

**К вопросу о возможностях контроля работодателя за работником в условиях цифровизации**

**Научный руководитель – Потапов Андрей Владимирович**

*Скляр Тимур Вадимович*

*Студент (бакалавр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Кафедра гражданского права, Москва, Россия

*E-mail: siabot4@gmail.com*

Проблема защиты персональных данных – один из главных вопросов трудового права. С одной стороны, контрольные полномочия являются логичным следствием дисциплинарной власти работодателя, представляющей неотъемлемый элемент его хозяйской власти [9;163]. С другой – необходимо учитывать и конституционные права работников, обеспечивающие защиту их персональных данных. Поэтому законодатель всегда должен руководствоваться понятием баланса интересов, ведь уравнивание интересов работника и работодателя и есть цель трудового права.

Догматически достаточно просто объяснить использование работодателем, например, видеокamer. Согласно ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) у работодателя есть обязанность обеспечивать безопасность труда [3], что является обратной стороной его хозяйской власти [9;153-154]. Коль скоро у него есть обязанность, должна быть и техническая возможность ее исполнять. Значит, работодатель вправе устанавливать камеры видеонаблюдения.

Судебная практика говорит, что цель мониторинга производительности труда правомерна [4], но видеокamеры не должны использоваться для собирания информации о частной жизни работников [7], кроме того, работник должен быть в надлежащей форме уведомлен о ведении видеонаблюдения [5]. По поводу применения специального ПО устоявшейся практики нет.

Работодатель вправе осуществлять контроль за действиями работника. Но каковы пределы его контрольных полномочий?

Ст. 23 Конституции гарантирует гражданам право на неприкосновенность частной жизни, а также на тайну переписки [1].

Ограничение этих прав возможно только по прямому указанию закона и только в специальных целях, указанных в самой Конституции. Так, согласно принципу соразмерности трудовое законодательство не может ограничивать столь фундаментальные права.

В одном деле в качестве доказательства ответчик использовал «протоколы посещения истцом под его логином и паролем социальных сетей в Интернете в рабочее время, а также распечатки отдельных страниц социальных сетей, содержащие внеслужебную переписку истца» [6], полученные с применением специального ПО для отслеживания действий работника.

При этом ни в ТК РФ, ни в других нормативных актах возможность работодателя читать личные переписки не предусмотрена. Подобные нормы выглядели бы абсурдно и вряд ли бы устояли в суде, если бы, например, были включены в локальные нормативные акты работодателя.

Даже если работодатель включит соответствующую норму в ЛНА и работник ознакомится с ней под подпись, то собранная информация не будет отвечать критерию достаточности по отношению к целям обработки и не будет являться персональными данными. Так,

действия работодателя неправомерны и, на наш взгляд, образуют состав преступления, предусмотренного ст. 138 Уголовного кодекса [2].

Обратимся к зарубежному опыту в данной области. Так, Верховный суд Италии в одном из решений установил, что работодатели вправе использовать GPS-трекеры и другие подобные системы, если такой мониторинг «целенаправленный, пропорциональный и оправдан необходимостью проверки поведения, выходящего за рамки простого контроля за работой» [10].

Также здесь примечателен подход Европейского суда по правам человека, который в знаменитом деле «Бэрбулеску против Румынии» [8] указал, что контроль работодателя не должен превращаться в «тотальную слежку» даже в случаях, когда был установлен формальный запрет на личное использование служебных устройств. Кроме того, ЕСПЧ подчеркнул обязанность работодателя заранее, ясно и недвусмысленно проинформировать сотрудников о том, как и в каком объеме будет осуществляться контроль.

Однако совершенно неясно, почему столь чувствительная проблема как реализация конституционных прав граждан находится в руках судей. Особенно омрачает ситуацию отсутствие решений Верховного и Конституционного судов по соответствующему вопросу. Поэтому считаем необходимым внести в ТК РФ нормы, которые обеспечат баланс интересов между правом работодателя на контроль и правом работника на неприкосновенность частной жизни, а именно:

- 1) Ввести понятие работодателю контроля и сформулировать его как право и обязанность работодателя
- 2) Включить нормы о способах осуществления контроля, указать на возможные специальные технические средства, а также определить пределы их применения.

#### Источники и литература

- 1) Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) // СПС Гарант
- 2) Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. №63-ФЗ // СПС Гарант
- 3) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ // СПС Гарант
- 4) Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 29.08.2014 по делу № 33-8937/2014 // СПС Гарант
- 5) Апелляционное определение СК по гражданским делам Кемеровского областного суда от 10 июля 2025 г. по делу № 33-5466/2025 // СПС Гарант
- 6) Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 24 августа 2012 г. № 11-18398 // СПС Гарант
- 7) Решение Междуреченского городского суда Кемеровской области от 01 декабря 2025 г. по делу № 12-83/2025 // СПС Гарант
- 8) Sterling NL, Fedeles ER. Bărbulescu v. Romania (Eur. Ct. H.R.). International Legal Materials. 2018;57(1):80-124. doi:10.1017/ilm.2018.3
- 9) Таль Л. С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. Часть 2. Внутренний правопорядок хозяйственных предприятий / Л. С. Таль. – Ярославль: типография Губернского правления, 1918. - VII, 188 с.
- 10) DID YOU KNOW THAT...a dismissal for just cause may legitimately be based on the GPS tracking data of a company vehicle? // URL: <https://www.delucapartners.it/en/insights/gps-tracking-data/>