

ст. 274 Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее – ГК РБ), а также п. 1 ст. 150 ЖК РБ. При этом доля в праве собственности на общее имущество участника совместного домовладения неотделима от права на квартиру, которое находится в раздельной собственности, и не может быть самостоятельным предметом отчуждения (п. 2 ст. 274 ГК РБ, п. 3 ст. 150 ЖК РБ). По сути, индивидуальное право собственности на квартиру имеет главенствующую роль.

Таким образом, сравнительно-правовой анализ законодательства различных стран позволяет констатировать наличие двух основных моделей «жилищной собственности» – унитарная и дуалистическая, последняя из которых характерна, как представляется, и для законодательства Республики Беларусь.

Список использованных источников:

1. European Condominium Law / Ed. by C. van der Merwe. – Cambridge: Cambridge University Press. – 2015. – 688 p.
2. Rey, H. Schweizerisches Stockwerkeigentum / H. Rey, L. Maetzke. – 3. Aufl. – Zürich. – 2009. – 202 p.
3. Суханов, Е. А. «Жилищная (этажная) собственность» в европейских правопорядках/ Е. А. Суханов // Основные проблемы частного права: сб. ст. к юбилею доктора юр. наук, проф. Александра Львовича Маковского/ отв. ред. В.В. Витрянский, Е.А. Суханов. – М. : Статут, 2010. – с. 297–317.
4. Baur, F. Sachenrecht / Baur F., Baur J.F., Sturmer R. / Begr. von F. Baur. Fortgef. von. J. F. Baur und R. Sturmer. – 17, neubearb. Aufl. – München : Beck. – 1999. – 917 p.
5. Stankovic, O. Stvarno parvo/ O. Stankovic, M. Orlic. – Beograd : Naučna knjiga, 1982. – 599 p.
6. Дабовик-Анастасовска, Ј. Етажна сопственост / Ј. Дабовик-Анастасовска // Зборник во чест на Асен Групче / отг. уредн. А. Јаневски. Скопје, 2001. – 358 с.
7. Савельев, Д. Б. Правовая природа кондоминиума / Д. Б. Савельев // Юридический консультант. – 2001. – № 12. – С. 12–13.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СОВРЕМЕННОМ ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Уржинский Константин Константинович

Академия управления при Президенте Республики Беларусь,
кандидат юридических наук, доцент

Общественные отношения, связанные с получением, обработкой, хранением, распоряжением, уничтожением и иными действиями в отношении информации, достаточно давно входят в предмет ряда отраслей права и

регулируются как на национальном, так и международном уровнях. Это не случайно, поскольку информация представляет собой важнейшую субстанцию, затрагивающую и обеспечивающую все сферы человеческой жизнедеятельности. С правовой точки зрения, которая нашла закрепление в отечественном законодательстве, информация – это сведения о лицах, предметах, фактах, событиях, явлениях и процессах независимо от формы их представления (ст. 1 Закона Республики Беларусь от 10.11.2008 № 455-З «Об информации, информатизации и защите информации»).

В современном трудовом праве информационные отношения представлены достаточно широко и в самом различном субъектном составе. К их проблематике в науке трудового права интерес проявился ещё в советский период [1, с. 102–119]. В дальнейшем разработки в данном направлении на постсоветском пространстве были продолжены, хотя и не с той степенью активности, которую хотелось бы видеть, принимая во внимание актуальность вопроса [2; 3]. Анализ норм международно-правовых стандартов в сфере труда, трудового законодательства Республики Беларусь и ряда зарубежных государств, а также правовой доктрины позволяет выделить следующие основные информационные права и обязанности субъектов трудовых и связанных с ними отношений.

В первую очередь, отметим право работника (лица, устраивающегося на работу) на получение от нанимателя соответствующей информации об условиях труда, которому корреспондирует обязанность нанимателя по предоставлению этой информации (размер и системы оплаты труда, режимы рабочего времени, гарантии и т.п.), что, в частности, весьма важно с позиций гарантий реализации конституционных прав на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей и т.д. Согласно ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) работник имеет право на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

Важное значение имеют также информационные права и обязанности субъектов трудового права в сфере законодательства о занятости. Так, согласно ст. 14 Закона Республики Беларусь от 15.06.2006 № 125-З «О занятости населения Республики Беларусь» органы государственной службы занятости населения на безвозмездной основе запрашивают и получают из информационных ресурсов (систем) персональные данные, в том числе специальные персональные данные, необходимые для учета граждан, обращающихся в органы по труду, занятости и социальной защите по вопросам трудоустройства, назначения и осуществления им социальных выплат, оказания им содействия в трудоустройстве. В соответствии со ст. 21 указанного Закона наниматели обязаны своевременно (не позднее, чем за три месяца) представлять в органы по труду, занятости и социальной защите и в профсоюз письменную информацию о возможных массовых высвобождениях работников (категории и численность работников, которых они могут

коснуться, сроки, в течение которых намечено их осуществить), производимых в порядке, установленном законодательством. В свою очередь, граждане обязаны информировать в течение двух рабочих дней орган по труду, занятости и социальной защите об изменении места жительства, о самостоятельном трудоустройстве (в том числе на временную работу), заключении гражданско-правовых договоров, предметом которых является выполнение работ (оказание услуг, создание объектов интеллектуальной собственности), наступлении иных обстоятельств, влекущих снятие с учета безработных, прекращение, приостановку выплаты пособия по безработице или снижение его размера (ст. 9-1 указанного Закона).

Далее следует упомянуть право нанимателя на получение от работника либо третьих лиц сведений (в случаях и в порядке, предусмотренных законодательством) о работнике, необходимых для надлежащего функционирования трудовых отношений. Примером в данном случае могут быть положения ст. 26 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК РБ), которая определяет общие требования к порядку формирования и содержанию информационного банка о личности трудоустраиваемого лица. Часть данных наниматель истребует непосредственного у гражданина (например, документ, удостоверяющий личность), либо у третьих лиц (характеристику с предыдущих мест его работы, которая выдается в течение пяти календарных дней со дня получения соответствующего запроса). Полагаем, что в данном случае на нанимателе лежит обязанность по надлежащему обеспечению защиты информации о персональных данных работника (трудоустраиваемого лица).

Нанимателю также принадлежит право требовать от работника обеспечения сохранности соответствующих видов информации: коммерческой тайны, государственных секретов и т.д. Например, согласно ст. 25 Закона Республики Беларусь от 01.06.2022 № 175-З «О государственной службе» государственный гражданский служащий обязан не разглашать полученные при исполнении служебных обязанностей сведения, затрагивающие частную жизнь, честь и достоинство граждан, и не требовать от граждан представления таких сведений, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами. Разглашение этой информации работником, в свою очередь, может рассматриваться в качестве дисциплинарного проступка, который может повлечь увольнение по инициативе нанимателя или может обусловить иные негативные правовые последствия.

Особое внимание следует уделить информационным правам и обязанностям субъектов трудового права в сфере социально-партнерских отношений. Согласно п. 7 рекомендации Международной организации труда (далее – МОТ) № 163 «О содействии коллективным переговорам» (принята в г. Женеве 19.06.1981) при необходимости должны приниматься соответствующие национальным условиям меры, чтобы стороны имели доступ к информации, необходимой для компетентного ведения переговоров. Для этой цели: предприниматели частного и государственного секторов

должны по просьбе организаций трудящихся представлять информацию о социально-экономическом положении производственного подразделения, в рамках которого ведутся переговоры, и предприятия в целом, необходимую для компетентного ведения переговоров. Если разглашение части этой информации может нанести ущерб предприятию, ее предоставление может быть обусловлено обязательством считать ее в необходимой мере конфиденциальной. Соответствующие нормы имеются и в национальных законодательствах. В ст. 37 ТК РФ предусмотрено, что стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной). Согласно ст. 357 ТК РБ наниматели (их объединения), соответствующие органы государственного управления обязаны предоставлять информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. В ст. 38 Трудового кодекса Кыргызской Республики (далее – ТК КР) закреплено, что стороны должны предоставлять друг другу не позднее 2 недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров; в ст. 33 ТК КР обязанность работодателя предоставлять представителям работников необходимую информацию по вопросам труда, другим социально-экономическим вопросам.

Отдельно обозначим информационные права и обязанности в сфере осуществления органов государственного надзора и общественного контроля за соблюдением трудового законодательства. Так, согласно ст. 463 ТК РБ общественный контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляют профсоюзы в порядке, установленном законодательными актами. Для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде профсоюзы имеют право запрашивать и получать необходимую для этого информацию от нанимателя, государственных органов в порядке, установленном законодательством. Указом Президента Республики Беларусь от 06.05.2010 № 240 «Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами» утверждено «Положение о порядке осуществления общественного контроля профессиональными союзами, их организационными структурами, объединениями таких союзов и их организационными структурами в форме проведения проверок». В соответствии с п. 3 указанного Положения, проверяющие в пределах своей компетенции вправе: в рамках вопросов, подлежащих проверке, требовать и получать от представителей контролируемого субъекта необходимые для проверки документы (их копии), в том числе в электронном виде, иную информацию, касающуюся его деятельности; получать доступ в пределах своей компетенции к базам и банкам данных контролируемого субъекта с учетом требований законодательства об информации, информатизации и защите информации и т. д.

Последнюю группу составляют информационные права органов по рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров. Например, согласно ст. 387 ТК РФ по требованию комиссии работодатель (его представители) обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы. В соответствии со ст. 404 ТК РФ трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон коллективного трудового спора; получает необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора.

Анализ содержания рассмотренных выше информационных отношений позволяет сделать вывод о том, что, несмотря на их достаточно разнообразный субъектный состав и контент, все они, в конечном счете, взаимосвязаны единой задачей обеспечения прав двух главных субъектов трудового права: работника и нанимателя. При этом понятие работника подлежит расширительному толкованию, поскольку к данному субъекту следует приравнивать в плане защиты информации (персональных данных) претендентов на занятие вакансий, не ставших работниками, а также бывших работников.

Таким образом, информационные отношения (правоотношения) носят, в первую очередь, обеспечительный характер и входят в состав единого сложного трудового правоотношения. Объектом этих правоотношений является информация, основу которой составляют сведения о работнике, нанимателе, иных субъектах трудового права, необходимые для реализации индивидуальных и коллективных трудовых прав. Необходимо также отметить, что на наднациональном и национальном уровнях в контексте проблематики информационных отношений в трудовом праве наибольшее внимание все-таки уделяется вопросам защиты персональных данных работников. Об этом свидетельствует, в частности, разработка и одобрение еще в 1996 г. МОТ Кодекса практики по защите персональных данных работников 1997 г. В ТК РФ имеется специальный подраздел – глава 14 «Защита персональных данных работника». В ТК РФ специальные нормы о защите персональных данных работника отсутствуют, что, по нашему мнению, дает повод отечественному законодателю задуматься об оптимизации правовой базы в рассматриваемом направлении.

Список использованных источников:

1. Савич, В. И. Управление трудом и трудовое право / В. И. Савич. – Томск: Томский гос. ун-т., 1986. – 224 с.
2. Абаев, Ф. А. Правовое регулирование отношений по защите персональных данных работника в трудовом праве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Ф. А. Абаев; МГЮА. – М., 2014. – 27 с.
3. Станскова, У. М. Трудоправовые средства обеспечения конфиденциальности информации ограниченного доступа : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / У. М. Станскова; Уральская гос. юрид. акад-ия. – Екатеринбург, 2014. – 23 с.