

## Предоставление информации профсоюзам

Для эффективной защиты трудовых прав работников профсоюзам необходим значительный объем самой разной информации, находящейся в распоряжении работодателя. Но зачастую ее получение становится большой проблемой. В этой статье мы расскажем об особенностях правового регулирования предоставления информации профсоюзным организациям.

### ПРАВО НА ИНФОРМАЦИЮ

Наверняка каждый слышал известную фразу, приписываемую Н. Ротшильду: “Кто владеет информацией, тот владеет миром”. И хотя профсоюзы не ставят перед собой задачу овладения миром, получение от работодателей информации - необходимая часть работы профсоюзной организации, прежде всего первичной. Полные и достоверные сведения нужны профсоюзной организации во многих случаях, прежде всего - при ведении коллективных переговоров. Ведь для того чтобы вносить обоснованные и реально выполнимые предложения по условиям колдоговора или соглашения, профсоюзная сторона должна четко представлять финансово-экономическое положение работодателя, владеть информацией по другим вопросам, связанным с деятельностью нанимателя. Кроме того, очень часто работодатели намеренно скрывают истинное положение дел, создавая иллюзию невозможности принять на себя те или иные социальные обязательства. Также информация необходима, чтобы контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, выполнение условий коллективного договора и соглашения. Добросовестное предоставление сведений в соответствии с законодательством способствует лучшему взаимопониманию между представителями работников и работодателем и, в конечном счете, повышает результативность усилий социальных партнеров, направленных на регулирование социально-трудовых отношений.

Право профсоюзов на получение информации и, соответственно, обязанность работодателей предоставлять ее профсоюзам закреплены в различных нормативно-правовых актах. Право на информацию относится к основополагающим правам профсоюзов, поскольку если не обеспечена его реализация, затрудняется использование других профсоюзных прав.

В соответствии со ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать информацию по социально-трудовым вопросам от работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), от органов государственной власти и органов местного самоуправления, а также обсуждать эту информацию с приглашением представителей всех перечисленных органов.

Согласно ч. 1 ст. 53 ТК РФ получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, является одной из основных форм участия работников в управлении организацией. В ч. 2 указанной статьи приведен перечень этих вопросов:

- реорганизация или ликвидация организации;
- введение технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
- другие вопросы, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

Последний из приведенных пунктов говорит о том, что данный перечень не является исчерпывающим и может быть расширен в соответствии с перечисленными актами.

### МЕРА ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Обязанность работодателя предоставлять профсоюзам информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров по заключению колдоговоров, соглашений, предусмотрена ч. 7 ст. 37 ТК РФ. Такая информация должна быть предоставлена работодателем не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса от профсоюзной организации.

В целях контроля за выполнением работодателем коллективного договора, соглашения профсоюзные организации, являющиеся одной из сторон указанных актов, вправе получать у работодателя сведения, необходимые для осуществления такого контроля (ч. 2 ст. 51 ТК РФ). При этом информация должна быть предоставлена работодателем в течение одного месяца со дня получения соответствующего запроса от профорганизации.

В некоторых случаях законодательство прямо указывает на конкретные профсоюзные органы, которые вправе получать от работодателя информацию. Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзов вправе получать от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей - индивидуальных предпринимателей сведения о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профзаболеваниях (ч. 6 ст. 370 ТК РФ).

При разрешении коллективного трудового спора путем забастовки представительный орган работников, возглавляющий забастовку, согласно ч. 2 ст. 411 ТК РФ имеет право получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников. На практике в подавляющем большинстве случаев в качестве представительного органа, возглавляющего забастовку, выступает профсоюзный орган.

Для получения от работодателя необходимых сведений профсоюзная организация должна направить в его адрес соответствующий письменный запрос. Требования к содержанию запроса законодательством не установлены. Представляется, что запрос должен содержать подробный перечень необходимых сведений или документов, а также указание на предусмотренные законодательством цели запроса (ведение коллективных переговоров; контроль за выполнением колдоговора или соглашения; другие направления уставной деятельности профорганизации). Также профсоюзной организации необходимо удостовериться в получении работодателем запроса. Лучше всего, чтобы это была копия запроса с отметкой представителя работодателя о получении с указанием даты. Это даст возможность контролировать сроки предоставления информации работодателем.

ТК РФ также устанавливает обязанность работодателей в некоторых случаях при совершении определенных действий предоставить информацию профсоюзной организации и без каких-либо запросов с ее стороны. Например, согласно ч. 1 ст. 82 ТК РФ работодатель обязан письменно сообщить выборному органу первички о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением их численности или штата - не позднее, чем за два месяца до начала соответствующих мероприятий (при возможном массовом увольнении - не позднее, чем за три месяца).

Для того чтобы право профсоюзов на информацию соблюдалось работодателями, за ее непредоставление необходимы соответствующие меры ответственности. Такие меры установлены КоАП РФ, но их эффективность недостаточна. Так, согласно ст. 5.29 КоАП РФ, непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в установленный законом срок сведений, необходимых для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением колдоговора, соглашения, влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 1000 руб. до 3000 руб. Во многих случаях работодателю выгоднее заплатить такой штраф, чем предоставить профсоюзу сведения, анализ которых позволит выявить нарушения трудового законодательства и повлечет более суровую ответственность работодателя.

## КОНФИДЕНЦИАЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Отдельные виды информации в соответствии с законодательством носят конфиденциальный характер и имеют ограничения в доступе; некоторые из них охраняются как тайна.

Согласно Закону РФ от 21.07.1993 № 5485-1 "О государственной тайне", защищаемые государством сведения в области его военной, внешнеполитической, экономической, разведывательной, контрразведывательной и оперативно-розыскной деятельности, распространение которых может нанести ущерб безопасности РФ, являются государственной тайной, за разглаше-

ние которой предусмотрена уголовная ответственность. Перечень сведений, составляющих государственную тайну, определен Указом президента РФ от 30.11.1995 № 1203.

Федеральный закон от 29.07.2004 № 98 “О коммерческой тайне” относит к информации, составляющей коммерческую тайну, сведения любого характера, имеющие действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности их третьим лицам, в отношении которых обладателем сведений введен режим коммерческой тайны. Это могут быть производственные, технические, экономические, организационные сведения, сведения о результатах интеллектуальной деятельности в научно-технической сфере, а также о способах осуществления профессиональной деятельности. Разглашение сведений, составляющих коммерческую тайну, влечет ответственность вплоть до уголовной.

Еще одной разновидностью конфиденциальной информации является служебная тайна. В соответствии с Перечнем сведений конфиденциального характера (утв. Указом президента РФ от 6.03.1997 № 188) под служебной тайной следует понимать служебные сведения, доступ к которым ограничен органами государственной власти в соответствии с Гражданским кодексом РФ и федеральными законами.

### НЕ КОММЕРЧЕСКАЯ ТАЙНА

Наиболее часто отказ работодателя предоставить профорганизации сведения, нужные для защиты работников, связан с режимом коммерческой тайны. Здесь необходимо учитывать следующее.

В соответствии со ст. 5 ФЗ “О коммерческой тайне”, не могут составлять коммерческую тайну следующие сведения:

1) содержащиеся в учредительных документах юридического лица, документах, подтверждающих факт внесения записей о юридических лицах и об индивидуальных предпринимателях в соответствующие государственные реестры;

2) содержащиеся в документах, дающих право на осуществление предпринимательской деятельности;

3) о составе имущества государственного или муниципального унитарного предприятия, государственного учреждения и об использовании ими средств соответствующих бюджетов;

4) о загрязнении окружающей среды, состоянии противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологической и радиационной обстановке и других факторах, угрожающих безопасности;

5) о численности, о составе работников, о системе оплаты и условиях труда, о показателях производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, о вакансиях;

6) о задолженности работодателей по выплате заработной платы и по иным социальным выплатам;

7) о нарушениях законодательства РФ и фактах привлечения к ответственности за совершение этих нарушений;

8) об условиях конкурсов или аукционов по приватизации объектов государственной или муниципальной собственности;

9) о размерах и структуре доходов некоммерческих организаций, о размерах и составе их имущества, об их расходах, о численности и об оплате труда их работников, об использовании безвозмездного труда граждан в деятельности этих НКО;

10) о перечне лиц, имеющих право действовать без доверенности от имени юридического лица;

11) обязательность раскрытия которых или недопустимость ограничения доступа к которым установлена иными федеральными законами.

Таким образом, если сведения подпадают под один из этих пунктов, то отнесение их к коммерческой тайне - неправомерно.

Обязательным признаком конфиденциальности информации, согласно ст. 3 ФЗ “О коммерческой тайне”, является установление обладателем в отношении нее режима коммерческой

тайны. В связи с этим работодатель обязан предпринять следующее (ч. 2 ст. 10 ФЗ “О коммерческой тайне”):

- 1) определить перечень сведений, составляющих коммерческую тайну;
- 2) ограничить доступ и установить порядок обращения с данными, составляющими коммерческую тайну;
- 3) вести учет лиц, получивших доступ к сведениям, составляющим коммерческую тайну, и (или) лиц, которым они были предоставлены или переданы;
- 4) регулировать отношения в части использования этой информации работниками - на основании трудовых договоров и контрагентами - на основании гражданско-правовых договоров;
- 5) нанести на материальные носители или включить в состав реквизитов документов, содержащих конфиденциальные данные, гриф “Коммерческая тайна” с указанием ее обладателя.

Информация, в отношении которой перечисленные меры работодателем не приняты, не является коммерческой тайной.

Режим коммерческой тайны не может быть использован в целях, противоречащих требованиям защиты прав и законных интересов других лиц (ч. 6 ст. 10 ФЗ “О коммерческой тайне”). Поэтому даже в тех случаях, когда работодателем в отношении каких-либо сведений введен режим коммерческой тайны с соблюдением всех вышеперечисленных требований, это не может служить препятствием для предоставления таких сведений профсоюзной организации в целях ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора, соглашения. В соответствии с ч. 8 ст. 37 ТК РФ участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением таких переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой или иной). Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами. Таким образом, при получении от работодателя необходимых для ведения коллективных переговоров данных, отнесенных к коммерческой тайне, профсоюзные представители одновременно принимают на себя бремя ответственности за сохранность этой информации.

#### КАК БЫТЬ С ДАННЫМИ ПЕРСОНАЛЬНЫМИ?

Еще один часто используемый работодателями предлог для отказа профсоюзам в предоставлении информации - это наличие в составе запрашиваемых сведений персональных данных работников.

Вопросы защиты персональных данных регулируются ФЗ-152 от 27.07.2006 “О персональных данных”. Кроме того, особенности защиты персональных данных работника в рамках трудовых отношений регулируются нормами ТК РФ.

Согласно ст. 3 ФЗ “О персональных данных”, персональные данные - это любые сведения, относящиеся прямо или косвенно к определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных). Статья 7 указанного закона устанавливает, что лица, получившие доступ к персональным данным, обязаны не раскрывать их третьим лицам и не распространять без согласия субъекта персональных данных, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Работодатель обязан не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, кроме случаев, когда это необходимо для предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (абз. 2 ст. 88 ТК РФ).

Эти положения законодательства зачастую используются работодателями для отказа профсоюзу в предоставлении информации, содержащей персональные данные. Но при этом работодатели упускают из вида другие нормы законодательства, имеющие немаловажное значение в данном вопросе.

Как следует из положений п. 7 ч. 1 ст. 6 ФЗ “О персональных данных”, допускается передача персональных данных, если это необходимо для осуществления прав и законных инте-

ресов третьих лиц при условии, что при этом не нарушаются права и свободы субъекта персональных данных.

Абзац 8 ст. 88 ТК РФ устанавливает требование к работодателю передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

Профсоюзы в силу закона (ст. 29 ТК РФ) и их уставных документов являются представителями работников в социальном партнерстве. Право профсоюзов на получение от работодателей сведений, необходимых для выполнения тех или иных функций, предусмотрено многочисленными нормами законодательства (см. предыдущую часть статьи). Информация, запрашиваемая профсоюзами от работодателей и подпадающая под определение персональных данных, всегда касается вопросов трудовых отношений: это сведения о заработной плате, времени труда и отдыха, предоставлении работникам установленных гарантий и компенсаций и т.п. Без этих данных профсоюзы не могут контролировать соблюдение работодателями трудового законодательства, выполнение условий коллективных договоров и соглашений. Поэтому отказ работодателей предоставить эту информацию профсоюзам нельзя признать правомерным - его необходимо своевременно обжаловать (см. № 15, 2013).

Следует признать, что законодательство, регулирующее вопросы предоставления работодателями информации (в том числе персональных данных работников) профсоюзам, нуждается в совершенствовании. В качестве мер по улучшению можно предложить следующее:

- сокращение сроков предоставления сведений в соответствии со ст. 51 ТК РФ;
- ужесточение ответственности работодателя за непредоставление данных по запросу профорганизации;
- включение в ФЗ “О персональных данных” норм, регулирующих вопросы предоставления персональных данных работников по запросу профсоюзной организации;
- устранение на законодательном уровне противоречий, связанных с предоставлением по запросу профсоюзов информации, отнесенной работодателем к коммерческой тайне.

Вопросы предоставления сведений профорганизации могут быть урегулированы в рамках коллективного договора или соглашения. Стороны могут установить в данных актах порядок, пределы и другие условия предоставления сведений, а также урегулировать “скользкие” вопросы, связанные с коммерческой тайной, персональными данными и т.п. При этом для определения состава предоставляемой профсоюзу информации можно использовать положения Рекомендации МОТ № 129 от 1967 года о связях между администрацией и работниками на предприятии.

В Рекомендации указано, что предоставляемые администрацией данные должны по мере возможности включать все интересующие работников вопросы, относящиеся к работе предприятия. В частности, администрация должна предоставлять следующие сведения:

- общие условия занятости, включая условия найма, перевода и увольнения;
- возможности профессионального обучения и перспективы продвижения по службе на предприятии;
- общие условия труда;
- социально-бытовое обслуживание персонала (медобслуживание, столовые, жилищные условия, условия отдыха, условия для хранения сбережений, банковское обслуживание и т.д.);
- системы социального обеспечения или социальной помощи, существующие на предприятии;
- общее положение предприятия и перспективы или планы его развития;
- разъяснение решений, которые могут прямо или косвенно повлиять на положение работников на предприятии;
- методы консультаций, дискуссий и сотрудничества между администрацией и ее представителями, с одной стороны, и работниками и их представителями, с другой.