

ПЛЕНАРНЫЕ ДОКЛАДЫ

О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ ЗАЩИТЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

Г. А. Василевич,

доктор юридических наук, профессор, заслуженный юрист Республики Беларусь, член-корреспондент НАН Беларуси, заведующий кафедрой конституционного права, Белорусский государственный университет

Законодательство в области защиты персональных данных составляет широкий круг актов. Среди них центральным стал Закон Республики Беларусь «О защите персональных данных». Наряду с ним действуют иные законы (например, о регистре населения), акты Главы государства, Национального центра защиты персональных данных Республики Беларусь, Оперативно-аналитического центра при Президенте Республики Беларусь и др.

Ранее в международных соглашениях, актах Межпарламентской ассамблеи СНГ, ЕЭК, в научной литературе давались определения персональных данных. В настоящее оно дано в Законе Республики Беларусь от 07.05.2021 № 99-З «О защите персональных данных». Согласно абз.9 ст.1 Закона персональные данные – любая информация, относящаяся к идентифицированному физическому лицу или физическому лицу, которое может быть идентифицировано. В этой же статье указано, что физическое лицо, которое может быть идентифицировано, – физическое лицо, которое может быть прямо или косвенно определено, в частности через фамилию, собственное имя, отчество, дату рождения, идентификационный номер либо через один или несколько признаков, характерных для его физической, психологической, умственной, экономической, культурной или социальной идентичности.

Безусловно, принятие указанного выше специального закона можно оценить позитивно. Но, естественно, что как любое новое дело практика поставит ряд вопросов, требующих либо дополнительного разъяснения, либо корректировки самого закона или иных актов, направленных на его реализацию, согласование действующих нормативных правовых актов. Законодатель правильно поступил, предусмотрев переходный период для введения Закона в действие. Так, согласно ст. 21 все его основные положения (ст. ст. 1–19) вступают в силу через шесть месяцев после официального опубликования закона. В течение этого срока Правительство с участием иных органов должно было принять организационные и правовые меры по реализации положений Закона.

Традиционным уже становится (и это можно оценить только положительно) разъяснение используемых в акте законодательстве понятий. На наш взгляд, они сбалансированные и противоречий между ними с позиции сегодняшнего взгляда особых нет. Возможно было бы полезным раскрыть содержание всех понятий, охватываемых понятием «обработка персональных данных». Оно более широкое, чем предоставление и распространение данных, содержание которых отдельно раскрыто в ст. 1 Закона.

Достаточно новым и также полезным для процесса нормотворчества и последующего правоприменения является указание на то, что обработка персональных данных должна быть соразмерна заявленным целям их обработки и обеспечивать на всех этапах такой обработки справедливое соотношение интересов всех заинтересованных лиц. Принцип соразмерности (пропорциональности) в современном праве имеет огромную практическую роль, он является важным критерием оценки правомерности действий органов государственной власти (должностных лиц).

Закон «О защите персональных данных» устанавливает в качестве общего правила презумпцию несогласия на обработку персональных данных: необходимо согласие заранее получить. При этом в соответствии со ст. 5 согласие субъекта персональных данных представляет собой свободное, однозначное, информированное выражение его воли, посредством которого он разрешает обработку своих персональных данных. В законе РФ «О персональных данных» имеется близкая по содержанию норма: согласие на обработку персональных данных должно быть конкретным, информированным и сознательным (ст. 9). Полагаем, что лучше было бы зафиксировать норму о даче информированного и добровольного согласия на обработку данных. Конечно, исключения могут устанавливаться законом.

Излишним, на наш взгляд, является указание в белорусском законе, что обработка персональных данных должна носить прозрачный характер (ст. 4). Эту норму можно истолковать двояко. Принцип конфиденциальности информации вытекает из смысла закона.

В соответствии с п. 10 ст. 47 Трудового кодекса нарушение работником порядка сбора, систематизации, хранения, изменения, использования, обезличивания, блокирования, распространения, предоставления, удаления персональных данных является основанием для прекращения трудовых отношений.

На оператора (уполномоченное лицо) возложена обязанность 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.

Согласно ст. 17 Закона «О защите персональных данных» обязательными мерами по обеспечению защиты персональных данных являются назначение оператором (уполномоченным лицом), являющимся государственным органом, юридическим лицом Республики Беларусь, иной организацией, структурного подразделения или лица, ответственного за осуществление внутреннего контроля за обработкой персональных данных.

Работники оператора (уполномоченного лица) и иные лица, непосредственно осуществляющие обработку персональных данных, должны быть ознакомлены с положениями законодательства о персональных данных, в том числе с требованиями по защите персональных данных, документами, определяющими политику оператора (уполномоченного лица) в отношении обработки персональных данных. Предусматривается также обязанность провести обучение указанных работников и иных лиц в порядке, установленном законодательством.

В абз.16 ст.1 Закона «О защите персональных данных» раскрывается понятие «уполномоченное лицо» – это государственный орган, юридическое лицо Республики Беларусь, иная организация, физическое лицо, которые в соответствии с актом законодательства, решением государственного органа, являющегося оператором, либо на основании договора с оператором осуществляют обработку персональных данных от имени оператора или в его интересах.

В случае нарушения работником порядка сбора, систематизации, хранения, изменения, использования, обезличивания, блокирования, распространения, предоставления, удаления персональных данных он подлежит ответственности, в частности, может быть уволен по п.10 ч.1 ст. 47 ТК. Поскольку данный пункт отнесен законодателем к дисциплинарным основаниям увольнения (согласно п.4 ч.1 ст.198 ТК), на нанимателя возлагаются обязанности по соблюдению порядка и сроков наложения дисциплинарных взысканий (ст. 199, ст. 200 ТК).

Обратим также внимание на то, что в соответствии со ст. 23.7 КоАП за нарушение законодательства о защите персональных данных виновное лицо может быть привлечено к административной ответственности. Такую ответственность в виде штрафа несут в том числе лица, которым персональные данные стали известны в связи с их профессиональной или служебной деятельностью. Подчеркнем, что индивидуальные предприниматели и юридические лица несут явно заниженную ответственность по ст. 23.7 КоАП.

Так, умышленные незаконные сбор, обработка, хранение или предоставление персональных данных физического лица либо нарушение его прав, связанных с обработкой персональных данных, влекут наложение штрафа в размере до пятидесяти базовых величин. Указанные действия, совершенные лицом, которому персональные данные известны в связи с его профессиональной или служебной деятельностью, влекут наложение штрафа в размере от четырех до ста базовых величин. Умышленное незаконное распространение персональных данных физических лиц влечет наложение штрафа в размере до двухсот базовых величин.

В свою очередь, согласно части четвертой указанной статьи КоАП, несоблюдение мер обеспечения защиты персональных данных физических лиц влечет наложение штрафа в размере от двух до десяти базовых величин, на индивидуального предпринимателя – от десяти до двадцати пяти базовых величин, а на юридическое лицо – лишь от двадцати до пятидесяти базовых величин. При этом, если в первых трех частях ст. 23.7 КоАП установлен лишь максимальный предел штрафа и нет его минимума, то в данном случае установлен минимальный порог. На наш взгляд, ответственность необходимо сбалансировать, усилив стимулы для организаций по соблюдению законодательства о персональных данных.

Особые сложности возникнут, когда обработкой персональных данных будет занято несколько человек. Ответственность по трудовому и иному законодательству в данном случае может быть только персональная, «бригадная» – здесь исключена. Полагаем, что практика должна быть сформирована таким образом, чтобы потерпевшее лицо имело право на возмещение со стороны организации (индивидуального предпринимателя) морального вреда.

В перспективе следует на основе мониторинга применения закона «О защите персональных данных» несколько уточнить блоки персональных данных на обработку которых не требуется согласие и на обработку которых оно требуется, чтобы не усложнить работу организаций и соблюсти права граждан на их частную жизнь, личную и семейную тайну. Правомерен вопрос, например, об открытости сведений о заработной плате, дисциплинарных взысканиях и т.п. В печати даже заявляется, что «в случае если наниматель захочет использовать персональные данные работника не для трудовых целей, то необходимо получение письменного согласия». А если идет речь о взаимодействии нанимателя и военных комиссариатов?

Оперативное разъяснение возникающих вопросов поможет избежать конфликтов. На основе принятого Закона «О защите персональных данных» могут быть решены и иные вопросы в пользу самих граждан. Например,

следует оговорить, в течение какого срока осуществляется хранение сведений об обращениях граждан в государственные органы и к должностным лицам, вправе ли он потребовать их удаления из соответствующей базы.

Важно также выстроить работу так, чтобы не происходила утечка и тех персональных данных, согласие на обработку со стороны гражданина не требуется. И в этом случае должна быть исключена небрежность в работе с персональными данными.