

*Анна Гвоздицких,
юрист, и. о. директора Центра социально-
трудовых прав, г Москва*

Слежка за работниками: защита собственности или вторжение в частную жизнь?

■ «Компании несут потери не только от промышленного шпионажа или хищения материальных ценностей (кстати, стащить норовят и родные сотрудники, и любимые клиенты). Ежедневно и повсеместно крадут рабочее время, причем в крупных размерах. Для борьбы с бесконечными перекурами, I-net-общением и прочее, некоторые работодатели организуют за персоналом «слежку». А как еще назвать прослушивание телефонных разговоров, иллюстрацию электронной почты, анализ посещаемых сайтов и тотальное видеонаблюдение? Порой в стремлении защитить фирму руководство переходит границы законности...

Право собственности и личные права работников

Трудовые отношения – это отношения власти-подчинения. Работник обязуется выполнять определенную трудовую функцию в интересах работодателя, а следовательно, под его руководством и контролем. Действуя в соответствии с трудовым договором, вы неизбежно в определенной степени подчиняете и свою личность власти работодателя: нельзя произвольно покинуть рабочее место, нельзя не появиться на службе, не рискуя подвергнуть себя негативным последствиям вплоть до увольнения за прогул.

Государство санкционирует хозяйскую власть работодателя, устанавливает ее правовую форму через трудовое законодательство и одновременно определяет ее пределы. (Отчасти, трудовое право возникло для того, чтобы защитить работника от чрезмерности этой самой «хозяйской власти».) Кроме того, вступая в отношения наемного труда, мы продолжаем пользоваться и своими конституционными правами: правом на тайну частной



жизни, личную и семейную тайну, на защиту своей чести и доброго имени, на конфиденциальность телефонных переговоров и переписки. Их никто не отменял.

Конституция РФ защищает частную собственность (ст. 8; 35). В то же время она защищает и неприкосновенность частной жизни гражданина (ч. 1 ст. 23). Наш самый главный закон также охраняет тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений, устанавливая, что ограничение этого права допускается только на основании судебного решения (ч. 2 ст. 23). Получается, налицо конфликт прав сторон трудового договора. Такое разногласие требует установления определенного баланса между интересами работника и работодателя. При установлении данного баланса возможны и определенные ограничения соответствующих прав.

Конституция РФ устанавливает: ограничения конституционных прав возможны, но только в определенных разрешенных ею целях и на основании федерального закона (ч. 3 ст. 55 Конституции РФ). Цель защиты прав и законных интересов собственников является конституционно значимой. Однако работодателю следует помнить, что защищать свои права можно только законными способами, а любая форма контроля и наблюдения должна быть четко ограничена своими целями и не превышать допустимых пределов. Другими словами, если цель можно достичь меньшими средствами, то именно они и должны быть задействованы.

Критерии законности контрольных мер

Нередко работодатели осуществляют за работниками негласное наблюдение с помощью видеокамер и иных специальных средств, причем бывает, камеры устанавливаются даже в туалетных комнатах. Однако слежку с помощью специальных средств, в том числе и скрытую, могут осуществлять только специальные государственные службы (оперативные подразделения ФСБ, органов внутренних дел, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ и др.).

Таким образом, определяем **первое правило службы собственной безопасности: все вводимые формы контроля и наблюдения должны быть гласными, работников и клиентов организации необходимо о них предупредить.**

Второе правило: контрольные мероприятия должны преследовать исключительно правовые цели.

Гласное наблюдение вести разрешено, но только обусловленное законными целями защиты имущества работодателя. Например, в торговом зале можно установить камеры видеонаблюдения с целью предупреждения кражи товаров покупателями. Конечно, в этом случае рабочие места продавцов попадают в зону наблюдения и личные права работников в какой-то мере ограничиваются. Здесь, однако, необходимо обратиться и к **третьему правилу – правилу пропорциональности между принимаемыми мерами и искомыми целями.** Очевидно, что в рассматриваемом примере зона наблюдения должна быть ограничена рабочими местами только тех работников, которые находятся в торговом зале.

Для предупреждения краж видеонаблюдения достаточно. А вот дополнительное про-



Закон категорически запрещает работодателю устанавливать какие-либо негласные способы наблюдения за персоналом.

слушивание разговоров или их запись будут нарушать личные права как работников, так и клиентов, и явно не соответствуют провозглашенной цели контроля.

В качестве примера неправомерной цели можно привести попытки пресечь «дезертирование» – увольнение по собственному желанию – в не самое благоприятное для компании время, через просмотр почты и прослушивание телефонных переговоров. Работодатель не вправе ограничивать свободу труда своих сотрудников, одновременно нарушая, кстати сказать, их личные права. ►►

ЭТО ВАЖНО



■ Негласное наблюдение и прослушивание телефонных переговоров являются оперативно-розыскными мероприятиями, которые вправе осуществлять только оперативные подразделения специально уполномоченных на это государственных органов, перечисленные в ст. 13 Федерального закона от 12.08.1995 № 144-ФЗ «Об оперативно-розыскной деятельности».

Ст. 6 указанного Закона запрещает проведение оперативно-розыскных мероприятий и использование специальных и иных технических средств, предназначенных (разработанных, приспособленных, запрограммированных) для негласного получения информации, не уполномоченными на то физическими и юридическими лицами.

■ Привлекая для охраны собственности компании Частное охранное предприятие (ЧОП), необходимо проверить наличие у него соответствующего правового статуса и лицензии (ст. 11 Закона РФ от 11.03.1992 г. № 2488-1 «О частной детективной и охранной деятельности»).



Четвертое правило: процедуру и цели контроля необходимо прописать в локальных нормативных актах, и «под роспись» ознакомить с ними работников.

Рабочая и личная информация

Нередко специалисты указывают на характер получаемой работодателем информации, как на критерий, позволяющий разграничить законные и незаконные методы защиты собственности. Так, Трудовой кодекс РФ позволяет собирать персональные данные работника, но только в определенных целях, в частности, с целью контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества (п. 1 ст. 86 ТК РФ). На основании данной нормы делается вывод о том, что работодатель вправе запрашивать рабочую информацию (сведения о количестве и качестве выполненной работы). Следовательно, необходимо четкое понимание того, что считать *рабочей* информацией, а что *личной*. Найти эту границу на практике чрезвычайно сложно, а иногда и невозможно. Рабочий ящик электронной почты или оплачиваемый компанией сотовый телефон все равно являются личными и охраняются понятием «тайна частной жизни». Личную информацию сотруднику может сообщить клиент, как о себе, так и ком-то другом, на что сотрудник вообще не в силах повлиять. В связи с этим необходимо повторить, что **любые негласные формы прослушивания разговора по рабочему телефону или просмотр рабочей почты сотрудника являются незаконными.**



В то же время возможна, например, гласная запись переговоров в колл-центрах с целью контроля за выполнением трудовых обязанностей операторов или рассмотрения жалоб клиентов: грамотно ли провел беседу сотрудник, проявлял ли вежливость и т.д. Правила подобного контроля должны содержать обязанность предупреждения клиентов о записи. Также необходимо соблюдать ограничения

по обработке полученных благодаря записи сведений, в том числе защищать их от любопытства.

Другой пример. Предоставляя работнику служебный мобильный телефон, работодатель устанавливает правила пользования им – допустим, лимитирует оплату или ограничивает исходящие междугородние звонки (все ограничения следует зафиксировать в соответствующем локальном акте и ознакомить с ним работника «под роспись»). Какую информацию работодатель вправе получать от оператора связи? В первом случае – только сведения об общей стоимости звонков для обнаружения факта превышения лимита, а во втором – список вызовов.

Таким образом, **можно сформулировать еще одно важное правило – никакого тотального контроля!** Оно вытекает из требования о пропорциональности принятых мер и означает, что **установленное работодателем ограничение может касаться только какого-либо одного аспекта тайны частной жизни, а не всей тайны в целом.** В приведенном примере с телефонными переговорами ограничения касаются только информации о том, в какой город звонил сотрудник по рабочему мобильному.

Представляется также, что работодатель вправе установить и правила пользования личным мобильным, предусмотрев, что в рабочее время мобильные телефоны, являющиеся собственностью сотрудников, переводятся в режим вибровызова, личные разговоры ведутся в изолированных помещениях (свободные переговорные комнаты, кухня) либо в лифтовом холле. В правила внутреннего трудового распорядка можно включить и положение о том, что работник обязуется не злоупотреблять использованием рабочего времени и ресурсов работодателя в личных целях.

Контроль за временем

А что вообще Закон понимает под «рабочим временем»? В основном, время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности. В Трудовом кодексе РФ, ряде федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ указаны также иные периоды времени, которые тоже относятся к рабочему (ч. 1 ст. 91 ТК РФ). В частности, речь идет о специальных перерывах для обогрева и отдыха (ст. 109 ТК РФ) и перерывах для кормления ребенка (ст. 258 ТК РФ).

Время, необходимое для отправления естественных надобностей, к которым можно отнести

нормативная база



- Конституция РФ (ст. 8; 23; 35; ч. 3 ст. 55).
- Трудовой кодекс РФ (ст. 86; 91; 109; 258).
- Уголовный кодекс РФ (ст. 138).
- Федеральный закон «Об оперативно-розыскной деятельности» от 12.08.1995 № 144-ФЗ.

деятельности» от 12.08.1995 № 144-ФЗ.

■ Закон РФ «О частной детективной и охранной деятельности» от 11.03.1992 № 2488-1.

■ Постановление Правительства РФ от 14.08.1992 № 589 «Об утверждении Положения о вневедомственной охране при органах внутренних дел РФ».

ти и курение, формально Законом к рабочему не отнесено. Некоторые компании устанавливают различные автоматизированные средства контроля за передвижением сотрудников по офису, а также временем их прихода и ухода с работы. Формально они правы, но полагаем, что чрезмерный контроль за посещением туалетов может привести только к снижению мотивации. Не факт, что труд человека, просидевшего за столом «от звонка до звонка», результативней, чем труд менее дисциплинированного коллеги. Тем не менее определять приоритеты в распорядке – право работодателя.

Специализированные услуги по охране

Отдельно стоит рассмотреть вопросы неприкосновенности частной жизни в тех случаях, когда работодатель нанял частную охранную фирму или использует корпоративные службы безопасности. На практике охранникам вменяют в обязанности досмотр личных вещей и личный досмотр. Бывало, сотрудники крупных сетей жаловались на проверки содержимого личных ящиков в их отсутствие. Так вот, все эти действия незаконны.

■ **Полномочия частных охранных предприятий (ЧОП) установлены в Законе РФ от 11.03.1992. №2488-1 «О частной детективной и охранной деятельности».** ЧОПы призваны охранять, в том числе имущество (ч. 1; 3, ст. 3 Закона), а не проводить оперативно-розыскные мероприятия, к которым относятся такие действия, как досмотр. Тем не менее охранники могут задержать лицо, совершившее противоправное посягательство на охраняемое имущество, и незамедлительно сообщить об этом в органы внутренних дел. Причем задержать правонарушителя сотруднику охраны полагается только на месте правонарушения, то есть в том случае, если охранник сам был очевидцем произошедшего.

■ **Более широкие полномочия у вневедомственной охраны, услуги по которой предоставляют органы внутренних дел.** Они установлены Постановлением Правительства РФ от 14.08.1992 №589 «Об утверждении Положения о вневедомственной охране при органах внутренних дел РФ». Согласно п. 8 указанного Положения, работникам вневедомственной охраны для выполнения возложенных на них обязанностей предоставляется, в частности, право:

- требовать от работников охраняемых объектов и других лиц соблюдения пропускного режима;
- задерживать нарушителей;
- доставлять в служебные помещения охраны или в милицию подозреваемых;

- производить досмотр вещей, а в исключительных случаях – личный досмотр;
- использовать технические средства;
- применять огнестрельное оружие.

Все эти права реализуются в соответствии с условиями договора об охране и нормами законодательства.

■ **Полномочия корпоративной службы безопасности не сравнимы ни с полномочиям ЧОПов, ни, тем более, с полномочиями вневедомственной охраны.** Фактически, они ничем не отличаются от описанных выше прав работодателя.

Ответственность за нарушение тайны частной жизни

За нарушение тайны переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных или иных сообщений граждан установлена уголовная ответственность. В соответствии с ч. 1 ст. 138 УК РФ за это преступление налагается одна из следующих санкций:

Нередко «сотрудники негласного наблюдения» признают, что их «улов» составляют сплетни и ничего более.

- штраф в размере до 80 тыс. рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до шести месяцев;
- обязательные работы на срок от 120 до 180 часов;
- исправительные работы на срок до одного года.

То же деяние, совершенное лицом с использованием своего служебного положения или специальных технических средств, предназначенных для негласного получения информации, наказывается более сурово (ч. 2 ст. 138 УК РФ):

- штрафом в размере от 100 до 300 тыс. рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до двух лет;
- лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок от двух до пяти лет;
- обязательными работами на срок от 180 до 240 часов;
- арестом на срок от двух до четырех месяцев

Работник, который обнаружил, что за ним следят, может обратиться в прокуратуру с заявлением о возбуждении уголовного дела, а также в суд с иском о компенсации морального вреда. □