

# Обработка персональных данных работников в Беларуси в связи с принятием Закона о защите персональных данных

---

2022

Оксана Шахлай, юрист, руководитель практики «Трудовое право»  
GRATA International, Belarus

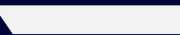


**GRATA**  
INTERNATIONAL

# Оглавление

1. Общая характеристика Закона.
2. Обработка персональных данных соискателей.
3. Обработка персональных данных при приеме на работу.
4. Обработка персональных данных в процессе трудовой (служебной) деятельности.
5. Обработка персональных данных близких родственников работников и при предоставлении третьим лицам.
6. Обработка персональных данных при реализации положений коллективного договора.
7. Видеонаблюдение.

# **1. Общая характеристика Закона о защите персональных данных**



## Принципы обработки

Законность

Целевое ограничение

Минимизация

Точность

Ограничение хранения

Целостность и конфиденциальность



Принятый Закон приближен в части защиты персональных данных к европейским стандартам **GDPR**.

Появляется много новых понятий, которые *по существу идентичны* нормам *европейского законодательства*.

# Закон о защите персональных данных: отличия от GDPR

---

- Отсутствует **понятие обработки персональных данных на законном интересе**
  - Процесс отзыва согласия на обработку персональных данных:
    - **более сложный** для субъекта,
    - срок выполнения для оператора **меньше** (15 дней)
  - Право запроса информации о предоставлении своих данных кому-то из третьих лиц **только раз в году** бесплатно
  - Сфера действия **уже**: территория Беларуси
-



## Правовое основание обработки персональных данных работников – требование законодательства

Неравный статус сторон в рамках трудовых отношений

Согласие работника не носит свободного характера

Согласие, как правило, не может выступать правовым основанием обработки ПД

# Иные основания обработки ПД:

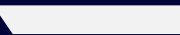
Согласие

Положения договора, заключенного (заключаемого) с субъектом персональных данных

Содержание документа, адресованного оператору и подписанного субъектом персональных данных

Обязанности (полномочия), предусмотренные законодательными актами

## **2. Обработка персональных данных соискателей на трудоустройство**





# Основания обработки персональных данных соискателя

Резюме подано через  
Интернет-ресурс

наниматель,  
выступающий  
оператором, должен  
получить согласие на  
обработку  
персональных данных

Подписанное резюме  
направлено в  
письменной форме/  
представлено в ходе  
личного приема

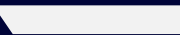
А. не является  
предметом  
регулируемого Закона

В. согласие на  
обработку не требуется

Резюме направлено на  
электронную почту

наниматель,  
выступающий  
оператором, должен  
получить согласие на  
обработку  
персональных данных

# **3. Обработка персональных данных при приёме на работу**





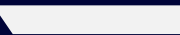
**Общее правило:**  
согласие субъекта не требуется при оформлении трудовых (служебных) отношений в случаях, предусмотренных законодательством.

Предоставление медицинской справки: при приеме на работу лиц моложе восемнадцати лет, педагогических работников, лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда установлено обязательное прохождение предварительного медицинского осмотра: при оформлении трудовых (служебных) отношений требуется представление медицинской справки о состоянии здоровья

Процедура согласования: председатель исполкома областного уровня в пределах своей компетенции в порядке, установленном законодательством, согласовывает кандидатуры на должности руководителей расположенных на соответствующей территории организаций, имущество которых находится в коммунальной собственности других административно-территориальных единиц

Предусмотрена обязанность нанимателя при приеме на работу работника в государственные органы, иные государственные организации, а также организации, более 50 процентов акций (долей в уставном фонде) которых находится в государственной собственности, запрашивать характеристику с предыдущего места работы соискателя, характеристику из государственной организации, являвшейся местом его работы в течение предшествующих пяти лет, а также сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности.

## **4. Обработка персональных в процессе трудовой (служебной) деятельности**



## Общее правило

Согласие субъекта персональных данных на обработку персональных данных, в том числе специальных персональных данных, не требуется в процессе трудовой (служебной) деятельности субъекта персональных данных в случаях, предусмотренных законодательством.

*Н.В. Возможны различные варианты применения данной нормы*

**Обработка персональных данных прямо предусматривается в актах законодательства**

- Установлены образец трудовой книжки и форма книги учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.
- Установлены формы личного листка по учету кадров, дополнения к личному листку по учету кадров, журнала (книги) учета личных дел, контрольной карточки.

# СЛУЧАИ,

когда у нанимателя остается определенная степень усмотрения в части круга обрабатываемых сведений

Утверждаются нанимателем:

- ❑ **Формы документов для учета явок на работу и ухода с нее, а также порядок их заполнения.** Учет явок на работу и ухода с нее ведется в табелях использования рабочего времени, годовых табельных карточках и других документах с указанием фамилии, инициалов работника, календарных дней учетного периода, количества отработанного времени и других необходимых сведений.
- ❑ **Форма расчетного листка.** наниматель при выплате заработной платы ежемесячно обязан выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием в нем составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров удержаний из заработной платы, а также общей суммы заработной платы, подлежащей к выплате.
- ❑ **Форма командировочного удостоверения и необходимость его выдачи работникам.**

В описанных случаях получение согласия работника на обработку персональных данных также не требуется

# Обработка личной информации работника, не связанной с исполнением трудовых обязанностей по общему правилу не может рассматриваться как обработка в процессе трудовой (служебной) деятельности

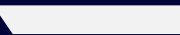


## ДАТА РОЖДЕНИЯ

При приеме на работу работник представляет нанимателю сведения о дате рождения (заполняется в личном листке по учету кадров). Данные сведения предоставляются работником исключительно для целей трудовых отношений и в предусмотренных законодательством случаях могут использоваться без согласия работника

Если информация о дате рождения работника используется в рамках организации в целях исключительно личного и иного подобного использования, не связанного с профессиональной деятельностью работника

# **5. Обработка персональных данных близких родственников (членов семьи) работника**





Обработка  
законодательством  
предусмотрена

при заполнении личного листа по  
учету кадров и составлении  
автобиографии для целей включения в  
личное дело

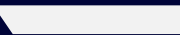
при предоставлении социального  
отпуска при рождении ребенка,  
компенсаций в связи с переездом на  
работу в другую местность

при заполнении личной карточки  
воинского учета

Обработка  
законодательством  
НЕ предусмотрена

требуется иное правовое основание  
(например, согласие)

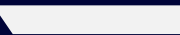
**6. Предоставление персональных данных  
работника (в том числе уволенного)  
третьим лицам**



## Основания предоставления персональных данных уволенных работников

- обязанность налоговых агентов представлять по требованию налоговых органов документы и (или) информацию, необходимые для осуществления контроля за правильностью исчисления, удержания и перечисления в бюджет соответствующих налогов, сборов (пошлин).
- обязанности должностных лиц республиканских органов государственного управления, местных исполнительных и распорядительных органов, иных организаций по обеспечению исполнения гражданами воинской обязанности, в том числе обязанность направлять по запросу местных исполнительных и распорядительных органов, военных комиссариатов (обособленных подразделений), управлений Комитета государственной безопасности по областям необходимые для занесения в документы воинского учета сведения о гражданах, состоящих или обязанных состоять на воинском учете.
- обязанность плательщиков взносов на государственное социальное страхование представлять в установленном порядке в органы, осуществляющие персонифицированный учет, достоверные сведения, необходимые для ведения персонифицированного учета.
- обязанность нанимателей представлять в органы, осуществляющие пенсионное обеспечение, необходимые для назначения пенсий документы, а также сведения о приеме пенсионеров на работу (их увольнении).

# **7. Обработка персональных данных при реализации положений коллективного договора**



## Норма законодательства

Согласие субъекта персональных данных на обработку персональных данных не требуется в процессе трудовой (служебной) деятельности в случаях, предусмотренных законодательством

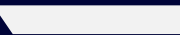
## Положение коллективного договора

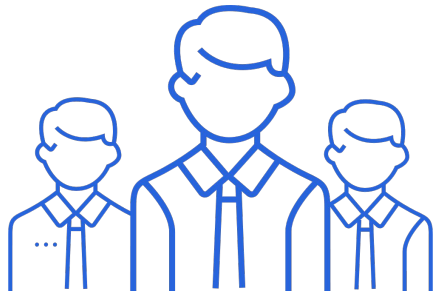
Дополнительные трудовые и иные гарантии бывшим работникам, например оказание материальной помощи, выплаты к праздничным и юбилейным датам, устанавливаются в коллективном договоре

## Вывод

Обработка персональных данных, которая необходима для выполнения нанимателем и профсоюзной организацией обязанностей, предусмотренных коллективным договором, **осуществляется без согласия субъектов-уволенных работников**

# 8. Видеонаблюдение





Видеонаблюдение допускается использовать:

- 1) только с согласия субъектов персональных данных;
- 2) для выполнения обязанностей (полномочий), вытекающих из законодательных актов:

*Например, использование системы видеонаблюдения предусмотрено в случае отнесения объектов к числу подлежащих обязательному оборудованию средствами системы видеонаблюдения за состоянием общественной безопасности.*


**Не допускается** использование видеонаблюдения для наблюдения за местами, которые являются частью наиболее личной сферы жизни работников, в том числе предназначенных для их личных нужд, включая отдых и общение работников.

В целях обеспечения **принципа прозрачности обработки персональных данных** при установлении системы видеонаблюдения работники должны быть письменно проинформированы об этом до начала ее применения.

Предоставленная работникам информация должна включать

- цель видеонаблюдения,
- места размещения камер и пространство, которое они охватывают,
- срок хранения видеозаписи
- и иную информацию, необходимую для обеспечения прозрачности процесса обработки персональных данных.

Нельзя, чтобы контроль за деятельностью и поведением работников выступал **единственной целью** использования видеонаблюдения



минимизировать возможные риски для прав и основных свобод работников, включая их право на неприкосновенность частной жизни

обработка персональных данных должна быть соразмерна заявленным целям их обработки и обеспечивать на всех этапах такой обработки справедливое соотношение интересов всех заинтересованных лиц

письменно проинформировать работников об установлении видеонаблюдения до начала его применения

разместить на территории, где ведется видеонаблюдение, специальные информационные знаки (таблички) для информирования работников и посетителей о видеонаблюдении



# БЛАГОДАРИМ ВАС!

Оксана Шахлай, юрист,  
руководитель практики  
«Трудовое право»  
GRATA International,  
Belarus

+375 17 373 5500  
+375 29 373 5500

[minsk@gratanet.com](mailto:minsk@gratanet.com)

[www.gratanet.com](http://www.gratanet.com)