

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ МЕЖДУ ХОЗЯЙСТВЕННЫМ ОБЩЕСТВОМ И ЕГО РАБОТНИКАМИ

*Шишкова Юлия Юрьевна, студентка ИГиП ТюмГУ
Направления «Юриспруденция» 2 курс
Магистерской программы «Корпоративный юрист»*

*Любаненко Андрей Владимирович
канд. экон. наук,
доцент кафедры трудового права и предпринимательства
Института государства и права ТюмГУ*

Одним из характерных признаков формирования информационного общества является становление информации в качестве важнейшего фактора развития и благосостояния. Несомненно, в настоящее время в науке происходит установление современной теории информационного права. Основным предметом правового регулирования информационного права выступают информационные правоотношения¹.

Ученые определяют информационные правоотношения как отношения, которые возникают при осуществлении ряда информационных процессов — процессов производства, сбора, обработки, накопления, хранения, поиска, передачи, распространения и потребления информации².

Основной для такого определения является часть 4 статьи 29 Конституции Российской Федерации, согласно которой каждый имеет право свободно искать, получать, передавать, производить и распространять

¹ Раудштейн А. В. Информационные отношения в сфере труда: понятие и характеристика // Российский юридический журнал. 2010, № 6. [Электронный ресурс] URL: <http://center-bereg.ru/h862.html> (дата обращения: 30.10.2018).

² Алфёров А. Н. Теоретические аспекты информационного права // Сибирский юридический вестник. 2007. № 3. [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-aspekty-informatsionnogo-prava> (дата обращения: 30.10.2018).

информацию любым законным способом. Данные отношения выступают в роли объекта регулирования различных отраслей права. Так, трудовое законодательство постепенно развивается в направлении формирования правового поля для информационного пространства в рамках отрасли.

Так, например, в Трудовом кодексе Российской Федерации существует ряд статей, которые посвящены информационным правам и обязанностям субъектов правоотношений (ст. 21, 22, 65, 68, 212, 370, 387, 404 ТК РФ). Однако на настоящий день этого не является достаточным для нормальной реализации информационных правоотношений между хозяйственным обществом и его работниками, одной из причин этому является недостаточность правового регулирования в данной области.

Как уже отмечалось ранее одним из процессов, входящим в понятие информационного правоотношения является «обработка» информации. В процессе осуществления деятельности хозяйственное общество, выступая в качестве работодателя, обрабатывает персональные данные своих работников. Понятие обработки персональных данных раскрывается в статье 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»¹ (далее – Закон о персональных данных), в соответствии с которой обработкой персональных данных признается любое действие (операция) или совокупность действий (операций), совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких средств с персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных.

На наш взгляд, определяя термин «обработка» таким образом, законодатель вложил в данное понятие слишком широкий смысл. Стоит отметить, что ученые не раз обращались к проблеме определения термина

¹ Собрание законодательства РФ. 2006. № 31 (1 ч.). Ст. 3451.

«обработка» персональных данных¹. Известно, что одним из главных условий, способствующих правильному пониманию и применению закона, в том числе и Закона о персональных данных, является его изложение такими понятиями, которые будут наиболее адекватно отражать смысл и содержание терминов в соответствующем (в нашем случае – русском) языке.

Ожегов С.Е. слово «обработать» определяет, как «подвергнуть выделке, отделке, изменениям, анализу, сделать готовым для чего-нибудь»². В этой связи возникает вопрос: почему законодатель считает «сбор» и «уничтожение» «обработкой» персональных данных? Полагаем, что в Законе о персональных данных должно применяться два термина «оборот» (представляет собой более широкое понятие, которое будет охватывать весь спектр процессов движения персональных данных от «сбора» до «уничтожения») и «обработка». Представляется, что в понятие «обработка» должны включаться такие действия с персональными данными, как сбор, запись, систематизация, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных.

В тоже время, к сожалению, в статье 3 Федерального закона «О персональных данных» раскрываются не все операции с персональными данными, законодатель решил выделить только часть из них, в то время как такие действия как сбор, систематизация, накопление, хранение, обновление остались без внимания законодателя? Полагаем, что раскрытие содержания названных выше понятий предоставило бы дополнительные гарантии, как работнику, так и работодателю, для соблюдения законности при правоприменении.

¹ Лушникова М. В. Юридическая конструкция информационных отношений в трудовом праве: теория и практика // Юридическая техника. 2013. № 7-2. [Электронный ресурс] URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/yuridicheskaya-konstruktsiya-informatsionnyh-otnosheniy-v-trudovom-prave-teoriya-i-praktika> (дата обращения: 30.10.2018).

² Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка. [Электронный ресурс] URL:<http://slovarozhegova.ru/word.php?wordid=17762> (дата обращения 12.10.2018).

В необходимых целях, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работодатель запрашивает у работника согласие на обработку персональных данных (ст. 9 Закона). Но иногда возникает ситуация, когда работник и работодатель совпадают в одном лице, это происходит тогда, когда единственный учредитель (участник) хозяйственного общества одновременно исполняет обязанности единоличного исполнительного органа. При этом такое лицо может исполнять обязанности либо на основании трудового договора, либо на основании соответствующего решения (приказа, распоряжения и т.п.). Возникает вопрос: необходимо ли в данном случае согласие на обработку персональных данных?

В соответствии со статьей 88 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) при передаче персональных данных работника работодатель не имеет права сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. Следовательно, согласие на обработку персональных данных все-таки необходимо.

Однако в практике до сих пор возникают споры по поводу наличия или отсутствия трудовых отношений между хозяйственным обществом и единственным участником (учредителем), исполняющим обязанности единоличного исполнительного органа. Так, например, согласно широко известным разъяснениям, содержащимся в письме Федеральной службы по труду и занятости от 06.03.2013 № 177-6-1¹, на отношения единственного участника общества с учрежденным им обществом трудовое законодательство не распространяется, в силу невозможности заключения договора с самим собой, поскольку подписание трудового договора одним и тем же лицом от имени работника и от имени работодателя не допускается.

¹ Акты и комментарии для бухгалтера. 2013. № 10.

Следуя логике Федеральной службы по труду и занятости можно прийти к выводу, что трудовые отношения в названном выше случае отсутствуют, следовательно, имеют место быть не трудовые правоотношения, а корпоративные?

Хотелось бы отметить, что в судебной практике имеется совершенно иной подход. Так, например, Высший Арбитражный Суд Российской Федерации при рассмотрении одного из дел постановил, что между хозяйственным обществом и единственным учредителем, являющимся единоличным исполнительным органом, имеются трудовые отношения даже в случае отсутствия факта заключения трудового договора¹.

Исходя из позиции изложенной Высшим Арбитражным Судом Российской Федерации, представляется, что в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, а также в силу статьи 88 ТК РФ, хозяйственное общество должно получить согласие на обработку персональных данных даже при совпадении работника и работодателя в одном лице.

Однако полагаем, что урегулирование данного вопроса на законодательном уровне, позволило бы избежать противоречий в правоприменительной практике.

Одним из самых важных процессов трудовых информационных правоотношений является сбор трудово-правовой информации, регламентированный статьей 65 ТК РФ и Федеральным законом о персональных данных». Так, работодатель имеет право делать запрос у работника без его согласия только информацию, содержащуюся в документах, предоставляемых работником при заключении трудового договора.

Еще более проблемным аспектом сбора информации в трудовых информационных отношениях является применение технических средств

¹ Определение Высшего Арбитражного Суда РФ от 05.06.2009 № ВАС-6362/09 по делу № А51-6093/2008,20-161).

(например, полиграфа). Ни Трудовым кодексом, ни Федеральным законом «О персональных данных» данный вопрос до сих пор не урегулирован.

Возможность использования технических средств, в том числе, полиграфа, предусмотрена Законом РФ от 04.03.1992 № 2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации»¹.

В соответствии со статьей 3 Закона частным детективам разрешено оказывать услуги по выяснению биографических и других характеризующих личность данных об отдельных гражданах (с их письменного согласия) при заключении ими трудовых и иных контрактов. Статья 5 Закона о частной детективной и охранной деятельности указывает на то, что при оказании услуг частный детектив вправе проводить устный опрос граждан и применять технические средства. Однако регламентация данного вопроса на законодательном уровне является необходимой.

В настоящей статье рассмотрены лишь некоторые проблемы, возникающие между хозяйственным обществом и его работниками, вследствие недостаточности правового регулирования. Для разрешения вышеназванных проблем потребуется внесение соответствующих изменений в нормативные правовые акты.

Список литературы:

1. Алфёров А. Н. Теоретические аспекты информационного права // Сибирский юридический вестник. 2007. № 3. [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-aspekty-informatsionnogo-prava> (дата обращения: 30.10.2018).

2. Лушникова М. В. Юридическая конструкция информационных отношений в трудовом праве: теория и практика // Юридическая техника. 2013. № 7-2. [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/yuridicheskaya-konstruktsiya->

¹ Российская газета. 1992. № 100.

informatsionnyh-otnosheniy-v-trudovom-prave-teoriya-i-praktika (дата обращения: 30.10.2018).

3. Маркевич А.С. Организационно-правовая защита персональных данных в служебных и трудовых отношениях: Автореф. дис. канд. юрид. наук. Воронеж, 2007.

4. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка. [Электронный ресурс] URL: <http://slovarozhegova.ru/word.php?wordid=17762> (дата обращения 12.10.2018).

5. Петрыкина Н.И. Правовое регулирование оборота персональных данных. Теория и практика. Статут, 2011, 79 с. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

6. Раудштейн А. В. Информационные отношения в сфере труда: понятие и характеристика // Российский юридический журнал. 2010, № 6. [Электронный ресурс] URL: <http://center-bereg.ru/h862.html> (дата обращения: 30.10.2018).