

# ПРАВОВАЯ КУЛЬТУРА: ПРАВА ЧЕЛОВЕКА, ПРАВА НАРОДОВ. МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО

---

А. Е. Федюнин\*, М. В. Бочкарёв\*\*

## Роль и место конституционных прав личности в защите персональных данных работника

Как и всякая правовая новация, правовой институт защиты персональных данных работника, в целом сложившийся в российском законодательстве с появлением в Трудовом кодексе РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (далее — ТК РФ) гл. 14 «Защита персональных данных работника» и принятием Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» (далее — ФЗ «О персональных данных»), проходит активную практическую апробацию, в ходе которой выявляются отдельные проблемные аспекты, требующие теоретического осмысления, научной дискуссии и, возможно, нормативной коррекции.

В соответствии со ст. 23 Конституции РФ каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени. Совокупность правовых норм, закрепленных в гл. 14 ТК РФ, впервые регулирует отношения по сбору, обработке, хранению, использованию и передаче персональных данных работника.

Правовое регулирование процедур, связанных с обработкой персональных данных работника, осуществляется в том числе и через так называемое локальное нормотворчество — «локальные нормативные акты», разрабатываемые и утверждаемые работодателем, которые распространяются на сотрудников конкретных организаций. В таких нормативных документах могут содержаться как конкретные рекомендации относительно порядка обработки персональных данных работника, так и вопросы, связанные с предоставлением персональных данных, их объемах, формах и т. д.

Персональные данные работника можно отнести к категории так называемой «документированной информации». Такой вид информации предполагает ее обязательную фиксацию на материальном носителе в совокупности с перечнем необходимых атрибутов (реквизитов), позволяющих ее однозначно идентифицировать. Другой важной характеристикой персональных данных работника является конфиденциальность, поскольку они содержат сведения личного характера, защищаемые законом. В свете рассматриваемой проблемы выделим информацию (персональные данные работника), необходимую работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающуюся конкретного работника.

---

\* Профессор кафедры уголовно-процессуальных дисциплин Поволжского (г. Саратов) юридического института (филиала) Российской правовой академии Министерства юстиции Российской Федерации, доктор юридических наук, доцент.

\*\* Доцент кафедры менеджмента, коммерции и права Саратовского политехнического университета им. Ю. А. Гагарина, кандидат юридических наук.

Локальный нормативный акт организации (предприятия), регулирующий трудовые отношения, возникающие между работником и работодателем, должен содержать сведения, не выходящие за пределы должностных компетенций работника и возлагаемых на него обязанностей. В частности, к ним следует отнести данные, обязательные для предоставления при приеме работника на должность, предусмотренные в ст. 65 ТК РФ (данные паспорта или иного документа, удостоверяющего личность; записи, содержащиеся в трудовой книжке; документы об образовании, квалификации; результаты медицинского освидетельствования и др.). К следующей группе персональных данных можно отнести сведения, накапливаемые и получаемые работодателем во время трудовой деятельности работника (в первую очередь, содержащиеся в личном деле работника, характеристиках, аттестациях, приказах, распоряжениях). И последнюю группу составляют персональные данные работника, остающиеся на долговременном хранении у работодателя после прекращения с ним трудовых отношений (как правило, к ним относятся все персональные данные работника, хранящиеся в архиве организации).

Классифицировать персональные данные работника можно и по другим критериям, в частности, их можно разделить на оценочные и фактические. К персональным данным, носящим оценочный характер, следует отнести те, которые получаются в результате выводов, сделанных по результатам трудовой деятельности работника. Такие персональные данные содержатся в характеристиках, аттестациях, приказах, распоряжениях и других документах, определяющих продвижение работника по службе. Фактические персональные данные содержатся в четко фиксированной форме и не подлежат субъективной оценке в процессе трудовой деятельности. К ним относятся документы, предоставляемые работником при приеме на работу, паспортные данные, сведения о базовом образовании, наградах и др.

Персональные данные работника подлежат обработке работодателем с учетом действующего законодательства и локальных нормативных правовых актов. Под такой обработкой мы будем рассматривать деятельность, представляющую собой совокупность правоотношений, возникающих в процессе формирования информационных ресурсов, основанных на получении, хранении, комбинировании и документировании информации о работнике в рамках действующего трудового законодательства. Субъектами рассматриваемых правоотношений являются работник, представитель работника, работодатель, должностные лица работодателя, уполномоченные им на обработку персональных данных работника, а также иные лица, имеющие право получать и предоставлять информацию о работнике.

Среди целей, стоящих перед работодателем, осуществляющим обработку персональных данных работника, следует выделить: определение профессиональной пригодности работника; содействие в трудоустройстве на наиболее подходящую для него должность; обучение работника; продвижение работника по службе; повышение квалификации работника; обеспечение соблюдения законодательства, прав и законных интересов работника в течение всего периода трудовых отношений; обеспечение безопасности работника при выполнении им служебных обязанностей; обеспечение эффективности использования имущества предприятия и его сохранности; контроль за качеством выполняемой работы.

Регламентация процесса и порядка обработки персональных данных работника не нашла непосредственного закрепления в действующем законодательстве, однако ст. 86 ТК РФ содержит основные нормативные требования, предъявляемые к деятельности такого рода. Основными критериями при обработке персональных данных следует считать обеспечение прав и свобод человека и гражданина,

закрепленных в действующем законодательстве: обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества; при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами; все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение; работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со ст. 24 Конституции РФ работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия; работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами; при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения; защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами; работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также их права и обязанности в этой области; работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны; работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

Перечисленные выше общие требования к обработке персональных данных работника базируются на соблюдении принципов добровольности, законности, обеспечения равенства возможностей, исключения дискриминации в сфере трудовых отношений. Аналогичные требования, не противоречащие трудовому законодательству Российской Федерации, должны содержаться и в локальных нормативных правовых актах предприятий и организаций с учетом специфики трудовой деятельности. Априори локальные нормы не могут противоречить трудовому и иному законодательству Российской Федерации и каким-либо образом ущемлять права и нарушать законные интересы работника.

В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со ст. 24 Конституции РФ работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия<sup>1</sup>. На практике необходимое согласие обычно охотно дается кандидатом, жизненно нуждающимся в рабочем месте, и не только применительно к проверке при

<sup>1</sup> См.: URL: [http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14\\_18.html#p1723](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_18.html#p1723) (дата обращения: 30.01.2012).

возникновении трудовых отношений, но и на весь период работы. Однако впоследствии проводимые работодателем наблюдение (в том числе и скрытое), интервьюирование, тестирование и опрос на полиграфе, согласие на которые они дали, устраиваясь на работу, вызывают выраженный психологический дискомфорт и воспринимаются работниками как унижение их достоинства.

Анализ норм, регламентирующих защиту персональных данных, показывает, что в них заложено существенное противоречие. С одной стороны, работодателю запрещено получать и обрабатывать четко обозначенные категории персональных данных работника, и с точки зрения правовой логики было бы обоснованным считать данный запрет категоричным и не допускающим расширительного толкования. С другой стороны, законодатель сразу, следом за запретом обозначает получение письменного согласия работника в качестве условия ограничения его конституционного права на неприкосновенность частной жизни, регламентированного ст. 24 Конституции РФ. Формально такой подход выглядит обоснованным, т. к. п. 1 ст. 24 Конституции РФ допускает сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни, лица с его согласия. Однако означает ли эта норма, что получивший такое согласие работодатель и/или его представитель вправе трактовать его безгранично широко и интересоваться глубоко интимными сторонами личности: сексуальными предпочтениями, вредными привычками; проверять устойчивость к соблазну, устраивая провокационные проверки и т. д.?

Наиболее наглядно актуальность этой проблемы проявляется при анализе вопросов ряда программ для тестирования с использованием полиграфа, многие из которых носят явно оскорбительный характер. С одной стороны, именно использование шокирующих вопросов при опросе с использованием полиграфа позволяет вызвать выраженную реакцию вегетативной нервной системы и с большей уверенностью утверждать о возможной причастности или непричастности к конкретному событию либо делать вывод о присущих человеку индивидуальных характеристиках. С другой стороны, подвергаемый такой процедуре опрашиваемый испытывает массу неприятных эмоций, особенно ранящих порядочного человека. Схожие сильные нравственные страдания испытывает работник, случайно узнавший или догадавшийся, что посторонние люди негласно «рылись в его грязном белье».

Как показывают проведенные нами исследования, сегодня кадровая практика по изучению персональных данных работника нередко бывает направлена именно на поиск неблагоприятных фактов и скрываемых пороков. Бесспорно, обладание такой информацией позволяет эффективно управлять персоналом: отказать кандидату, избавиться от проблемного сотрудника или поставить его в жесткие рамки неизбежного увольнения при малейшем проступке, однако получить ее можно, только вторгаясь в личную жизнь человека.

Полагаем, что основная причина сложившейся ситуации заключается в отсутствии четкого понимания роли и места каждого из конституционных прав, потенциально нарушаемых и поэтому требующих защиты при получении и обработке персональных данных работника. Анализ доступной нам литературы показывает, что в качестве конституционной основы защиты персональных данных работника большинство ученых рассматривают закрепленные в Конституции РФ свободу поиска, получения, передачи, производства и распространения информации (ч. 4 ст. 29), право на неприкосновенность частной жизни, личную, семейную тайну, тайну сообщений и запрет распространения информации о частной жизни лица без его согласия (ст. 23, 24)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> См.: *Дворецкий А. В.* Защита персональных данных работника по законодательству Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Томск, 2005.

Не оспаривая в целом справедливость такого подхода, считаем его недостаточным, т. к. приведенные выше примеры показывают явные нарушения как гарантированного ст. 21 Конституции РФ права на достоинство человека, так и предусмотренного ст. 2 ТК РФ в качестве основного принципа правового регулирования трудовых отношений права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.

Поэтому, на наш взгляд, приоритет в защите персональных данных принадлежит гарантированному ст. 21 Конституции РФ праву на достоинство человека (под которым понимается совокупность высоких моральных качеств, а также уважение этих качеств в самом себе<sup>1</sup>), которое неотчуждаемо и абсолютно, т. к. не может умаляться ни при каких условиях.

Полагаем, что оптимальным способом разрешения рассматриваемой правовой проблемы является введение в ст. 86 ТК РФ нормы, запрещающей использование методов и методик получения и обработки персональных данных работника, затрагивающих его человеческое достоинство, за исключением случаев, регламентированных п. 3 ст. 55 Конституции РФ, допускающих ограничение прав и свобод человека и гражданина федеральным законом в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства. Большинство работников, обеспечивающих перечисленные выше конституционные задачи, трудятся в государственных структурах, деятельность которых регламентирована в том числе и отдельными Федеральными законами («О полиции», «О федеральной службе безопасности» и т. д.), которые предоставляют сотрудникам ряд специфических полномочий. Поэтому общество вправе рассчитывать на то, что «карающий меч» находится в исключительно чистых руках, и предъявлять повышенные требования к таким специфическим субъектам, в том числе и проверять их максимально тщательно, на основании внесенных в каждый из перечисленных и близких законов норм, предусматривающих возможность углубленного изучения персональных данных таких категорий работников.

<sup>1</sup> См.: *Ожегов С. И., Шведова Н. Ю.* Толковый словарь русского языка. М., 1999. С. 177.