

У. М. Станскова

ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТИ КАК УСЛОВИЕ ДОСТОЙНОГО ТРУДА РАБОТНИКА

U. M. Stanskova

ENSURING CONFIDENTIALITY AS A CONDITION OF DECENT WORK

В статье рассматривается обеспечение конфиденциальности персональных данных работника как условие достойного труда. Анализируются изменения законодательства по вопросам защиты персональных данных в трудовых отношениях. Автором сформулировано определение понятия «специальные категории персональных данных». В статье рассмотрено соотношение понятий «частная жизнь» и «специальные категории персональных данных». На основе норм действующего трудового законодательства определены случаи обработки персональных данных работника о состоянии его здоровья. Исследуются способы обработки специальных категорий персональных данных работника. Сформулированы требования осуществления контроля за поведением работника на работе. Рассмотрены требования к обработке биометрических персональных данных.

Ключевые слова: персональные данные работника, конфиденциальность, частная жизнь, специальные категории персональных данных.

The article considers the privacy of the employee as a condition of decent work. The author analyzes changes in the legislation on protection of personal data in labour relations and formulates the definition of 'special categories of personal data'. The article considers the correlation of the notions of 'private life' and 'special categories of personal data'. On the basis of the applicable labour legislation the author defines certain cases of processing of personal data of the employee about his health. The author studies ways of processing special categories of personal data of the employee and considers requirements of monitoring employee behavior at work. The article reviews requirements of processing of biometric data.

Keywords: employee personal data, confidentiality, privacy, special categories of personal data.

В числе задач достойного труда МОТ [15] определяет соблюдение, содействие и реализацию основополагающих принципов и прав в сфере труда, которые имеют особую важность и как основополагающие права, и как благоприятные условия, необходимые для всеобъемлющего решения всех стратегических задач. Среди личных прав человека отдельно следует выделить право на неприкосновенность частной жизни работника, его личной и семейной тайны, гарантированной ст. 23 Конституции РФ и в международных актах [2; 5; 7]. В век информационного общества данное право приобретает особое значение, в том числе и в трудовых отношениях.

Право на неприкосновенность частной жизни напрямую не предусмотрено в Трудовом кодексе РФ [17], но под-

держивается нормами гл. 14 «Защита персональных данных работника». Названная глава была изменена Федеральным законом от 07 мая 2013 г. № 99-ФЗ «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» [8]. Очевидно, что на сегодняшний день следует вести речь не только о праве на неприкосновенность частной жизни, но и праве на защиту персональных данных и обеспечении их конфиденциальности. Частная жизнь рассматривается как та область жизнедеятельности человека, которая относится к отдельному лицу, касается





только его и не подлежит контролю со стороны общества и государства, если она носит не противоправный характер [9, с. 123]. Конституционный Суд указал, что лишь само лицо вправе определить, какие именно сведения, имеющие отношение к его частной жизни, должны оставаться в тайне [11]. Сведения о частной жизни составляют личную и семейную тайны индивида. Личная тайна касается конкретного индивида, а семейную тайну составляют сведения, которые касаются семьи и скрываются от посторонних, в том числе тайна усыновления, отцовства, наследственного заболевания. Сегодня законодатель определил содержание информации о частной жизни гражданина, отнеся к таковой сведения о его происхождении, о месте его пребывания или жительства, о личной и семейной жизни (ст. 152.2 Гражданского кодекса РФ [3]).

В отличие от первоначальной редакции ст. 86 ТК РФ, предусматривающей запрет на обработку информации о частной жизни работника без его согласия, новая редакция употребляет термин «специальные категории персональных данных», что ставит вопрос о соотношении таковых с информацией о частной жизни работника. Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» [10] определяет специальные категории персональных данных путем казуистического перечисления, без выделения их признаков, отнеся к ним данные, касающиеся расовой, национальной принадлежности, политических взглядов, религиозных или философских убеждений, состояния здоровья, интимной жизни (п. 1 ст. 10). Информация о частной жизни по своему составу шире сведений, обозначенных законодателем в качестве специальных категорий персональных данных, и включает в числе прочего сведения о пребывании и месте жительства, о личной и семейной жизни. В п. 3 ст. 10 закона № 152-ФЗ отдельно обозначены сведения о судимости, при этом данные сведения прямо не названы как специальные категории. Однако указание на них в ст. 10 закона № 152-ФЗ, а также в ст. 6 Конвенции Совета Европы «О защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных» [14] предполагает отнесение сведений о судимости к специальным категориям персональных данных. Соответственно, специальные категории персональных данных включают в себя сведения о частной жизни. При этом такие сведения являются конфиденциальными, если самим субъектом они не сделаны общедоступными или их обще-

доступность не вытекает из требований федерального закона. Сказанное позволяет определить специальные категории персональных данных как сведения о частной жизни человека, касающиеся его расовой, национальной принадлежности, политических взглядов, религиозных или философских убеждений, состояния здоровья, интимной жизни, факта уголовного преследования и судимости, в отношении которых устанавливается режим конфиденциальности, получение и обработка которых не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Обеспечение конфиденциальности специальных категорий персональных данных работника позволяет сохранить определенную область его частной жизни недоступной посторонним лицам и работодателю. Впоследствии данное право обеспечивает создание достойных условий труда для работников, отсутствие дискриминации на основании полученных сведений. Обеспечение конфиденциальности информации о частной жизни работника обеспечивает его безопасность и защищенность от работодателя. А именно достижение такого состояния оценивается как достойный труд [18, с. 55].

Часть вторая ст. 10 закона № 152-ФЗ дает право работодателю обрабатывать специальные категории данных в соответствии с трудовым законодательством (пп. 2.3). П. 4 ст. 86 ТК РФ запрещает работодателю получать и обрабатывать специальные категории персональных данных, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Принимая во внимание то обстоятельство, что в состав специальных категорий персональных данных входит информация о частной жизни, сбор, хранение, обработка или использование которой допускается только с согласия гражданина (ст. 24 Конституции РФ). Ограничения данного права возможны только в силу федерального закона (ч. 3 ст. 55 Конституции РФ). Однако относительно способа обработки специальных категорий персональных данных нормы закона № 152-ФЗ сформулированы неоднозначно. В пп. 2.3 ч. 2 ст. 10 разрешается обработка в соответствии с трудовым законодательством, но не обозначен способ такой обработки. При этом в п. 1 ч. 2 данной статьи обозначена возможность обработки с согласия субъекта. В то время как все остальные случаи сформулированы автономно, следовательно, можно предположить их противопоставление п. 1, о том же свидетельствует ч. 3 ст. 9 закона № 152-ФЗ.

Между тем, в ч. 2 ст. 9 закрепляется возможность отзыва согласия субъектом. Из изложенного можно сделать вывод о необходимости получения согласия на обработку персональных данных специальной категории, в том числе в случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Несовершенство юридической техники противоречит ст. 24 Конституции РФ, поэтому требуется устранение таких противоречий по аналогии с первоначальной редакцией ст. 10 Закона, где было прямо указано на случаи обработки специальных категорий персональных данных без согласия субъекта.

Обращение к п. 4 ст. 86 ТК РФ ставит вопрос о том, в каких случаях допускается обработка специальных категорий персональных данных.

Одним из таких случаев является норма абз. 7 ст. 88 ТК РФ, которая запрещает работодателю запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, кроме сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником своей трудовой функции. Требование абз. 4 ст. 214 ТК РФ напрямую связано с возможностью выполнения трудовой функции: работник обязан немедленно извещать об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления). Кодекс практики МОТ по защите личных данных работников [4] называет исключительные случаи обработки данных медицинского характера, а именно для определения, подходит ли работник для выполнения конкретной работы; для выполнения требований безопасности и профессионального здравоохранения; для определения права на пособия по социальному страхованию.

В соответствии с российским законодательством необходимость защиты жизни и здоровья работника и других лиц предполагает прохождение обязательных медицинских осмотров по нормам ст. 69 и 213 ТК РФ. Согласие работника на медицинский осмотр выражается в самом факте поступления на работу, предусматривающую его прохождение. Смысл законодательства позволяет сформулировать следующее правило обработки специальных категорий персональных данных о состоянии здоровья работника: прохождение обязательных медицинских осмотров не предполагает получение работодателем сведений о состоянии здоровья работника (так как нарушается врачебная тайна); осуществляется только подтверждение факта отсутствия противопоказаний для выполнения работы.

Получение работодателем сведений о состоянии здоровья без согласия работника невозможно как при трудоустройстве, так и в период трудовых отношений. То же самое касается сведений об инвалидности, что подтверждается случаями из судебной практики. Так, суд отказал в удовлетворении иска работодателя об обязании ФГУ «Главное бюро медико-социальной экспертизы по Магаданской области» предоставить сведения об инвалидности работника истца, так как гражданин, признанный инвалидом, самостоятельно решает вопрос о предоставлении работодателю индивидуальной программы реабилитации [12].

Конфиденциальность информации о состоянии здоровья обеспечивается указанием в листке временной нетрудоспособности вместо конкретного диагноза двузначного кода в строке «причина нетрудоспособности», использованием специальных печатей или штампов без определения профиля организации, по согласованию с гражданином могут быть указаны должности врачей общего профиля [6].

Анализ действующего законодательства позволяет сделать вывод о том, что получение работодателем сведений о состоянии здоровья возможно только в двух случаях: а) работник сообщил их работодателю для получения каких-либо льгот и гарантий; б) состояние здоровья работника ухудшилось на рабочем месте либо на рабочем месте выявили противопоказания для выполнения работы. В последней ситуации обработка полученных сведений допускается без согласия работника, но только для защиты жизни и здоровья субъекта и защиты жизненно важных интересов других лиц, если получить согласие невозможно (пп. 3 ч. 2 ст. 10 Закона № 152-ФЗ).

Однако все изложенное позволяет сделать вывод о том, что для устранения возможных нарушений прав работника при реализации абз. 7 ст. 88 ТК РФ в ст. 86.1 ТК РФ необходимо закрепить закрытый перечень случаев, когда допускается обработка сведений о состоянии здоровья работника. В числе случаев обработки работодателем сведений о состоянии здоровья работника следует указать следующие: а) прохождение обязательных предварительных, периодических и внеочередных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований; б) при необходимости перевода и прекращения трудового договора по медицинскому заключению, а также при отстранении от работы; в) при получении увечья или профессионального





заболевания, при несчастном случае на производстве; г) о периодах временной нетрудоспособности (для выплаты пособия по временной нетрудоспособности); д) в случаях, когда данные необходимы для защиты жизни и здоровья работника и защиты жизненно важных интересов других лиц, а получение согласия работника невозможно. В иных случаях обработка сведений о состоянии здоровья работника и членов его семьи допускается только с согласия или по заявлению работника в целях предоставления гарантий, предусмотренных законодательством. Цель их обработки: выявление противопоказаний для выполнения работы; защита жизни и здоровья других лиц; предоставление льгот и гарантий работнику.

Другой случай — это обработка сведений о судимости или о наличии наказания, препятствующего выполнению работы. В качестве необходимого условия обработки информации о судимости выступает относимость сведений к вопросу о возможности выполнения трудовой функции работником в силу федерального закона, предусматривающего запрет на допуск к работе лиц, имеющих, имевших судимость, подвергающихся или подвергавшихся уголовному преследованию, запрет на осуществление определенной деятельности (ст. 65, 331, 351.1, п. 4, 8, 9 ч. 1 ст. 83 и п. 11 ст. 77 ТК РФ). При этом получение работодателем подобного рода информации от третьих лиц невозможно, так как ее получение зависит от волеизъявления работника (кроме сведений о дисквалификации). На практике у работодателей нередко возникают проблемы с получением информации о наличии в отношении работника обвинительного приговора суда о назначении наказания, исключающего продолжение прежней работы или поступление на работу. Наличие данной информации связывается с возможностью прекращения трудового договора по п. 4 ст. 83 и п. 11 ст. 77 ТК РФ. Невозможность ее получения работодателем ставит под сомнение реализацию уголовных наказаний в виде лишения права занимать определенные должности или права заниматься определенной деятельностью. Поэтому считаем необходимым вести реестр лиц, осужденных к наказанию в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, по аналогии с реестром дисквалифицированных лиц.

Относительно обработки специальных категорий персональных данных, касающихся расовой, национальной принад-

лежности, религиозных взглядов, ТК РФ не предусматривает случаев их обработки. Тенденция последнего времени состоит в установлении дискриминации по данным признакам, например, требуются работники со славянской внешностью. Неоднозначная ситуация с обработкой сведений о религиозной принадлежности работников религиозной организации. В силу ст. 24 Конституции и закона № 152-ФЗ такая возможность работодателя при отсутствии разрешающих норм исключена (кроме членов религиозной организации с их согласия).

Работодателю могут потребоваться сведения о членстве работника в представительном органе работников. В силу п. 5 ст. 86 ТК РФ и ст. 10 закона № 152-ФЗ работодатель не вправе получать и обрабатывать сведения о профсоюзной деятельности работника, за исключением их обработки в соответствии с трудовым законодательством. В ТК РФ буквально не определены обозначенные случаи. Такая необходимость вытекает из существа обязанностей, предусмотренных ст. 82, 373—376 ТК РФ. Скрытие работником членства в профсоюзе, факта руководства выборным коллегиальным органом первичной профсоюзной организации расценивается как злоупотребление правом [13]. Отсутствие в ТК РФ норм об обязанности работника информировать о членстве в профсоюзе выступает как дополнительная гарантия для защиты от преследований по данному обстоятельству. Поэтому получение таких сведений возможно только с согласия работника. Профсоюз вправе обрабатывать специальные категории персональных данных и распространять их только с письменного согласия члена профсоюза (п. 5 ч. 2 ст. 10 закона № 152-ФЗ).

Кроме того, считаем, что требования об обработке специальных категорий персональных данных работника должны быть дополнены следующим правилом: при необходимости обработки специальных категорий персональных данных работник должен быть ознакомлен со своим правом отказаться от их предоставления или дачи согласия на их обработку, а также с правовыми последствиями такого отказа.

Работодатель все чаще вторгается в частную жизнь работника на работе. Работодатель как собственник домена должен иметь право осуществлять мониторинг электронной почты, предоставленной работнику, но это может повлечь нарушение конституционного права на тайну переписки, а работник должен осознавать, что при использовании ресурсов

работодателя сведения о его частной жизни могут стать доступными иным лицам. Несмотря на то что современные технические возможности позволяют сделать выборку переписки по теме или по ключевым словам, что, безусловно, снижает вероятность раскрытия личных писем с ящика работника, однако не исключает полностью [1], распространение практики мониторинга поведения работника на работе требует своего регулирования. Изложенное позволяет определить требования к осуществлению контроля поведения работника на работе, которые должны найти свое закрепление в ТК РФ.

Принципы вторжения в частную жизнь были сформулированы нами ранее совместно с Е. М. Офман:

- работник должен быть проинформирован о случаях вторжения в частную жизнь на рабочем месте;

- должна соблюдаться конфиденциальность полученных сведений о частной жизни работника и информации о нем;

- вторжение работодателя в сферу частной жизни должно быть минимально и обусловлено необходимостью защиты интересов производства;

- должно быть обеспечено право работников на защиту их достоинства при осуществлении такого вторжения [16, с. 430].

Дополним обозначенные принципы и определим следующие требования к осуществлению контроля поведения работника на работе: 1) письменное информирование работника о порядке и целях проведения контроля поведения работника; 2) обеспечение конфиденциальности информации ограниченного доступа работника; 3) цель осуществления контроля — защита экономических, репутационных и иных интересов работодателя; 4) обеспечения права работников на защиту их достоинства при осуществлении такого контроля.

Учитывая требования законодательства об обработке персональных данных, защите биометрических персональных данных, следует признать незаконной сложившуюся практику размещения приказов о дисциплинарных взысканиях, о премировании, фотографий работников в общедоступных местах (на доске почета или в информационных сетях) без письменного согласия работника. Гл. 49.1 ТК РФ также предполагает возможность обработки биометрических персональных данных дистанционных работников, что также требует соблюдения норм закона № 152-ФЗ.

Биометрические персональные данные определены как сведения, которые

характеризуют физиологические и биологические особенности человека, на основании которых можно установить его личность и которые используются оператором для установления личности субъекта персональных данных, могут обрабатываться только при наличии согласия в письменной форме субъекта персональных данных. В числе исключений из общего правила об обработке биометрических персональных данных названы: обработка биометрических персональных данных в связи с реализацией международных договоров Российской Федерации о реадмиссии, в связи с осуществлением правосудия и исполнением судебных актов, а также в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации об обороне, о безопасности, о противодействии терроризму, о транспортной безопасности, о противодействии коррупции, об оперативно-розыскной деятельности, о государственной службе, уголовно-исполнительным законодательством Российской Федерации, законодательством Российской Федерации о порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию, о гражданстве Российской Федерации. Ввиду того что законодатель не называет в числе исключений обработку биометрических персональных данных в трудовых отношениях, то работодателю всегда необходимо получение согласия работника. В современных условиях обработка биометрических персональных данных становится все более распространенной. Работодатель обрабатывает таковые при использовании фотографий работников, при ведении видеозаписи поведения работника на работе, использовании биометрических пропусков, биотаймеров (пропуск на работу по отпечаткам пальцев с фиксированием времени явки) и т. п. При этом требование законодательства о получении письменного согласия работника часто не соблюдается.

Подводя итог изложенному, отметим необходимость закрепления в ТК РФ права работника на защиту его персональных данных, обеспечения их конфиденциальности и соблюдения требования по их обработке, а также закрепления принципа обеспечения конфиденциальности информации о работнике в ст. 2 ТК РФ. Данное право и принцип позволят обеспечить достойное существование работника на работе, воспрепятствует вторжению работодателя в сферу частной жизни работника.

Обработка сведений о состоянии здоровья работника допускается, только



если: сведения обрабатываются в соответствии с трудовым законодательством (относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции и (или) для осуществления прав и гарантий работников); получено письменное согласие работника, за исключением предусмотренных законом случаев; ра-

ботодатель обеспечивает режим конфиденциальности персональных данных; не допускается разглашение охраняемой законом тайны (врачебной, личной, семейной). Перечисленные условия обработки в равной мере относятся ко всем персональным данным специальной категории и должны быть предусмотрены в ТК РФ.

References

1. Abuzov A.I. Kontrol' korporativnoi pochty rabotnika: riski otvetstvennosti dlya rabotodatelya [Control of Corporate Mail: Responsibility Risks for Employers]. *Trudovye spory*, 2012, No. 3. URL: <http://e.tspor.ru/Article.aspx?id=281713>.
2. Declaration of the General Assembly of the UN as of 10.12.1948 General Declaration of Human Rights. *Rossiiskaya gazeta*, 1995, April, 5. (In Russ.)
3. Civil Code of the Russian Federation (Part 1) as of 30.11.1994 No. 51-FZ *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii*, 1994, No. 32, Art. 3301. (In Russ.)
4. Code of the Practice of the International Labour Organization on Protection of Personal Information of the Employee. URL: <http://base.garant.ru/59604336/5/>.
5. Constitution of the Russian Federation as of 12.12.1993. URL: <http://www.consultant.ru/popular/cons/>.
6. Order of the Ministry of Health and Social Development of the Russian Federation as of 29.06.2011 No. 624n On the establishment of the procedure of issuing temporarily disability leaves. *Rossiiskaya gazeta*, 2011, No. 148, July, 11. (In Russ.)
7. International Pact as of 16.12.1966 On Civil and Political Rights. *Byulleten' Verkhovnogo Suda Rossiiskoi Federatsii*, 1994, No. 12, Art. 17.
8. Federal law as of 07.05.2013 No. 99-FZ On the amendments in certain statutory acts of the Russian Federation in connection with passing the federal law On ratification of the Convention of the European Council on protection of private persons during the process of automated personal data processing and of the federal law On personal data. *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii*, 2013, No. 19, Art. 2326. (In Russ.)
9. Lazarev V.V. Nauchno-prakticheskii kommentarii k Konstitutsii Rossiiskoi Federatsii [Scientific and Practical Commentary to the Constitution of the Russian Federation]. Moscow, 2001.
10. Federal Law as of 27.07.2006 No. 152-FZ On personal data. *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii*, 2006, No. 31 (Part 1), Art. 3451. (In Russ.)
11. Decision of the Constitutional Court of the Russian Federation as of 28.06.2012 No. 1253-O URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_133029/.
12. Decision of Magadan Regional Court as of 01.09.2009. URL: <http://files.sudrf.ru/1533/user/33-953.doc>.
13. Resolution of the plenum of the Supreme Court of the Russian Federation as of 17.03.2004 No. 2 On the application of the Labour Code of the Russian Federation by the Russian courts. *Byulleten' Verkhovnogo Suda Rossiiskoi Federatsii*, 2004, No. 6. (In Russ.)
14. Federal law as of 19.12.2005 On ratification of the Convention of the European Council on protection of private persons during the process of automated personal data processing. *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii*, 2005, No. 52 (Part 1), Art. 5573. (In Russ.)
15. Declaration of International Labour Organization as of 10.06.2008 On social justice in the aim of just globalization. URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization.pdf. (In Russ.)
16. Ofman E.M., Stanskova U.M. Ozhidanie konfidentsial'nosti rabotnikom [Expectation of Confidentiality by the Employee]. *Rossiiskii ezhegodnik trudovogo prava*, 2010, No. 6, p. 418-431.
17. Labour Code of the Russian Federation as of 30.12.2001 g. No. 197-FZ *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii*, 2002, No. 1 (Part 1), Art. 3. (In Russ.)
18. Khudyakova S.S. Dostoinyi trud: sodержanie ponyatiya s pozitsii trudovogo prava [Decent Work: Concept Content from the Point of View of Labour Law]. *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki*, 2010, No. 1, p. 48-56.

СТАНСКОВА Ульяна Михайловна, ст. преподаватель кафедры трудового и социального права, Южно-Уральский государственный университет. 454080, г. Челябинск, ул. Коммуны, 149. E-mail: uljana-st@yandex.ru

STANSKOVA Uliana Mikhailovna, senior lecturer of the Department of Labor and Social Rights of South Ural state University. 149, Kommuny Str., 454080, Chelyabinsk. E-mail: uljana-st@yandex.ru

For citation: **U. M. Stanskova**. Ensuring Confidentiality as a Condition of Decent Work *Problemy prava (Issues of Law) founders journal* № 5 (48). 2014. pp. 75–80.

Problemy prava (Issues of Law) founders journal № 5 (48)/2014

