

ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Прудникова Татьяна Анатольевна,
Могилёвский государственный университет имени А. А. Кулешова
(г. Могилёв, Республика Беларусь)

В статье проанализированы понятие и виды персональных данных, особенности правового, регулирования отношений в сфере защиты персональных данных, а также механизмы и условия использования персональных данных работников по законодательству Республики Беларусь.

С каждым годом современный человек все больше и больше времени проводит в онлайн-среде. Становится очевидно, что она постепенно вытесняет офлайн-среду из всех сфер общественной жизни. В режиме онлайн человек заказывает товары и услуги, общается с другими людьми, оплачивает счета, совершает административные процедуры и т.д. При этом, участвуя в информационном взаимодействии с иными индивидами, обществом и государством, человек представляет сведения, позволяющие его идентифицировать. Такие сведения получили название «персональные данные» [1, с. 5].

При этом сам термин «персональные данные» – явление не новое, однако с развитием информационно-коммуникационных технологий, позволяющих обрабатывать и хранить огромные массивы информации (так называемые big data технологии), стирается грань между определением персональных и неперсональных данных.

Под *персональными данными* понимается любая информация, относящаяся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу (субъекту персональных данных), в том числе его фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы, другая информация [2, с. 50].

Персональные данные классифицируются на несколько категорий:

Общедоступные персональные данные. К ним относят фамилию и имя, дату рождения, адрес проживания, номер телефона, электронную почту и иные данные, которые позволяют идентифицировать конкретного человека. А информация широко используется в различных сферах деятельности, включая банковские операции, медицинское обслуживание, интернет-магазины и другие услуги.

Биометрические персональные данные. Это информация, полученная путем измерения физических характеристик человека, таких как отпечатки пальцев, голос, лицо, радужная оболочка глаза и другие уникальные физиологические или биологические характеристики. Они могут использоваться для идентификации личности или контроля доступа к определенным объектам или системам.

Специальные категории персональных данных. Это информация о расовой или этнической принадлежности, политических убеждениях, религиозных или философских убеждениях, членстве в профессиональных союзах, биометрических данных, касающихся здоровья человека. Обработка таких данных требует особой осторожности и допускается только при наличии согласия субъекта данных или иных законных оснований.

Иные персональные данные. В данную группу относят все, что не подходит под определения других трех групп: принадлежность к определенной со-

циальной группе (к примеру, членство в клубе) или корпоративные данные, например, то, что хранится в бухгалтерии (зарплата, стаж и т.д.) [3, с. 12].

Понимание категорий персональных данных и их различий имеет решающее значение для организаций, стремящихся соблюдать законодательство о защите данных. Признавая различия между категориями персональными данными, организации могут принимать соответствующие меры для защиты прав физических лиц на неприкосновенность частной жизни и снижения рисков, связанных с обработкой данных.

На сегодняшний день одним из главных нормативных правовых актов, направленным на обеспечение защиты персональных данных, прав и свобод физических лиц при обработке их персональных данных в Республике Беларусь, является Закон Республики Беларусь «О защите персональных данных» (далее – Закон).

В соответствии со ст. 1 Закона к персональным данным относится любая информация, принадлежащая идентифицированному физическому лицу или физическому лицу, которое может быть идентифицировано (например, фамилия имя отчество, паспортные данные, дата рождения, адрес регистрации и т.д.). В трудовых правоотношениях персональные данные уже могут обрабатываться на стадии поиска работы при подаче соискателем своего резюме на различных информационных площадках с указанием своих персональных данных.

Следует обратить внимание на то, что в ходе осуществления трудовой деятельности у нанимателя также накапливаются документы, которые вместе с трудовым договором и приказом о приеме на работу образуют личное дело работника и имеют исключительно конфиденциальный характер. В соответствии со ст. 6 Закона наниматель вправе при оформлении трудовых (служебных) отношений с работниками, а также в процессе трудовой (служебной) деятельности субъекта персональных данных в случаях, предусмотренных законодательством, осуществлять обработку персональных данных без получения согласия на это работника. Получая информацию о работнике, наниматель обязуется принимать правовые, организационные и технические меры по обеспечению защиты персональных данных от несанкционированного или случайного доступа к ним, изменения, блокирования, копирования, распространения, предоставления, удаления персональных данных, а также от иных неправомерных действий в отношении персональных данных работников.

При этом если правовым основанием обработки персональных данных работника является согласие, то в целях оптимизации процедуры получения такого согласия наниматель, исходя из анализа положений коллективных договоров, иных локальных правовых актов, может определять

перечень целей обработки персональных данных, для которых правовым основанием будет являться согласие, и предлагать принимаемым на работу работникам решить, на какие из данных целей обработки они готовы дать свое согласие.

Нанимателю также необходимо учитывать, что в соответствии с п. 6 ст. 4 Закона обработка персональных данных работников должна носить прозрачный характер. Работник, в частности, имеет право знать, как и для каких целей его персональные данные собираются, используются, представляются или иным образом обрабатываются, даже если обработка осуществляется без его согласия в соответствии с требованиями законодательства.

Таким образом, следует отметить, что вопросы обработки персональных данных работников в современных условиях требуют более тщательного урегулирования и нуждаются в закреплении определенных норм, процедуры и понятия персональных данных в трудовом законодательстве Республики Беларусь.

Список использованных источников

1. Минбалеев, А. В. Проблемные вопросы понятия и сущности персональных данных / А. В. Минбалеев // Вестник УрФО. Безопасность в информационной сфере. – 2012. – № 2(4). – С. 4–9.
2. Оганесян, Т. Д. Право на защиту персональных данных: исторический аспект и современная концептуализация в эпоху Big Data / Т. Д. Оганесян // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. – 2020. – № 2. – С. 48–63.
3. Шаблинский, И. Г. Правовое регулирование информационных отношений в сфере обработки персональных данных : учебное пособие для вузов / И. Г. Шаблинский ; под ред. М. А. Федотова. – М. : Издательство Юрайт, 2024. – 52 с.