

Защита персональных данных работника.

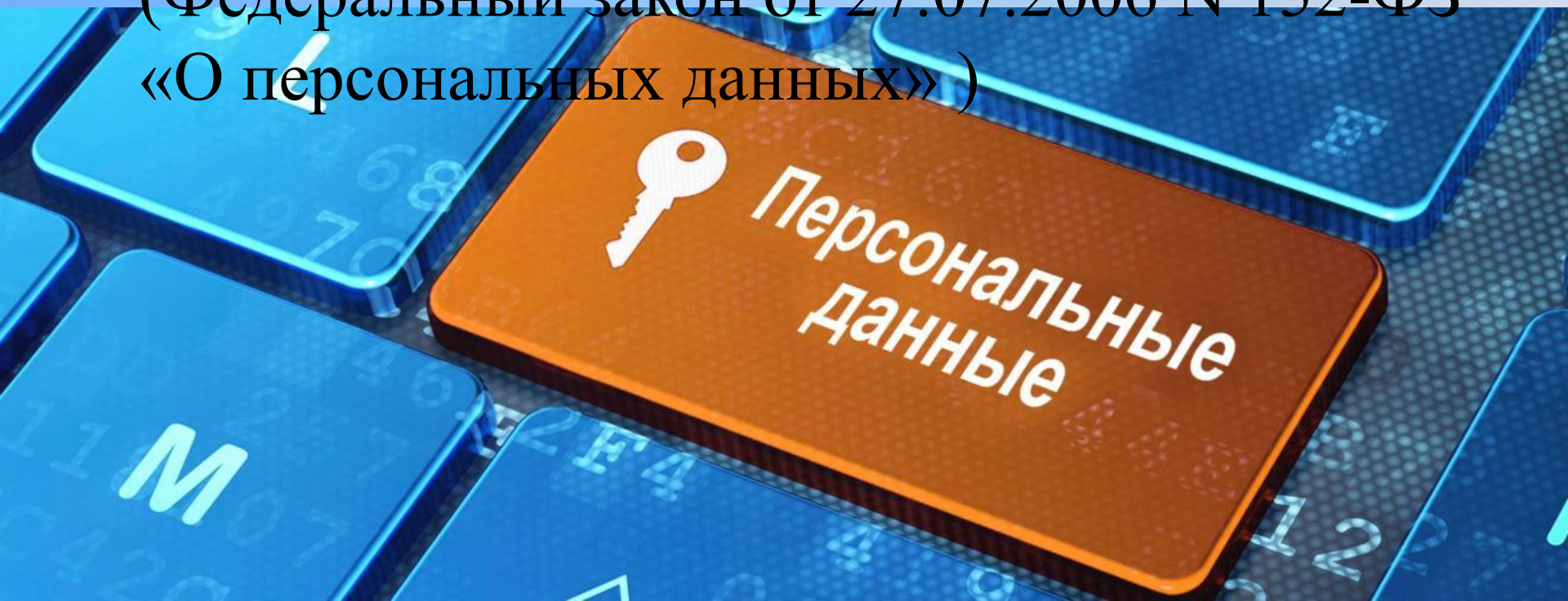
Теория, законодательство, практика.



Кисиль Ксения
2 курс 8 группа

Персональные данные-

- любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных).
(Федеральный закон от 27.07.2006 N 152-ФЗ «О персональных данных»)



К персональным данным работника, в частности, относятся:

- фамилия, имя, отчество, дата и место рождения, паспортные данные;
- сведения об образовании, имеющихся навыках, повышении квалификации и профессиональной переподготовке, наличии ученых степеней и званий, научных трудов;
- сведения о предыдущей трудовой деятельности;
- информация о получаемом вознаграждении за труд и пр.

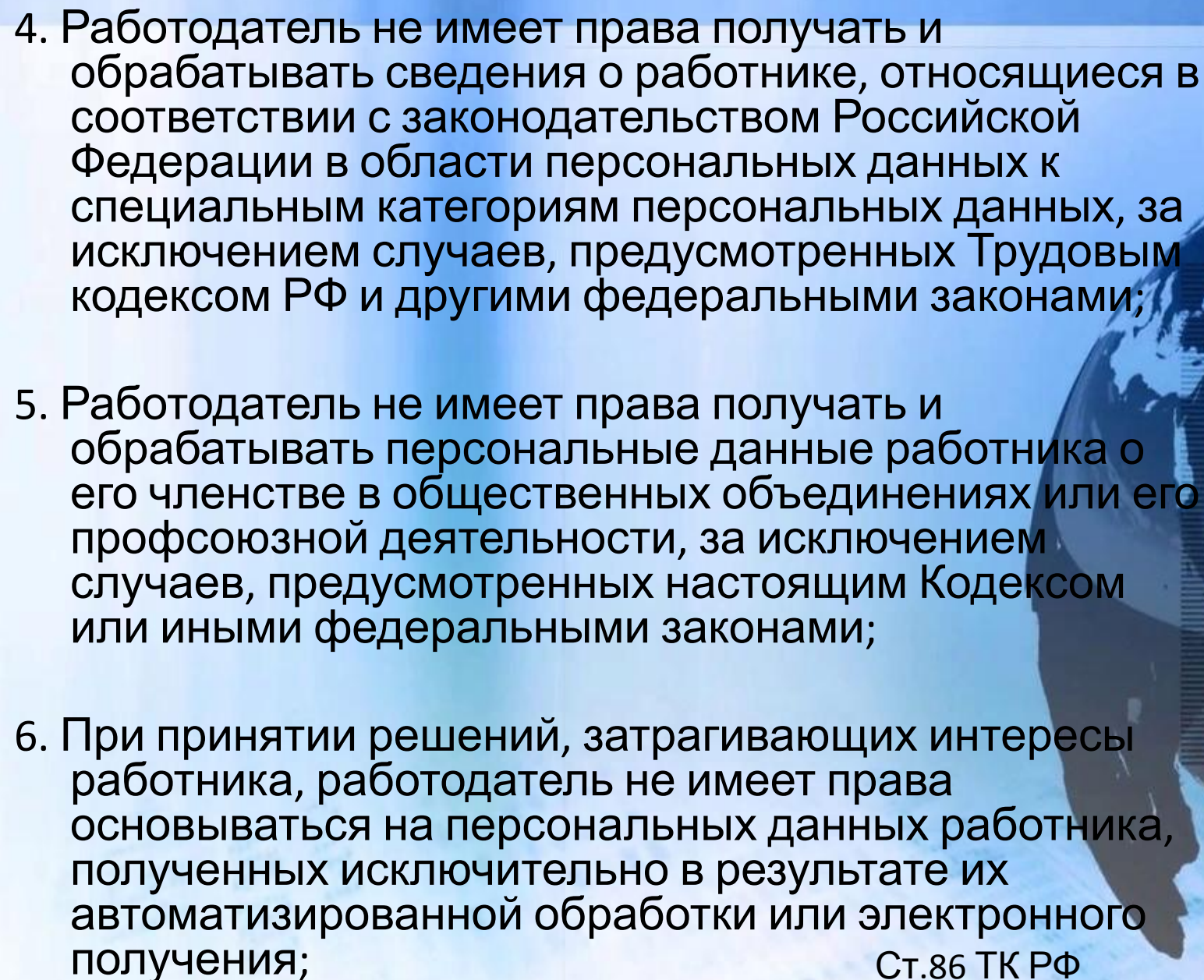


Обработка персональных данных –

- любое действие (операция) или совокупность действий (операций), совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких средств с персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных.

Работодатель при обработке персональных данных работника обязан соблюдать следующие основные требования:

1. Обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;
2. При определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
3. 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; Ст.86 ТК РФ

- 
4. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать сведения о работнике, относящиеся в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных к специальным категориям персональных данных, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами;
 5. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами;
 6. 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;

Работодатель при обработке персональных данных работника обязан соблюдать следующие основные требования:



7. Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
8. Работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;
9. Работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;
10. Работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

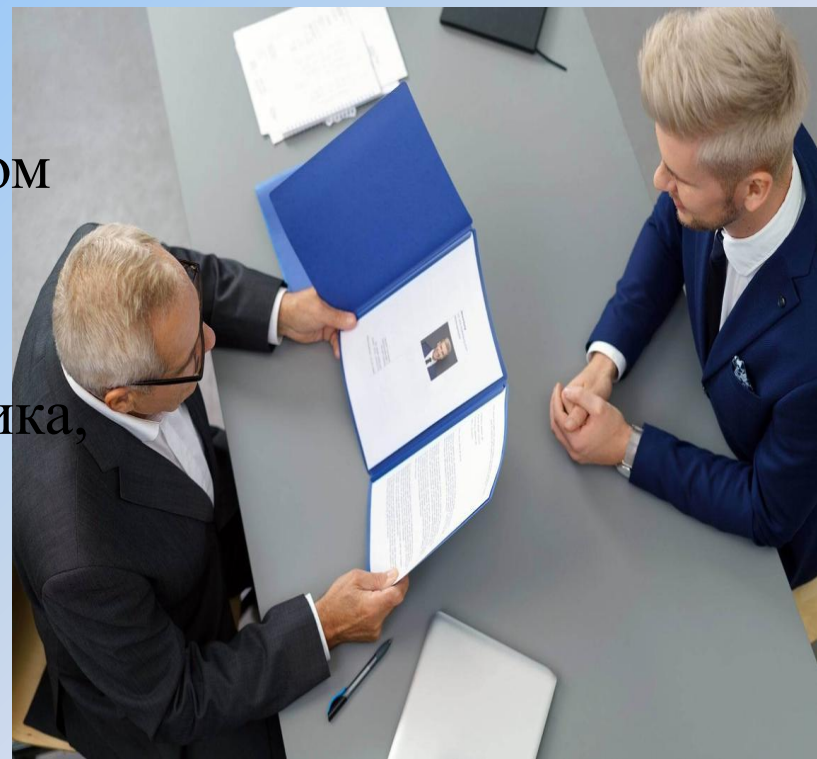
Защита персональных данных работника при их передаче



При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие основные требования:

- не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника;
- не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;
- предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено;
- осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации, у одного индивидуального предпринимателя в соответствии с локальным нормативным актом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись;

- разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам;
- не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;
- передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.



Права работников по защите своих персональных данных



В целях обеспечения защиты персональных данных работники имеют право на:

- полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;
- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника;
- определение своих представителей для защиты своих персональных данных;
- доступ к медицинской документации, отражающей состояние их здоровья, с помощью медицинского работника по их выбору;

Ст.89 ТК РФ



- требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований Трудового кодекса РФ или иного федерального закона;
- дополнение персональных данных оценочного характера заявлением, выражающим его собственную точку зрения;
- требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;
- обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

Ответственность за нарушение требований о защите персональных данных работников



Судебная практика



Справки 2-НДФЛ – это персональные данные.


Организация уволила работника кадровой службы на основании пп. "в" п. 6 ст. 81 ТК РФ за грубое нарушение обязанностей: кадровик был уличен в разглашении персональных данных сотрудников, которые стали ему известны в связи с исполнением трудовых обязанностей.

Бывший работник обжаловал увольнение в суде, однако доказать незаконность действий работодателя не смог. Как установили судьи, работник кадровой службы учреждения направил в местную администрацию жалобу на уровень заработной платы. В качестве подтверждения несправедливости начислений он направил справки 2-НДФЛ некоторых сотрудников, у которых произошел резкий рост заработной платы. Кадровый работник посчитал, что закон "О персональных данных" он не нарушил, поскольку местная администрация является учредителем организации, следовательно, сама имеет доступ к данным о доходах сотрудников.

Однако Самарский областной суд апелляционным определением от 10.12.2019 по делу № 33-14999/2019 признал, что данные о заработной плате сотрудников – это персональная информация, ее передача администрации нарушает законодательство о персональных данных, поскольку фактически происходит передача третьим лицам.



Апелляционное определение Самарского
областного суда от 10.12.2019 по делу №
33-14999/2019

Персональные данные в системе электронного документооборота


← Я ↻  www.consultant.ru Апелляционное определение Московского городского суда от 06.03.2018 по делу N 33-877...

КонсультантПлюс Некоммерческая интернет-версия КонсультантПлюс

Стартовая страница Быстрый поиск Карточка поиска Правовой навигатор Кодексы Путеводители Справочная информация

Найти  

Апелляционное определение Московского городского суда от 06.03.2018 по делу N 33-8777/2018 Требование: О пон

 **МОСКОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД**

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ
от 6 марта 2018 г. по делу N 33-8777

Судья Мусимович М.В.

06 марта 2018 г. судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда в составе председательствующего Вьюговой Н.М.,
судей Мухортых Е.Н., Дубинской В.К.,
при секретаре фио,
заслушав в открытом судебном заседании по докладу судьи Вьюговой Н.М.

дело по апелляционной жалобе истца фио на решение Замоскворецкого районного суда г. Москвы от 12 октября 2017 года, которым постановлено: в удовлетворении исковых требований фио к Министерству юстиции Российской Федерации о понуждении к совершению определенных действий отказать в полном объеме,

установила:

- Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда в марте 2018 года вынесла решение по делу № 33-8777, в котором бывший сотрудник Министерства юстиции РФ предъявил претензию к бывшему работодателю в связи с тем, что тот разместил в своей системе электронного документооборота его заявления и ответы на них.

**Апелляционное определение №
33-2405/2013 от 3 апреля 2013 г. по делу №
33-2405/2013**

- Из материалов дела усматривается, что истица обратилась с письменным заявлением в Управление здравоохранения администрации городского округа с просьбой предоставить сведения о том, кто (фамилия, имя, отчество) занимает должность врача-дерматовенеролога в медицинской комиссии, утвержденной Управлением здравоохранения администрации городского округа, для проведения медицинского освидетельствования граждан, подлежащих призыву на военную службу на период осеннего призыва в муниципальном отделе военного комиссариата.

Спасибо за внимание!



НОВЫХ УСПЕХОВ, ТОВАРИЩИ!