

*Мотина Евгения Владимировна,
доцент кафедры гражданского процесса и трудового права
Белорусского государственного университета, кандидат юрид. наук*

**ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРАВА
РАБОТНИКОВ НА НЕВМЕШАТЕЛЬСТВО В ЧАСТНУЮ ЖИЗНЬ И
УВАЖЕНИЕ ЛИЧНОГО ДОСТОИНСТВА ПО
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

В современной правовой доктрине право на невмешательство в частную жизнь и уважение личного достоинства традиционного рассматривается в качестве объекта защиты гражданского права. Однако существующая специфика реализации данного права в сфере наемного труда давно побуждала ученых искать особые трудовые способы реализации и защиты указанного права. В трудовом праве человеческий фактор является правообразующим, поскольку воздействует на формирование всех отношений, регулируемых данной отраслью права. Белорусский законодатель еще в 1999 г. закрепил рассматриваемое право в числе статутных прав работника (см. п. 8 ст.11 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК)), тем самым признав необходимость гарантировать охрану данного права средствами соответствующей отрасли. Известно, что провозглашение конкретного права не обеспечивает его реализации без соответствующих юридических гарантий. Представляется, что интенсивному развитию социально-экономических отношений, произошедшему в Беларуси за два последних десятилетия, не всегда соответствует актуализированное трудовое законодательство. Вытеснение имеющихся социальных связей и явлений, противоречащих условиям, необходимым для поддержания достоинства личности, не осуществляется имеющимися трудовыми приемами и способами. Так, вне правового регулирования трудового права остаются вопросы

защиты работника и трудоустраивающегося при заключении трудового договора в случаях применения способов подбора персонала, сложившихся на практике (психологическое тестирование, использование полиграфа и др.). В белорусском законодательстве отсутствуют правовые ограничения для определения круга вопросов и способов проведения собеседований и тестирований при приеме на работу. За рубежом такие ограничения имеют характер не только «обычного права», но и содержатся в трудовом законодательстве некоторых государств (Франция, Италия, США и др.). Также не определены границы возможного вмешательства нанимателя в личную сферу работника на рабочем месте и в рабочее время. Европейский Суд по правам человека определил, что в понятие «личная жизнь» должна включаться и деятельность профессионального или делового характера, т.к. именно во время трудовой деятельности индивид осуществляет наиболее интенсивные связи с внешним миром. В Беларуси нет специального трудового регулирования вопросов защиты личных данных работника. Представляется, что соответствующие общественные отношения уже достигли того критического уровня, когда можно говорить о пробелах в их правовом регулировании. Технологический процесс в области обработки данных существенно повысил возможности нанимателей в отношении сбора, хранения, использования информации, касающейся работников, а также быстрого получения данных из других источников. Сбор такой информации, в том числе личного характера, может осуществляться без ведома работника; появляется возможность использования полученных сведений в целях, для которых они не предназначены. Данная информация может также передаваться третьей стороне, не имеющей на это полномочий, например, другим нанимателям. Неограниченный сбор личных данных, и особенно без уведомления работников, создает особые трудности для последних, так как они могут столкнуться с

дискриминацией. Важным представляется правило и о том, что все персональные данные работника следует получать у него самого (см. п. 3 ч. 1 ст. 86 ТК Российской Федерации). Отметим, что ТК РФ, принятый еще в 2001 г., уже содержал Главу 14, посвященную защите персональных данных работников. Трудовое законодательство США, Бельгии, Италии, Дании, Франции, Швеции и целого ряда других стран также предусматривает порядок сбора персональных данных, процедуру его согласования с производственным советом предприятия и фиксации в правилах внутреннего трудового распорядка, а также включение положений о защите персональных данных работников в коллективные договоры. В Италии и Франции законы запрещают собирать о нанимаемых работниках данные, которые не имеют отношения к профессиональным качествам и квалификации [1, с. 128]. Особые требования предъявляются к включению в досье о работнике информации оценочного характера. Существует также право на уничтожение нелегально собранной информации (Австралия, Австрия, Канада, США, Новая Зеландия, Швейцария) [1, с. 130]. Экспертами МОТ в 1996 г. разработан Кодекс практики по защите личных данных о работниках, который является источником международно-правового регулирования труда, но второстепенного характера, т.к. дополняет конвенции и рекомендации МОТ. Проблема защиты индивида от злоупотребления «информационной властью» (а именно это подразумевается под защитой персональных данных в широком смысле) требует ограничить сбор и обработку персональных данных четкими правовыми рамками. В узком смысле защита персональных данных направлена на реализацию общепризнанного права на неприкосновенность частной жизни и уважение личного достоинства. Основным нормативным актом, регулирующим в том числе и защиту персональных данных в Республике Беларусь, является Закон Республики Беларусь от 10.11.2008 № 455-З «Об информации,

информатизации и защите информации». В ст. 32 указанного закона содержатся общие правила по защите персональных данных, обязательные для всех субъектов информационных отношений. Однако указанные неимущественные права могут осуществляться не только в абсолютных, но и в относительных правоотношениях, возникающих в силу трудового договора. Право на неприкосновенность частной жизни включает в себя: неприкосновенность личной свободы, жилища, документов, телефонных переговоров, других сообщений личного характера. Соответственно, это право состоит из ряда правомочий и складывается из различных прав. При исследовании права на неприкосновенность частной жизни некоторые ученые обратились к широкой интерпретации понятия «жилище» и соотношению этого термина с понятием «рабочее место». В отечественной литературе общепризнанно, что право на неприкосновенность жилища не применимо к служебным помещениям, к рабочему месту. Однако Комитет по правам человека, созданный в соответствии с Международным пактом о гражданских и политических правах, распространил защиту жилища на отдельные аспекты статуса человека и на рабочем месте. Европейский Суд по правам человека также исходит из широкой трактовки рассматриваемого термина [2, с. 24].

В связи с изложенным полагаем, что назрела необходимость обращения законодателя не только к прикладным аспектам регулирования трудовых и тесно связанных с ними отношений, направленных на экономический результат, но и к обеспечению гарантий по реализации права работников на невмешательство в частную жизнь и уважение личного достоинства.

Литература:

1. Киселев, И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов / И. Я. Киселев – М.: Дело, 1999. – 725 с.

2. Беляева, Н. Г. Право на неприкосновенность частной жизни: соотношение международно-правовой и внутригосударственной регламентации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.10 / Н. Г. Беляева; Казан. гос. ун-т. - Казань, 2000. – 25 с.