

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/82655>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Трудовое право

Введение 3

Глава 1. Защита персональных данных: теоретико-правовые положения 5

1.1. Защита персональных данных как важнейшая функция государства на современном этапе 5

1.2. Правовое регулирование персональных данных работника 6

1.3. Ответственность за нарушение законодательства о персональных данных 9

Глава 2. Проблемы защиты персональных данных работников 13

2.1. Общие требования обработки персональных данных работника и гарантии их защиты 13

2.2. Проблемы хранения, использования и передачи персональных данных работников 17

Заключение 25

Список использованных источников 28

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования обусловлена значительным ростом объема информации, обрабатываемой автоматизированными системами, активное формирование информационного общества. При этом активно развиваются общественные отношения, связанные с обработкой информации, содержащей персональные данные физических лиц. В результате возникает потребность в законодательном регулировании, совершенствовании законодательной базы в данной области, что будет гарантировать эффективное правовое регулирование. Защита персональных данных закреплен включает в себя средства реализации конституционного права на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайны, ограничение возможности сбора, хранения, использования и распространения информации о частной жизни.

Влияние глобализационных процессов ощутимо, так как государство в своем функционировании заключает международные соглашения, что в свою очередь влечет формирование системы трансграничной передачи персональных данных. Развитие информационных технологий создало реальную угрозу легкого копирования, передачи персональных данных. Человек, повсеместно пользуется Интернетом, информационными технологиями, не всегда задумываясь о защите своих персональных данных, только лишь в исключительных случаях. Признаемся, что и население (в большей своей части) Российской Федерации не обладает высокой правовой грамотностью, и даже при обнаружении нарушения законодательства о персональных данных, может данные нарушения проигнорировать. Следовательно, государство в лице органов и должностных лиц должны обеспечить сформировать эффективный механизм защиты персональных данных.

Вышеизложенное говорит об актуальности темы настоящего исследования.

Объектом работы является совокупность общественных отношений, складывающихся в сфере защиты персональных данных в рамках трудовых отношений.

Предметом исследования являются нормы трудового, административного и информационного права, а также доктринальные положения соответствующих отраслевых юридических наук, которые в совокупности образуют институт защиты персональных данных в трудовых отношениях.

Целью работы является комплексное, системное исследование существующей нормативно-правовой базы, регулирующей вопросы защиты персональных данных работника.

Для достижения поставленной цели в работе решаются следующие задачи:

- рассмотреть защиту персональных данных как важнейшую функцию государства на современном этапе;
- выявить правовое регулирование персональных данных работника;
- определить ответственность за нарушение законодательства о персональных данных;
- рассмотреть общие требования обработки персональных данных работника и гарантии их защиты;
- выявить проблемы хранения, использования и передачи персональных данных работников.

Методологическую основу исследования составили следующие научные методы: диалектический, системный, метод анализа и синтеза, сравнительно-правовой, формально-юридический, методы аналогии и моделирования.

ГЛАВА 1. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Защита персональных данных как важнейшая функция государства на современном этапе

Государство, обладая необходимыми инструментами, должно обеспечить всестороннюю правовую защиту граждан, в том числе и от несанкционированного доступа к информации третьих лиц в неправомерных целях. Как показывает практика, грубое нарушение информационных прав в современном обществе становится слишком частым явлением, что, несомненно, подчеркивает важность обеспечения защиты информации со стороны государства. В основном это касается вопроса о наличии надлежащей правовой базы и эффективной системы ее применения.

Конституция Российской Федерации в соответствии со статьей 29 закрепляет право каждого на свободный поиск, получение, передачу, производство и распространение информации любым законным способом, расширяет перечень информационных прав, конкретизируя их в статье 23 (право на неприкосновенность частной жизни и защиту личной и семейной тайны) и статье 24 (запрет обработки информации о лице без его согласия). Указанные правовые нормы полностью распространяются на персональные данные, регулирование которых осуществляется Федеральным законом № 152-ФЗ «О персональных данных». В развитых странах персональные данные давно защищаются на государственном уровне при помощи различных законов и правовых актов. В России же соответствующее законодательство стало работать лишь только с 2007 года, что, по мнению Т. А. Кухаренко, объясняет наличие определенных юридических пробелов и, как следствие, несовершенство государственно-правового механизма регулирования в Российской Федерации. А. М. Туркиашвили отмечает, что российская практика указывает на серьезную необходимость устранения «правовых ям» в данной области.

Следует отметить, что в Российской Федерации само понятие «персональные данные» впервые упоминалось ещё до принятия ФЗ «О персональных данных», а именно: в Указе Президента РФ от 06.03.1997 № 188, который действует и на сегодняшний день в соответствии с внесенными изменениями. В данном нормативно-правовом акте только лишь указывалось, что относится к конфиденциальной информации. Важным закреплением защиты персональных данных является принятие в 2001 году Трудового кодекса РФ, который включает главу 14 «Защита персональных данных».

Как видим, то защита персональных данных закрепляется в нормативно-правовых актах, при этом, как отмечает С. С. Хачатурова, «основной проблемой реализации системы защиты персональных данных является обеспечение надежной защиты». Следует согласиться в данной позиции, так как обеспечение желаемого уровня защиты информации весьма сложная, требующая целостной системы мероприятий и применения комплекса специальных средств и методов по защите персональных данных субъекта. Итак, защита персональных данных должна быть системной, включать в себя комплекс мероприятий организационно-правового характера, направленных на защиту сведений, относящихся к определенному субъекту персональных данных.

1.2. Правовое регулирование персональных данных работника

В целях реализации конституционных положений ТК РФ (ст. 352) устанавливает следующие способы защиты трудовых прав работников:

- 1) государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, который осуществляется системой специально предназначенных для этого государственных органов;
- 2) защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- 3) самозащита работниками трудовых прав;
- 4) судебная защита.

Впервые в трудовом законодательстве нашей страны установлены нормы, регулирующие защиту персональных данных работника, равно как впервые дано определение персональных данных работника. Закрепление в трудовом законодательстве понятия «персональные данные работника» и защита персональных данных работника вытекает из ч. 1 ст. 23 Конституции РФ, установившей, что каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную тайну, защиту своей чести и доброго имени. В ст. 24 Конституции РФ установлено, что сбор, хранение, использование информации о частной жизни гражданина без его согласия не допускается, а органы государственной власти и органы местного самоуправления, их должностные лица обязаны обеспечить каждому возможность ознакомления с документами и материалами, непосредственно затрагивающими права и свободы гражданина, если иное не предусмотрено законом. Указанные конституционные нормы и нормы, закрепленные в ТК РФ,

соотносятся с международно-правовыми актами в области труда.

Среди них важное место занимает Конвенция Совета Европы о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных 1985 г. , в которой под персональными данными понимается информация, касающаяся конкретного или могущего быть идентифицированным лица («субъекта данных»). Статья 7 этой Конвенции обязывает лиц, осуществляющих сбор персональных данных, принимать надлежащие меры для охраны персональных данных, накопленных в автоматизированных базах данных, от случайного или несанкционированного разрушения или случайной утраты, а равно от несанкционированного доступа, изменения или распространения.

Необходимо также отметить Модельный закон о персональных данных 1999 г. , целью которого является защита прав человека в отношении его персональных данных и операций с ними, определение правового режима использования персональных данных и функций их держателей.

В нашей стране принят Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» . Одновременно был принят Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» . В нем указано, что персональные данные – это 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 (ст. 3 Федерального закона).

Основная направленность норм, закрепленных в указанных федеральных законах, как и в гл. 14 ТК РФ, – обеспечение правовой защиты персональных данных граждан. С позиций трудового права рассматриваются особенности правового регулирования положения субъекта «персональных данных» – работника, состоящего в трудовых отношениях с работодателем, который располагает сведениями о фактах, событиях, обстоятельствах жизни работника.

К изложенному следует добавить, что из определения персональных данных следует, что они рассматриваются как информация, получение которой необходимо работодателю в отношении каждого конкретного работника в связи с трудовыми отношениями. Однако следует подчеркнуть, что действующее законодательство и, прежде всего, Конституция РФ, не позволяет собирать о человеке и гражданине любую информацию. Следовательно, работодатель может признать необходимой только такую информацию о работнике, получение которой не противоречит действующему российскому законодательству и не нарушает права и свободы человека и гражданина. Иными словами, речь идет не обо всех сведениях (фактах, событиях, обстоятельствах частной жизни граждан), а лишь о таких обстоятельствах, которые могут характеризовать гражданина как работника, поэтому понятие «персональные данные» в трудовом законодательстве сужается.

1.3 Ответственность за нарушение законодательства о персональных данных

Работодатель за нарушение законодательства о персональных данных может понести материальную ответственность перед своими сотрудниками.

Работника можно привлечь как к дисциплинарной, так и к материальной ответственности, если по его вине при обработке персональных данных произошло нарушение законодательства в области персональных данных.

Рассмотрим, какую ответственность несет работодатель перед своими работниками. Работодатель несет материальную ответственность перед своими работниками, если, будет нарушено по его вине законодательство в области персональных данных, причинен им материальный ущерб и (или) моральный вред (ст. 90, ч. 1 ст. 232, ч. 1 ст. 233 ТК РФ).

Например, такое возможно, если работодатель не обеспечил защиту персональных данных работника (не организовал особый режим доступа, хранение в особых местах и так далее), из-за чего они стали доступны посторонним лицам.

В таком случае работодатель обязан возместить работнику ущерб в полном объеме, а моральный вред - в той сумме, которую определит суд (ч. 1 ст. 235, ст. 237 ТК РФ).

Дисциплинарная ответственность для работодателя законодательством не предусмотрена.

К какой ответственности привлекается работник? Можно привлечь работника к дисциплинарной и материальной ответственности, если он по своей вине нарушил нормы, регулирующие обработку и защиту персональных данных других работников. Но для этого необходимо выполнить определенные условия (ч. 1

ст. 22, ст. 90 ТК РФ).

Работника можно привлечь к дисциплинарной ответственности, если он виноват в неисполнении (ненадлежащем исполнении) своих трудовых обязанностей по обработке персональных данных (ч. 1 ст. 192 ТК РФ). Например, такое возможно, если работник отдела кадров разгласит персональные данные друг

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.
2. Конвенция о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных ETS № 108 (Страсбург, 28 января 1981 г.) // Справочно-правовая система Гарант (документ официально опубликован не был).
3. Модельный закон «О персональных данных» (принят постановлением на четырнадцатом пленарном заседании Межпарламентской ассамблеи государств – участников СНГ от 16 октября 1999 г. № 14-19) // Бюллетене Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ. 2000. № 23.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (часть I). Ст. 3.
5. Федеральный закон от 19.12.2005 № 160-ФЗ «О ратификации Конвенции Совета Европы о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных» // Собрание законодательства РФ. 2005. № 52 (ч. 1). Ст. 5573.
6. Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» // Собрание законодательства РФ. 2006. № 31 (часть I). Ст. 3448.
7. Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» // Собрание законодательства РФ. 2006. № 31 (часть I). Ст. 3451.
8. Закон РФ от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // Российская газета. - 2006. - 31 декабря.
9. Указ Президента РФ «Об утверждении Перечня сведений конфиденциального характера» от 06.03.1997 № 188 // Собрание законодательства РФ. 10.03.1997. № 10. Ст. 1127.
10. Распоряжение Правительства РФ от 21 марта 1994 г. № 358-р // Собрание законодательства РФ. 1994. 13. Ст. 1048.
11. Приказ Минздравсоцразвития России от 04.12.2009 № 951н «Об утверждении перечня документов, которые должны быть представлены страхователем для принятия решения территориальным органом Фонда социального страхования Российской Федерации о выделении необходимых средств на выплату страхового обеспечения» // Российская газета. - № 4. - 14.01.2010.
12. Разъяснения Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций от 14 декабря 2012 г. «Вопросы, касающиеся обработки персональных данных работников, соискателей на замещение вакантных должностей, а также лиц, находящихся в кадровом резерве» // Справочно-правовая система Гарант, дата обращения 21.11.2019.
13. Указание Банка России от 05.12.2014 № 3471-У «О требованиях к подготовке и обучению кадров в некредитных финансовых организациях» // Вестник Банка России. - № 14. - 18.02.2015.

Научная и учебная литература

14. URL: <https://proctmo.ru/press-center/news/5812/> (дата обращения: 22.11.2019).
15. Бережнов А.А. Необоснованный отказ в приеме на работу: практические вопросы // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 4. С. 40.
16. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. В.Л. Гейхман, Е.Н. Сидоренко. – М.: Издательство «Юрайт», 2010. С. 87.
17. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. Постатейный научно-практический. – М., 2017. Ст. 173-175.
18. Кухаренко Т. А. Персональные данные: кто, что и зачем должен о нас знать. М.: Эксмо, 2010. С. 5.
19. Маркевич А.С. Персональные данные работника как объект правоотношения: категориально-правовая характеристика // Вестник Санкт-Петербургской юридической академии. 2017. № 2 (27). С. 41.
20. Не храните в отделе кадров копии паспортов и дипломов. За это компанию оштрафуют. URL: <http://ajur.biz/ne-hranite-v-otdele-kadrov-kopii-pasportov-i-diplomov-za-eto-kompaniyu-oshtrafuyut/> (дата обращения: 18.11.2019).

21. Родичев Ю. А. Правовая защита персональных данных. Самара: Самарский университет, 2010. С. 39.
22. Саликова Н.М., Кучина Ю.А. Об ответственности работодателя за обработку персональных данных работника // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С. 33 - 36.
23. Туркишвили А. М. Защита персональных данных личности как информационная функция современного государства // Современный юрист. 2013. № 4. С. 122 - 123.
24. Хачатурова С. С. Персональные данные под защиту! // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2016. № 5-4. С. 668.

Судебная практика

25. Постановление Пятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 28 октября 2013 г. № 15АП-15175/2013 // Справочно-правовая система КонсультантПлюс, дата обращения 21.11.2019.
26. Постановление Федерального арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 11 марта 2014 г. по делу № А53-10287/2013 // Справочно-правовая система КонсультантПлюс, дата обращения 21.11.2019.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/82655>