

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ



Надежда ШВЕД, заместитель начальника управления методологии защиты персональных данных Национального центра защиты персональных данных Республики Беларусь, кандидат юридических наук, доцент

В соответствии с п. 1 ст. 19 Закона Республики Беларусь от 07.05.2021 № 99-З «О защите персональных данных» (далее — Закон) лица, виновные в нарушении Закона, несут ответственность, предусмотренную законодательными актами. Рассмотрим основания и порядок привлечения к дисциплинарной ответственности за нарушение законодательства о персональных данных.

Виды ответственности

За нарушение законодательства о персональных данных предусмотрена дисциплинарная (увольнение в соответствии с п. 10 ч. 1 ст. 47 ТК), административная (ст. 23.7 КоАП), уголовная (ст. 203¹ и 203² УК) и гражданско-правовая ответственность (п. 2 ст. 19 Закона предусматривает возмещение морального вреда, имущественного вреда и понесенных субъектом персональных данных убытков).

Лицо, чьи права были нарушены, вправе обратиться в порядке, установленном законодательством, за привлечением виновных в нарушении законодательства о персональных данных к дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности.

Меры дисциплинарной ответственности, порядок и сроки их применения, порядок обжалования, снятия и погашения дисциплинарных взысканий установлены гл. 14 ТК, а также декретами Президента Республики Беларусь:

- от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»;
- от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее — Декрет № 5) и др.

Справочно: в соответствии со ст. 197 ТК дисциплинарная ответственность наступает за противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей (совершение дисциплинарного проступка).

Кто может быть привлечен к дисциплинарной ответственности

Основные обязанности работников закреплены в ст. 53 ТК, правилах внутреннего трудового распорядка, коллективных договорах, должностных (рабочих) инструкциях и иных локальных правовых актах нанимателя (соглашениях, положениях, инструкциях по охране труда и технике безопасности и т.д.), а также дисциплинарных уставах.

Таким образом, привлечение к дисциплинарной ответственности за нарушение законодательства о персональных данных возможно только в отношении тех категорий работников, на которых возложена обязанность по обработке персональных данных, в связи с нарушением ими порядка обработки персональных данных.

Важно отметить, что несмотря на предусмотренную Законом в качестве обязательной меру по назначению ответственного за осуществление внутреннего контроля за обработкой персональных данных, ни оператор, ни уполномоченное лицо, ни работники, непосредственно осуществляющие обработку персональных данных, не освобождаются от ответственности за допущенные ими нарушения.

Правовые основания привлечения к дисциплинарной ответственности

В октябре 2021 г. Декрет № 5 был дополнен подп. 6.14¹, который предусматривает увольнение за нарушение работником порядка сбора, систематизации, хранения, изменения, использования, обезличивания, блокирования, распространения, предоставления, удаления персональных данных. Данное основание увольнения предусматривает виновные действия работника и, соответственно, отнесено к дискредитирующим обстоятельствам увольнения.

Появление нового основания увольнения потребовало внесения соответствующих из-

менений и в ТК. Так, Законом Республики Беларусь от 28.05.2021 № 114-З «Об изменении законов по вопросам трудовых отношений» введено новое основание прекращения трудовых отношений — нарушение работником порядка сбора, систематизации, хранения, изменения, использования, обезличивания, блокирования, распространения, предоставления, удаления персональных данных (п. 10 ч. 1 ст. 47 ТК).

Таким образом законодатель предусмотрел нарушение законодательства о персональных данных как самостоятельное основание привлечения к дисциплинарной ответственности.

Увольнение как мера дисциплинарного взыскания по данному основанию возможно в том случае, если работник исполнил свою трудовую обязанность ненадлежащим образом либо не исполнил вовсе. При этом совершенное действие или бездействие должно быть виновным, а поведение работника должно быть противоправным. Для увольнения по рассматриваемому основанию достаточно нарушения работником хотя бы одного вида действия (хранения, блокирования и т.п.).

Так, увольнение по п. 10 ч. 1 ст. 47 ТК допускается в случае:

- сбора персональных данных в большем объеме, чем это требуется для конкретного бизнес-процесса;
- хранения персональных данных сверх установленного срока;
- несвоевременной блокировки или несвоевременного обезличивания персональных данных;
- использования персональных данных для обработки не в заявленных целях;
- предоставления персональных данных работнику сотрудникам других подразделений, третьим лицам без достаточных на то оснований;
- удаления персональных данных с нарушением требований законодательства и др.

Пример

Если в учреждении образования собираются и обрабатываются копии документов, удостоверяющих личность, копии свидетельств о ро-

ждении в случаях, когда такая обработка не вытекает из требований законодательных актов, указанную ситуацию можно рассматривать как нарушение Закона.

Еще один пример нарушения — предоставление персональных данных работников третьим лицам по запросам без достаточных для этого правовых оснований.

Следует отметить, что наниматель самостоятельно оценивает степень вины работника в нарушении законодательства о персональных данных и с учетом обстоятельств совершенного дисциплинарного проступка принимает решение о выборе дисциплинарного взыскания. Если наниматель посчитает, что достижение целей привлечения к ответственности возможно без прекращения трудовых отношений, то он может избрать иной вид дисциплинарного взыскания (замечание, выговор, лишение премии). При этом о дисциплинарном проступке можно вести речь лишь в отношении лица, состоящего в трудовых отношениях с конкретным нанимателем.

Привлечение к ответственности по требованию госорганов

Пунктом 5 Декрета № 5 предусмотрено, что наниматель может применять меру дисциплинарного взыскания по письменному требованию иного уполномоченного в соответствии с законодательством на проведение проверок государственного органа (организации).

Согласно пп. 7 и 23 Положения о Национальном центре защиты персональных данных (утв. Указом Президента Республики Беларусь от 28.10.2021 № 422 «О мерах по совершенствованию защиты персональных данных») одной из функций Национального центра защиты персональных данных (далее — НЦЗПД) является осуществление контроля за обработкой персональных данных операторами (уполномоченными лицами). В случае выявления по результатам плановой или внеплановой проверки нарушений законодательства о персональных данных, отраженных в акте пла-

новой или внеплановой проверки, директор НЦЗПД в течение 10 рабочих дней со дня окончания проверки выносит письменное требование (предписание) об устранении выявленных нарушений и (или) приостановлении (прекращении) обработки персональных данных в информационном ресурсе (системе) с указанием конкретных действий, которые должны быть приостановлены (прекращены), и устанавливает срок такого устранения и (или) приостановления (прекращения), не превышающий шести месяцев. Указанное представление может содержать конкретные факты нарушения работником законодательства о персональных данных, в результате чего у нанимателя появляются основания для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

Порядок и сроки привлечения к дисциплинарной ответственности


Порядок привлечения виновного лица к дисциплинарной ответственности предусмотрен ст. 199 ТК.

Статьей 200 ТК установлены сроки применения дисциплинарных взысканий. По общему правилу дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске. Однако дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня его совершения. Если совершение дисциплинарного проступка установлено по результатам проверки, проведенной компетентными государственными органами или организациями, то дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее двух лет со дня совершения проступка. В шестимесячный и двухлетний сроки не включается время производства по уголовному делу.

Справочно: ч. 1 ст. 198 ТК предусматривает четыре меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до 12 месяцев и увольнение. К работникам, совершившим

дисциплинарный проступок, выразившийся в нарушении законодательства о персональных данных, на основании ч. 4 ст. 198 ТК независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры.

применения дисциплинарного взыскания он не был подвергнут новому взысканию.

Привлечение работника к дисциплинарной ответственности за нарушение законодательства о персональных данных не влияет на возможность привлечения его к гражданско-правовой, административной или уголовной ответственности за те же нарушения в порядке и на основаниях, установленных законодательством. 

В соответствии со ст. 203 ТК работник не считается подвергавшимся дисциплинарному взысканию, если в течение года со дня

Электронное пособие!

«Организация питания в детском саду: практическое пособие»

Авторы: Людмила ПРОХОРЧУК и Елена СОРОГОВЕЦ, инженеры-технологи по питанию Минского областного центра по обеспечению деятельности бюджетных организаций.

В пособии: Актуальные для руководителей и специалистов учреждений дошкольного образования вопросы, связанные с организацией питания в учреждении.

Для кого? Для заведующих, их заместителей и других работников учреждений дошкольного образования, отвечающих за организацию питания.

Звоните по тел. **+375 17 269-86-52.**

ERUDO.BY → Пособия



Свид. о госрегистрации издателя печатных изданий № 1/433 от 03.10.2014
Свид. о госрегистрации распространителя печатных изданий № 3/318 от 03.01.2014
ООО «Информационное правовое агентство Гревцова», УНП 191261281