

УДК 349.2

ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ: БАЛАНС ИНТЕРЕСОВ СТОРОН

Ахтырская А. С.

студентка,

Белгородский государственный национальный исследовательский

университет,

Белгород, Россия

Метальникова Ю. Е.

научный руководитель, ассистент,

Белгородский государственный национальный исследовательский

университет,

Белгород, Россия

Гусакова Ю. С.

научный руководитель, к. ю. н., доцент,

Белгородский государственный национальный исследовательский

университет,

Белгород, Россия

Аннотация: Статья направлена на выявление проблемы обеспечения баланса интересов сторон трудовых отношений в рамках защиты персональных данных работника и поиска решения, способствующего гармонизации правового регулирования. Эта статья содержит анализ правил, норм, которые не позволяют незаконно использовать личную информацию сотрудников различных организаций. Автором предлагается решение, при котором интересы работодателя и работника будут сбалансированы. Это рассматривается на примере ситуации, в которой биометрические данные сотрудника предприятия обрабатываются автоматически.

Ключевые слова: обработка персональных данных, защита персональных данных, работодатель, биометрические данные, баланс интересов, согласие на обработку данных.

PERSONAL DATA PROTECTION: BALANCE OF INTERESTS OF PARTIES

Akhtyrskaya A. S.

Student,

Belgorod State National Research University,

Belgorod, Russia

Metalnikova Yu. E.

Research Supervisor, Assistant,

Belgorod State National Research University,

Belgorod, Russia

Gusakova Yu. S.

Research Supervisor, Candidate of Law Sciences, Associate Professor,

Belgorod State National Research University,

Belgorod, Russia

Abstract: The article aims to identify the problem of ensuring a balance of interests between the parties to labor relations in the context of protecting an employee's personal data and finding a solution that promotes the harmonization of legal regulation. This article provides an analysis of the rules and regulations that prevent the illegal use of personal information about employees in various organizations. The author proposes a solution that balances the interests of the employer and the employee. This is demonstrated through an example where the biometric data of an employee is automatically processed.

Keywords: personal data processing, personal data protection, employer, biometric data, balance of interests, consent to data processing.

В условиях автоматизации процессов, широкого внедрения информационных технологий, межведомственного взаимодействия работодателей на основе применения единых информационных систем, а также электронного кадрового документооборота сохраняет свою актуальность проблема защиты персональных данных работников и обеспечения баланса интересов сторон трудовых отношений.

На основе принятого в нашей стране в 2006 году закона о персональных данных (№ 152-ФЗ) установлены правила и нормы, способствующие защите личной информации российских граждан [1]. В этот закон входят общие предписания, позволяющие установить границы применения личных сведений людей, а также меры, обеспечивающие их защиту. Также используются правовые нормы российского Трудового кодекса (14 глава) [2].

В настоящее время в качестве общих тенденций развития правового регулирования общественных отношений, касающихся защиты и обработки личной информации, предстает усложнение установленных условий и усиление контроля их выполнения. Так, относительно удаления личных сведений из открытого доступа в Интернете у людей есть много возможностей, гарантированных законом. При этом не нужно доказывать факт неправомерного использования персональных данных. Кроме того, императивными становятся требования, предъявляемые к документам, которые используются в области деятельности, предполагающей работу с информацией для идентификации человека. Так, в 2021 году Федеральная служба по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций издала приказ, касающийся утверждения условий согласия на обработку персональных данных, которые для распространения разрешены лицом, относящимся к этим данным [3]. Это позволило законодательно закрепить обязательные моменты, Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

которые должны быть в согласии. При их наличии документ становится соответствующим стандарту. Кроме того, на уровне закона было зафиксировано, что такое согласие не должно включаться в документы, подписываемые сотрудником компании. Важно, чтобы оно оформлялось отдельно. Об этом говорится в принятом в 2006 году законе о персональных данных [1].

Исследуя нормы трудового права, позволяющие защитить личную информацию сотрудника компании, можно отметить, что особо подчеркиваются определенные аспекты. Так, сотрудник должен в письменном виде согласиться с тем, что его личные данные будут куда-либо передаваться или каким-либо образом использоваться. Третьи лица не могут получить личные данные сотрудника, если он не дал на это согласия. Использование работодателем личной информации работника может быть оправдано только при условии, что это действительно необходимо и касается трудовой деятельности, содействия в получении определенной должности, обеспечения личной безопасности и сохранности имущества.

Несмотря на то, что институт защиты персональных данных сконструирован по принципу обеспечения в данных отношениях интересов работника, что объясняется тем, что в процессе трудовых отношений именно работодатель сталкивается с необходимостью обрабатывать персональные данные, с учетом диспозитивных начал трудовых отношений рассматриваемый правовой институт должен быть гармонизирован.

Так, с учетом правового регулирования и развивающейся на его основе практики правоприменения, актуальной является проблема обработки биометрических персональных данных работника в случае, если такая обработка связана с обеспечением функционирования пропускного режима на территории работодателя. Чаще всего работодатели прибегают к использованию систем идентификации работников в целях автоматизированного учета рабочего времени.

Если обратиться к закону о персональных данных, то можно отметить, что при составлении согласия, разрешающего обработку персональных данных, важно придерживаться таких принципов, как однозначность, информированность, предметность. Таким образом, подписываемый документ должен включать четкие цели, в нем не должно быть размытых формулировок.

Продолжая развитие проблемы обработки биометрических данных работника в целях обеспечения функционирования пропускного режима на территории работодателя, необходимо сослаться на закон о персональных данных (№ 152-ФЗ). В частности, в 1 пункте 11 статьи говорится о том, что сотрудник должен согласиться с тем, что его личные данные будут куда-либо передаваться или каким-либо образом использоваться. Закон не включает в перечень исключений возможность обрабатывать биометрические персональные сведения сотрудника без его согласия для того, чтобы учитывать рабочее время с помощью технических средств и программного обеспечения. Следовательно, важно, чтобы сотрудник согласился с фактом обработки его личных данных в автоматизированном режиме. Работодатель не сможет понудить работника к даче такого согласия, несмотря на то, что функционирование этой системы направлено на обеспечение единого порядка пропуска и учета рабочего времени у работодателя. Значит, кроме того, что согласие сотрудника должно быть оформлено письменно, нужно, чтобы это было на добровольной основе. Человек должен четко понимать, что он делает [4, с. 95].

Ввиду сказанного выше встает вопрос об обеспечении сбалансированности между стремлением работодателя сделать рабочие процессы автоматизированными и условиями закона, предусматривающего защиту личной информации сотрудников.

В российской доктрине встречается точка зрения, что в подобных ситуациях следует придерживаться такого принципа, который предполагает контроль работодателем работы сотрудников без нарушения частной жизни [5, Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

с. 15]. Так, автоматизированная обработка также может осуществляться работодателем и в целях обеспечения безопасности на территории работодателя, что отвечает не только интересам работодателя, но и интересам всех работников, находящихся у работодателя.

При этом анализ российской судебной практики в настоящее время свидетельствует об устойчивой согласованности с требованиями российского законодательства о недопустимости обработки биометрических персональных данных работника в отсутствие его согласия. Более того, отказ в выдаче согласия не является достаточной причиной для того, чтобы привлечь человека к ответственности или прекратить трудовые отношения [6].

Представляется, что гармонизировать правовое регулирование возможно путем дозволения обрабатывать биометрические данные работника без его согласия в целях обеспечения автоматизированного контроля безопасности у работодателя. Поскольку такая цель отвечает интересам всех работников, а не одного работника, не выдавшего согласие на обработку его личных сведений, то в первую очередь должны учитываться трудовые, а не частные интересы.

Библиографический список

1. Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» (ред. от 07.07.2025) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2006. № 31 (часть I). Ст. 3451.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 09.04.2026) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (часть I). Ст. 3.

3. Приказ Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций от 24 февраля 2021 г. № 18 «Об утверждении требований к содержанию согласия на обработку персональных данных, разрешенных субъектом персональных данных для

распространения. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400568442/>
(дата обращения: 19.04.2026).

4. Чиканова Л. А., Серегина Л. В. Правовое регулирование защиты персональных данных работника: современные вызовы // Журнал российского права. 2020. № 9. С. 95–108.

5. Архипов В. В. Принцип пропорциональности в регулировании трудовых отношений в цифровую эпоху // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 2. С. 15–18.

6. Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 15 июня 2022 г. по делу № 33-16145/2022. URL: <https://base.garant.ru/328968790/> (дата обращения: 19.04.2026).