

5. Михайлов, Д. И. Договорные отношения с участием субъектов предпринимательства в контексте проекта изменений гражданского законодательства Республики Беларусь / Д. И. Михайлов // Приоритетные направления развития правовой системы общества : материалы IX Междунар. науч.-практ. конф., Гомель, 12–13 мая 2022 г. : в 2 ч. / редкол.: И. И. Эсмантович [и др.] ; Гомел. гос. ун-т. им. Ф. Скорины. – Гомель, 2022. – Ч. 2. – С. 170–74.

УДК 349.2

## ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ РАБОТНИКА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: ПОНЯТИЕ И ПЕРЕЧЕНЬ СВЕДЕНИЙ

**М. В. Концевая**

*Белорусский государственный университет, г. Минск*

Научный руководитель Т. А. Постовалова

*Каждый человек имеет право на защиту личной жизни во всех сферах общественной жизни. Несмотря на это, в современном законодательстве Республики Беларусь частично урегулирован вопрос о защите персональных данных работника. В связи с этим возникают трудности в области обработки нанимателями персональных данных работников. Проанализировано текущее состояние данного правового института, выявлены проблемы и предложены возможные решения.*

**Ключевые слова:** персональные данные, трудовое право, оператор, право на защиту личной жизни, информация.

## PERSONAL DATA OF AN EMPLOYEE IN THE REPUBLIC OF BELARUS: CONCEPT AND LIST OF INFORMATION

**M. V. Kontsevaya**

*Belarusian State University, Minsk*

Science supervisor T. A. Postovalova

*Every person has the right to privacy in all spheres of public life. Despite this, the legislation of the Republic of Belarus does not regulate the issue of protection of employee's personal data. In this regard, difficulties arise in the field of processing of personal data of employees by employers. The current state of this legal institution is analyzed in this article, problems are identified and possible solutions are proposed.*

**Keywords:** personal data, labor law, operator, the right to privacy, information.

Актуальность данной работы обусловлена увеличением в Республике Беларусь в последние годы количества случаев неправомерного использования и распространения персональных данных, в том числе персональных данных работников.

Прогресс в области информационных технологий в современном мире идет стремительными темпами, и это оказывает значительное влияние на все сферы жизни, в том числе и на трудовую. С ростом объема цифровой информации в организациях становится все важнее обеспечивать правомерную обработку персональных данных работников.

Так как данная проблема является междисциплинарной (сочетает в себе трудовое и информационное право), то обратимся к законодательству в области информационных правоотношений.

В соответствии со ст. 1 Закона от 7 мая 2021 г. № 99-З «О защите персональных данных» «...персональные данные – любая информация, относящаяся к идентифицированному физическому лицу или физическому лицу, которое может быть идентифицировано» [1]. До вступления в силу Закона «О защите персональных данных» определение данного понятия также содержалось в Законе Республики Беларусь от 10 ноября 2008 г. № 455-З «Об информации, информатизации и защите информации», но данное определение было исключено из вышеуказанного Закона, так как оно не соответствовало современному этапу развития информационных технологий. Можем наблюдать то, что законодатель идет по пути постепенного расширения круга сведений, признаваемых персональными данными.

В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 28 октября 2021 г. № 422 «О мерах по совершенствованию защиты персональных данных» создан Национальный центр защиты персональных данных Республики Беларусь (далее – НЦЗПД) и утверждено Положение о НЦЗПД. Согласно п. 7 данного Положения основными задачами НЦЗПД являются принятие мер по защите субъектов персональных данных и организация обучения в области защиты персональных данных [4, с. 20].

Несмотря на то, что термин «персональные данные» закреплен в законодательстве Республики Беларусь и создан специальный орган, который обеспечивает правомерное использование таких данных, в практике все равно возникают вопросы по отношению тех или иных сведений к персональным данным. Директор НЦЗПД А. А. Гаев отметил, что в мире никто не придумал закона о персональных данных в классическом понимании – с определением границ, перечислением всей совокупности характеристик, потому что одна и та же информация в зависимости от характера может относиться к персональным данным или нет.

В отношении персональных данных работника все намного сложнее. Отметим, что термин «персональные данные работника» на данный момент не нашел законодательного закрепления в Республике Беларусь и соответственно не определен перечень информации, относящейся к таким данным, что является пробелом в трудовом законодательстве.

Стоит уточнить, кто является субъектами в данных правоотношениях, на основании соотношения трудового и информационного законодательства. В абз. 13 ст. 1 Закона «О защите персональных данных» отмечено, что «субъект персональных данных – физическое лицо, в отношении которого осуществляется обработка персональных данных», а в абзаце 8 той же статьи разъясняется термин «оператор»: «оператор – государственный орган, юридическое лицо Республики Беларусь, иная организация, физическое лицо, в том числе индивидуальный предприниматель, самостоятельно или совместно с иными указанными лицами организующие и (или) осуществляющие обработку персональных данных» [1].

В нашем случае субъектом является работник, так как в отношении него осуществляется обработка персональных данных, а оператором – наниматель, который осуществляет обработку таких данных.

Ученые определяют персональные данные работника по-разному. Одни ученые, такие как А. В. Дворецкий, А. А. Шугай, толкует данный термин широко и делает акцент на цели обработки таких данных, другие, к которым относятся Ф. А. Абаев, Е. А. Анточ, устанавливают лишь то, что данная информация относится к определенному работнику без указания на цель.

На наш взгляд, наиболее подходящим является определение, данное А. В. Дворецким, в котором определен род информации (сведения о фактах, событиях и обстоятельствах жизни наемного работника) и цели предоставления такой информации:

- обеспечение соблюдения законов и иных нормативных правовых актов,
- содействие работнику в трудоустройстве, обучении, продвижении по службе,
- обеспечение личной безопасности,
- контроль за количеством и качеством выполняемой работы,
- обеспечение сохранности средств производства и другого имущества участников совместного труда [2].

На основании статьи 26 Трудового кодекса Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З (далее – ТК), которой установлен перечень документов, предъявляемых при заключении трудового договора, предполагается возможным определить примерный перечень категорий данных, относящихся к персональным данным работника. К данному перечню относится следующая информация:

- информация, которая содержится в документах, удостоверяющих личность (идентификационный номер, фамилия, собственное имя, отчество (если таковое имеется), пол, дата рождения, место рождения, цифровой фотопортрет);
- информация о квалификации, образовании, прохождении стажировки или курсов (информация о высшем образовании, ученой степени, ученом звании);
- информация о месте регистрации и месте жительства;
- информация об исполнении воинской обязанности (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу);
- информация о состоянии здоровья (в определенных случаях, например, индивидуальная программа реабилитации, абилитации инвалида);
- информация о размере заработной платы, месте предыдущей работы, имеющих судимостей и т. д. (характеристика с предыдущего места работы);
- информация о семейном положении и наличии детей.

Существуют узкий и широкий подходы определения персональных данных работника. Узость трактовки заключается в том, что сведения, которые могут обеспечить косвенную идентификацию, остаются за рамками правового регулирования (например, когда сами по себе данные сведения лицо не идентифицируют, но вместе с иной имеющейся информацией или информацией, которая может быть получена, позволяют это сделать). Широкий подход также вызывает критику в науке, так как за последнее десятилетие определение персональных данных в целом значительно расширяется и размываются границы информации, относящейся к персональным данным физических лиц и работников, в частности [3].

На наш взгляд, термин «персональные данные работника» определяется следующим образом: персональные данные работника – это информация, которая составляет сведения о конкретном работнике, его профессиональной квалификации, состояния здоровья, и которая необходима для реализации трудовых правоотношений и идентификации конкретного работника.

Рассмотрим, как данный вопрос урегулирован в Российской Федерации. В Российской Федерации, помимо Закона «О персональных данных» от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ, существует и ряд иных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оборота и защиты персональных данных. Глава 14 «Защита персональных данных работника» Трудового кодекса Российской Федерации, которая хоть и не содержит на данный момент определения термина «персональные данные работника» и перечня сведений таких данных, но регламентирует права и обязанности нанимателя и работника в сфере защиты персональных данных, определяет основные требования к хранению, использованию и обработке персональных данных, регламентирует вопросы ответственности за нарушение режима пользования персональными данными работника.

Таким образом, предлагаем внести изменения в ТК Республики Беларусь, касающиеся установления термина «персональные данные работника» и примерного перечня информации, относящейся к таким данным, а также определить права и обязанности субъектов в данных трудовых правоотношениях. Целесообразнее было бы изложить вышеуказанные изменения в новой главе – Глава 9<sup>1</sup> ТК. Введение Главы 9<sup>1</sup> ТК обусловлено тем, что Глава 9 ТК предусматривает гарантии и компенсации работников, а право на защиту личной жизни является конституционным правом каждого, независимо от наличия гражданства (ст. 28 Конституции Республики Беларусь), и гарантируется такое право государством (ст. 21 Конституции Республики Беларусь).

#### Л и т е р а т у р а

1. О защите персональных данных : Закон Респ. Беларусь, 7 мая 2021 г. № 99-3 : в ред. Закона Респ. Беларусь от 01.06.2022 г. – № 175-3 // ЭТАЛОН. Законодательство Респ. Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.
2. Дворецкий, А. В. Определение понятия персональных данных работника / А. В. Дворецкий // Сиб. юрид. вестн. – 2005. – № 2. – С. 12–18.
3. Ипатов, В. Д. Проблемы применения законодательства о персональных данных в свете развития информационных технологий / В. Д. Ипатов, Н. А. Саванович // Нац. правовой интернет-портал Респ. Беларусь. – Режим доступа: <https://pravo.by/pravovaya-informatsiya/pravo-sovremennoy-belarusi-istoki-uroki-dostizheniya-i-perspektivy/2021/problemy-primeneniya-zakonodatelstva-o-personalnykh-dannykh-v-svete-razvitiya-informatsionnykh-tekhn/>. – Дата доступа: 20.04.2024.
4. Кунец, А. Г. О совершенствовании правового регулирования деятельности уполномоченного органа по защите персональных данных в Республике Беларусь / А. Г. Кунец // ПРАВО.by. – 2021. – № 6. – С. 17–22.

УДК 341

## ОСНОВЫ МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРАВА НА ИНФОРМАЦИЮ

Д. И. Корнеев

*Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь.*

Научный руководитель Д. Н. Лемтюгов

*Исследовано содержание международных нормативных документов, которые определяют право и принцип свободы информации.*

**Ключевые слова:** информация, СМИ, право на информацию, декларация, защита прав.

## FUNDAMENTALS OF INTERNATIONAL LEGAL REGULATION RIGHTS TO INFORMATION

D. I. Korneenko

*Sukhoi State Technical University of Gomel, Republic of Belarus*

Science supervisor D. N. Lemtyugov

*The article examines the content of international normative documents that determine the right and principle of freedom of information.*

**Keywords:** information, mass media, right to information, declaration, protection of rights.