ПРАВОВАЯ ПРИРОДА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

В настоящее время современные технические средства позволяют собирать и обрабатывать значительные объемы социально значимых сведений, необходимых для жизнедеятельности человека, общества и государства. Стремительное развитие компьютерной техники дает возможность получать доступ и использовать различные банки данных практически любым субъектам информационных отношений, при этом скорость получения и распространения информации существенно увеличилась. Кто владеет информацией, тот владеет миром, - справедливо полагают философы. Информация, являясь непременным условием жизни и социальной деятельности людей, предметом их постоянного внимания, существует столько же, сколько существует общество. Она сопровождает любые социальные отношения, определяет решения и действия индивида. В настоящее время принято говорить о существовании так называемой информационной среды обитания человека. Сейчас, когда информационные технологии стали повсеместно доступны, они распространились практически на все области общественной деятельности, связанные с информацией. Органы власти и управления, руководствуясь в процессе своей деятельности интересами общества и государства, собирают необходимые сведения о каждом из нас, формируют различные электронные базы персональных данных граждан, а в результате - обладают исчерпывающей информацией о нашем социальном и имущественном положении. Причем, действуя на основе законодательных предписаний, они вправе истребовать и получать от физических лиц необходимые личные данные, что нередко затрагивает сферу частных интересов человека. Чиновники, в основном, знают: где, с кем и в каких условиях мы живем; где работаем; каким имуществом обладаем; какие получаем доходы, какие несем расходы и т.д.

Однако любая систематизированная социально значимая информация может быть использована как на благо, так и во вред людям. Государство всегда стремилось знать о частной жизни своих граждан как можно больше и управлять ими на основе этих знаний. Еще Платон в трактате о государстве писал о необходимости поставить поведение людей под тотальный контроль "всевидящего ока" государства. История свидетельствует, что подобные попытки использования личных (персональных) данных граждан, сведений об их частной жизни уже неоднократно предпринимались в практике деятельности различных политических режимов. Тем не менее следует признать, что формирование и использование электронных баз персональных данных граждан - объективный процесс, который осуществляется сейчас во многих развитых странах мира, где параллельно этому создаются также разнообразные универсальные идентификаторы личности. Не случайно уже в 80-х гг. прошлого столетия в некоторых странах Западной Европы, характеризуя информационную прозрачность сведений о личной жизни граждан для органов власти и управления, крупных государственных и частных корпораций, стали использовать специальный термин - "стеклянные люди" . Многие зарубежные и отечественные специалисты с целью совершенствования существующей системы идентификации граждан уже сейчас предлагают повсеместно использовать дактилоскопические и генетические паспорта . При этом ими не отрицается и наличие потенциальной опасности функционирования подобных институтов контроля, особенно в части обеспечения конфиденциальности подлежащих учету и использованию данных.

С принятием нового ТК РФ правоприменители столкнулись с необходимостью реализовать на практике главу 14 "Защита персональных данных работника". Согласно ст. 85 ТК РФ персональные данные работника - информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника. Кодекс устанавливает основные требования, которые необходимо соблюдать при обработке, то есть при получении, хранении, комбинировании, передаче или любом другом использовании персональных данных работника. При этом обязательным условием законности складывающихся правоотношений по получению значимой информации является участие в них самого работника.

В целом такое законодательное определение персональных данных работника представляется неудачным, поскольку понятие, сформулированное таким образом, не выделяет сущностные признаки указанного рода информации, не определяет пределы ее возможного истребования и получения.

Для того, чтобы определиться с существенными характеристиками правового регулирования названного института, необходимо остановиться на вопросе о правовой природе персональных данных работника: установить, какое место в системе действующих правовых образований занимает обозначенный информационный ресурс. В юридической литературе общественные отношения, складывающиеся по поводу обработки персональных данных работников и урегулированные нормами права, называют информационными трудовыми правоотношениями, которые составляют отдельный институт трудового права . Тем самым подчеркивается их особый характер - они складываются по поводу особого вида информации.

В настоящее время "профильным" актом законодательного регулирования отношений в связи с использованием информационных ресурсов является Федеральный закон от 20 февраля 1995 г. N 24-ФЗ "Об информации, информатизации и защите информации" (далее - Закон об информации), который на основе ст. 23 и 55 Конституции РФ в ч. 2 ст. 10 проводит разделение информации с ограниченным доступом на информацию, отнесенную к государственной тайне, и конфиденциальную информацию.

Вопросы охраны и защиты государственной тайны регулируются законодательно 1. Согласно Закону об информации информация о гражданах (персональные данные), то есть сведения о фактах, событиях и обстоятельствах жизни гражданина, позволяющие идентифицировать его личность, относится к категории конфиденциальной (ст. 2, ч. 5 ст. 10, ч. 1 ст. 11). Существует официально утвержденный Перечень сведений конфиденциального характера 2. Они подразделяются на: персональные данные (личная тайна); служебные сведения (служебная тайна) 3; сведения, связанные с коммерческой деятельностью (коммерческая тайна) 4; профессиональные сведения, относимые к врачебной, нотариальной, адвокатской, банковской тайне и иным видам тайн; сведения, составляющие тайну следствия и судопроизводства; сведения, составляющие тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых отправлений, телеграфных и иных сообщений; сведения о сущности изобретения, полезной модели, промышленного образца до официальной публикации информации о них. Тем самым в Указе Президента РФ подчеркивается особый характер персональных данных граждан, в связи с выделением их в качестве отдельного вида конфиденциальной информации.

Основные массивы конфиденциальной информации подробно исследованы в работе В.Н. Лопатина, который выявил существование более 30-ти видов информации ограниченного доступа .

В то же время нельзя не учесть, что персональные данные отдельных работников могут составлять государственную тайну и, соответственно, относиться к другому роду информации. Так, согласно ч. 5 ст. 14 Федерального закона от 27 мая 2003 г. N 58-ФЗ "О системе государственной службы Российской Федерации" "персональные данные, внесенные в личные дела и документы учета государственных служащих, являются персонифицированными и в случаях, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, относятся к сведениям, составляющим государственную тайну, а в иных случаях к сведениям конфиденциального характера". Например, в соответствии со ст. 17 Федерального закона от 3 апреля 1995 г. N 40-ФЗ "О федеральной службе безопасности" "сведения о сотрудниках органов федеральной службы безопасности, выполнявших (выполняющих) специальные задания в специальных службах и организациях иностранных государств, в преступных группах, составляют государственную тайну и могут быть преданы гласности только с письменного согласия указанных сотрудников и в случаях, предусмотренных федеральными законами".

Данное обстоятельство ни в коей мере не умаляет правовое значение персональных данных работника, не посягает на их обособленность, а, наоборот, способствует более эффективной защите со стороны государства. Таким образом, одна и та же информация может составлять как государственную тайну, так и конфиденциальную информацию, относящуюся к персональным данным работника. В то же время персональные данные, на наш взгляд, могут составлять служебную или профессиональную тайну. Обратимся к правовой природе этих видов конфиденциальной информации.

В.Н. Лопатин к числу сведений, составляющих служебную тайну, относит данные предварительного следствия, а также судебную тайну . Напротив, Ю.В. Францифиров указывает на необходимость выделения профессиональной тайны и разделения ее на государственную, служебную, врачебную, следственную, банковскую, адвокатскую, а также тайну совещания судей . В свою очередь, И.Л. Петрухин относит к числу профессиональных тайн медицинскую, судебной защиты и представительства, исповеди, предварительного следствия, нотариальных действий.

Упомянутый Указ Президента РФ, устанавливающий Перечень сведений конфиденциального характера, не определяет критерия, в связи с которым мы можем разделить между собой профессиональную и служебную тайну. К тому же, во-первых, перечень сведений конфиденциального характера устанавливается только федеральным законом; во-вторых, при определении служебной тайны ссылка на гражданское законодательство не совсем уместна, в связи с тем что не во всех случаях служебная тайна представляет коммерческую информацию.

Мы предлагаем разделять профессиональную тайну и служебную тайну в зависимости от субъектов ее обладания. Этимология слова "служебный" предполагает обращение к понятию "служба" (государственная или муниципальная) . Профессиональная же тайна предполагает получение конфиденциальных сведений лицом в связи с его деятельностью по исполнению обязанностей трудового договора и договора гражданско-правового характера, но именно в рамках профессиональной деятельности. В этом смысле служебная деятельность уже является профессиональной, так как также направлена на реализацию профессиональных навыков, однако в силу специфики правового статуса служащих, предполагающего наделение их определенными полномочиями, может выделяться отдельно.

Ни профессиональная тайна, ни служебная тайна не охватывают сведения, которые становятся известными гражданам при обращении за судебной и иной государственной защитой. Следовательно, уместно выделить отдельно тайну правосудия, а в ее составе констатировать существование тайны уголовного, гражданского, административного видов судопроизводства. Тайна уголовного судопроизводства включает в себя следственную тайну (данные предварительного расследования (ст. 161 УПК РФ)) и тайну судебную (ст. 241, 298 УПК РФ). При этом необходимо иметь в виду, что тайна в уголовном процессе может иметь внутренний и внешний характер. В то же время внутренняя тайна в уголовном процессе существует ввиду установленного ограничения на ознакомление с материалами уголовного дела для отдельных участников уголовного процесса, а также с данными о личности свидетелей и потерпевших, засекреченными в установленном законом порядке (теми же самыми персональными данными). Внешний же характер тайна, в частности в уголовном процессе, приобретает ввиду нормативного ограничения освещения в средствах массовой информации данных предварительного следствия или установленного должностным лицом следственных органов ограничения разглашения сведений посторонним лицам (не участникам уголовного процесса) в ходе предварительного расследования, а также при проведении закрытого судебного заседания.

Таким образом, можно сделать вывод, что рассматриваемый Указ Президента РФ четко не выделяет виды конфиденциальной информации, так как обозначенные отдельно персональные данные лица, включая персональные данные работника, могут входить в состав иной конфиденциальной информации. При этом в процессе включения в состав иного вида информации ограниченного доступа персональные данные работника, во-первых, продолжают защищаться трудовым законодательством, а во-вторых, приобретают свойственные иным видам конфиденциальной информации средства правовой защиты.

Персональные данные лица в целом и персональные данные работника в частности наряду с иной охраняемой законом тайной (кроме государственной) - явления одного порядка - сведения конфиденциального характера. В положениях некоторых федеральных законов понятие конфиденциальной информации дается шире, но в то же время наблюдается неоправданное разделение понятий иной охраняемой законом тайны и конфиденциальной информации. В частности, ч. 2 ст. 10 Таможенного кодекса РФ выделяет уже государственную, коммерческую, банковскую, налоговую или иную охраняемую законом тайну и другую конфиденциальную информацию. По мнению В.Н. Лопатина , аналогичная ситуация наблюдается также при рассмотрении положений ст. 8 Федерального закона от 4 июля 1996 г. N 85-ФЗ "Об участии в международном информационном обмене" . Однако буквальное толкование ч. 2 ст. 8 Закона об информации (выделяется государственная тайна и иная конфиденциальная информация) к такому выводу не приводит, поскольку в этом правовом источнике повторяется норма названного Федерального закона.

Для того, чтобы добиться единства правовых механизмов защиты персональных данных, необходимо принятие специального федерального закона, который бы регулировал правовой режим персональных данных в целом и установил единую систему защиты этих данных, органически включив туда личные данные работников (гл. 14 ТК РФ). В настоящее время такой законопроект рассматривается в Государственной Думе РФ . Кроме того, нашим государством ратифицирована принятая в рамках Совета Европы Конвенция о защите физических лиц в отношении автоматизированной обработки данных личного характера , к которой присоединились 33 европейских государства.

Заслуживают особого внимания Директивы Европейского парламента и Совета Европейского союза от 24 октября 1995 г. N 95/46/ЕС о защите прав частных лиц применительно к обработке персональных данных и о свободе обозрения такой информации, а также от 12 июля 2002 г. N 2002/58/Е, касающаяся обработки персональных данных и охраны тайны частной жизни в секторе электронных коммуникаций. Они провозгласили законность основополагающим принципом обработки персональных данных и необходимость гармонизации норм государств-участников для обеспечения достаточного уровня защиты основных прав и свобод и, в частности, права на тайну частной жизни в отношении обработки персональных данных в секторе электронных коммуникаций . В рамках Совета Европы признается также защита персональных данных, обрабатываемых вручную

В Германии в 1977 г. принят конституционный акт - Закон "О защите персональных данных", в Великобритании с июля 1998 г. действует Закон "О защите информации", в Швеции - Закон "Об охране информации" (1973 г.), во Франции - Закон от 6 января 1978 г. "Об информатике, картотеках и свободах", в Венгрии - Закон 1992 г. "О персональных данных и о публикации данных, представляющих общественный интерес", в Испании в 1999 г. вступил в силу Органический закон "О защите персональных данных" . В структуре специальных актов, регулирующих общественные отношения в трудовой сфере, также содержатся отдельные положения, регламентирующие защиту персональных данных. Так, Статут трудящихся 1970 г., принятый в Италии, устанавливает правило, согласно которому работодателю запрещается как при приеме на работу, так и в процессе трудовых отношений собирать сведения, в том числе и через третьих лиц, о политических и религиозных взглядах и профсоюзной ориентации работников, а также об обстоятельствах, несущественных для оценки профессиональной пригодности работников . Наконец, в рамках СНГ на четырнадцатом пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств - участников СНГ (Постановление от 16 октября 1999 г.) был принят Модельный закон "О персональных данных" .

Итак, в целом к персональным данным работника можно отнести любые сведения о фактах, событиях и иных обстоятельствах жизни и деятельности работника, посредством которых возможно идентифицировать его личность . Право на защиту персональных данных работника, на наш взгляд, является проявлением конституционного права на неприкосновенность частной жизни и составляет следующий комплекс прав: 1) право обладать персональными данными; 2) право на их защиту; 3) право пользоваться иными смежными правами, установленными законодательно (например, правом на семейную тайну, на защиту доброго имени).

Для трудовых правоотношений характерно, что персональные данные включают в себя информацию, которая позволяет работодателю привлечь работника для эффективного выполнения трудовой функции. Она может содержаться в документах, предоставляемых работником при приеме на работу:

- в документе, удостоверяющем личность работника;

- в трудовой книжке работника;

- в страховом свидетельстве государственного пенсионного страхования;

- в документах воинского учета (при их наличии);

- в документах об образовании, квалификации или наличии специальных знаний или подготовки;

- в документах медицинского характера;

- в иных документах, содержащих сведения, необходимые для определения трудовых отношений, в том числе предоставляемых дополнительно работником по собственной инициативе (резюме, справки, грамоты, дипломы лауреатов различных конкурсов и т.п.); в различных приказах по персоналу, материалах служебных проверок и расследований, докладных и аналитических записках.

Большая часть таких материалов содержится в основном документе персонифицированного учета - личном деле, которое складывается из различного рода документации. Правовой режим названной документации подлежит правовому регулированию на общих основаниях и не может носить локальный характер, как это утверждает Е.М. Беркутова . Рассмотренный перечень является открытым. Как уже отмечалось, дополнительная информация может быть представлена работником по собственной инициативе в ходе устного разговора с представителем работодателя, а также при заполнении различного рода анкет, опросных листов. При прохождении гражданином при устройстве на работу в организацию психологических тестирований тоже должен быть установлен режим защиты персональных данных в части их результатов и сведений, сообщенных в ходе проведения подобных мероприятий.

В Положении о персональных данных государственного гражданского служащего РФ и ведении его личного дела указано, что под персональными данными гражданского служащего понимаются сведения о фактах, событиях и обстоятельствах жизни гражданского служащего, позволяющие идентифицировать его личность, и содержащиеся в личном деле гражданского служащего либо подлежащие включению в его личное дело в соответствии с указанным Положением (например, сведения из решения о награждении государственными наградами, присвоении почетных, воинских и специальных званий, присуждении государственных премий (если такие имеются)).

Полагаем, что ТК РФ нуждается в некоторой корректировке в части, определяющей субъектов правоотношений по защите персональных данных. Дело в том, что в условиях конкурентной борьбы далеко не во всех случаях лицо, устраивающееся на работу, может стать стороной трудового договора (ст. 20 ТК РФ). Скажем, оно может просто не пройти отбор претендентов на вакантное рабочее место, однако потенциальному работодателю им сообщаются сведения, носящие конфиденциальный характер. Представляется разумным изменить название главы 14 ТК РФ следующим образом: "Защита персональных данных работника и лиц, поступающих на работу".

В настоящее время законодательно определить весь перечень сведений, входящих в состав персональных данных, защищаемых в сфере трудовых правоотношений, практически невозможно. Действительно, "персональные данные работника предназначены главным образом для его специальной идентификации как человека, имеющего и реализующего определенную трудоспособность" . Лицо, вступающее в трудовые отношения, может предоставлять многогранную и многоплановую информацию о себе, и эта информация может касаться не только трудовых правоотношений, она может носить универсальный характер . Поэтому требуется принятие комплексного правового акта, который регулировал бы отношения по защите персональных данных и распространял свое действие на данные персонального характера работников.

Отдельно следует рассмотреть вопрос об информации, которую работодатель не вправе требовать у работника. Статья 86 ТК РФ устанавливает, что работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со ст. 24 Конституции РФ работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия. Работодатель не вправе получать доступ к информации, касающейся членства работника в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением предусмотренных федеральным законом случаев (такие ограничения связаны, прежде всего, с установлением возможного членства в общественных организациях экстремистского толка).

Проблема определения перечня закрытой информации о работнике для работодателя в литературе в полной мере не затрагивалась . При определении этого перечня необходимо обратиться к нормам-принципам трудового законодательства, а также к нормам иных законодательных актов. Действительно, в соответствии со ст. 1 ТК РФ целью трудового законодательства является защита прав и законных интересов работников и работодателей. Принцип же правового регулирования в этом случае будет одноименным. Следовательно, необходимо найти презюмируемую "золотую середину" и в вопросе определения перечня информации, которую работодатель не вправе требовать от работника.

Статья 3 ТК РФ устанавливает правило: никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Удобнее было бы использовать обозначенный перечень, то есть запретить работодателю требовать у работника или лица, устраивающегося на работу, данные о расе, цвете кожи, национальности, языке, месте происхождения, имущественном, социальном положении и т.д. Но тогда стоит запретить, к примеру, получать данные о месте жительства. Данный подход несколько поверхностный. Так, ГК РФ устанавливает, что место жительства является индивидуализирующим признаком лица физического

Предполагается, что для отдельных категорий государственных служащих, в связи с их особым статусом, могут быть сделаны исключения в целях обеспечения надлежащей кадровой политики государства, недопущения "нечистоплотных" лиц к властным полномочиям.

В целом же установленный ст. 86 ТК РФ перечень общих требований, которые обязан соблюдать работодатель при обработке персональных данных, следует дополнить указанием на запрет получения работодателем от лица, поступающего на работу, и работника следующих сведений:

- информации, составляющей государственную тайну или иную охраняемую законом конфиденциальную информацию, которая стала известна работнику до возникновения трудовых правоотношений с работодателем;

- сведений о прошлой политической или общественной деятельности работника или лица, устраивающегося на работу;

- сведений об имевших место в прошлом случаях привлечения к уголовной ответственности (за исключением ограничений, установленных для лиц, устраивающихся в органы правоохранительной системы РФ и правосудия, на работу, связанную с воспитанием, обучением детей, иную социально значимую работу, а также связанных с назначением наказания в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью);

- данных об имущественном положении (исключение для лиц, претендующих на занятие выборных должностей);

- сведений о национальности самого работника, его близких родственников, родственников, близких лиц, иных лиц;

- иных подобных данных.

Хранение информации о частной жизни лица должно осуществляться таким образом, чтобы при этом исключалась возможность ее утраты или несанкционированного доступа к ней посторонних (третьих) лиц. Использование персональных данных органами и лицами, получившими их на законных основаниях, должно осуществляться только в соответствии с теми задачами, ради решения которых они собирались. Как указывается в ч. 2 ст. 11 Закона об информации, персональные данные не могут быть использованы в целях причинения имущественного и морального вреда гражданам, затруднения реализации прав и свобод граждан России. Ограничение прав граждан на основе использования информации об их социальном происхождении, о расовой, национальной, языковой, религиозной и партийной принадлежности запрещено и наказывается в соответствии с законодательством Российской Федерации. Использование информации о частной жизни лица в корыстных или иных незаконных целях по логике и смыслу законодательного подхода с неизбежностью должно влечь применение мер дисциплинарной, материальной, гражданско-правовой, административной или даже уголовной (в случае причинения существенного вреда правам и законным интересам граждан) ответственности по отношению к виновному. На практике это теоретическое положение вызывает наибольшие трудности в реализации.

Подводя итог изложенному, можно сделать вывод о том, что персональные данные работника органически включены в систему персональных данных лица, составляют отдельное правовое образование - институт трудового права, носят информационный характер, подлежат комплексной правовой защите всеми способами и средствами, установленными для защиты государственной тайны и конфиденциальной информации.

Литература

1. Бачило И.Л. Информационное право. Основы практической информатики: Учебное пособие. М., 2001. С. 16 - 20; Городов О.А. Основы информационного права России: Учебное пособие. СПб., 2003. С. 12.
2. Платон. Государство // Собр. соч.: В 4 т. Т. 3. М., 1994. С. 79 - 420.
3. Козлова Н. Стеклянные люди // РГ. 2001. 28 июня.
4. См., например: Жуков И. Информация, высосанная из пальца, - самая точная // АиФ. Петербург. 2003. Февраль. N 9; Северов М. Человечество обречено на генетическую перепись? // АиФ. Петербург. 2003. Апрель. N 17.
5. Дворецкий А.В. Защита персональных данных по законодательству Российской Федерации: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Томск, 2005. С. 7.
6. СЗ РФ. 1995. N 8. Ст. 609.
7. Закон РФ от 21 июля 1993 г. N 5485-1 "О государственной тайне"; Указ Президента РФ от 11 февраля 2006 г. N 90 "О Перечне сведений, отнесенных к государственной тайне".
8. Указ Президента РФ от 6 марта 1997 г. N 188 "Об утверждении Перечня сведений конфиденциального характера".
9. статья 139 ГК РФ.
10. Федеральный закон от 29 июля 2004 г. N 98-ФЗ "О коммерческой тайне" // СЗ РФ. 2004. N 32. Ст. 3283.
11. Лопатин В.Н. Правовые основы информационной безопасности: Курс лекций. М., 2000.
12. СЗ РФ. 2003. N 22. Ст. 2063.
13. СЗ РФ. 1995. N 15. Ст. 1269.
14. Лопатин В.Н. Правовая охрана и защита права на тайну // Юридический мир. 1999. N 7. С. 40.
15. Францифиров Ю.В. Противоречия между гласностью и тайностью в уголовном судопроизводстве // Следователь. 2004. N 3. С. 40.
16. Петрухин И.Л. Личные тайны (человек и власть). М.: Институт государства и права РАН, 1998. С. 15.
17. СЗ РФ. 2003. N 22. Ст. 2066.
18. Лопатин В.Н. Правовая охрана и защита права на тайну // Юридический мир. 1999. N 4. С. 32.
19. СЗ РФ. 1996. N 28. Ст. 3347.
20. Шкель Т. Россиян закодируют // РГ. 2005. 22 нояб.; Шкель Т. Персона под защитой // РГ. 2005. 25 нояб.
21. Федеральный закон от 19 декабря 2005 г. N 160-ФЗ "О ратификации Конвенции Совета Европы о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных" // СЗ РФ. 2005. N 52. Ч. I. Ст. 5573.
22. Сборник документов Совета Европы в области защиты прав человека и борьбы с преступностью. М., 1998. С. 106 – 114
23. Морозов А.В., Семизарова Е.В. Проблемы имплементации международного права в сфере правовой защиты физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных // Проблемы правовой информатизации. 2005. N 5. С. 18.
24. Директива СЕ 96/9/СЕ "О юридической защите баз данных" // Доступ граждан к правовой информации (материалы международных круглых столов). СПб., 1999.
25. Соколова О.С. Персональные данные как информация ограниченного доступа: проблемы правового регулирования // Современное право. 2004. N 2. С. 21.
26. См. об этом: Защита персональных данных: Опыт правового регулирования / Автор-сост. Е.К. Волчинская. М.: Галерия, 2001.
27. Тихомирова Л.В. Защита персональных данных работника: Учебно-практическое пособие. М., 2002. С. 12.
28. Информационный бюллетень Межпарламентской Ассамблеи государств - участников СНГ. 2000. N 23. С. 315 - 326.
29. Анисимов А.Н. Правовая защита персональных данных работника // Трудовое право. 2003. N 9. С. 31.
30. О документах персонифицированного учета Беркутова Е.М. Защита персональных данных работника // Трудовые споры. 2005. N 2. С. 3 - 5.
31. Беркутова Е.М. Указ. соч. С. 3.
32. Беляева Н.Г. Право на неприкосновенность частной жизни и доступ к персональным данным // Правоведение. 2001. N 1. С. 102.
33. Маврин С.П., Филиппова М.В., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: Учебник. СПб., 2005. С. 221.