

ИНФОРМАЦИЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Лушников А.М., доктор юридических наук, доктор исторических наук, профессор
Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова

XXI в. — это век «информационного общества». В этой связи потребовали осмысления и теоретического обоснования «информационные трудовые права» работников и работодателей. Их анализ позволил нам утверждать о появлении в структуре общей части трудового права нового института, который условно можно назвать «Право на информацию субъектов трудового права и ее защита» или «Информационное трудовое право». Он может состоять из двух субинститутов: 1) право на трудовую информацию; 2) защита трудовой информации. В настоящее время этот институт только формируется, но его контуры уже обозначились. «Первой ласточкой» стало включение в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее — ТК РФ) Главы 14 «Защита персональных данных работника». Очевидно, что структурное размещение главы, как и ее название, нельзя признать удачным. Помещение ее в Раздел III «Трудовой договор» неоправданно сужает ее содержание, а защита персональных данных должна касаться не только работников, но и претендентов на занятия вакансий, так и не ставших работниками, а равно персональных данных бывших работников. Естественно, защите подлежит и информация о работодателе. В трудовых отношениях это особенно актуально, так как знание конфиденциальной информации о работодателе входит зачастую в трудовые обязанности работника, а некоторые персональные данные потенциального работника обязательны для представления уже при поступлении на работу. С этим связана специфика трудовой информации, которая имеет привязку не к любым субъектам, а только к субъектам трудового права, прежде всего, к работникам и работодателям, а также их представителям.

Право на трудовую информацию включает в себя, в контексте трудового права, целый ряд правомочий, основными из которых являются: а) правомочие на получение информации (перечень и объем которой определяется для каждого конкретного случая); б) правомочие на доступ к информации (уже имеющейся у ее субъекта-носителя или оператора (держателя)); в) правомочие на иную обработку информации (хранение, комбинирование, передача, распространение или любое другое использование). Очевидно, что работник наделен преимущественно правомочиями на получение и доступ к информации, а работодатель — всеми из вышеперечисленных, но в пределах, установленных федеральными нормативными правовыми актами. В качестве отдельного выделяется правомочие на защиту трудовой информации, в том числе персональных данных работников (а равно претендентов на вакансии и бывших работников).

В ТК РФ информационными правами и обязанностями наделены как субъекты трудовых, так и субъекты производных, связанных с трудовыми, правоотношений, а именно:

1) право работника на получение от работодателя полной и достоверной информации об условиях труда, охране труда (ст. 21, 212, 219 ТК РФ), которому корреспондирует соответствующая обязанность работодателя, в том числе обязанность информировать об условиях труда, закрепленных в локальных нормативных актах (ст. 22, 68 ТК РФ); 2) право работодателя на получение от работника документов, (и, соответственно, сведений, содержащихся в них) предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ (ст. 65 ТК РФ), а равно обязанность работодателя обеспечить защиту информации конфиденциального характера; 3) право работодателя требовать от работников обеспечения сохранности информации конфиденциального характера о работодателе (государственная, коммерческая, служебная (врачебная, прокурорская и др. профессиональная) и иная (банковская, таможенная, налоговая и др.) тайны). «Иные» тайны также в отраслевом контексте чаще всего носят профессиональный характер. В этой связи персональные данные относятся к служебной (профессиональной) тайне. Нам не кажется целесообразным выделять виды тайны в зависимости от ее обладателя: служебную сопрягать с государственными и муниципальными служащими, а профессиональную с лицами, которым она стала известна в силу профессиональной деятельности. Очевидно, что вид тайны определяет ее правовая природа и содержание конфиденциальных сведений; 4) информационные права и обязанности представителей работников и работодателей в сфере социального партнерства (ст. 22, 37 ТК РФ); 5) информационные права и обязанности органов государственного и профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства (ст. 356, 370 ТК РФ); 6) информационные права органов по рассмотрению трудовых споров: КТС (ст. 387 ТК РФ) и примирительно-посреднических органов (ст. 404 ТК РФ и др.).

Очевидно, что в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах могут быть определены иные случаи и виды информации, которые работодатель обязан предоставить работникам или их представителям. Однако, в отношении персональных данных работников или информации о представительных органах работников такое расширительное толкование недопустимо в соответствии с требованиями ст. 8 и 9 ТК РФ. Информационные отношения с участием публичных субъектов трудового права (федеральной инспекции труда, государственных органов контроля и надзора, судебных органов и др.) регулируются в централизованном порядке федеральными законами и подзаконными актами.

По нашему мнению, трудовая информация — это сведения о работнике и работодателе, их представителях, социально-партнерских органах, которые предоставляются в случаях и порядке, предусмотренном трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями. Они необходимы для реализации индивидуальных и коллективных трудовых прав и подлежат правовой защите от разглашения, если информация носит конфиденциальный характер (охраняемая законом тайна, персональные данные работника). Основываясь на общеправовых классификациях информации, в трудовом

праве также можно выделить следующие виды трудовправовой информации: а) по степени организованности (документированная и иная информация). По общему правилу, объектом информационных трудовых отношений является документированная информация; б) по степени доступа (общедоступная (открытая) информация и информация с ограниченным доступом).

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

Лушникова М.В., доктор юридических наук, профессор Ярославского
государственного университета им. П.Г. Демидова

1. Одним из основных приоритетов в XXI в. становится приобретение знаний, профессиональное обучение. Неслучайно новая эпоха получила название «век знаний», появилось понятие «общество, основанное на знаниях». Интеллектуализация общественного труда в XXI в. диктует новые требования к организации профессиональной подготовки кадров. В Рекомендации МОТ № 195 «О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение» (2004 г.) отмечается, что образование, подготовка кадров и непрерывное обучение имеют основополагающий характер и должны быть неотъемлемой частью социальной политики государств. Более того, государства-члены должны признавать право каждого гражданина на образование и профессиональную подготовку и, в сотрудничестве с социальными партнерами, обеспечивать доступность непрерывного обучения для всех. Сегодня в каждой развитой стране создана и постоянно совершенствуется модель «пожизненного» развития творческого потенциала национальных трудовых ресурсов. Эта политика возведена в ранг государственной и подготовка необходимых кадров стала общим делом образовательных учреждений, работодателей и государства. Именно в таком ключе исследуется нами право работника на профессиональное обучение как право, находящееся на пересечении сфер правового регулирования административного, финансового и трудового права.

2. В ТК РФ впервые на уровне кодифицированного акта рассматриваемый институт получил легальное закрепление. Право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации является по своей природе одним из основных трудовых прав работника (ст. 21 ТК РФ). В ТК РФ правовой механизм реализации права работника на профессиональное обучение выведен на уровень локального нормотворчества и договорного регулирования. В этой связи для реализации права на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации необходимо, как правило, наличие сложного фактического состава: 1) коллективный договор (соглашение) или локальный нормативный акт или трудовой договор; 2) дополнительный договор между работником и работодателем или ученический договор. Право на профессиональное обучение может