

А. В. Лыкасова*

ПРАВО РАБОТОДАТЕЛЯ НА ИНФОРМАЦИЮ О СОИСКАТЕЛЕ

Статья посвящена праву работодателя на информацию о соискателе на вакантную должность. Автор подробно анализирует правомочия работодателя по получению, хранению, использованию и передаче информации о соискателе, порядок их осуществления.

Ключевые слова: право на информацию, отношения по трудуустройству, работодатель, соискатель на вакантную должность

The article is devoted to the employer's right to information in employment relations with a particular employer. The author in detail analyzes employer's authorities to obtain, keep, use and transmit information about an applicant and order of their implementation.

Key words: right to information, employment relations, employer, applicant

Акты международного характера¹ и вслед за ними Конституция РФ (ч. 4 ст. 29) провозгласили и нормативно закрепили право каждого на свободное выражение мнения, получение, распространение информации.

В России с целью создания единого эффективного механизма свободной и беспрепятственной реализации и защиты лицами принадлежащего им права на информацию был принят ряд федеральных законов, в частности федеральные законы от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне», от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

Однако является ли существующее правовое регулирование отношений, возникающих по поводу реализации субъектами своего права на информацию, эффективным при трудуустройстве к конкретному работодателю? К сожалению, тех положений, которые закреплены в указанных законах, а также в ст. 64¹, 65, ч. 3 ст. 68, гл. 14 Трудового кодекса РФ, крайне недостаточно для полноценного и комплексного регулирования отношений по осуществлению права на информацию в процессе трудуустройства. Информация, являющаяся важнейшим объектом отношений по трудуустройству, и право на нее остались за рамками целостной и продуманной правовой регламентации в рассматриваемых правоотношениях. И это несмотря на то, что все действия сторон отношений по трудуустройству направлены исключительно на получение сведений, достаточных для принятия ими самостоятельного и выверенного решения о возможности устройства на работу конкретного лица к конкретному работодателю. Таким образом, недостаточное отраслевое правовое регулирование в сфере обеспечения права каждого на информацию в отношениях по трудуустройству привело к ущемлению и невозможности свободной реализации права на информацию как лицом, ищущим работу, так и работодателем, к нарушению баланса их интересов, воспрепятствованию осуществления соискателем свободы труда, а работодателем – экономической свободы комплектования штата сотрудников.

Итак, каким же правовым статусом сегодня обладает работодатель при реализации им права на информацию в отношениях по трудуустройству в рамках законодательства?

Каждый работодатель заинтересован в том, чтобы у него работали исключительно те лица, которые в силу своих профессионально-квалификационных и личностных качеств были бы способны к выполнению определенных должностных обязанностей.

* Лыкасова Алена Вадимовна – студент Уральской государственной юридической академии (Екатеринбург). E-mail: lykasova90@rambler.ru.

От выбора работника во многом зависит нормальное и эффективное функционирование и развитие организации работодателя. Для принятия правильного решения работодателю крайне важно получить полную и достоверную информацию о лице, претендующем на вакантную должность. Но чтобы не нарушить баланс интересов сторон отношений по трудуоустройству, необходимо определить объем информации, которую вправе запрашивать работодатель от соискателя, способы ее получения, хранения, использования и передачи.

В действительности работодатель формально не ограничен в объеме получения информации от соискателя. Однако для решения задач, стоящих перед работодателем на стадии трудоустройства, ему достаточно затребовать от соискателя на вакантную должность персональные данные, в том числе сведения, которые подтверждают наличие у него определенных деловых качеств и его соответствие предъявляемым требованиям, обязательным в силу прямого указания закона или необходимым в связи со спецификой работы.

Современное российское законодательство оперирует несколькими значениями понятия «персональные данные». Согласно Федеральному закону «О персональных данных» под персональными данными понимается «любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных)»². Очевидно, что такое определение неприемлемо для использования в рамках отношений по трудуоустройству, поскольку оно чрезвычайно широко по содержанию относительно рассматриваемых нами отношений. Если работодатель получит информацию о месте жительства, социальном, имущественном положении, доходах и др. от соискателя на вакантную должность, будут нарушены нормативные предписания, запрещающие неправомерное вмешательство в частную жизнь граждан. Если речь идет о сведениях, касающихся возраста, семейного положения поступающего на работу лица, то работодатель вправе получить их только непосредственно при заключении трудового договора с данным лицом при предъявлении им своего паспорта или иного документа, удостоверяющего личность. Отсюда следует вывод, что работодатель не вправе запрашивать информацию о возрасте, семейном положении соискателя на вакантную должность на начальном этапе трудоустройства (например, во время собеседования). Исключение составляют только случаи, когда, например, в силу недостижения определенного возраста лицо не может быть принято на работу из-за ее особого характера и условий.

В ч. 1 ст. 85 ТК РФ закреплено иное определение рассматриваемого понятия, более специфическое и узкое по объему и содержанию: «Персональные данные работника – информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника». Названное определение более приемлемо для использования в отношениях по трудуоустройству. К числу сведений, необходимых работодателю, относятся следующие. Во-первых, фамилия, имя, отчество претендента, в исключительных случаях – также его возраст и семейное положение. Во-вторых, сведения, которые подтверждают наличие у соискателя тех или иных деловых качеств и его соответствие предъявляемым требованиям, обязательным по закону или необходимым в силу специфики работы. Нужно отметить, что на сегодня определение понятия «деловые качества» содержится только в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»³. Однако отсутствие в нем конкретного перечня качеств, которые могут быть признаны деловыми, или хотя бы ясных и четких критериев отнесения их к таковым, на мой взгляд, предоставляет работодателю возможность широкого толкования данного понятия. Безусловно, предложенные Верховным Судом РФ разъяснения сыграли положительную роль в разрешении сложившейся правовой неопределенности, но практика все-таки указывает на необходимость нормативной конкретизации определения понятия «деловые качества».

Существующее правовое регулирование недостаточно и неэффективно для того, чтобы мы могли точно определить, какую именно информацию, в каком объеме и каких пределах работодатель вправе получать от соискателя на вакантную должность. Думается, более четкое и детальное законодательное закрепление определений понятий «персональные данные соискателя на вакантную должность» и «деловые качества» стало бы одной из важнейших гарантий защиты прав лица от дискриминации, неправомерного вмешательства в его частную жизнь и нарушения его личной и семейной тайны при трудоустройстве, что крайне важно и актуально в настоящее время.

Современное трудовое законодательство не содержит и конкретных положений о том, какими способами и средствами, при соблюдении каких условий и требований работодатель вправе получать интересующую его информацию о лице, обратившемся к нему по поводу возможного трудоустройства.

Традиционно работодатель использует такие способы получения информации, как собеседование, тестирование, анкетирование, интервьюирование и др. На первый взгляд они кажутся довольно безобидными и не представляют какой-либо угрозы для нарушения прав человека. Они стали настолько типичными и привычными в повседневной жизни, что мы, к сожалению, не обращаем внимания на то, что данные способы кроют в себе весьма опасные моменты. Перечень вопросов, которые могут задаваться претендентам на вакантную должность в рамках применения перечисленных способов получения информации, нормативно не закреплен, как, впрочем, не оговорены и конкретные критерии для признания тех или иных вопросов допустимыми или недопустимыми. Конституционными нормами и трудовым законодательством косвенно установлены лишь общие условия их формулирования: эти вопросы не должны нести в себе оттенок дискриминационности, а ожидаемый ответ на них не должен раскрывать тайну частной жизни, личной и семейной тайны. Думается, в трудовом законодательстве следует предусмотреть более ясные, четкие, конкретные положения о том, какие вопросы ни при каких обстоятельствах не могут быть заданы претендентам в процессе трудоустройства с целью получения сведений о них. При этом очень важно гарантировать допустимость отказа лица от ответа на неправомерные вопросы без негативных последствий для него в виде однозначного и закономерного отказа в приеме на работу.

При рассмотрении данного вопроса следует также отметить возникшую проблему правомерного и допустимого использования работодателем неординарных способов получения информации, необходимой ему в рамках отношений по трудоустройству. Таковыми, например, являются сбор информации о потенциальном работнике с помощью социальных сетей или проведение «шокового собеседования». В последнем случае представитель работодателя намеренно создает психологически негативную либо даже агрессивную среду или ситуацию с целью получения информации, характеризующей поведенческие реакции кандидата (например, начинает внезапно кричать на претендента, выливает на него стакан воды, дает указание совершить аморальный поступок и т. п.). Очевидно, что использование работодателем подобных способов получения информации недопустимо, поскольку они нарушают не только право человека на защиту от посягательств на его частную жизнь, но и право на защиту чести и достоинства.

Неприемлемы также некоторые другие способы, если они применяются без предварительного письменного согласия претендента в случаях, которые должны быть установлены законом (например, использование полиграфа или запрос сведений о лице с прежнего места его работы, учебы, из медицинских и иных органов и учреждений – органов внутренних дел, военкоматов, если это предусмотрено законом и необходимо в силу специфики работы). Примечательно, что некоторые шаги в данном направлении уже предпринимаются. Так, в проекте федерального закона «О применении полиграфа», внесенном в Государственную Думу РФ 24 декабря 2010 г. и предполагающем его распространение также «на отношения, которые связаны с проведением опросов с применением полиграфа в процессе установления и осуществления трудовых отношений

в соответствии с нормами трудового законодательства»⁴, содержится следующее положение: «Органы государственной власти, органы местного самоуправления и организации имеют право инициировать и проводить добровольные опросы с применением полиграфа граждан Российской Федерации, иностранных граждан и лиц без гражданства при наличии их письменного согласия»⁵.

Собранный работодателем информация о лице, устраивающемся к нему на работу, редко заносится в его личное дело и хранится в течение какого-то времени. Полагаю, что законодательно необходимо внедрить обязанность работодателя по хранению полученной им информации о соискателе в течение определенного срока. Данная рекомендация направлена на достижение оптимального баланса прав и интересов работодателя и соискателя на вакантную должность и имеет прежде всего доказательственное значение. С одной стороны, это обеспечит работодателю возможность в случае возникновения спора о правомерности отказа в приеме на работу документально подтвердить обоснованность своего решения. С другой стороны, соискатель сможет также доказать факт его обращения к конкретному работодателю по поводу устройства на работу.

Если говорить о порядке осуществления иных правомочий, входящих в состав права работодателя на информацию, то, например, использовать и передавать другим лицам сведения, полученные от соискателя на вакантную должность, работодатель вправе исключительно с предварительно полученного письменного согласия этого лица и с целью возможного содействия в его трудоустройстве в рамках одной организации и ее структурных подразделений.

Подводя итог рассмотрению вопросов, касающихся определения уровня действительного обеспечения права на информацию работодателя в рамках отношений по трудуустройству, отметим следующее. Отсутствиеной законодательной регламентации в данной сфере общественных отношений неизбежно привело к тому, что работодатель в процессе трудуустройства обладает практически неограниченными возможностями при реализации своего права на информацию. Тот действительный объем информации, получаемой им от соискателя на вакантную должность и используемой в дальнейшем для его оценки как потенциального работника, не соответствует целям и задачам, присущим отношениям по трудуустройству. Работодатель фактически получает от соискателя сведения, которые по большому счету излишни и не нужны ему для принятия взвешенного, обоснованного и правильного решения о трудуустройстве такого лица. Кроме того, работодатель обладает достаточно широкими возможностями в выборе средств и способов получения информации о претенденте на вакантную должность. Это неизбежно приводит к нарушению баланса интересов работодателя и лица, устраивающегося на работу.

В связи с этим полагаю, что созданный законодателем механизм реализации и защиты права на информацию в рамках отношений по трудуустройству требует корректировки. Необходимо создать стройную отложенную систему средств и способов его осуществления путем четкой и более детальной регламентации на отраслевом законодательном уровне правового статуса работодателя и соискателя на вакантную должность относительно обеспечения принадлежащего им права на информацию при условии сохранения баланса их интересов.

¹ Статья 19 Всеобщей декларации прав человека от 10 декабря 1948 г. (принята на 3-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН Резолюцией 217 А (III)) // Рос. газ. 1995. 5 апр.; ст. 10 Конвенции о защите прав человека и основных свобод (заключена в Риме 4 ноября 1950 г.) // СЗ РФ. 2001. № 2. Ст. 163.

² Пункт 1 ст. 3 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» // Рос. газ. 2006. 29 июля.

³ Пункт 10 Постановления Пленума Верховного Суда от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Рос. газ. 2004. 8 апр.

⁴ URL: <http://www.pravo.ru/news/view/45449>.

⁵ Там же.