согласие не будет получено [6]. Соответственно, непредоставление работодателем льготы в отсутствие



связанного с ее реализацией согласия на обработку персональных данных со стороны работника не считается нарушением.

У работника нет обязанности предоставлять сведения о себе, не предусмотренные в качестве обязательных трудовым законодательством, например, касающиеся личной жизни. То есть (в соответствии с правом на неприкосновенность частной жизни) работник/соискатель может сам контролировать и решать, кому, когда и какую информацию он сообщает и для каких целей. Грань между приемлемым объемом запрашиваемой работодателем информации и нарушением личных границ и законных интересов работника очень тонка и зачастую размыта. При запросе излишних сведений, которые не являются необходимыми для трудовых отношений, у работодателя есть намерение узнать практически все о соискателе, например, его семейное положение (которое зачастую косвенно может влиять на трудовые функции), состояние здоровья. В таком случае речь может идти о дискриминации потенциальных работников при приеме на работу в связи с полученными о них персональными данными, то есть неэтичные и не базирующиеся на законе предпочтения одним лицам перед другими, или уже заключивших трудовой договор, например, в условиях и размере оплаты труда, в карьерном росте, позиции в организации, в профессиональном обучении, даже в неосновательном увольнении.

Лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации при приеме на работу, вправе обратиться в суд, в том числе на основании статьи 234 ТК РФ, в которой говорится о незаконном лишении работодателем работника возможности трудиться. В вышеупомянутой статье речь идет о возмещении материального ущерба работнику. Суд должен установить следующее:

1. наличие ущерба;
2. причинение ущерба работнику виновными действиями или бездействием работодателя;
3. противоправность действий или бездействия работодателя;



4. причинную связь между виновными противоправными действиями (бездействием) и возникшим ущербом.

Если суд признает, что соискателю было отказано в трудоустройстве по дискриминационным основаниям, он может, например, обязать работодателя заключить с ним трудовой договор и выплатить заработную плату за время, в течение которого соискатель был лишен возможности трудиться, а также компенсировать ему моральный вред [7].

Таким образом, работник, считающий, что он подвергся дискриминации в рамках трудовых отношений, должен сам доказывать этот факт в суде. Ответчик, в свою очередь, предоставляет суду свои аргументы против заявлений истца. Существует много нюансов и обстоятельств, относящихся к каждому конкретному делу, поэтому единого «рецепта» защиты от дискриминации, связанной в том числе и со злоупотреблением персональными данными, нет. Чтобы облегчить процесс доказывания фактов дискриминационного характера со стороны истца, суд должен всесторонне и объективно рассматривать и оценивать разнообразные факты и виды доказательств, например, аудио- и видеоматериалы, сравнение практик разных работодателей в данной местности, легализация ситуационных тестов, во время которых на собеседования приходят фиктивные кандидаты разных возрастов и категорий, что позволяет выявить отношение работодателя к разным лицам-потенциальным работникам [8].

Список литературы:

1. Карабельникова Б.А. Подход Верховного Суда РФ к проблемам применения ТК РФ // Юрист. 2004. №14.
2. Решение Хатангского районного суда Красноярского края №2А-56/2020 2А-56/2020~М-47/2020 М-47/2020 от 13 июля 2020 г. по делу № 2А-56/2020. // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/jXpGfwUmtLH/>



3. Решение Центрального районного суда г. Воронежа № 2-1583/2020 2-1583/2020~М-1294/2020 М-1294/2020 от 28 июля 2020 г. по делу №2-1583/2020. // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/wfKoQxOqRcWu/>

4. Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 14 ноября 2019 г. по делу №33-50580/2019. // URL: <https://mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/f5f565c8-f9b4-4e9f-863b-f6484a4ebdf6?caseNumber=33-50580/2019>

5. Персональные данные в структуре информационных ресурсов. Основы правового регулирования / Бачило И.Л., Сергиенко Л.А., Кристальный Б.А., Арешев А.Г. – Минск: Беллітфонд, 2006. – 474 с.

6. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 16.12.2020 г. по делу №88-17959/2020. // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=AweG3FTm4Ib9iLag1&cacheid=C10586ADF379BDB2121EF71315765410&mode=splus&rnd=tZMVwA&base=KSOJ003&n=22721#7rrG3FTvScw3BZGB>; Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 23 ноября 2020 г. по делу №88-25642/2020. // URL:

<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=kxrG3FTYlkDXLgP&cacheid=36286AF09046B3989E12D3AB2E03D395&mode=splus&rnd=tZMVwA&base=KSOJ001&n=30055#3UCH3FTSEH4RdLFS2>; Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 01.02.2021 г. №88-714/2021. // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=vaCH3FTdBd57r4Tb&cacheid=B5C5B0C079F2050452118AA46A84EC32&mode=splus&rnd=tZMVwA&base=KSOJ003&n=26938#херН3FTqW7APP8GX1>; Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 20.08.2020 г. №33-15862/2020 по делу №2-614/2020. // URL:

<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=elpH3FTgDMIHMurP&cacheid=E28555733D0671BD6C09E276B75D0C3F&mode=splus&rnd=tZMVwA&base=SOSZ&n=265870#6SCI3FTOAt4shhtT>



7. Путеводитель по кадровым вопросам. Как отказать соискателю в приеме на работу. СПС «КонсультантПлюс». // URL: http://www.consultant.ru/about/software/guide_3/PKV_1956/

8. Лютов Н.Л. Герасимова Е.С. Дискриминация в сфере труда: вопросы эффективности норм и правоприменительной практики. Актуальные проблемы российского права. 2016, №3 (64), март.