

Персональные данные в трудовых отношениях: допустимые пределы вмешательства в частную жизнь работника

Журавлев М.С.*

Статья посвящена проблеме обеспечения баланса интересов работников и работодателей при осуществлении контроля за работниками. Рассмотрены американский, европейский и российский подходы к установлению пределов допустимого вмешательства работодателей в частную жизнь работников. Основная идея статьи заключается в необходимости использования общих принципов, закрепленных в законодательстве, для определения подобных границ в отношении конкретного метода контроля. В качестве примера приведен юридический анализ применения такого метода контроля за работниками, как видеонаблюдение.

Ключевые слова: защита персональных данных, частная жизнь работников, контроль за работниками, видеонаблюдение на рабочем месте.

*This article is devoted to the problem of ensuring the balance between interests of employees and employers which monitor actions of their employees. The article covers European, American and Russian approaches to establishing the scope of employer's right to interfere with employee's privacy. The main idea of the article consists in necessity to apply the principles set forth in legislation for determining a legal extent of using a particular method of employee monitoring. Also the article provides the exemplary legal analyses of such mean of employee monitoring as video surveillance in the workplace.***

Key words: personal data protection, workplace privacy, employee monitoring, video surveillance in the workplace.

В современном мире проблема защиты персональных данных приобретает все большую актуальность, поскольку развитие технологий и стремительно меняющийся образ жизни постоянно повышают степень уязвимости информации, составляющей сведения о частной жизни человека. Не стала исключением из общей тенденции и область трудовых отношений, где непосредственное взаимодействие работника с работодателем, а также особенности производственного процесса определяют объективную необходимость раскрытия работником своих персональных данных. На работодателе, в свою очередь, лежит обязанность обеспечивать безопасность сбора, использования, хранения и иной обработки персональных данных работника. Эта обязанность в достаточном объеме раскрывается в Федеральном законе от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных»¹ (ст. 19 указанного закона содержит требования, предъявляемые к оператору, по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке), а также в главе 14 Трудового кодекса РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ², посвященной защите персональных данных работника. Данные требования являются преимущественно процедурными и четко формализованными, ввиду чего добросовестное их соблюдение

не должно вызывать на практике трудно разрешимые конфликты и противоречия. Однако наряду с проблемой обеспечения безопасности обработки персональных данных стоит вопрос содержательного характера — о пределах вмешательства работодателя в частную жизнь работника. Особую остроту данный вопрос приобретает при определении допустимости (недопустимости) использования работодателем тех или иных средств и методов для осуществления контроля за эффективным выполнением работником своих трудовых обязанностей, для проведения мероприятий в целях обеспечения информационной безопасности компании.

В связи с постоянно возрастающей актуальностью проблемы защиты персональных данных за последние годы было написано немало научных статей³, посвященных защите персональных данных в трудовых отношениях. Тем не менее вопрос определения легальных пределов вмешательства в частную жизнь работников на сегодняшний день остается нерешенным и нуждается в более глубоком изучении.

Кроме того, обозначенная проблема проявляется все чаще в связи с появлением новых информационных технологий, совершенствованием технических средств контроля за работниками, разработкой компьютерных программ, способных зафиксировать и сохранить практически любую информацию о действиях работника на рабочем месте. Все это неизбежно приводит к повышению уязвимости информации о частной жизни работника, которая ранее была надежно «спрятана» от посторонних лиц.

К современным методам контроля за работниками, вызывающим неоднозначную оценку законности и допустимости их применения, можно отнести:

- видеонаблюдение;
- запись и прослушивание телефонных переговоров;
- просмотр электронной почты;
- мониторинг посещения веб-страниц в сети Интернет;

* Журавлев Михаил Сергеевич, сотрудник научно-учебной лаборатории по информационному праву НИУ ВШЭ (электронный адрес: complicated91@mail.ru, mzhuravlev@hse.ru)

Исследование осуществлено в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ в 2013 г.

Рецензент: Волчинская Елена Константиновна, главный специалист по информационному праву ФЦИИТ ФНП России, доцент НИУ ВШЭ, кандидат экономических наук

** Zhuravlyov M.S. Personal data in labor relations: possible limits of interference into private life of an employee

- тестирование на полиграфе (детекторе лжи);
- наблюдение за перемещением работника посредством навигаторов (например, через системы GPS, ГЛОНАСС);
- установку компьютерных программ или устройств — кейлоггеров (key logger), регистрирующих различные действия пользователя компьютера (нажатие клавиши клавиатуры, движение компьютерной мыши и т.п.).

На первый взгляд, может показаться, что все эти достижения современной техники направлены исключительно на благие цели — повышение эффективности трудового процесса, превенцию и пресечение злоупотреблений со стороны работников (например, краж на рабочем месте). Распространенный аргумент работодателя о том, что на работе нет места для частной жизни, с одной стороны, кажется справедливым и убедительным. Однако не следует забывать, что работник — это не машина, имеющая лишь единственное предназначение. Работник — это, прежде всего, человек, с интересами которого необходимо считаться.

Очевидно, что право на частную жизнь, личную и семейную тайну (что на Западе объединяют в единое понятие *privacy*) носит универсальный характер и должно защищаться в любых сферах общественных отношений, в том числе трудовых. Помимо того что данные права закреплены в Конституции РФ (в соответствии со ст. 24 Конституции РФ работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его согласия, а трудовое законодательство дополнительно предписывает получать данное согласие в письменной форме), Трудовой кодекс РФ также содержит отдельную гарантию: «...работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны» (п. 9 ст. 86). Из этого положения можно сделать вывод, что работодатель не вправе навязывать работнику необоснованно вторгающиеся в его частную жизнь методы контроля под угрозой увольнения или отказа в приеме на работу. Таким образом, для придания контролирующим действиям со стороны работодателя законного характера, письменное согласие работника является необходимым, но зачастую недостаточным условием.

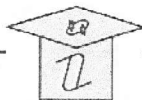
Особая сложность рассматриваемой проблемы заключается в противостоянии внутри нее разнонаправленных интересов: с одной стороны — интереса работодателя, заинтересованного в поддержании эффективности трудового процесса, обеспечении сохранности своего имущества и безопасности внутрикорпоративной информации, а с другой — интересов работников, подвергаемых риску необоснованного вторжения в их частную жизнь. Эти особенности предопределяют путь решения поставленной проблемы, заключающийся в поиске баланса двух групп интересов и легального закрепления границ вмешательства работодателя в частную жизнь своих сотрудников. Ввиду объективной невозможности детального регулирования всех возможных случаев подобного вмешательства, правильным решением является выработка определенных принципов взаимодействия работодателя и работников при осуществлении производственного контроля за последними. И уже на основе этих принципов-критериев можно делать выводы о правомерности конкретных методов контроля в различных обстоятельствах.

Для того чтобы заново не изобретать колесо, на первом этапе поиска баланса интересов работодате-

лей и работников целесообразно проанализировать сложившийся на сегодняшний день порядок правового регулирования этого вопроса как в России, так и за ее пределами.

За рубежом (главным образом, в США и ЕС) проблема защиты частной жизни работников исследуется уже не первое десятилетие, многие страны продвинулись в вопросе правового регулирования достаточно далеко, сложилась определенная судебная практика, а в некоторых странах даже приняты специальные законодательные акты, посвященные специфическим правоотношениям, которые в юридической литературе часто называют «информационными трудовыми отношениями»⁴. Надо отметить, что отношения между работодателем и работниками по поводу защиты персональных данных регулируются отнюдь не везде одинаковым образом. Например, в США, в отличие от европейских стран, многие контролирующие действия можно осуществлять без получения согласия работника и его оповещения о ведущемся наблюдении. Так, *Electronic Communications Privacy Act of 1986* (Закон о защите информации, передаваемой при помощи электронных систем связи) по большей части не защищает права работников на тайну переписки при использовании средств связи, принадлежащих работодателю⁵. Также американская правовая система не запрещает осуществлять негласное видеонаблюдение на рабочих местах (исключением, пожалуй, будет явно незаконное вторжение в частную жизнь, когда видеокмеры размещаются в туалете, душе и в других местах, очевидно не соответствующих целям ведущегося наблюдения). Прослеживается тенденция, согласно которой американские суды в большинстве споров о нарушении частной жизни работников встают на сторону работодателей. Объяснить это можно тем фактом, что право на частную жизнь (*right to privacy*, не имеющее легального закрепления в Конституции США, но исторически сформулированное и защищаемое судами) практически не распространяется на трудовые отношения. Логика судей строится на позиции, что «работодатель, будучи владельцем находящегося на рабочем месте имущества, всегда имеет право контролировать своих работников для пресечения случаев неправомерного использования или порчи данного имущества»⁶.

Если обратиться к европейскому опыту, то здесь главным документом, призванным защитить персональные данные работника, можно назвать Директиву Европейского Союза № 95/46/ЕС «О защите физических лиц при обработке персональных данных и о свободном обращении таких данных» от 24 декабря 1995 г. Страны — члены ЕС, руководствуясь данной Директивой, принимают национальные законы о защите персональных данных. Важно отметить, что особое внимание разработчики указанной Директивы уделяли как раз выработке принципов обработки персональных данных. Некоторые статьи и разделы имеют соответствующее название: «Принципы, относящиеся к характеристикам обрабатываемых данных» (раздел I), «Критерии законности обработки данных» (ст. 6). Ученые условно обозначили закрепленные в Директиве принципы следующим образом: «...законность (*legitimacy*), использование только в заранее определенных целях (*finality*), прозрачность (*transparency*), соответствующий объема собираемых данных целям использования (*proportionality*), конфиденциальность и безопасность (*confidentiality and security*), контроль (*control*)»⁷. Именно эти



принципы лежат в основе анализа допустимости методов контроля за работниками в странах ЕС. Развивая данные принципы, некоторые европейские государства приняли специальные законодательные акты, посвященные легальным пределам вмешательства работодателя в частную жизнь работников. Например, в Финляндии в 2004 г. был принят закон о защите частной жизни работников⁸ (Act on the Protection of Privacy in Working Life), который достаточно подробно регулирует вопросы, касающиеся проведения тестирования работников, применения технических средств наблюдения за работниками (в том числе видеокamer), просмотра работодателем электронных писем работников и использования других ранее упомянутых средств и методов контроля за работниками.

Российское законодательство практически полностью заимствовало европейскую нормативную основу регулирования отношений по защите персональных данных, вобрав в себя все вышеперечисленные принципы, закрепленные в Директиве ЕС. Более того, обратившись непосредственно к отечественному законодательству о защите персональных данных работника, можно заметить, что российский законодатель не только распространил на трудовые отношения все гарантии, предусмотренные ФЗ «О защите персональных данных», но и расширил круг этих гарантий, конкретизировал их специально для данного вида правоотношений. В частности, ст. 86 Трудового кодекса РФ закрепляет требования к обработке персональных данных работника и гарантии их защиты (требования к целям, содержанию и форме), наиболее важными из которых являются следующие:

— обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества (п. 1);

— при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией РФ и федеральными законами (п. 2);

— работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение (п. 3);

— работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни (в случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия) (п. 4);

— работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области (п. 8);

— работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны (п. 9).

Таким образом, российское законодательство не лишено тех принципов-критериев, руководствуясь которыми можно анализировать методы и средства

контроля за работниками на предмет их законности. Основная проблема состоит в толковании этих принципов применительно к конкретным обстоятельствам. Обостряет проблему тот факт, что в России пока не сложилась стабильная судебная практика по разрешению споров о защите частной жизни работников. Все эти факторы предопределяют необходимость осуществления детального анализа конкретных методов и способов наблюдения за работниками с целью наиболее оптимального и юридически обоснованного их применения.

В качестве примера рассмотрим особенности такого способа осуществления контроля за работниками, как видеонаблюдение, после чего определим, при каких условиях можно говорить о его допустимости.

Прежде всего, нужно сказать, что ни в одном законе, действующем на территории Российской Федерации, не содержится прямого запрета для работодателей на установление видеонаблюдения за своими подчиненными, поэтому делать однозначный вывод о незаконности этого способа контроля нельзя. Однако, поскольку видеонаблюдение неразрывно связано со сбором персональных данных работника и может затронуть сферу его частной жизни, необходимо принимать во внимание те ограничения по целям и форме, которые закреплены в нормах о защите частной жизни и персональных данных работника.

Во-первых, как уже было отмечено ранее, Конституция РФ предписывает, что «сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются» (п. 1 ст. 24). Согласно п. 3 ст. 55 Конституции РФ «права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства». Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»⁹ в п. 8 ст. 9 также раскрывает названное конституционное положение применительно к рассматриваемому вопросу: «запрещается требовать от гражданина (физического лица) предоставления информации о его частной жизни, в том числе информации, составляющей личную или семейную тайну, и получать такую информацию помимо воли гражданина (физического лица), если иное не предусмотрено федеральными законами». Пожалуй, единственным федеральным законом, ограничивающим гарантию, закрепленную в п. 1 ст. 24 Конституции РФ, является ФЗ «Об оперативно-розыскной деятельности»¹⁰ от 12 августа 1995 г. № 144-ФЗ, позволяющий при наличии определенных оснований вести негласное видеонаблюдение оперативным подразделениям государственных органов. Кроме того, ст. 6 названного закона прямо указывает, что «запрещается проведение оперативно-розыскных мероприятий и использование специальных и иных технических средств, предназначенных (разработанных, приспособленных, запрограммированных) для негласного получения информации, не уполномоченными на то настоящим Федеральным законом физическими и юридическими лицами». Из всего вышесказанного можно сделать вывод о недопустимости осуществления работодателем негласного видеонаблюдения за своими работниками.

Но достаточно ли простого оповещения работника о том, что за ним установлено видеонаблюдение

(например, в виде таблички на стене), чтобы придать этим контролирующим действиям правомерный характер? Трудовой кодекс РФ дает на этот вопрос однозначный ответ: «работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия» (п. 4 ст. 86). Кроме осуществления контроля за работниками относится к вопросам внутреннего трудового распорядка, с правилами которого работники должны быть ознакомлены под роспись (ст. 68 ТК РФ).

Во-вторых, представляется правильным, что видеонаблюдение за работниками должно быть обосновано объективными причинами и не устанавливаться там, где отсутствует очевидная необходимость осуществления такого контроля (где достаточно проводить мониторинг соблюдения дисциплины труда через непосредственный контроль начальников структурных подразделений организации). При отсутствии производственной необходимости установления видеонаблюдения, навязывание работнику такого метода контроля будет неправомерным. Если особенности труда предполагают возможность использования экономических мер поддержания эффективности рабочего процесса сотрудника (например, заключение стимулирующих контрактов, в соответствии с которыми оплата производится за конкретный результат), работодатель не должен без надобности вторгаться в частную жизнь человека.

Также необходимо отметить, что при рассмотрении вопроса о допустимости установления видеонаблюдения в организации необходимо разграничивать контроль за имуществом и контроль за работником. Работодатель, безусловно, всегда имеет право следить за сохранностью своего имущества, в том числе посредством видеонаблюдения. Но если контроль за имуществом предполагает одновременное слежение за работником (например, в зоне нахождения стационарного рабочего места), то работодатель все равно обязан под роспись ознакомить работника о вводимом видеонаблюдении с обязательным указанием цели — обеспечение контроля за сохранностью имущества работодателя. В таком случае результаты подобного видеонаблюдения не могут быть положены в основу привлечения работника за совершение дисциплинарного проступка, если этот проступок не связан с порчей или хищением имущества.

Таким образом, организация видеонаблюдения в офисе или производственном помещении требует соблюдения многих условий. И как уже было отмечено, далеко не всегда достаточно получить согласие работника на осуществление видеонаблюдения. Необходимость видеонаблюдения должна быть обоснована производственными особенностями труда, в противном случае у работника, в случае несогласия с такими условиями договора, возникают основания для обращения

в суд с иском о необоснованном увольнении или отказе в приеме на работу.

Рассмотренный выше пример показал сложность и неоднозначность решения вопроса о допустимых пределах вмешательства работодателя в частную жизнь работников при использовании конкретных средств и методов контроля. Тем не менее, руководствуясь определенными правилами, можно добиться нужного баланса интересов как работодателя, так и его подчиненных. Во-первых, критерии легальности/нелегальности действий работодателя следует искать в принципах, закрепленных во всем комплексе норм, касающихся персональных данных человека (включая частную жизнь, личную и семейную тайну, тайну переписки и т.п.), начиная с конституционных положений, заканчивая специальными законами. Во-вторых, важно учитывать, что особенности различных профессий определяют дифференцированный подход при определении необходимости осуществления тех или иных контролирующих действий. В-третьих, сам факт осуществления контроля, способы, формы этого контроля следует должным образом зафиксировать в трудовом договоре и правилах внутреннего трудового распорядка. Работник должен быть ознакомлен с данными положениями и в письменной форме выразить свое согласие на осуществление соответствующих действий.

¹ СЗ РФ, 31.07.2006, № 31 (ч. 1), ст. 3451 (далее — ФЗ «О защите персональных данных»).

² СЗ РФ, 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3 (далее — Трудовой кодекс РФ).

³ См., напр.: Никитин Е.Л., Тимошенко А.А. К вопросу о правовой природе персональных данных работника // Журнал российского права. 2006. № 7; Петров А.Я. О персональных данных работника: современное состояние правового регулирования // Трудовое право. 2008. № 4.

⁴ См.: Дворецкий А.В. Защита персональных данных по законодательству Российской Федерации : автореф. дис. ... к.ю.н. Томск, 2005. С. 7.

⁵ Kevin Bonsor. Is your Workplace Tracking your Computer Activities? (Privacy laws) [Electronic resource] // HOW STUFF WORKS. Mode of access: <http://computer.howstuffworks.com/workplace-surveillance6.htm> (last visited 07/07/2013).

⁶ Там же.

⁷ Hendrickx Frank. Protection of workers' personal data in the European Union. Brussels: European Commission, 2002. P. 91.

⁸ Laki yksityisyyden suojusta ty el m ss (13.8.2004/759) // Unofficial translation, Ministry of Labour, Finland. Mode of access: <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2004/en20040759.pdf> (last visited 07/07/2013).

⁹ СЗ РФ, 31.07.2006, № 31 (ч. 1), ст. 3448.

¹⁰ СЗ РФ, 14.08.1995, № 33, ст. 3349.

