

КОНЦЕПЦИЯ ПРАВА НА НЕПРИКОСНОВЕННОСТЬ ЧАСТНОЙ ЖИЗНИ В СФЕРЕ ТРУДА В СВЕТЕ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

© 2023 г. А. В. Серова*, О. В. Щербакова**

Уральский государственный юридический университет им. В.Ф. Яковлева, г. Екатеринбург

*E-mail: a.v.serova@icloud.com

**E-mail: sm-light@yandex.ru

Поступила в редакцию 26.04.2022 г.

Аннотация. В статье предлагается подход к рассмотрению права на неприкосновенность частной жизни в качестве одной из трудовых категорий. Он обусловлен такими вызовами цифровизации, как, например, нарушение конфиденциальности персональных данных и практически неограниченный объем их сбора посредством электронного мониторинга рабочего процесса, использования автоматизированной обработки персональных данных, систем искусственного интеллекта и других. На основе анализа актов международного характера (на примере Международной организации труда, Совета Европы, Евразийского экономического союза), а также национальных актов стран Евразийского экономического союза обосновывается вывод о необходимости специального трудового регулирования права на неприкосновенность частной жизни в отношении граждан, вступающих в отношения с работодателем. Доказывается возможность придания данному праву статуса одного из основополагающих начал трудового права.

Ключевые слова: цифровизация, электронный мониторинг, автоматизированная обработка персональных данных, защита персональных данных, искусственный интеллект, право на неприкосновенность частной жизни в сфере труда, работник, ученик, соискатель, работодатель.

Цитирование: Серова А. В., Щербакова О. В. Концепция права на неприкосновенность частной жизни в сфере труда в свете развития цифровой экономики // Государство и право. 2023. № 10. С. 90–100.

DOI: 10.31857/S102694520019893-3

THE CONCEPT OF THE RIGHT TO PRIVACY IN THE WORKSPACE IN THE CONTEXT OF THE DEVELOPMENT OF THE DIGITAL ECONOMY

© 2023 A. V. Serova*, O. V. Shcherbakova**

Yakovlev Ural State Law University, Yekaterinburg

*E-mail: a.v.serova@icloud.com

**E-mail: sm-light@yandex.ru

Received 26.04.2022

Abstract. The article proposes to the investigation of the right to privacy as one of the labor law categories. It is due to such challenges of digitalization as violation of the confidentiality of personal data and the almost unlimited of their data mining through electronic monitoring of the workflow process, the use of automated processing of personal data, artificial intelligence systems and others. Based on the analysis of acts of an international nature (cases of the International Labor Organization, the Council of Europe, the Eurasian Economic Union), as well as national acts of the members of the Eurasian Economic Union, the conclusion is substantiated on the need for special labor and legal regulation of the right to privacy in relation to citizens entering into relations with the employer. The possibility of giving this right the status of one of the fundamental principles of Labor Law is proved in the article.

Key words: digitalization, electronic monitoring in the workspace, automated processing of personal data, personal data protection, artificial intelligence, right to privacy in the workplace, employee, student, job seeker, employer.

For citation: *Serova, A.V., Shcherbakova, O.V. (2023).* The concept of the right to privacy in the workspace in the context of the development of the digital economy // *Gosudarstvo i pravo=State and Law*, No. 10, pp. 90–100.

Развитие цифровых технологий неизбежно приводит к тому, что содержание конституционного права человека на неприкосновенность частной жизни подвергается изменению. В условиях стремительного увеличения масштабов использования различных устройств и программного обеспечения, с помощью которых можно автоматизировать процесс сбора, обработки, хранения, передачи и распространения фактически любой информации и в неограниченном количестве, лицам становится все сложнее защитить такое право от неправомерных посягательств. Аналогичное утверждение справедливо и для сферы труда.

Процессы глобализации провоцируют ожесточение конкуренции между субъектами предпринимательской деятельности, что, в свою очередь, предопределяет их потребность в обладании большими массивами данных как о лицах, желающих устроиться к ним на работу, так и о своих действующих работниках. В первом случае работодатель заинтересован в получении тех данных, на основании которых он смог бы принять решение о заключении трудового договора с соискателем, который в максимальной степени соответствовал бы как требованиям, предъявляемым для выполнения определенной трудовой функции, так и запросам самого работодателя. Во втором случае круг необходимой работодателю информации с точки зрения ее целевого предназначения значительно расширен. Он включает в себя вопросы определения соответствия работника занимаемой должности, обучения работников, соблюдения ими дисциплины труда, поощрения работников, выполнения требований охраны труда и др. Помимо этого если работодатель обладает информацией, которая отнесена им к информации, составляющей коммерческую тайну, то его интерес заключается также и в контроле действий бывшего работника, что сопряжено с необходимостью получения информации о нем уже после прекращения трудовых отношений. Таким образом, возможность вмешательства работодателя в частную жизнь работников может быть объяснима повышением его конкурентоспособности в рыночных отношениях. В плоскости трудового права это проявляется в реализации им специфичных отраслевых информационных прав и обязанностей.

Однако следует признать, что вмешательство работодателя в частную жизнь лица в трудовых

целях не должно быть безграничным. Работник, добровольно принимая на себя обязательство подчиняться власти работодателя с момента заключения трудового договора, оказывается тем самым экономически более слабой стороной в трудовых отношениях. В этой связи предусмотренные законодательством общие способы защиты права на неприкосновенность частной жизни не всегда эффективно могут обеспечить должную защиту данного права в рамках трудовых отношений. Соответственно, когда речь идет о сфере труда, для него требуются специальные трудовые отраслевые гарантии.

Вышеизложенное позволяет утверждать, что в отношении граждан, вступивших в правоотношения с работодателем, право на защиту от его вмешательства в частную жизнь работника следует рассматривать не только в общем конституционно-правовом аспекте, но и в специальном отраслевом — в рамках отрасли трудового права. Доказыванию этого утверждения и посвящена настоящая статья.

В иностранной юридической литературе право на неприкосновенность частной жизни рассматривается в качестве одного из основных, фундаментальных (гражданских) прав человека, направленных на защиту моральной и психической неприкосновенности¹. Чаще всего оно определяется как право человека быть оставленным в покое². Каждый человек имеет право тщательно охранять свою частную жизнь (интимную жизнь) от глаз общественности, тем самым защищая свое личное достоинство. Тем самым допускается понимание того, что частная жизнь предполагает наличие у лица права на развитие отношений с другими людьми, в том числе посредством профессионального общения.

Европейская конвенция о защите основных прав и свобод³ в ст. 8 предусматривает право на уважение частной и семейной жизни, жилища и корреспонденции с учетом определенных ограничений, которые соответствуют закону и необходимы в демократическом обществе. Протокол

¹ См.: *Paunović M., Krivokapić B., Krstić I.* Međunarodna ljudska prava. Beograd, 2013. P. 179.

² См.: *Guerin L.* Employment Law: The Essential HR Desk Reference. Berkeley, 2011. P. 252.

³ См.: СЗ РФ. 1998. № 20, ст. 2143.

№ 12, содержащий подобный запрет, не был ратифицирован Российской Федерацией. Следовательно, граждане Российской Федерации при обращении в Европейский Суд по правам человека должны были учитывать, что ст. 14 Конвенции распространяется лишь на права, перечисленные в самой Конвенции, и поэтому не используется судом самостоятельно, что часто подчеркивается в решениях⁴.

В литературе также отмечается, что «частную жизнь составляют те стороны личной жизни человека, которые он в силу своей свободы не желает делать достоянием других»⁵.

Природа трудовых отношений, предполагающая субординацию и фактическое подчинение директивной, нормативной и дисциплинарной власти работодателя, на первый взгляд ставит под сомнение возможность защиты права на неприкосновенность частной жизни в период осуществления трудовой деятельности наемным работником.

В своем исследовании Milica Kovač-Orlandić пытается ответить на вопрос, как право на неприкосновенность частной жизни в качестве гражданского права может быть включено в трудовое законодательство без одновременного подрыва характера занятости, принимая во внимание подчинение как главную черту трудовых отношений⁶. В Европейской социальной хартии (пересмотренной) 1996 г.⁷, кстати, о данном праве работников не упоминается. В этой связи возникает вопрос, можно ли в контексте данного акта рассматривать его в качестве предпосылки права работника на защиту своего достоинства в период работы (ст. 26), либо его следует связывать с правом на информацию и консультации (ст. 21), либо вообще расценивать это как невозможность соотносить исследуемое право с трудовой деятельностью работников. В результате исследования автор приходит к выводу, что в последние десятилетия концепция подчиненной работы эволюционировала в концепцию достойной работы, в результате чего работник, придя на работу, не должен отказываться от права на неприкосновенность частной жизни.

Акты Международной организации труда — прямое подтверждение данного умозаключения. Так,

⁴ См., напр.: Постановление Европейского Суда по правам человека от 28.05.2009 г. Дело «Бигаева против Греции» (жалоба № 267013/05). URL: https://europeancourt.ru/uploads/ECHR_Bigaeva_v_Greece_28_05_2009.pdf (дата обращения: 24.02.2022).

⁵ Баглай М. В. Конституционное право Российской Федерации: учеб. для вузов. М., 2007. С. 287.

⁶ См.: Kovač-Orlandić M. Employee's right to privacy: Where is the bound of the employer's right to monitor employees' communications // Strani Pravni Zivot. 2020. No. 4. P. 85. DOI: 10.5937/spz64-29470

⁷ См.: СЗ РФ. 2010. № 8, ст. 781.

в Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда, принятой в 2019 г.⁸, подчеркивается важность использования открывающихся в связи с технологическими изменениями возможностей и преодоления вызовов в целях обеспечения справедливого, инклюзивного и безопасного будущего сферы труда, в котором будут обеспечены полная, продуктивная и свободно избранная занятость и достойный труд для всех. Сформулированный в этом же году МОТ человекоориентированный подход предполагает необходимость совершенствования национальной политики каждого государства таким образом, чтобы были разработаны действенные меры в качестве адекватной реакции на те вызовы и возможности в сфере труда, которые связаны с цифровой трансформацией сферы труда и предусматривают должную защиту права на конфиденциальность частной жизни и персональных данных⁹.

В п/п. 2 п. 2 Рекомендации МОТ № 203 «О дополнительных мерах в целях действенного пресечения принудительного труда»¹⁰, принятой 11 июня 2014 г., говорится о соблюдении права работника на защиту его частной жизни в отношении персональных данных. Относительно домашних работников акцент сделан на том, что искоренение дискриминации в области труда и занятий в отношении домашних работников должно предусматривать меры по обеспечению того, чтобы при проведении связанных с работой медицинских анализов соблюдался принцип конфиденциальности личных данных и неприкосновенности частной жизни домашних работников¹¹.

До принятия указанных документов, в которых в отношении отдельных категорий работников указывается о необходимости работодателям осуществлять защиту персональных данных с точки зрения обеспечения их права на неприкосновенность частной жизни, еще в 1996 г. в рамках МОТ был поставлен вопрос о том, чтобы разработать международные трудовые стандарты относительно защиты персональных данных работников. Так, на Совещании экспертов МОТ по вопросам

⁸ См.: Итоговый документ столетия МОТ: доклад IV 108-й сессии Международной конференции труда. Женева, 2019. С. 5–9. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_715175.pdf (дата обращения: 24.02.2022).

⁹ См.: Работать ради лучшего будущего: доклад Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда. Женева, 2019. С. 32, 45.

¹⁰ См.: URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_301803.pdf (дата обращения: 17.02.2022).

¹¹ См.: Рекомендация МОТ от 16.06.2011 г. № 201 «О достойном труде домашних работников». URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r201_ru.htm (дата обращения: 17.02.2022).

неприкосновенности частной жизни, проведенном в период с 1 по 7 октября 1996 г. в рамках 267-й сессии Административного совета, был принят Кодекс практических правил МОТ «Защита персональных данных работников»¹². Он содержит положения, которые носят рекомендательный характер, но при этом они могут служить работодателям в качестве ориентира для разработки локальных нормативных актов. Относительно принятия международных трудовых стандартов эксперты так и не смогли договориться.

В данном контексте, действительно, представляется возможным рассматривать необходимость гарантирования работникам права на защиту от вмешательства работодателя в их частную жизнь, поскольку его реализация в плоскости трудового права носит специфичный характер и потому требует специального отраслевого регулирования. Однако возникает ряд вопросов, например, об объектах и содержании данного права, его гарантиях, пределах осуществления и др.

Осуществляя поиск ответа на вопрос об объектах права на неприкосновенность частной жизни в сфере труда, необходимо отметить следующее. Ранее приведенные примеры документов МОТ наглядным образом иллюстрируют, что на мировом международном уровне превалирующим подходом является рассмотрение исследуемого права именно в контексте защиты персональных данных. Если обратить внимание на иные уровни нормативного регулирования, то обнаружится, что такой подход получил развитие как на региональном международном уровне, так и в законодательстве отдельных государств. Примерами таких международных договоров, заключенных в рамках региональных международных сообществ, являются Конвенция Совета Европы о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных 1981 г.¹³, Договор о Евразийском экономическом союзе 2014 г.¹⁴ и др.

Если обратиться к правовой практике отдельных государств, то, например в Российской Федерации, правило о запрете раскрытия персональных данных третьим лицам без согласия их субъекта сформулировано в ст. 7 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных»¹⁵. Применительно к сфере труда эти положения конкретизированы в гл. 14 «Защита персональных данных работника» ТК РФ¹⁶. В Трудовом кодексе Республики Армения¹⁷, как и в Российской Федерации, тоже есть специальная глава, посвященная защите персональных данных работников, — гл. 16 «Защита персональных данных работников». Кроме того, специальный Закон, регулирующий отношения, связанные с обработкой персональных данных, — Закон Республики Армения от 13 июня 2015 г. № ЗР-49 «О защите персональных данных»¹⁸ заменил ранее действовавший Закон РА от 7 ноября 2002 г. № ЗР-422 «О персональных данных»¹⁹. В Трудовом кодексе Республики Казахстан²⁰ отсутствует подобного рода специальная глава, но все же имеются отдельные положения, касающиеся защиты персональных данных работников, например, о специальных полномочиях Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан в этой области, о праве работника на обеспечение защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, и корреспондирующей этому праву обязанности работодателя. Правовой механизм обеспечения защиты прав и свобод человека и гражданина при сборе и обработке его персональных данных установлен в Законе Республики Казахстан от 21 мая 2013 г. № 94-V «О персональных данных и их защите»²¹. В Республике Беларусь аналогичный Закон был принят в 2021 г.²², а вот в трудовом законо-

и распространении сведений личного характера и защите конфиденциальности сведений о личной жизни и счетов (см.: Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru). 16.01.2015 г.).

¹⁵ В ст. 7 данного Закона указывается: «Операторы и иные лица, получившие доступ к персональным данным, обязаны не раскрывать третьим лицам и не распространять персональные данные без согласия субъекта персональных данных, если иное не предусмотрено федеральным законом» (см.: Росс. газ. 2006. 29 июля).

¹⁶ См.: Росс. газ. 2001. 31 дек.

¹⁷ См.: Официальные ведомости Республики Армения. 2004. № 69 (368), ст. 1385.

¹⁸ См.: Официальные ведомости Республики Армения. 2015. № 35 (1124), ст. 462.

¹⁹ См.: URL: https://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=26531 (дата обращения: 15.02.2022).

²⁰ См.: Казахстанская правда. 2015. 25 нояб.

²¹ См.: Казахстанская правда. 2013. 25 мая.

²² См.: Закон Республики Беларусь от 7 мая 2021 г. № 99-З «О защите персональных данных» // Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь. 2021. 2/2819.

¹² См.: Protection of workers' personal data. An ILO code of practice. Geneva, 1997. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf (дата обращения: 17.02.2022).

¹³ В ст. 7 данной Конвенции устанавливается, что для защиты персональных данных, хранящихся в автоматизированных файлах данных, должны приниматься надлежащие меры безопасности, направленные на предотвращение их случайного или несанкционированного уничтожения или случайной потери, а также на предотвращение несанкционированного доступа, их изменения или распространения таких данных (см.: Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru). 11.10.2013 г.).

¹⁴ В разделе XV, посвященном торговле услугами, учреждениям, деятельности и осуществлению инвестиций, указывается, что государства — члены ЕАЭС вправе принимать и применять меры, имеющие отношение к защите от вмешательства в частную жизнь отдельных лиц при обработке

дательстве особенности защиты персональных данных работников отсутствуют, единственное упоминание об этом сформулировано только в виде дополнительного основания для прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников²³. Похожая ситуация сложилась и в трудовом законодательстве Кыргызской Республики²⁴. Общий правовой механизм защиты персональных данных в Кыргызстане установлен в Законе Кыргызской Республики от 14 апреля 2008 г. № 58 «Об информации персонального характера»²⁵.

Как видно из сравнительного анализа положений трудового законодательства стран Евразийского экономического союза (ЕАЭС), подробно представленного в *табл. 1*, так или иначе защита персональных данных подвержена нормативному регулированию на национальном трудовом отраслевом уровне, что

еще раз подтверждает тезис о необходимости рассмотрения права на неприкосновенность частной жизни как одной из категорий трудового права.

Однако следует отметить очевидность того факта, что вопросы защиты персональных данных должны касаться как трудовых отношений, так и иных видов правоотношений, включенных в предмет трудового права (например, отношений по трудоустройству у работодателя, отношений по обучению работников непосредственно у работодателя и др.). Соответственно, должны распространяться не только на работника и работодателя, но и на иных физических лиц, имеющих отличающийся от наемного работника трудовправовой статус (например, правовой статус ученика по ученическому договору или соискателя в отношениях по трудоустройству у данного работодателя).

Таблица 1

Сравнение трудового законодательства стран ЕАЭС относительно регулирования защиты персональных данных работников

Критерии сравнения	ТК РА	ТК РБ	ТК РК	ТК КырР	ТК РФ
Наличие специальной главы о защите персональных данных работников	да (гл. 16)	нет	нет	нет	да (гл. 14)
Закрепление специальных полномочий уполномоченного органа по труду	нет	нет	да (п/п. 41–7 ст. 16 ²⁶)	нет	нет
Включение в общие права/обязанности работника	нет	нет	да, как общее право работника (п/п. 24 п. 1 ст. 22 ²⁷)	да, как общая обязанность работника (ч. 2 ст. 19 ²⁸)	нет
Включение в общие права/обязанности работодателя	нет	нет	да, как общая обязанность работодателя (п/п. 24 п. 2 ст. 23 ²⁹)	нет	нет
Условие о неразглашении охраняемой законом тайны как одно из дополнительных условий трудового договора	нет	нет	нет	да (ч. 2 ст. 54)	да (ст. 57)
Основания прекращения трудового договора, связанные с разглашением персональных данных	нет	да (п. 10 ч. 1 ст. 47)	да (п. 15 ч. 1 ст. 52)	да (п/п. «д» п. 6 ч. 1 ст. 83)	да (п/п. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81)
Основания привлечения работника к полной материальной ответственности, связанные с разглашением персональных данных	нет	нет	нет	да (ч. 1 ст. 283)	да (п. 7 ч. 1 ст. 243)

²³ В п. 10 ч. 1 ст. 47 ТК Республики Беларусь в качестве такового указывается «нарушение работником порядка сбора, систематизации, хранения, изменения, использования, обезличивания, блокирования, распространения, предоставления, удаления персональных данных» (см.: Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999 г. № 80. 2/70).

²⁴ В Трудовом кодексе Кыргызской Республики термин «персональные данные» не употребляется, вместе с тем в п/п. «д» п. 6 ч. 1 ст. 83 в качестве основания увольнения работника по инициативе работодателя закреплено «разглашение государственной, служебной, банковской, коммерческой или иной охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей и если условие о ее сохранении предусмотрено в трудовом договоре» (см.: Эркин Тоо. 2004. 20 авг.).

²⁵ См.: Эркин Тоо. 2008. 18 апр.

²⁶ Подпункт 41–7 ст. 16 ТК РК: «Уполномоченный государственный орган по труду: ... обеспечивает конфиденциальность и защиту персональных данных работника, содержащихся в единой системе учета трудовых договоров, в соответствии с законодательством Республики Казахстан о персональных данных и их защите».

²⁷ Подпункт 24 п. 1 ст. 22 ТК РК: «Работник имеет право на: ... обеспечение защиты персональных данных, хранящихся у работодателя».

²⁸ Часть 2 ст. 12 ТК КырР: «Работник обязан: ... не разглашать доверенные ему в соответствии с трудовым договором сведения, составляющие государственную, служебную, коммерческую тайну».

²⁹ Подпункт 24 п. 2 ст. 23 ТК РК: «Работодатель обязан: ... осуществлять сбор, обработку и защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Республики Казахстан о персональных данных и их защите».

Данная идея основывается на высказанной в науке трудового права точке зрения, согласно которой следует признать необходимым выделение в общей части трудового права такого правового института, как информационное трудовое право, который следует подразделить на два подинститута, включающих в себя нормы, регулирующие право на трудовую правовую информацию и защиту трудовой правовой информации. Заслуживает поддержки подход авторов концепции в понимании сути данного правового института в широком смысле, включая в предмет его регулирования не только работников, но и, как было уже отмечено, соискателей, лиц, проходящих обучение непосредственно у работодателя, бывших работников, и, более того, самих работодателей³⁰. Действительно, информационные трудовые отношения пронизывают все виды правоотношений, входящие в предмет трудового права. Однако если остановиться на той их части, которая касается персональных данных, то специфика их обработки проявляется непосредственно в реализации права на неприкосновенность частной жизни в сфере труда.

Однако, видится, нецелесообразно сводить данное право только к защите персональных данных человека. Как указывает Ю.С. Телина, в качестве его объекта выступают, с одной стороны, поведение человека в частной сфере, а с другой — его персональные данные³¹.

Соглашаясь с данной позицией (схема 1), отметим, что, например, в российском трудовом праве такое деление имеет законодательное закрепление. Данное обстоятельство может быть проиллюстрировано как положениями п. 7 и 8 части первой ст. 81, так и п. 9 части первой ст. 83 ТК РФ. Таким образом, в Трудовом кодексе РФ

регламентированы случаи, когда поведение работника за пределами работы (т.е. не по месту работы и не в связи с исполнением им трудовых обязанностей) является основанием применения в отношении него определенных трудовых последствий. Они могут быть негативными для работника, например в виде отстранения от работы, привлечения к дисциплинарной и материальной ответственности, увольнения, или положительными, если это является основанием для предоставления ему определенных гарантий или компенсаций. В трудовом законодательстве стран — участниц ЕАЭС существуют аналогичные примеры (табл. 2, 3). По сути, это является ничем иным, как установленными случаями допустимого вмешательства работодателя в частную жизнь работника.

Таким образом, при фактическом регулировании каждого из двух объектов права на неприкосновенность частной жизни в сфере труда они оказались друг с другом не связанными. Думается, что это серьезное упущение трудовой практики.

Данная проблема может быть решена за счет решения вопроса о том, к какой правовой категории следует отнести право на защиту от вмешательства работодателя в частную жизнь работника. Например, возможно ли рассмотрение обеспечения данного права в качестве самостоятельного отраслевого принципа трудового права? Положительный ответ на данный вопрос напрямую вытекает из предложения о выделении в системе трудового права института информационного трудового права. В таком случае возникнет следующий вопрос относительно того, как он будет соотноситься с принципом обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. Возможно также предположить,

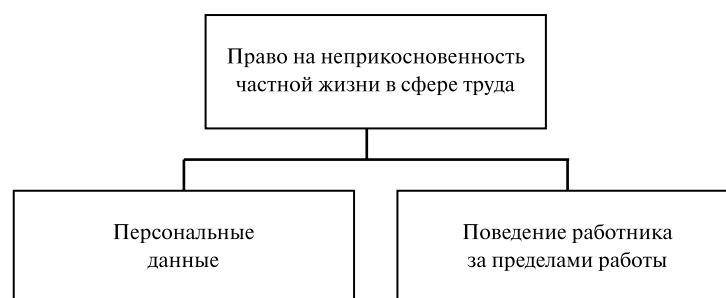


Схема 1. Объекты права на неприкосновенность частной жизни в сфере труда

³⁰ См.: Лушиков А. М., Лушикова М. В. Курс трудового права: учеб.: в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. М., 2009. С. 848, 849.

³¹ См.: Телина Ю. С. Конституционное право гражданина на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну при обработке персональных данных в России и зарубежных странах: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2016. С. 53.

что исследуемое право является одним из элементов принципа обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. Предпосылкой данному умозаключению служит провозглашение в Кодексе практических правил МОТ «Защита персональных данных работников» идеи о необходимости разработки

Таблица 2

**Регламентация негативных последствий поведения работника за пределами работы
в трудовом законодательстве стран ЕАЭС**

Критерии сравнения	ТК РА	ТК РБ	ТК РК	ТК КырР	ТК РФ
1. Судимость, уголовное или административное наказание и т.п. как основание для отказа в приеме на работу или для увольнения	ст. 108.2, 109	ст. 42, 44	ст. 26, 57, 60	ст. 88	ст. 64, 83, 84
2. Приостановление действия специального права работника как основание для отстранения работника от работы и / или для увольнения	нет	нет	ст. 48	нет	ст. 76, 83
3. Разглашение охраняемой законом тайны как основание для привлечения работника к дисциплинарной ответственности, в том числе увольнения, и / или для привлечения к полной материальной ответственности	ст. 122 (данное обстоятельство относится к случаям утраты доверия)	ст. 47	ст. 52, 64	ст. 83, 283	ст. 81, 192, 243
4. Совершение виновных действий, если эти действия дают основание для утраты доверия, как основание для увольнения	ст. 113, 122	ст. 47	ст. 52	ст. 83	ст. 81
5. Совершение аморального проступка как основание для увольнения	ст. 122 (данное обстоятельство относится к случаям утраты доверия)	ст. 47	ст. 52	ст. 83	ст. 81
6. Совершение преступления и / или административного правонарушения как основание для привлечения к полной материальной ответственности	ст. 239	ст. 404	нет	ст. 283	ст. 243
7. Причинение имущественного ущерба работодателю не при исполнении трудовых обязанностей как основание для привлечения к полной материальной ответственности	нет	ст. 404	нет	ст. 283	ст. 243
8. Нарушение условия о неконкуренции как основание для привлечения к полной материальной ответственности	нет	это предусмотрено в п. 5.6 Декрета Президента Республики Беларусь от 21.12.2017 г. № 8 «О развитии цифровой экономики»	ст. 123	нет	нет

Таблица 3

**Регламентация положительных последствий поведения работника за пределами работы
в трудовом законодательстве стран ЕАЭС**

Критерии сравнения	ТК РА	ТК РБ	ТК РК	ТК КырР	ТК РФ
1. Исполнение работником государственных обязанностей может быть основанием для продления или перенесения ежегодного оплачиваемого отпуска и для предоставления гарантии в виде сохранения места работы (должности)	ст. 175	ст. 101, 171	нет	ст. 129, 182	ст. 124, 170
2. Совмещение работником работы и получение образования может быть основанием для предоставления ему соответствующих гарантий и компенсаций	ст. 171, 174, 200	гл. 15	ст. 98	ст. 139–143	гл. 26
3. Прохождение работником диспансеризации может быть основанием для освобождения его от работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка	нет	нет	нет	нет	ст. 185.1
4. В случае сдачи работником крови и ее компонентов ему предоставляются определенные гарантии и компенсации	ст. 207	ст. 104	ст. 126	ст. 184	ст. 186
5. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, являющимся донорами органов (частей органов) и (или) тканей (частей тканей) для трансплантации	нет	нет	ст. 126–2	нет	нет

положений о защите персональных данных работников в целях защиты достоинства работников и их частной жизни. Безусловно, научному сообществу ученых предстоит решить данный вопрос в рамках отдельных исследований. Однако представляется, что предложенные варианты понимания права на защиту от вмешательства работодателя в частную жизнь работников, с одной стороны, будут соответствовать международным актам, а с другой — обеспечат единство в построении нормативного материала на национальном уровне в исследуемой сфере. В конечном счете будет получен тот самый искомый системообразующий фактор, необходимый для рассмотрения в единстве персональных данных работника и его поведения вне рамок трудового процесса.

Содержательно право на неприкосновенность частной жизни в сфере труда включает в себя, с одной стороны, запрет нарушения конфиденциальности информации о частной жизни лица, его способность и возможность самостоятельно определять вариант поведения за рамками сферы труда, а с другой — право работодателя на вмешательство в частную жизнь данного лица (схема 2).

не должны основываться исключительно на сведениях, полученных таким способом; 3) с одной стороны, работники и их представители должны быть проинформированы о факте сбора данных и о правилах, которые регулируют этот процесс, а также свои права в этой области; с другой — другие работники, которые непосредственно занимаются процессом обработки персональных данных других работников, должны регулярно проходить обучение, чтобы понимать процесс сбора данных; 4) персональные данные следует получать от самого работника либо от третьих лиц, но при условии, что на это было получено согласие самого работника; 5) принцип конфиденциальности персональных данных; 6) принцип корректности содержания персональных данных; 7) принцип доступности персональных данных; 8) принцип запрета на отказ от права на неприкосновенность частной жизни.

Отдельно МОТ отмечается роль социального партнерства в защите персональных данных работников, которая заключается в предоставлении права представительным органам работников на получение информации и на учет их мнения

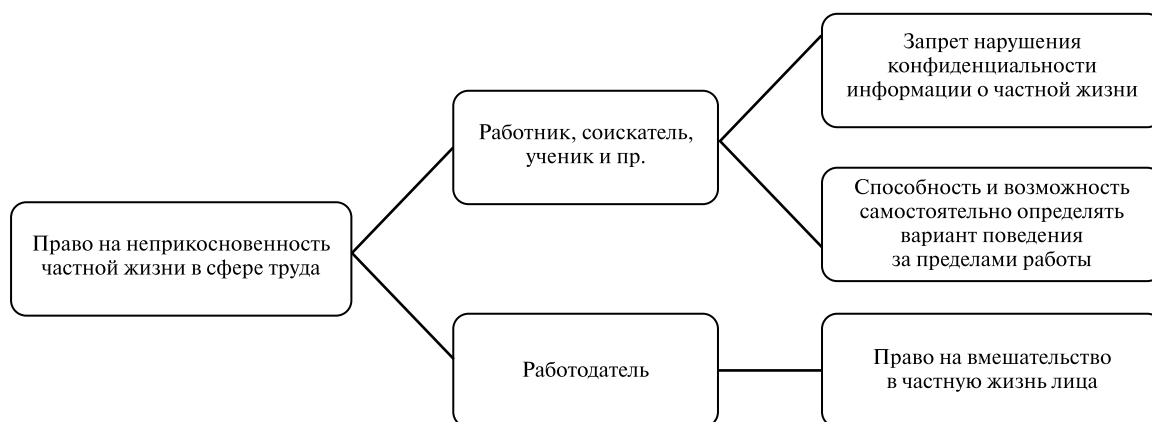


Схема 2. Содержание права на неприкосновенность частной жизни в сфере труда

Говоря о содержании исследуемого права, необходимо также обозначить пределы реализации включенных в него полномочий. В нормативных актах как международного, так и национального уровня они воплощены в виде принципов обработки персональных данных. Примером акта, в котором они закреплены применительно к сфере труда, является Кодекс практических правил МОТ «Защита персональных данных работников», в котором сформулированы следующие базовые положения: 1) принцип целесообразности; 2) если персональные данные соискателя или работника подлежат автоматизированной обработке, то решения, принимаемые в отношении них,

относительно вопросов, касающихся целого ряда аспектов электронного мониторинга поведения работников, автоматизированного способа обработки их персональных данных, а также анкетирования и тестирования работников, касающихся персональных данных работников.

Важным представляется воплощение данных положений на национальном уровне нормотворчества. К сожалению, сегодня это реализуется не в полной мере. Так, например, относительно трудового законодательства в литературе справедливо отмечается, что положения гл. 14 ТК РФ по своему содержанию только в части соответствуют проанализированным

выше актам международного характера³². Действительно, помимо того, что сфера их действия необоснованно сужена, недостатком трудового законодательства является также то, что в нем не содержится понятие мониторинга персональных данных работников, не определены условия его осуществления, отсутствует правило о том, что решения, которые принимаются в отношении работника, не должны быть основаны исключительно на автоматизированной обработке его персональных данных, не обеспечено участие представителей работников в решении вопросов об обработке персональных данных работников, отсутствуют гарантии прав работников относительно случаев, когда работодатель для принятия юридически значимого решения в отношении работника использовал незаконно полученную информацию о нем, и др.

* * *

Право на неприкосновенность частной жизни в сфере труда предполагает суверенитет личности за пределами сферы взаимоотношений в системе координат, выстроенной относительно него в силу взаимодействия с работодателем, и включает в себя два аспекта: поведенческий и информационный. Первый аспект связан с совершаемыми работником действиями или его бездействием за пределами его места работы и не в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Иными словами, на уровне трудового законодательства устанавливается перечень случаев, когда поведение работника за рамками его трудовых отношений оказывает на них непосредственное влияние. Вместе с тем приведенные обстоятельства являются только частью механизма, определяющего допустимость вмешательства работодателя в частную жизнь гражданина.

Второй аспект касается трудовправовой защиты персональных данных. Установлено, что в Российской Федерации нормы о защите персональных данных необоснованно включены в правовой институт трудового договора, поскольку таким образом происходит формальное ограничение сферы его действия трудовыми отношениями. Доказано, что информационные отношения в трудовом праве представляются в качестве метасубстанции, охватывающей все виды правоотношений, включенных в предмет трудового права. Следовательно, ранг регулирующих их трудовправовых норм необходимо повысить до уровня общих начал в системе отрасли трудового права, а значит, включить в качестве правового института в Общую часть трудового права.

В этом смысле имеет смысл формирование концепции права на неприкосновенность частной жизни

в сфере труда, которая будет касаться не только, собственно, самого работника, но и соискателей при решении вопроса о трудоустройстве, учеников, бывших работников. Видится, что ее следует раскрывать через придание данному праву основополагающего характера. По указанным причинам оправданным видится придание данному праву статуса либо одного из принципов трудового права, либо как одного из элементов принципа обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. В таком случае оно будет выполнять роль связующего звена между трудовым правом и защитой персональных данных граждан, вступивших в общественные отношения с работодателем, а также обоснованием работодательского интереса к деяниям, совершаемым работником за пределами трудовой деятельности. Данная концепция станет основой для построения единого согласованного механизма, включающего в себя такие элементы, как: принципы, права, обязанности, гарантии этих прав и законных интересов, включая определение условий допустимого вмешательства работодателя в частную жизнь работника и иных лиц, способы их защиты, ответственность.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Баглай М.В.* Конституционное право Российской Федерации: учеб. для вузов. М., 2007. С. 287.
2. *Лушников А.М., Лушникова М.В.* Курс трудового права: учеб.: в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. М., 2009. С. 848, 849.
3. *Лютюв Н.Л.* Защита персональных данных: международные стандарты и внутреннее российское законодательство // Трудовое право. 2010. № 8. С. 15–32.
4. *Телина Ю.С.* Конституционное право гражданина на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну при обработке персональных данных в России и зарубежных странах: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2016. С. 53.
5. *Guerin L.* Employment Law: The Essential HR Desk Reference. Berkeley, 2011. P. 252.
6. *Kovač-Orlandić M.* Employee's right to privacy: Where is the bound of the employer's right to monitor employees' communications // Strani Pravni Zivot. 2020. No. 4. P. 85. DOI: 10.5937/spz64-29470
7. *Paunović M., Krivokapić B., Krstić I.* Međunarodna ljudska prava. Beograd, 2013. P. 179.

REFERENCES

1. *Baglay M.V.* Constitutional Law of the Russian Federation: textbook for universities. M., 2007. P. 287 (in Russ.).
2. *Lushnikov A.M., Lushnikova M.V.* Course of Labor Law: textbook: in 2 vols. 1. The essence of labor law and the history of its development. Labor rights in the human rights system. General part. M., 2009. P. 848, 849 (in Russ.).

³² См.: *Лютюв Н.Л.* Защита персональных данных: международные стандарты и внутреннее российское законодательство // Трудовое право. 2010. № 8. С. 15–32.

3. *Lyutov N. L.* Protection of personal data: international standards and internal Russian legislation // *Labor Law*. 2010. No. 8. P. 15–32 (in Russ.).
4. *Telina Yu. S.* The constitutional right of a citizen to inviolability of private life, personal and family secrets when processing personal data in Russia and foreign countries: dis. ... PhD in Law. M., 2016. P. 53 (in Russ.).
5. *Guerin L.* Employment Law: The Essential HR Desk Reference. Berkeley, 2011. P. 252.
6. *Kovač-Orlandić M.* Employee's right to privacy: Where is the bound of the employer's right to monitor employees' communications // *Strani Pravni Zivot*. 2020. No. 4. P. 85. DOI: 10.5937/spz64-29470
7. *Paunović M., Krivokapić B., Krstić I.* Međunarodna ljudska prava. Beograd, 2013. P. 179.

Сведения об авторах

СЕРОВА Алена Вадимовна —
кандидат юридических наук,
доцент кафедры трудового права
Уральского государственного юридического
университета им. В.Ф. Яковлева;
620137 г. Екатеринбург, ул. Комсомольская, д. 21

ЩЕРБАКОВА Олеся Васильевна —
кандидат юридических наук,
доцент кафедры трудового права
Уральского государственного юридического
университета им. В.Ф. Яковлева;
620137 г. Екатеринбург, ул. Комсомольская, д. 21

Authors' information

SEROVA Alena V. —
PhD in Law,
Associate Professor of the Department of Labor
Law, Yakovlev Ural State Law University;
21 Komsomolskaya str.,
620137 Yekaterinburg, Russia

SHCHERBAKOVA Olesya V. —
PhD in Law,
Associate Professor of the Department of Labor
Law, Yakovlev Ural State Law University;
21 Komsomolskaya str.,
620137 Yekaterinburg, Russia