ПРОСЛУШИВАНИЕ ТЕЛЕФОНОВ, КОНТРОЛЬ ПОЧТОВОЙ ПЕРЕПИСКИ, ТОТАЛЬНОЕ ВИДЕОНАБЛЮДЕНИЕ (ВКЛЮЧАЯ ТУАЛЕТНЫЕ КОМНАТЫ), УЧЕТ САЙТОВ, ПОСЕ-ЩАЕМЫХ РАБОТНИКОМ В ТЕЧЕНИЕ РАБОЧЕГО ДНЯ (НЕ ГОВОРЯ УЖЕ О ЗАКРЫТИИ ДОСТУПА К СОЦИАЛЬНЫМ СЕТЯМ), — СО ВСЕМИ ЭТИМИ ПРИЕМАМИ КОР-ПОРАТИВНОГО ШПИОНАЖА МОЖЕТ СТОЛКНУТЬСЯ КАЖДЫЙ. ВПОРУ ЗАДАТЬСЯ ВОПРОСАМИ: НАСКОЛЬКО ЗАКОНЕН КОРПОРАТИВНЫЙ ШПИОНАЖ? СМОГУ ЛИ Я ПРОДУКТИВНО РАБОТАТЬ В ТАКИХ УСЛОВИЯХ?

РАБОТОДАТЕЛЬ ЖЕ ДУМАЕТ АБСОЛЮТНО О ДРУГОМ — КАК ЗАЩИТИТЬ ОТ «СЛИВА» ЦЕННУЮ КОММЕРЧЕСКУЮ ИНФОРМАЦИЮ И ИЗБЕЖАТЬ КОЛОС-САЛЬНЫХ УБЫТКОВ. НУ И, САМО СОБОЙ РАЗУМЕЕТСЯ, НАНИМАЮЩЕЙ СТОРОНЕ НЕ ХОЧЕТСЯ ОПЛАЧИВАТЬ СОТРУДНИКУ ТО ВРЕМЯ, В ТЕЧЕНИЕ КОТОРОГО ОН НЕ РАБОТАЕТ, А ЗАНИМАЕТСЯ ДУРАКАВАЛЯНИЕМ, НАПРИМЕР, ИГРАЕТ В ПОКЕР ПО СЕТИ.

КУДА НИ ГЛЯНЬ — КРУГОМ ОПАСНОСТИ ДЛЯ БИЗНЕСА. ВОТ И ПРИХОДИТСЯ ДОВЕРЯТЬ, НО ТЩАТЕЛЬНО ПРОВЕРЯТЬ.

Лаура СУМБАТЯН

KOE-HTO OJEFAJISHOCTM

КОРПОРАТИВНОГО ШПИОНАЖА



О ПРАВОМЕРНОСТИ «ШПИОНСКИХ ЗАБАВ» МНЕ УДАЛОСЬ ПООБЩАТЬСЯ С АНДРЕЕМ ВАЛЕРЬЕВИЧЕМ ГОЛОЩАПОВЫМ, ГЕНЕРАЛЬНЫМ ДИРЕКТОРОМ КОМПАНИИ ООО «ЕВРОПЕЙСКАЯ ЮРИДИЧЕСКАЯ СЛУЖБА», КОТОРОГО Я ПОПРОСИЛА ПРОКОММЕНТИРОВАТЬ СЛЕДУЮЩИЕ ВОПРОСЫ: НАСКОЛЬКО ЗАКОННЫ ТАКИЕ ВИДЫ ШПИОНАЖА, КАК ВИДЕОНАБЛЮДЕНИЕ ЗА СОТРУДНИКОМ (НЕ ТОЛЬКО НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ, НО И, ПРОСТИТЕ, В САНУЗЛАХ); ПРОСЛУШИВАНИЕ ТЕЛЕФОНОВ (ЛИЧНОГО И КОРПОРАТИВНОГО); ЧТЕНИЕ ПЕРЕПИСКИ, ВЕДУЩЕЙСЯ ПО КОРПОРАТИВНОЙ И ЛИЧНОЙ ПОЧТЕ, ICQ, SKYPE; НАБЛЮДЕНИЕ ЗА ТЕМ, КАКИЕ САЙТЫ ПОСЕЩАЕТ РАБОТНИК В ТЕЧЕНИЕ РАБОЧЕГО ДНЯ? ЗАКОННО ЛИ ОГРАНИЧЕНИЕ ДОСТУПА К СОЦИАЛЬНЫМ СЕТЯМ?

ПОНЯТИЕ «РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ»

Нет никаких сомнений в том, что в рабочее время работник обязан заниматься исключительно исполнением трудовых обязанностей.

В ч. 1 ст. 91 Трудового кодекса РФ (ТК РФ) дается расшифровка понятия «рабочее время». Итак, рабочее время — время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями

трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Иными словами, предполагается, что на рабочем месте работник не имеет права на частную жизнь. В противном случае он недобросовестно использует то

Однако данная позиция работодателя нарушает нормы действующего законодательства:

- 1) право на неприкосновенность частной жизни (ч. 1 ст. 23 Конституции РФ);
- 2) право на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, в том числе и за способами контроля в отношении его производственной деятельности (ст. 21 ТК РФ);
- 3) право на защиту своих персональных данных. Согласно ч. 1 ст. 85 ТК РФ поведение работника на рабочем месте подпадает под определение персональных данных.

Другими словами, тайно подсматривать за своими сотрудниками законодательство Российской Федерации работодателю не разрешает.

НЕГЛАСНОЕ И ГЛАСНОЕ НАБЛЮДЕНИЕ

Тайное видеонаблюдение корректнее называть негласным видеонаблюдением. Законодательство Российской Федерации позволяет вести негласное наблюдение только оперативным подразделениям государственных органов, причем исключительно в разрешенных Федеральным законом «Об оперативнорозыскной деятельности» случаях.

Чаще всего работодатели оснащают свои офисы не скрытыми, а открытыми для глаз сотрудников видеокамерами. Тогда речь идет о гласном наблюдении.

Гласное видеонаблюдение в офисных помещениях проводить МОЖНО, но для этого необходимо будет соблюсти ряд условий:

1) предупредить всех работников и посетителей (офиса) о наличии видеонаблюдения путем размещения соответствующих табличек в находящихся под наблюдением помещениях;

- 2) обосновать ведение видеонаблюдения производственной необходимостью;
- 3) обеспечить применение для видеонаблюдения только разрешенных к использованию в Российской Федерации технических средств;
- 4) исключить доступ третьих лиц к собираемой информации;
- 5) при заключении трудового договора с новым сотрудником включить в документ условие о согласии работника с тем, что его повседневная трудовая деятельность будет отслеживаться при помощи средств видеофиксации.

Пункты 1 и 2 реализуются в правилах внутреннего трудового распорядка (ПВТР), с которыми каждый сотрудник должен быть ознакомлен под роспись.

Что же касается видеонаблюдения ВНЕ рабочих мест, в частности в санузле, то прямого запрета на подобное действие нет. И организация видеоконтроля туалетных комнат строится по схеме, указанной выше.

Вопрос в том, как далеко готов зайти работодатель. Лично я согласен с юристами, считающими абсолютно не этичной установку видеокамер непосредственно в кабинках туалета. Поскольку тем самым может быть нарушено право, гарантированное ч. 1 ст. 21 Конституции РФ, согласно которой достоинство личности охраняется государством, ничто не может быть основанием для его умаления и в соответствии с ч. 2 той же статьи Конституции никто не должен подвергаться унижающему человеческое достоинство обращению. Таковым может быть необходимость справлять естественные потребности под объективом видеокамеры.

К ВОПРОСУ О ЛЕГАЛЬНОСТИ ПРОСЛУШИВАНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ ТЕЛЕФОНОВ

Несмотря на широкую практику применения данного вида контроля, на сегодняшний день среди юристов не выработалось единой точки зрения на то, является ли

лиовые решения № 12 лекабрь 2011 г.

прослушивание телефонных переговоров работника, проводимых в рабочее время со служебного телефона (в том числе мобильного), законным.

Противники прослушивания телефонов считают, что подобное действие незаконно в любом случае, так как ч. 2 ст. 23 Конституции РФ и другие федеральные законы гарантируют тайну телефонных переговоров и посредством этих переговоров в принципе могут передаваться сведения, составляющие личную или семейную тайну. А за нарушение данного права предусмотрена уголовная ответственность.

Сторонники апеллируют к тому, что раз сотрудник находится на работе, то и никаких личных разговоров он вести не должен. В том же случае, если работодатель официально запретил такие разговоры на работе, а работник этот запрет игнорирует, обеспечение конфиденциальности подобных переговоров — его (работника) личная проблема.

Другие юристы считают, что работодатель вправе ограничить ведение телефонных переговоров в личных целях в течение рабочего времени правилами трудового распорядка, но это не дает права работодателю получать сведения о частной жизни сотрудника, составляющие его личную или семейную тайну, без его согласия.

Если работодатель хочет на законных основаниях проводить аудит телефонных переговоров, то его юристам можно дать следующие **рекомендации:**

- 1) прописать в ПВТР запрет на ведение личных переговоров с использованием служебных средств связи;
- 2) прописать в ПВТР право работодателя прослушивать телефоны;
- 3) ознакомить работника под роспись с этими ПВТР.

Сразу скажу, что **чтение корпоративной** почты и аудит переписки с использованием ICQ, SKYPE также законно, в случае если юристы действуют по алгоритму легализации, который мы только что рассмотрели.



КОРПОРАТИВНАЯ ПОЧТА

Согласно Гражданскому кодексу РФ адреса электронной почты и ресурсы принадлежат работодателю на праве собственности или пользования — отсюда его гражданско-правовые полномочия (права) по их использованию (в том числе просмотру). Право пользования ими у работника возникает лишь в силу прямого согласия работодателя в рамках исполнения им трудовых функций.

Кроме того, согласно ст. 21 ТК РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать ПВТР. А ст. 22 ТК РФ гласит о том, что работодатель имеет право требовать все то, что обязан делать работник в ст. 21. То есть если работодатель включает в ПВТР пункт о том, что работник не должен передавать служебную информацию посторонним лицам, то это будет являться основанием для возможности проверки работодателем соблюдения сохранности данной информации. Ведь в соответствии с Гражданским

КОРПОРАТИВНЫЙ ВЕБ-СЕРФИНГ

кодексом РФ и Трудовым кодексом РФ работодатель имеет право контролировать использование своего имущества, с чем у работника корреспондирует право бережно к нему относиться и добросовестно исполнять свои обязанности.

Если же работодатель вознамерится прослушивать личный телефон и читать личную почту сотрудника, то ему придется получить на это согласие в письменной форме... и приготовиться доказать в случае судебного разбирательства, что, во-первых, согласие было добровольным, а во-вторых, что добытые таким образом сведения непосредственно связаны с работой.

Могу сказать, что правоприменительная и судебная практика по данному вопросу пока еще не сложилась и если речь дойдет до судебных разбирательств работодателя и работника, то прав будет тот, у кого «круче» юрист.

ДОСТУП К СОЦИАЛЬНЫМ СЕТЯМ

Если перефразировать ст. 91 ТК РФ, то, как уже было сказано выше, на работе мы исполняем трудовые обязанности. Посещение сайтов социальных сетей не относится к исполнению трудовых обязанностей и является нарушением режима рабочего времени (если только данное право не предусмотрено локальными нормативными актами/обусловлено трудовой функцией работника).

Кроме того, не существует законодательной нормы, гарантирующей работнику право на доступ к социальным сетям, а, следовательно, работодатель не обязан такой доступ предоставлять. Значит, ограничение доступа работника к социальным сетям во время исполнения им трудовой функции абсолютно правомерно и не нарушает его конституционных прав.

В соответствии со ст. 1068 ГК РФ юридические лица несут ответственность за вред, причиненный их работниками. Именно ввиду указанного обстоятельства любой работодатель, сотрудники которого имеют возможность использования информационных сетей в период рабочего времени, несет риски, связанные с вероятностью неправомерного (или незаконного) использования контента. Равно в силу данного обстоятельства работодатель должен предусматривать возможность осуществления контроля за использованием информационнотелекоммуникационных сетей.

Однако работодатель ограничен в вопросах осуществления полного контроля за действиями сотрудников в Сети. Ограничивает работодателя, в частности:

1) ст. 29 Конституции РФ, в которой говорится о гарантии свободы слова и информационного обмена (права искать, получать, передавать, производить и распространять информацию любым законным способом), а также о запрете цензуры;



Да, использую беспроводной Интернет

Да, использую прокси-сервер/анонимайзер

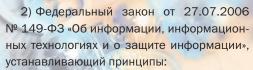
Нет, поскольку не умею

Нет необходимости

Обходите ли вы ограничения, связанные с доступом в Интернет?

КОРПОРАТИВНЫЙ ВЕБ-СЕРФИНГ





- свободы поиска, получения, передачи, производства и распространения информации любым законным способом;
- установления ограничений доступа к информации только федеральными законами;
- открытости информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления и свободного доступа к такой информации, кроме случаев, установленных федеральными законами;
- достоверности информации и своевременности ее предоставления;
- неприкосновенности частной жизни, недопустимости сбора, хранения, использования и распространения информации о частной жизни лица без его согласия;
- 3) Федеральный закон от 07.07.2003 № 126-ФЗ «О связи», гарантирующий тайну связи.

Естественно, я упомянул не все регулирующие данный вопрос законодательные акты.

Таким образом, получается, что систему контроля работодатель должен формировать, учитывая названные ограничения:

- 1) необходимо принятие в организации локальных правовых актов, четко устанавливающих предел приватного использования ресурсов, предоставляемых работодателем в целях обеспечения сотрудника трудовой функцией. С указанными актами сотрудник должен ознакомиться под роспись;
- 2) в целях минимизации рисков необходимо установление запретов на использование в рабочее время каналов связи в личных целях;
- 3) в случаях применения средств ограничения доступа к контенту конкретных сайтов такое ограничение должно производиться после утверждения соответствующего локального акта и только в отношении



В КАЖДОЙ БИЗНЕС-ИЗБУШКЕ СВОИ ПОГРЕМУШКИ. И У КАЖДОГО РАБОТОДАТЕЛЯ СВОЙ ВЗГЛЯД НА ТО, КАК НАДО ВЫСТРАИВАТЬ ОТНОШЕНИЯ С СОТРУДНИКАМИ: ДОВЕРЯТЬ. ПРОВЕРЯТЬ ИЛИ ДОВЕРЯТЬ С ПРОВЕРКОЙ?! ПРОСЛУШКА ТЕЛЕФОНОВ. КОНТРОЛЬ ПОЧТОВОЙ ПЕРЕПИСКИ. ТОТАЛЬНОЕ ВИДЕОНАБЛЮДЕНИЕ (ВКЛЮЧАЯ ТУАЛЕТНЫЕ КОМНАТЫ). УЧЕТ САЙТОВ. ПОСЕЩАЕМЫХ РАБОТНИКОМ В ТЕЧЕНИЕ РАБОЧЕГО ДНЯ. — СО ВСЕМИ ЭТИМИ ПРИЕМАМИ КОРПОРАТИВНОГО ШПИОНАЖА МОЖЕТ СТОЛКНУТЬСЯ КАЖДЫЙ.

всех известных работодателю однородных (тождественных по типу) по контенту интернет-ресурсов;

4) необходимо получение письменного согласия сотрудников на обработку персональных данных.

Данные меры минимизируют возможные юридические риски работодателя, связанные с осуществлением контроля в информационнотелекоммуникационных сетях, однако полностью их устранить не могут.

Причина та же, что и в ситуации с прослушиванием телефонов, — отсутствие релевантной правоприменительной практики и нормативно-правовой базы. Надеяться остается только лишь на мастерство юриста.

✓