

МЕХАНИЗМ ЗАЩИТЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ

Приобретая статус субъекта трудовых отношений, граждане неизбежно сталкиваются с необходимостью предоставления целого комплекса данных (сведений) о себе, потребность в которых обусловлена спецификой их трудовой деятельности.

Указанные данные, в особенности для работника, связаны с определенным риском, поскольку существует вероятность несанкционированного распространения работодателем информации о работнике, ставшей известной ему после заключения трудового договора. Это обусловлено тем фактом, что возможности осуществления контроля за использованием такой информации достаточно ограничены. В Конституции Республики Беларусь закреплено право каждого человека на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени. При этом право на неприкосновенность частной жизни можно трактовать как возможность человека контролировать информацию о себе, не допускать разглашения сведений личного характера.

В Республике Беларусь указанные в Конституции права граждан защищаются Законом от 6 сентября 1995 г. № 24-ФЗ «Об информатизации». В нем закреплены положения, касающиеся прав граждан на доступ к документированной информации о них, а также прав граждан знать, кто и в каких целях использует или использовал эту информацию.

Персональные данные работника – информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями. Защита персональной информации работника актуальна в силу множественности объективных причин, таких как: предотвращение утечки, хищения, утраты, искажения, подделки информации; пресечение несанкционированных действий по модификации, копированию, блокированию информации и др.

Механизм защиты персональной информации о работниках должен быть четко отрегулированным и действенным. Он, по мнению автора, должен включать в себя: ознакомление под расписку с документами организации, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также

об их правах и обязанностях в этой области; четко регламентированную возможность осуществления доступа к персональным данным работников только специально уполномоченным должностным лицам; ограничение передаваемой информации нанимателя представителям работника только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций; установление порядка хранения и использования персональных данных работников в организации нанимателем с соблюдением требований действующего законодательства; включение в трудовой договор с соответствующим работником условия о неразглашении такой конфиденциальной информации, ставшей известной работнику в связи с выполнением им своих должностных обязанностей; совместную выработку работником и нанимателем мер защиты персональных данных работника.

Сравнительный анализ действующего законодательства Беларуси и России в части регулирования отношений, связанных с обеспечением защиты персональных данных работников, показывает, что правовое регулирование указанных отношений в Республике Беларусь носит достаточно бессистемный и отрывочный характер. Нормы, направленные на реализацию механизма защиты персональных данных работников, в самом общем виде содержатся в ТК Республики Беларусь (п. 8 ст. 11, ч. 2 ст. 15, ч. 3 ст. 26 и др.), а также в ряде нормативно-правовых актов, однако их разреженность и значительная степень декларативности не создает действенного механизма защиты персональных данных работников.

Все указанное, с точки зрения автора, свидетельствует о необходимости дальнейшего развития и изучения данного института.

БДЭУ. Беларускі дзяржаўны эканамічны ўніверсітэт.
Бібліятэка.

БГЭУ. Белорусский государственный экономический
университет. Библиотека.°.

BSEU. Belarus State Economic University. Library.
<http://www.bseu.by> elib@bseu.by