

Г.А. Капліна,
кандидат юридичних наук, доцент
СНУ ім.В.Даля, м.Луганськ

ІНФОРМАЦІЙНІ АСПЕКТИ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Метою цієї статті є встановлення стану правового регулювання інформаційних аспектів трудових відносин, які пов'язані з персональними даними працівника або збором відомостей та перевіркою відповідності працівників установленим вимогам, а також дослідження положення чинного законодавства, якими встановлюється або визначається порядок збору відомостей про працівників у період існування трудових правовідносин та формулювання теоретичних положень, необхідних для досягнення мети дослідження.

Ключові слова: інформація, персональні дані працівника, збор та обробка інформації про працівника, інформація про дії працівника, контроль трудового процесу .

Сучасне суспільство все більшою мірою набуває ознаки глобальної інформатизації. Відносини у всіх сферах життя сьогодні мають інформаційні аспекти. Процеси інформатизації істотно впливають на сферу трудового права, визначають особливості розвитку трудових правовідносин з урахуванням прав та обов'язків працівника та роботодавця стосовно різноманітної інформації. Статтею 32 Конституції України проголошено право людини на невтручання в її особисте життя[1]. Окрім того, не допускається збирання, зберігання, використання поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини.

З іншого боку, статтею 34 Конституції проголошено, що кожен має право вільно збирати, зберігати, використовувати і поширювати інформацію усно, письмово або в інший спосіб - на свій вибір. Тому дуже актуальною проблемою є визначення конституційного співвідношення означених приписів основного закону стосовно трудових прав суб'єктів правовідносин.

Трудові правовідносини та окремі їх аспекти досліджувалися багатьма правознавцями, такими як В.С. Венедиктов, М.І. Іншин, Л.І. Лазор, В.В. Лазор, Н.М. Лукашева, М.В. Лушніков, А.М. Лушнікова, А.Р. Мацюк, К.Ю. Мельник, С.В. Попов, С.М. Прилипко, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, І.І. Шамшина, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін. Однак потребують подальшої розробки в зв'язку з динамічним розвитком інформаційного простору право працівників та роботодавців на інформацію та його захист .

З метою конкретизації права людини, гарантованого статтею 32 Конституції України, та визначення механізмів його реалізації 1 червня 2010 року Верховною Радою України було прийнято Закон України «Про захист персональних даних» (далі-Закон)[2]. Предметом правового регу-

лювання Закону є правовідносини, пов'язані із захистом персональних даних під час їх обробки.

Щодо застосування Закону у сфері трудового права, то у період існування трудових правовідносин можливий збір персональних даних працівників, а також відомостей, що свідчать про відповідність працівників установленим вимогам, як за місцем роботи, так і за його межами. Проблема збору персональних даних та інформації про працівника за межами місця роботи (підприємства, установи, організації - сторони трудового договору) зачіпає загальновизнані та закріплені в національному законодавстві права людини. Але ж повністю така можливість не виключається, оскільки законодавчими актами [3, п.2,3 ст.41] визнається можливість розірвання трудового договору при здійсненні проступку як пов'язаного, так і не пов'язаного з виконанням трудових обов'язків [4, п.28].

Визначення поняття «персональні дані» наводиться в статті 2 Закону, відповідно до якого персональними даними є відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована [2].

Але законодавством України не встановлено і не може бути встановлено чіткого переліку відомостей про фізичну особу, які є персональними даними, задля можливості застосування положень Закону до різноманітних ситуацій, в тому числі при обробці персональних даних в інформаційних (автоматизованих) базах та картотеках персональних даних, що можуть виникнути у майбутньому, у зв'язку зі зміною в технологічній, соціальній, економічній та інших сферах суспільного життя.

Наприклад, відповідно до статті 24 Кодексу законів про працю України громадянин при укладенні трудового договору зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, - також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи. У зв'язку з цим персональні дані працівника, які містяться в паспорті або документі, що посвідчує особу, в трудовій книжці, документі про освіту (спеціальність, кваліфікацію), документі про стан здоров'я та інших документах, які він надав при укладенні трудового договору, обробляються володільцем бази персональних даних на підставі статті 24 Кодексу законів про працю України виключно для здійснення повноважень володільця бази персональних даних у сфері правовідносин, які виникли у нього з працівником на підставі трудового договору (контракту). Таким чином, інформація про найманих працівників є базою персональних даних, оскільки, особові справи, трудові книжки, копії паспортів, документів про освіту зберігаються та обробляються роботодавцем.

Поняття "база персональних даних" визначене абзацом другим статті 2 Закону, відповідно до якого база персональних даних - іменована сукупність упорядкованих персональних даних в електронній формі та/або у формі картотек персональних даних.

З огляду на це база персональних даних є упорядкованою сукупністю логічно пов'язаних даних про фізичних осіб: що зберігаються та обробляються відповідним програмним забезпеченням, є базою персональних даних в електронній формі; що зберігаються та обробляються на паперових носіях інформації, або є базою персональних даних у формі картотек.

Картотекою персональних даних є будь-який структурований масив персональних даних, що є доступним з визначеними критеріями, незалежно від того, чи є такий масив централізованим, децентралізованим або розділеним на функціональних або географічних засадах. Такі дані мають бути структуровані за визначеними критеріями, що стосуються фізичних осіб, щоб забезпечити легкий доступ до відповідних персональних даних.

Варто зазначити, що, виходячи з положень статті 2 Закону, персональні дані одночасно можуть бути упорядковані і в електронній формі, і в формі картотек.

Визначення категорії обробки персональних даних залежить від вимог до обробки персональних даних, які містяться в базах персональних даних заявника. Так, Законом передбачені загальні та особливі вимоги обробки персональних даних. Статтею 6 Закону встановлені загальні вимоги обробки всіх наявних у суспільному житті персональних даних особи, за винятком персональних даних, для яких статтею 7 Закону визначені особливі вимоги обробки. До таких персональних даних належать дані про расове або етнічне походження, політичні, релігійні або світоглядні переконання, членство в політичних партіях та професійних спілках, а також дані, що стосуються здоров'я чи статевого життя.

Таким чином, інформаційний аспект трудових правовідносин, який полягає у зборі та обробці персональних даних працівників, є забезпеченим нормативно на рівні Закону та Конституції. Проблема полягає в тому, що правові норми щодо збору іншої інформації про працівників та її поширення є недостатньо визначеними. Мова йде, наприклад, про таку інформацію, яка може стати підставою для втрати довіри до працівника з боку роботодавця або працівники виконують виховні функції тощо та їхня поведінка може стати підставою для розірвання трудового договору. Відповідно до частини другої ст. 32 Конституції України не допускається збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди. Інше може бути встановлене тільки законом і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини.

Визначення поняття конфіденційної інформації наводиться у ст. 21 Закону «Про інформацію»[5]. Конфіденційною є інформація про фізичну особу, а також інформація, доступ до якої обмежено фізичною або юридичною особою, крім суб'єктів владних повноважень. Конфіденційна інформація може поширюватися за бажанням (згодою) відповідної особи у визначеному нею порядку відповідно до передбачених нею умов, а також в інших випадках, визначених законом.

Але тут йдеться лише про інформацію, якою володіє певна особа. Ця ж особа визначає умови поширення цієї інформації. Якою ж є інформація про особу, котрою (інформацією) володіє інша особа, ст. 21 Закону «Про інформацію» не визначає. Не визначені й умови поширення такої інформації. Більше того, інформацією визнаються лише «документовані або публічно оголошені відомості...»[6,ст.200]; «будь-які відомості та/або дані, які можуть бути збережені на матеріальних носіях або відображені в електронному вигляді; [5,ст.1]. Отже, не документовані відомості взагалі не визнаються інформацією, а тому на них не поширюються приписи щодо визначення, збору та розповсюдження інформації. Звідси Н.М. Лукашева слушно робить висновок про те, що «будь-яка особа, котра була свідком певної поведінки особи, яка на роботі виконує виховні функції або щодо якої необхідна довіра з боку роботодавця, якщо ця поведінка є підставою для розірвання трудового договору, може поширювати відповідні відомості, зокрема шляхом передавання їх роботодавцеві»[7,с.147].

Постає ще й друге питання: органи влади, які встановили факт правопорушення, мають повідомити роботодавця про протиправні дії осіб, які на роботі виконують трудові функції, що потребують довіри з боку роботодавця, або виховні функції чи ні? Але ж не тільки обнародування, а й використання імені фізичної особи, яка затримана, підозрюється чи обвинувачується у скоєнні злочину, або особи, що вчинила адміністративне правопорушення, допускається у разі набрання законної сили обвинувальним вироком суду щодо неї або винесення постанови у справі про адміністративне правопорушення (ст. 296 ЦК). За відсутності таких умов державний орган згідно з вищезазначеним Законом не має права передавати роботодавцеві інформацію про скоєння працівником правопорушення не в зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків.

З огляду на те, що неправомірний або аморальний вчинок може вчинити працівник, який виконує виховні функції або який потребує довіри з боку роботодавця, то потребує регламентації процедура отримання такої інформації роботодавцем. Тому треба встановити, що роботодавець має право отримувати відомості та персональні дані у розширеному обсязі для таких працівників поза місцем роботи, якщо ці дії можуть бути підставою для звільнення працівника з роботи відповідно до п. 2 або 3 ст. 41 КЗпП. Будь яким особам необхідно надати право повідомляти роботодавця про вчинення їх працівниками, що виконують виховні функції або потребують довіри з боку роботодавця, про дії, які є несумісними з продовженням відповідної роботи. При вирішенні питання про встановлення таких правил треба враховувати сучасні засоби передачі інформації. Так, нещодавно, великий суспільний резонанс викликало відео, викладене на YouTube щодо вчительки, яка застосовувала до учня непедагогічні прийоми впливу. Виникло питання відносно того, чи може бути доказом факту негідної поведінки такої працівниці, що виконує виховні функції, та підставою її подальшого звільнення подібна інформація. Зрозуміло, що інтереси батьків та роботодавців можуть не співпадати. Що й трапилось у зазначеному

випадку, коли керівництво навчального закладу охарактеризувало вчительку як сумлінного досвідченого педагога. А інформація, яка надійшла з мережі, не отримала правового сенсу.

Щодо можливості отримання та збору інформації щодо осіб, які потребують довіри з боку роботодавця, то має важливе значення з'ясування сутності категорії довіри. Так, С.В.Селезень вказує, що особливу роль грає довіра у випадках укладення й існування трудового договору між роботодавцем і особами, що обслуговують товарні, грошові, культурні цінності тощо[8,с.485]. Необхідними умовами застосування такої підстави розірвання трудового договору як втрата довіри є 1). коло осіб- працівників; 2).особливості трудової функції; 3) наявність винних дій працівника, що спричинили негативні наслідки матеріального характеру. При встановленні в передбаченому законом порядку фактів розкрадання, хабарництва або інших корисних порушень ці працівники можуть бути звільнені, коли вказані дії безпосередньо не пов'язані з їх роботою. Як правило, такі працівники несуть повну матеріальну відповідальність за довірене їм майно. Однак у деяких випадках працівники, які обслуговують товарні цінності, і не відносяться до категорій матеріально відповідальних осіб. Наприклад, з продавцями магазинів не завжди укладається такий договір. Тому для розірвання трудового договору з підстав втрати довіри не має значення, у яких межах може бути покладена відповідальність на працівника. Коло дій, які можуть спричинити втрату довіри, у законі не визначений. Це мабуть можуть бути й дії, які дають підставу сумніватися у чесності та добросовісності працівника . І саме в таких випадках можна говорити про право роботодавця на отримання інформації про нечесні дії працівника. Приміром може слугувати отримання інформації про те, що водій маршрутного таксі, який отримує безпосередньо гроші з пасажирів, не здає всі гроші до каси після закінчення зміни.

Таким чином, інформація про працівника включає в себе персональні дані, збір та отримання яких роботодавець може здійснювати виключно на підставі норм законодавства про захист персональних даних. Якщо працівник виконує виховні функції, або його діяльність потребує довіри з боку роботодавця, або є ще якісь інші чинники для розширення кола інформації, окрім персональних даних, то засобом збору відомостей про особу може стати професійний моніторинг (контроль) виконання трудових обов'язків.

Треба визнати, що сьогодні суспільство втратило контроль у сфері виконання трудових обов'язків, хоча результати праці людей у межах трудових правовідносин мають безпосереднє суспільне значення навіть тоді, коли йдеться про результати праці некваліфікованих працівників. Недобросовісне ставлення до виконання трудових обов'язків набуло системного характеру, якість продукції, товарів та послуг є у сучасних умовах в Україні вкрай низьким та таким, що повною мірою не відповідає вимогам сьогодення.

Найгострішою є проблема контролю виконання трудових обов'язків державними службовцями. Стосовно державних службовців, де проблема контролю і відповідальності є особливо гострою, механізм правового регулювання повинен включати професійний моніторинг (контроль) і адекватну реакцію на результати контролю. Таким контролем є, наприклад перевірка діяльності держслужбовця відповідно вимогам антикорупційного законодавства. Загальновідомо, що рішення про продаж державного майна в процесі приватизації приймалися за цінами, які були в декілька разів нижчими за ринкові, тобто впродовж років численні посадові особи систематично здійснювали злочинну діяльність. З урахуванням чисельності цих осіб, слідчі органи не в змозі встановити, хто ж конкретно та які злочини скоїв. Суспільство виявилось неспроможним через державний апарат зафіксувати відповідні правопорушення та належно на них відреагувати. Результатом такої «активної участі» посадових осіб у формуванні приватного прошарку є повна деградація державно-правової організації суспільства.

Враховуючи викладене, слід визнати необхідним імплементацію до проекту нового Трудового Кодексу норм щодо правових форм контролю з боку роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків.

Потребує вирішення питання про межі права роботодавця (визначених ним осіб) на здійснення контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків. Можна підтримати думку В. Г. Ротаня про те, що на роботі люди мають працювати, а не вести розмови про особисте[9]. Якщо це визнається, то за власником або уповноваженим ним органом треба визнати право фіксувати засобами аудіо- та відеотехніки дії та розмови працівників, але тільки виключно під час та у місці виконання ними трудових обов'язків. Важливим обмеженням при цьому має бути принцип неприпустимості приниження честі та гідності працівників при здійсненні такого контролю.

Отримана в результаті контролю інформація має збиратись. Логічно, що працівнику має надаватися можливість знайомитися з інформацією, яка зібрана про нього в процесі контролю виконання ним трудових обов'язків.

Дуже актуальною для сучасної України є проблема оцінювання діяльності державних службовців. Для оцінки державної служби в Україні на базовими показниками SYGMA у 2006 році була створена Координаційна Рада, Активне використання Україною показників системи SYGMA дозволяє залучати провідних експертів для адаптації до стандартів ЄС сфери державного управління. Передбачається запровадження системи оцінок під час щорічного підбиття підсумків виконання державними службовцями своїх обов'язків з метою здійснення систематичного контролю за проходженням державної служби та професійними досягненнями державних службовців. Однією з новацій Закону України «Про державну службу» від 17.11.2011р.та Концепції державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016 року є застосування управління людськими ресурсами, що передбачає в свою чергу єдині стандарти управління та контролю за державною службою[10]. Відзначається недостатня відкритість

і прозорість системи державної служби, слабкий контроль інститутів громадянського суспільства за виконанням державних функцій та завдань. Тому впровадження контролю у зазначеній сфері є необхідним та доцільним.

Підсумовуючи викладене, можна стверджувати, що у сучасних умовах розвиток інформаційних аспектів трудових правовідносин та пов'язаних з ними відносин моніторингу(контролю) у сфері трудової діяльності обумовлює необхідність та своєчасність наукових досліджень та подальших змін у законодавстві.

Література

1. Конституція України. Прийнята Верховною Радою України 28.06.1996.- Відомості Верховної Ради України. - 1996. - № 30. - Ст. 141.
2. Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010р.// Відомості Верховної Ради України (ВВР).- 2010.- № 34.- ст. 48.
3. Кодекс законів про працю України. Прийнятий Верховною Радою Української РСР 10.12.71//Бюлетень законодавства і юридичної практики України. - 2004. - № 1.
4. Про практику розгляду судами трудових спорів. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.92 № 911 Бюлетень законодавства і юридичної практики України. - 2005. - № 2. - 560 с.
5. Про інформацію: Закон України від 02.10.92// Зібрання законодавства України. Т. 5. - К.: Ін Юре, 2000. - 5(3)2.
6. Цивільний кодекс України. Прийнятий Верховною Радою України 16.01.2003. – Офіційний вісник України. - 2003. - № 11. - Ст. 461.
7. Лукашева Н.М. Збір відомостей та перевірка відповідності працівників установленим вимогам у період існування трудових правовідносин / Н. М. Лукашева // Часопис Київського університету права.- 2009/2.- с.146-150.
8. Селезень С.В. Категорія довіри у трудовому праві/С.В.Селезень// Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. — Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. – 2010. – № 18. – С. 484-490.
9. Ротань В. Г. Проблема системи права і творчий потенціал трудового права // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Т. 19(58). № 3. - С. 126.
10. Концепція державної цільової програми розвитку державної служби на період до 2016 року. Затв. КМ України від 27 червня 2012 р. № 411-р ./2012// Офіційний вісник України. - 2012. - № 16. - Ст. 665.

Каплина Г.А. Информационные аспекты трудовых отношений.- Статья.

Целью статьи есть оценка состояния правового регулирования информационных аспектов трудовых отношений, которые связаны с персональ-

ними даними работника или сбором сведений и проверкой соответствия работников установленным требованиям, а также исследование положений действующего законодательства, которыми устанавливается или определяется порядок сбора сведений о работниках и формулировка теоретических положений, необходимых для достижения цели исследования .

Ключевые слова: информация, персональные данные работника, сбор и обработка информации о работнике, информация о действиях работника, контроль трудового процесса

Kaplina H.A. Information aspects of the employment relationship.- Article.

The purpose of the article is the estimation of the state of legal regulation of the informational aspects of labour relations, which are connected with personal data of the worker or collection of information and the verification of conformity workers to the established requirements, as well as the study of the provisions of the current legislation, which is determined or is determined by the procedure for the collection of information about the employees and the wording of theoretical provisions necessary to achieve the objectives of the study.

Key words: information, personal data of the worker, the collection and processing of information on the employee, the information about the actions of the worker, the control of the labour process.

УДК 349.222: 349.245

*Л.В. Котова,
к.ю.н., доцент кафедри правознавства,
СНУ ім. В. Даля, м. Луганськ*

**ПОНЯТТЯ ТА ЮРИДИЧНА ПРИРОДА АЛЬТЕРНАТИВНИХ ФОРМ
ЗАЙНЯТОСТІ У СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Проведено аналіз сучасних наукових поглядів щодо поняття, юридичної природи та умов застосування альтернативної зайнятості. Сформульовані класифікаційні критерії, за якими визначаються альтернативні форми зайнятості. Розкрито вітчизняний та зарубіжний досвід правового регулювання деяких альтернативних форми зайнятості та розроблені конкретні пропозиції щодо вдосконалення національного трудового законодавства.

Ключові слова: форми зайнятості, альтернативні форми зайнятості, гнучкий режим робочого часу, неповний робочий час, надомна праця, дистанційна зайнятість, лізинг персоналу, аутсорсинг, аутстафінг.

Сучасний етап розвитку України характеризується бурхливим розвитком економічних відносин, вступом до глобальної фінансової системи, що,