

КОГДА НЕ НУЖНО ПОЛУЧАТЬ СОГЛАСИЕ СОТРУДНИКА НА ОБРАБОТКУ ЕГО ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

Ситуации, в которых вы можете собирать, хранить, передавать персональные данные сотрудников без их письменного согласия



Не берите письменное согласие у кандидата на работу, если получаете его персональными данными:



Из резюме, которое он разместил в Интернете и сделал доступными неограниченному кругу лиц



От кадрового агентства, которое действует от имени соискателя на вакантную должность



Не берите письменное согласие у будущего
работника когда



Получаете сведения из документов, которые работник обязан представить вам при приеме на работу



Обрабатываете персональные данные в объеме, нужном для оформления личной карточки Т-2



Не оформляйте письменное согласие работника,
чтобы:



Обрабатывать и хранить
в компании документы
по личному составу,
передавать документы в
архив

Вести бухгалтерский и
налоговый учет,
обрабатывать сведения для
учета, создавать первичные
документы



Не берите письменное согласие работника, когда передаете



запросу суда

мотивированному

требованию

правоохранительн

запросу инспектора

ГИТ, прокурора,

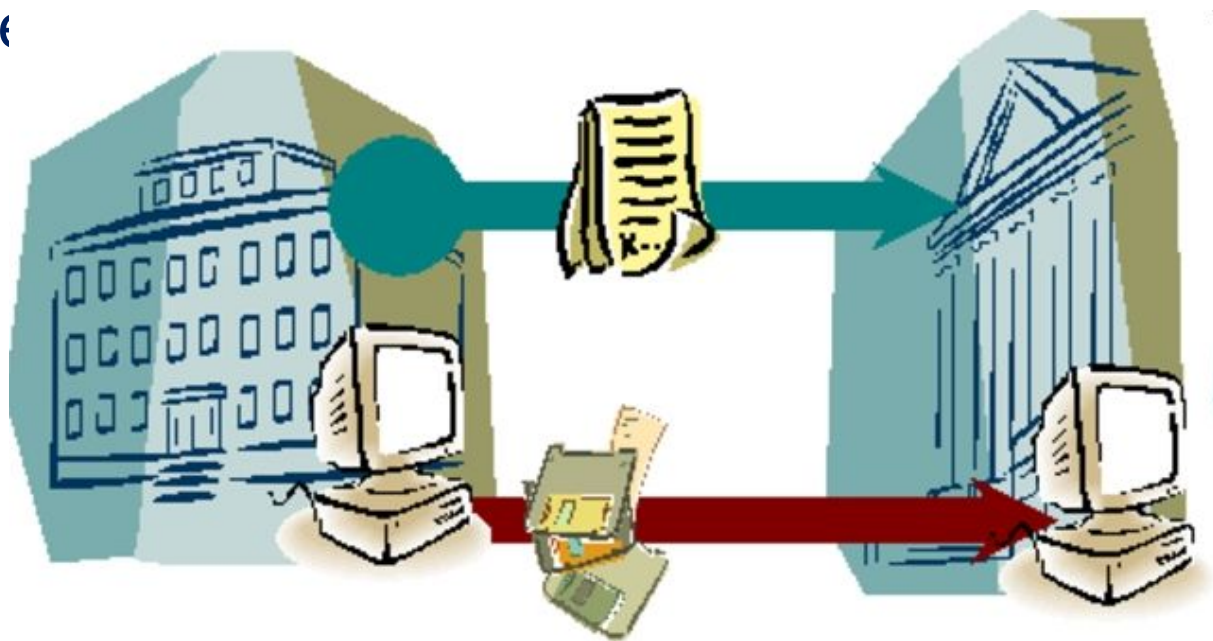
судебного пристава

просьбе

профсоюза



Не берите письменное согласие работника, когда выполняете обязанности работодателя и передаете сведения



ПФР

ФСС

налоговые органы

военкомат

службу занятости



Не берите письменное согласие работника, если
публикуете информацию о нем в интернете



если этого требует антикоррупционное законодательство,
Закон об образовании и т. п.



Вы можете защищать жизнь, здоровье или иные
жизненно важные интересы работника либо других
лиц



если письменное согласие сотрудника получить

НЕВОЗМОЖНО



Вы можете защищать права и законные интересы
работников, если вы сможете



если письменное согласие сотрудника получить

НЕВОЗМОЖНО,