

Література

1. Смирнов, О.В. Природа и сущность права на труд в СССР / О.В. Смирнов. – М. : Юрид. лит., 1964. – С. 81-82.
2. Андреев, В.С. Правовое положение лиц, совмещающих обучение с производительным трудом / В.С. Андреев, Ю.П. Орловский. – М. : Изд-во Академии наук СССР, 1961. – С. 79; Астрахан, Е. Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами / Е. Астрахан, С. Каринский, А. Ставцева. – М. : Госюриздат, 1955. – С. 97.
3. Смирнов, О.В. О правовой природе ученичества / О.В. Смирнов // Сов. гос. и право. – 1957. – № 3. – С. 111-114.
4. Уржинский, К.П. Правовые вопросы подготовки и повышения квалификации рабочих на предприятиях государственной промышленности : автореф. дис... канд. юрид. наук / К.П. Уржинский. – Л., 1956. – С. 9.
5. Уржинский, К.П. Договор об ученичестве / К.П. Уржинский // Правоведение. – 1961. – № 3. – С. 74.
6. Трошин, А.Ф. Правовое положение рабочих и служащих, обучающихся без отрыва от производства / А.Ф. Трошин. – М. : Госюриздат, 1962. – С. 14-15.
7. Астрахан, Е. Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами. – С. 96-97.
8. Уржинский, К.П. Договор об ученичестве. – С. 67.
9. Пашков, О.С. Правовые вопросы производства кадрами в СРСР / О.С. Пашков. – М. : Юрид. лит., 1961. – С. 86.
10. Смирнов, О.В. Правовое регулирование подготовки новых рабочих на производстве / О.В. Смирнов // Учен. зап. Туркменск. гос. ун-та им. А.М. Горького. – 1956. – Вып. VIII. – С. 205.
11. Трудовой кодекс України : проект у ред. від 29.11.2007 р. – Режим доступу: <http://www.rada.gov>.

УДК 349.22:347.77

*Р.І. Чанишев***ПРАВО НА ІНФОРМАЦІЮ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

У науковій літературі з трудового права досліджувались окремі аспекти інформаційних правовідносин у сфері праці [1]. В.І. Савич вперше ввів у науковий обіг поняття “інформація у трудових правовідносинах” і широко його використовував. Вчений широко, у філософському і соціологічному аспектах, розумів це поняття, приєднуючи до інформації й елементи правового механізму реалізації трудових прав та обов’язків у встановлені законом терміни.

В.І. Савич вперше в радянській науці трудового права висунув ідею інформаційних правовідносин. Вчений обмежував інформаційні права та обов’язки змістом індивідуальних трудових відносин. Він писав: “Інформаційні правовідносини можна визначити як правовідносини, що виникають у рамках трудових правовідносин, і є їхньою складовою частиною, в якій одна сторона зобов’язана повідомляти іншу про такий, що наступить або вже наступив, юридичний факт” [2]. На його думку, інформаційні права та обов’язки не складають “рівноправного” елемента змісту складних трудових правовідносин, а тільки обслуговують той чи інший їхній елемент, входячи до їхнього змісту, і є допоміжними. Таким чином, В.І. Савич зводив інформаційні правовідносини до структурних елемен-

тарних правовідносин, що входять до змісту єдиних трудових правовідносин. Водночас вчений виділяв поряд з інформацією індивідуального характеру (наприклад, інформацією про зміну з ініціативи адміністрації умов праці) інформацію, що забезпечує участь трудового колективу в управлінні виробництвом, інформацію про зміст прийнятих вищестоящими органами нових законодавчих актів про працю та про зміну трудового законодавства [3].

Такий висновок вченого не підтримали російські вчені М.В. Лушнікова й А.М. Лушніков. На їхню думку, було б більш логічним і послідовним кроком виділяти інформаційні правовідносини у складі похідних від трудових правовідносин [4].

У вітчизняній науці останніми роками обґрунтовано виділення індивідуальних та колективних трудових відносин у предметі трудового права, їхні ознаки, структури, співвідношення. Серед індивідуальних трудових відносин виділяються такі види, як щодо: професійної орієнтації і професійного добору кадрів, що здійснює роботодавець; укладення, зміни та припинення трудового договору; відсторонення працівників від роботи роботодавцем; нормування праці; оплати праці; робочого часу; часу відпочинку; охорони праці працівників; дисципліни праці; оцінки результатів праці та атестації працівників; професійного навчання і підвищення їхньої кваліфікації; матеріальної відповідальності сторін трудового договору.

На нашу думку, інформаційні відносини у сфері праці слід віднести до індивідуальних трудових відносин, які належать до предмета трудового права. Об'єктом інформаційних правовідносин у сфері праці є трудово-правова інформація, пов'язана з реалізацією права на інформацію сторін трудового договору.

У теорії інформаційного права інформація як об'єкт права за функціональним призначенням поділяється на масову, галузеву та професійну. 2 жовтня 1992 р. було прийнято Закон України "Про інформацію" [5], який встановлює загальні правові основи одержання, використання, поширення та зберігання інформації, закріплює право особи на інформацію в усіх сферах суспільного і державного життя України, а також систему інформації, її джерела, визначає статус учасників інформаційних відносин, регулює доступ до інформації та забезпечує її охорону, захищає особу та суспільство від неправдивої інформації (ст. 2). Дія цього Закону поширюється на інформаційні відносини, які виникають в усіх сферах життя і діяльності суспільства і держави при одержанні, використанні, поширенні та зберіганні інформації (ст. 3).

Згідно зі ст. 1 Закону України "Про інформацію" та ст. 200 Цивільного кодексу України інформацією є документовані або публічно оголошені відомості про події та явища, що існували або існують у суспільстві, державі та навколишньому середовищі. Трудово-правова інформація, як один із видів галузевої правової інформації, повинна відповідати як загальним ознакам правової інформації, так і спеціальним (галузевим). Останні пов'язані з характеристикою особливого суб'єктного складу (про кого інформація) та цільовою спрямованістю інформації.

Відповідно до чинного трудового законодавства (КЗпП, інших законів), працівник і роботодавець (їхні представники) наділені інформаційними права-

ми та обов'язками. Йдеться, зокрема, про право працівника на отримання від роботодавця повної й достовірної інформації про умови праці, охорону праці, якому кореспондує відповідний обов'язок роботодавця, у тому числі обов'язок інформувати про умови праці, закріплені в локальних нормативно-правових актах. Згідно із ст. 29 КЗпП до початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний: 1) роз'яснити працівникові його права й обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їхнього впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і трудового договору; 2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором; 3) визначити працівникові його робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами; 4) проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці та протипожежної охорони.

Роботодавець має право при укладенні трудового договору вимагати від працівника відомості відповідно до законодавства, що стосуються його освіти, здоров'я, кваліфікації та ін. Водночас закон забороняє вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну належність, походження, прописку та документи, подання яких не передбачено законодавством (ст. 25 КЗпП).

Законодавством передбачені права та обов'язки представників працівників і роботодавців у сфері соціального діалогу. Так, відповідно до ч. 7 ст. 10 Закону України "Про колективні договори і угоди", сторони колективних переговорів зобов'язані надавати учасникам переговорів всю необхідну інформацію щодо змісту колективного договору, угоди. Учасники переговорів не мають права розголошувати дані, що є державною або комерційною таємницею, і підписують відповідні зобов'язання.

Закріплюються також інформаційні права та обов'язки органів державного контролю за дотриманням трудового законодавства; інформаційні права органів з розгляду трудових спорів: КТС (ст. 226 КЗпП) та примирно-посередницьких органів.

Таким чином, реалізуючи право на інформацію, працівник і роботодавець надають трудовправову інформацію, яку видається можливим визначити як відомості про працівника і роботодавця, що надаються у випадках і порядку, передбачених трудовим законодавством, і є необхідними для функціонування трудових правовідносин.

За ступенем доступу трудовправову інформацію можна класифікувати на загальнодоступну (відкриту) інформацію та інформацію з обмеженим доступом. У трудових правовідносинах інформацію з обмеженим доступом слід класифікувати на декілька видів. По-перше, це інформація про роботодавця (державна, комерційна, службова, професійна таємниці), по-друге, інформація про працівника (персональні дані). Правовому захисту від розголошення підлягає інформація, яка носить конфіденційний характер (охоронювана законом таємниця, персональні дані працівника).

Однак у чинному КЗпП відсутні норми про захист персональних даних працівника. Непрямо персональні дані працівника захищаються тільки в разі незаконного звільнення. Згідно з ч. 3 ст. 235 КЗпП у разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, у випадках, коли це не тягне за собою поновлення працівника на роботі, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язаний змінити формулювання і зазначити в рішенні причину звільнення в точній відповідності до формулювань чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону. Якщо неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату йому середнього заробітку за час вимушеного прогулу в порядку і на умовах, передбачених ч. 2 зазначеної статті.

Як вже відзначалося, тільки ст. 25 КЗпП забороняє вимагати при укладенні трудового договору деякі відомості та документи від осіб, які поступають на роботу. Однак зазначена норма сформульована недостатньо повно і фактично дозволяє роботодавцеві вимагати від працівника інформацію, не пов'язану з трудовими відносинами. Так, партійна належність визначає тільки політичні погляди особи, яка поступає на роботу, і не охоплює профспілкову діяльність або членство в іншій громадській організації. Стаття 25 КЗпП також не містить заборони вимагати відомості про приватне життя особи при укладенні трудового договору.

Однак до кола відомостей, що складають інформацію про працівника, належать не тільки відомості, що подаються працівником при прийнятті на роботу, а й відомості, що формуються, отримуються та використовуються роботодавцем у період трудової діяльності працівника, відомості, що зберігаються в роботодавця після припинення трудових правовідносин з працівником.

У науці трудового права першим про важливість інституту захисту персональних даних працівника написав І.Я. Кисельов. Вже у 1992 р. він звернув увагу на західне законодавства, що обмежує застосування поліграфа при професійному доборі, забороняє особистий обшук працівника на підприємстві, забороняє використання телевізійного обладнання для контролю за діяльністю працівників тощо [6]. Вчений звернув увагу на акти Ради Європи (конвенції та рекомендації) про захист інформаційних даних у трудових відносинах [7]. У наступних працях І.Я. Кисельов докладно проаналізував інститут захисту персональних даних на Заході, у тому числі зарубіжне і міжнародне законодавство з цієї проблеми [8].

У вітчизняній науці трудового права тривалий час проблема захисту персональних даних працівників залишалася поза увагою науковців. І тільки у 2006 р. була захищена перша кандидатська дисертація “Правові засоби захисту персональних даних працівника”. Втім, у зазначеній роботі персональні дані як один із видів трудової інформації та у взаємозв'язку з правом на інформацію у трудових правовідносинах спеціально не розглядалися.

Питання захисту персональних даних працівника не врегульовані належним чином і в проекті нового Трудового кодексу України. У проекті не виокремлено главу “Захист персональних даних працівника”, а включено окремі статті: ст. 27 “Основні обов'язки роботодавця”, ст. 58 “Документи та відомості про осо-

бу, що подаються під час прийняття на роботу”, ст. 59 “Трудова книжка”, ст. 60 “Перевірка під час прийняття на роботу”.

Позитивно рисою проекту, на нашу думку, є ст. 58, яка визначає перелік обов’язкових документів, що подаються під час прийняття на роботу: заява про прийняття на роботу (із зазначенням, чи є ця робота основним місцем або за сумісництвом); паспорт або інший документ, що посвідчує особу; свідоцтво про загальнообов’язкове державне соціальне страхування; довідка органу державної податкової служби про присвоєння ідентифікаційного номера, крім осіб, які, відповідно до закону, його не мають; документ про спеціальну освіту (спеціальність, кваліфікацію) у разі, якщо робота, на яку претендує працівник, потребує спеціальних знань; трудова книжка. Під час доопрацювання ст. 58 було змінено: якщо раніше передбачалося, що трудову книжку особа подає за своїм бажанням, то в остаточній редакції статті трудова книжка подається в обов’язковому порядку під час прийняття на роботу.

За власною ініціативою особа може подати під час прийняття на роботу характеристики, рекомендації, інші документи, що свідчать про виконання попередньої роботи, інформаційний листок (резюме) про здобуття спеціальних знань, досвід роботи тощо.

У випадках, передбачених законом, для виконання певних видів робіт чи роботи в окремих сферах діяльності може передбачатися обов’язкове подання під час прийняття на роботу додаткових документів та відомостей про особу.

Також ч. 1 ст. 58 проекту забороняє під час прийняття на роботу вимагати документи та відомості про особу, подання яких не передбачено цією статтею.

За наявності письмової згоди особи, яка приймається на роботу, та в межах, визначених цією згодою, роботодавець може збирати інформацію про попередню роботу особи. Особа має право на ознайомлення з інформацією, зібраною про неї. Відмова особи від надання письмової згоди на збирання інформації щодо неї не може бути підставою для відмови у прийнятті на роботу.

З метою визначення відповідності професійних, кваліфікаційних, ділових якостей особи вимогам до працівників, що виконують відповідні роботи або займають відповідні посади, ст. 60 проекту Кодексу дозволяє роботодавцеві проводити тестування та співбесіди з претендентом на робоче місце або посаду, у тому числі із застосуванням технічних засобів. Разом з тим забороняється проведення тестування, формулювання питань на співбесідах, вчинення при цьому інших дій, що є дискримінаційними за будь-якою ознакою, визначеною цим Кодексом та іншими законами, або такими, що зачіпають честь і гідність людини та не стосуються роботи чи посади. Роботодавець повинен забезпечити конфіденційність інформації, отриманої в результаті тестування та співбесіди, зокрема обмежити доступ до цієї інформації. Невиконання зазначеної вимоги тягне за собою відповідальність згідно із законом.

Серед основних обов’язків роботодавця, визначених ст. 27 законопроекту, є обов’язок надавати працівникам на їх вимогу повну та достовірну інформацію, що стосується їхньої трудової діяльності, а також безоплатно надавати працівникам копії документів, що містять персональні дані щодо них.

Незважаючи на те, що в проекті Трудового кодексу регулюванню питань обробки персональних даних працівника приділено значно більше уваги, ніж у чинному трудовому законодавстві України, слід визнати, що законодавець недостатньо врахував положення міжнародних документів, рекомендацій МОП, Ради Європи та Європейського Союзу, досвід інших країн і не дає вичерпних відповідей на низку питань з даної проблематики.

У новому Трудовому кодексі України необхідно передбачити права працівників на повну інформацію про персональні дані та обробку цих даних, на безоплатний доступ до цих даних та отримання копії будь-якого документа, що містить персональні дані працівника, виключення або виправлення невірних або неповних персональних даних. Останнє не стосується персональних даних оціночного характеру (наприклад, відомостей, що містяться в письмовій характеристиці працівника, яка, на його думку, є необ'єктивною). У такому разі працівник не має права не тільки доповнити персональні дані оціночного характеру заявою, що виражає його власну точку зору, а й у судовому порядку вимагати спростування недостовірних відомостей, які містяться в такому документі, та відшкодування майнової та моральної шкоди (наприклад, якщо видана характеристика перешкоджає працевлаштуванню працівника за спеціальністю).

Література

1. Савич, В.И. Информационные обязанности в сфере правового регулирования труда рабочих и служащих / В.И. Савич // Правоведение. – 1974. – № 6. – С. 108-113; Савич, В.И. Управление трудом и трудовое право / В.И. Савич. – Томск, 1986. – С. 102-119.
2. Савич, В.И. Управление трудом и трудовое право. – С. 107.
3. Там само. – С. 115-116.
4. Лушникова, М.В. Очерки теории трудового права / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – СПб. : Изд-во Р. Асланова “Юридический центр Пресс”, 2006. – С. 158.
5. Про інформацію : Закон України від 2 жовтня 1992 р. (із змін. і доп.) // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 48. – Ст. 650.
6. Киселев, И.Я. Трудовое право в условиях рыночной экономики: опыт стран Запада / И.Я. Киселев. – М., 1982. – С. 31, 38 и др.
7. Киселев, И.Я. Трудовое право стран Запада на рубеже XXI века / И.Я. Киселев // Гос. и право. – 1996. – № 1. – С. 121-125.
8. Киселев, И.Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов / И.Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – С. 117-140; Киселев, И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) / И.Я. Киселев. – М., 2003. – С. 29-38.