

утверждать, что никакое другое следственное действие не предоставляет таких возможностей для активизации памяти лица, как проверка показаний на месте. И в настоящее время существует необ-

ходимость более углубленного изучения психологии личности и возможностей ее эмоциональной сферы применительно к данному следственному действию.

Литература

1. Мезинов Д.А. Преступная мотивация как основание криминалистической классификации преступников // Правовые проблемы укрепления российской государственности: Сб. ст. Ч. 6 / Под ред. В.А. Уткина. Томск, 2000.
2. Личность преступника. М., 1975.
3. Шарп Д. Типы личности. Юнговская типологическая модель. СПб., 1996.
4. Аугустинавичуте А. Соционика. Введение. СПб., 1998.
5. Юнг К.Г. Психологические типы. М., 1997.
6. Грановская Р.М. Элементы практической психологии. СПб., 1997.
7. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб., 1998.
8. Гросс Г. Руководство для судебных следователей, чинов общей и жандармской полиции. Смоленск, 1895.
9. Алексеев А.М. Психологические особенности показаний очевидцев. М., 1973.
10. Исследование памяти. М., 1990.
11. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. СПб., 1997.
12. Спенсер Г., Циген Т. Ассоциативная психология. М., 1998.

А.В. Дворецкий

О ПРИНЦИПАХ ЗАЩИТЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

Томский государственный университет

Определение принципов защиты персональных данных работников может обеспечить стабильность норм трудового законодательства о защите частной жизни работника, устранить возможные противоречия между ними, обозначить приоритеты правового регулирования указанных отношений. Принципы права – выражение сущности той или иной системы права. Из сущности вытекают все остальные свойства и признаки рассматриваемой действительности [1, с. 8]. В зависимости от места в системе права выделяют принципы общеправовые, межотраслевые, отраслевые и принципы институтов отраслей права. В данном случае руководящие положения являются принципами института защиты персональных данных работника.

По мнению А.Н. Анисимова, необходимость закрепления принципов обработки персональных данных работника обусловлена развитием автоматизированных информационных систем, возможностями ущемления прав и законных интересов работников, причинения им материального ущерба и морального вреда [2, с. 31]. В качестве принципов обработки и защиты персональных данных работника автор называет положения ст. 86 Трудового кодекса РФ «Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты». Таким образом, отождествляются понятия «общие требования» и «принципы». Безусловно, принципы должны находить свое отражение в нормах права. Однако выделение принципов предполагает абстрагирование от конкретных норм законодательства и установление на их основе общих закономерностей. Поэтому сложно согласить-

ся с мнением о том, что общие требования являются одновременно принципами.

Е.А. Степанов полагает, что «при работе с документами, делами и базами данных отдела кадров должны соблюдаться следующие основополагающие принципы защиты персональных данных:

– личной ответственности работников за сохранность и конфиденциальность сведений о работе отдела и персональных данных, а также носителей этой информации;

– разбиения (дробления) знания персональных данных между разными работниками отдела;

– наличия четкой разрешительной системы доступа работников отдела к документам, делам и базам данных;

– проведения регулярных проверок наличия традиционных и электронных документов, дел и баз данных у работников отдела и кадровых документов в подразделениях предприятия» [3, с. 24].

Приведенные автором замечания заслуживают внимания, но не с точки зрения институциональных принципов защиты персональных данных работника, а как рекомендации общего характера для организации работы отдела кадров. Перечисленные рекомендации не имеют прямой связи с содержанием норм Трудового кодекса РФ. Выделение принципов предполагает отражение содержания правовых норм института защиты персональных данных. В данном случае этому требованию может удовлетворять первая рекомендация, но и она не выдерживает критики с точки зрения абстрагирования принципов от содержания конкретных норм. Это требование отражает

принцип конфиденциальности персональных данных и полностью исчерпывается им. Иные рекомендации не отражают содержания элементарных норм, закрепленных статьями Трудового кодекса РФ.

Некоторые авторы выделяют значительное количество принципов защиты персональных данных, однако делают это применительно к законодательству Европейского Союза [4, с. 454, 461]. Данные принципы отражают специфику международных актов, в некоторых из которых прямо перечисляются принципы правового регулирования. Поскольку принципы права отражают содержание элементарных норм, то использование принципов законодательного регулирования отношений в зарубежных странах возможно либо в качестве сравнительного сопоставления с отечественными положениями, либо в случае значительного сходства норм отечественного и иностранного права.

По мнению И.Н. Басаргина, можно выделить три принципа защиты персональных данных работника:

- 1) конфиденциальность получаемых персональных данных;
- 2) максимальное ограничение доступа должностных и иных лиц организации работодателя, а также третьих лиц к указанным сведениям;
- 3) достоверность персональной информации [5, с. 22–23].

Аналогичные принципы института защиты персональных данных работников выделяет С.Ю. Головина [6, с. 196–198].

Первые два из трех перечисленных принципов авторы Курса трудового права объединяют в единый принцип конфиденциальности получаемых персональных данных, ограничения доступа к ним иных лиц, а третий принцип дополняют требованием полноты персональной информации [7, с. 224–225]. Наряду с этими принципами авторами выделяется еще три:

- 1) целевой характер персональной информации;
- 2) свободный доступ работника к своим персональным данным;
- 3) гарантированность субъективных прав работника, связанных с защитой его персональных данных.

В Трудовом кодексе РФ закреплены отраслевые принципы – основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 2). Также есть примеры самостоятельного закрепления общеправовых принципов (ст. 355) и принципов института трудового права (ст. 24). Это позволяет сделать вывод о возможности закрепления в Трудовом кодексе РФ принципов защиты персональных данных работников. Легальное оформление этих принципов необходимо по следующим причинам:

1. Институт защиты персональных данных является новым для отечественного трудового законодательства. Закрепление его принципов может, во-первых, помочь реализации его положений на практике, во-

вторых, решить возможные коллизии между отдельными нормами.

2. Субъекты трудовых правоотношений обладают спецификой по сравнению с иными субъектами информационного оборота и защиты информации.

Проект Федерального закона «Об информации персонального характера» предлагает закрепить следующие принципы работы с персональными данными:

1. Персональные данные должны быть получены и обработаны добросовестным и законным образом.
2. Персональные данные должны собираться для точно определенных объявленных и законных целей, не использоваться в противоречии с этими целями и в дальнейшем не обрабатываться каким-либо образом, несовместимым с данными целями.
3. Персональные данные должны соответствовать целям, для которых они собираются и обрабатываются, и не быть избыточными в отношении этих целей.
4. Персональные данные должны быть точными, т.е. не допускать ошибок и искажений в сведениях о личности, и в случае необходимости обновляться.

5. Персональные данные должны храниться не дольше, чем этого требуют цели, для которых они накапливались, и подлежат уничтожению по достижении целей или минованию надобности в них.

Для персональных данных, сохраняемых более длительные сроки в исторических или иных целях, должны быть установлены необходимые гарантии обеспечения их защиты.

6. Не допускается объединение массивов персональных данных, собранных держателями (обладателями) в разных целях.

Эти положения можно использовать с учетом специфики трудовых отношений. Второй, третий и пятый принципы касаются соответствия персональных данных тем целям, для которых они были собраны. Чрезмерное количество закрепленных в законодательстве принципов уже критиковалось в научной литературе [8, с. 89]. Указанные принципы можно объединить в единый принцип целевого использования работодателем предоставленных работником персональных данных.

При обсуждении вопроса о дополнении Трудового кодекса РФ перечнем принципов защиты персональных данных работника необходимо учитывать позицию авторов Курса трудового права. Однако Трудовой кодекс РФ не использует термин «персональная информация», который употребляют авторы. Его можно заменить традиционным – «персональные данные». Выявление содержания основополагающей идеи (положения) – лишь первый этап разработки того или иного принципа. Немаловажное значение имеет и второй – словесное формулирование этой идеи [8, с. 89]. Принцип свободы доступа работника к своим персональным данным необходимо рассматривать наряду с принципом конфиденциальности получаемых персональных данных, ограничения доступа к ним

иных лиц. Дело в том, что два этих принципа отражают дуализм основных информационных прав человека и гражданина, и рассматривать их логично в связи друг с другом.

С одной стороны, лицо имеет право получать любую информацию, относящуюся к его личности. Эти отношения имеют относительный характер, когда праву лица иметь доступ к информации о себе соответствует требование к ограниченному кругу обязанных лиц предоставить эти сведения. Принцип свободного доступа работника к своим персональным данным отражает «право знать»¹. С другой стороны, работник может требовать ограничения доступа к информации о себе у неопределенного круга лиц. Это абсолютные правоотношения. Для их реализации используется принцип конфиденциальности, ограничения

доступа к ним третьих лиц. Данный принцип защиты персональных данных направлен на обеспечение «права тайты».

Поэтому в качестве дополнения ст. 85 Трудового кодекса РФ можно предложить следующие принципы:

- конфиденциальность персональных данных работника, ограничение доступа к ним;
- свобода работника на формирование, использование, изменение и доступ к персональным данным о себе;
- достоверность и полнота персональных данных;
- целевое использование работодателем предоставленных работником персональных данных;
- обеспечение защиты прав работника государством.

Литература

1. Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права. М., 1977.
2. Анисимов А.Н. Правовая защита персональных данных работника // Трудовое право. 2003. № 9.
3. Степанов Е.А. Защита персональных данных в работе отдела кадров // Там же. 2002. № 4.
4. Копылов В.А. Информационное право: вопросы теории и практики. М., 2003.
5. Басаргин И.Н. Личные неимущественные права в трудовом правоотношении: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2002.
6. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учеб. для вузов. М., 2003.
7. Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права: В 2 т. Т. 2. Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право. М., 2004.
8. Скобелкин В.Н. Принципы в Трудовом кодексе Российской Федерации // Четвертый Трудовой кодекс России: Сб. науч. ст. / Под ред. В.Н. Скобелкина. Омск., 2002.

Т.Н. Скорикова

ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА ВОЗМЕЗДНОГО ОКАЗАНИЯ УСЛУГ

Томский экономико-юридический институт

Рассмотрение некоторых проблем гражданско-правового регулирования отношений по оказанию услуг мобильной связи привело нас к выводу о необходимости выделения субинститута законодательства по данному виду электрической связи. Вместе с тем создание такого субинститута возможно только в результате юридического исследования специфики данных отношений, определения места данного обязательства в системе обязательств по оказанию услуг, изучение особенностей предмета договора, что невозможно без исследования научных концепций по данным проблемам.

В цивилистической литературе чаще всего о предмете говорят как об одном из существенных условий всякого договора, что в настоящее время базируется на нормах ст. 432 ГК РФ, в которой условия о предмете договора выделяются в отдельную группу существенных условий. При этом из договора возникает совокупность обязательств. С учетом определенных договором как юридического действия и как обя-

зательственного правоотношения, можно сделать вывод, что философская сущность договора – действие, даже если договор обязывает другую сторону воздержаться от их совершения, с цивилистической точки зрения договор как юридический факт – основание возникновения обязательственного правоотношения, относится к действиям. Деятельность же (и более узкое понятие – действие), как философская категория, не может быть в сущности беспредметной. «Осуществление всякой деятельности всегда в той или иной степени предполагает прямо или косвенно кооперацию усилий людей, их сотрудничество, а тем самым какие-то формы их общения» [1, с. 483]. Учитывая данное философское понимание деятельности, договор можно отнести к одной из многих форм общения, в котором, как в любой другой его форме, можно выделить «сферу целеполагания, ценностно-смысловые установки, средства, приемы и операции, направленные на достижения цели общения» [1, с. 484]. Следовательно, исходя, в частности, из фи-

¹ Пользуясь терминологией В. Монахова, все права человека и гражданина в области информации направлены на реализацию двух основных прав: права знать и права тайты. См.: Монахов В. Право тайты // Право знать: история, теория, практика. 2003. № 5–6. С. 7.