

комиссии государственной организации здравоохранения о нуждаемости в подгузниках. Считаем необходимым упростить порядок назначения и оказания данного вида социальной помощи путем его предоставления в натуральной форме, так как данная процедура создает определенные трудности для инвалидов. В данной ситуации будет обоснованным переход от заявительного принципа оказания помощи. Государственные органы обязаны выявлять нуждающихся, имеющих право на получение социальной помощи, и инициировать оказание им материальной помощи, что соответствует принципу гарантированности социальной помощи.

Таким образом, с целью оказания адресной поддержки, в том числе в виде пособия для возмещения затрат на приобретение подгузников, действительно нуждающимся гражданам и семьям необходимо проводить работу по усилению адресности, обеспечению максимальной доступности, своевременности и эффективности социальной помощи.

К ВОПРОСУ О ЗАЩИТЕ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

И. В. Литвинова, Н. Н. Яворчук, Кубанский государственный университет

Информация о человеке «всегда имела большую ценность, но сегодня она превратилась в самый дорогой товар»: вряд ли можно представить деятельность организации без обработки информации о человеке. Любая организация хранит и обрабатывает данные о своих сотрудниках, утечка, потеря или несанкционированное изменение которых приводит к невосполнимому ущербу, а порой и к полной остановке деятельности организации. Такое положение дел ставит под вопрос реализацию конституционных прав человека на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну (ст. 23 Конституции Российской Федерации) и ограничение сбора, хранения, использования и распространения информации о частной жизни (ст. 24). В настоящее время в Российской Федерации действует система правовых актов, регламентирующая обработку персональных данных, но, несмотря на это, в области защиты персональных данных, в том числе и в трудовых правоотношениях, имеется ряд проблем.

Во-первых, в реализацию положений законодательства вносит неясность многих формулировок и терминов, которыми пользуется законодатель, говоря о защите персональных данных. Например, определение персональных данных, закрепленное в ст. 85 ТК РФ, не дает возможности установить, какие именно сведения о работнике следует относить к персональным. Во-вторых, невозможно определить, являются ли исчерпывающими те персональные данные работника, которые перечислены в ст. 65 ТК РФ (т. е. закрепленные в документах, предъявляемых в качестве обязательных при приеме на работу), либо работодатель вправе собирать

о работнике и другие сведения, ведь «грань между информацией, необходимой работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающейся частной жизни граждан ни в одном из нормативных актов она четко не обозначена. Фактически решение передается на усмотрение работодателя». В-третьих, в законодательстве РФ о защите персональных данных содержится очень мало прямых запретов, касающихся сбора информации о работнике, за пределы которых не может выйти работодатель (п. 4, 5 ст. 86 ТК РФ). И наконец, вопросы вызывает еще и тот факт, что ограничения, о которых идет речь в главе 14 ТК РФ, касаются лишь работника – в отношении соискателя (в соответствии со ст. 381 ТК РФ им является лицо, изъявившее желание заключить трудовой договор с работодателем) таких оговорок законодатель не установил. Следовательно, получается, что российский законодатель защищает работника лишь *post factum* – в случае наличия с ним у работодателя трудового договора, в то время как соискатель фактически не может рассчитывать на защиту своих конституционных прав. Таким образом, законодательство Российской Федерации, касающееся защиты персональных данных работника, нуждается в основательном совершенствовании.

ПРЕКРАЩЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ КАК ОСНОВАНИЕ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

А. И. Рыжик, Белорусский государственный университет

Анализ нормативных правовых актов, научной литературы и правоприменительной практики позволил выявить отдельные дискуссионные вопросы в части правового регулирования порядка прекращения трудового договора по п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), которые нуждаются в дальнейшей теоретической разработке.

Одной из форм реализации права на труд является предпринимательская деятельность. Согласно п. 1 ст. 22 Гражданского кодекса Республики Беларусь гражданин вправе заниматься предпринимательской деятельностью без образования юридического лица с момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя.

Если деятельность индивидуального предпринимателя осуществляется непосредственно самим предпринимателем, то она регулируется нормами гражданского законодательства и не подпадает под действие трудового законодательства. Если же у предпринимателя есть наемные работники, то его отношения с ними регулируются трудовым законодательством. Согласно абз. 6 ч. 1 ст. 1 ТК предприниматель по отношению к работникам выступает как наниматель. Исходя из этого, в данных отношениях он должен соблюдать все права и гарантии наемных работников, предусмотренные трудовым законодательством.