

Юридическая справка

Вопрос 1.	Имеет ли право работодатель собирать информацию о физическом лице?
Ответ	Да, законом допускается сбор и обработка информации, относящейся к определенному физическому лицу.
Основание	<i>Допускается обработка персональных данных в установленном законом порядке на основании пп.1 п.1 статьи 6 Федерального Закона №152 "О Персональных данных".</i>
Вопрос 2.	Может ли работодатель собирать информацию о работнике, чтобы проконтролировать качество его работы?
Ответ	Да, закон допускает обработку информации о работнике в целях контроля качества и количества выполняемой работы, обеспечения сохранности имущества работодателя.
Основание	<i>Регламентируется п.1 статьи 86 Трудового кодекса Российской Федерации.</i>
Вопрос 3.	При внедрении в компании системы мониторинга за рабочими местами, обязан ли работодатель уведомлять сотрудников?
Ответ	Законодательством Российской Федерации это прямо не регламентируется. Уведомление о наблюдении за рабочим местом (корпоративным ПК) работника рекомендуется включить в трудовой договор и/или правила внутреннего трудового распорядка компании. Это исключает риски ответственности работодателя за "скрытую слежку".
Основание	<i>Постановление Конституционного Суда РФ №3 п. от 31.03.2011</i>
Вопрос 4.	На что, обычно, ссылаются противники систем мониторинга пользовательской активности?
Ответ	Обычно ссылаются на Конституцию РФ: - Каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени; - Каждый имеет право на тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений. Ограничение этого права допускается только на основании судебного решения. Уголовный Кодекс РФ: - Нарушение неприкосновенности частной жизни; - Нарушение тайны переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных или иных сообщений.
Основание	<i>Конституция РФ статья 23. УК РФ Статья 137, 138.</i>

Вопрос 5.**Почему применение систем мониторинга в компании не противоречит Конституции и Уголовному Кодексу РФ?****Ответ**

- работодатель не берет на себя обязательства почты, телеграфа или сотового оператора, а все предоставляемые возможности, такие как интернет, корпоративная почта, мессенджеры, компьютер, служебный телефон и прочее – не являются услугами (связи), а являются техническими средствами и инструментами для работы;
- наличие личной информации на корпоративных устройствах работодателя не предполагается и это запрещено внутренними нормами. Об использовании систем мониторинга в компании, сотрудники письменно уведомлены;
- у обладателя информации - работодателя, есть права принимать меры по защите информации, разрешать и ограничивать доступ к информации, определять порядок и условия такого доступа;
- системы мониторинга и DLP, как мера защиты, определены приказами ФСТЭК;
- в судебной практике уже есть дела, выигранные работодателем, контролирующим рабочую переписку и использующим мониторинговое ПО.

Основание

Федеральный закон 149-ФЗ;
Приказы ФСТЭК России №21 и №17 мера ОЦЛ.5;
Выигранные работодателем судебные дела в том числе с применением мониторингового ПО:
Дело 1-160/2013, ЗАО «ФосАгро АГ» против Топчян А.А.;
Дело №33-90/11, Садыков Т.Ф.;
Дело №2-11976/2014 ~ М-10846/2014, против Фонда социального страхования;
Дело №2-283/2015 (2-6150/2014) ~ М-6623/2014, Пономаренко О.А. против ООО Национальная служба взыскания;
Дело №2-240/2012, Поготовенко Н.Г. против ООО «Шушенскаямарка»;
Дело 2-845/2014 (2-8415/2013), Против АКБ «Российский капитал»;
Дело № 33-9899, Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 14.11.2012;
Дело № 33 7039/2014, Апелляционное определение Оренбургского областного суда от 03.12.2014;
Дело № 33 3994/2012, Апелляционное определение Ульяновского областного суда от 18.12.2012;
Дело № 33-335, Апелляционное определение Рязанского областного суда от 11.02.2015;
Дело № 2 1193/12, Решение Охинского городского суда Сахалинской области от 23.10.2012;
Дело № 2 424/2012, Решение Шушенского районного суда Красноярского края от 22.08.2012;
Дело № 2– 1169/12, Решение Таганского районного суда г. Москвы от 21.05.2012;
Дело № 2 2991/2013~М 1233/2013, Решение Химкинского городского суда Московской области от 28.08.2013;
Дело № 2 2354/12, Решение Кстовского городского суда Нижегородской области от 12.11.2012;
Дело № 2 1317/2014(2-10507/2013;)-М-8890/2013, Решение Кировского районного суда города Уфы от 15.01.2014;
Дело № 33-24617/15, Апелляционное определение Московского городского суда от 04.08.2015;
Дело № 33-17852/2015, Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 01.12.2015;
Дело № 33-18661/2014., Апелляционное определение Московского городского суда от 08.09.2014;
Дело № 33-649/2014, Апелляционное определение Омского областного суда от 12 февраля 2014;
Дело № 2-5868/2016Ю Решение Орджоникидзевского районного суду г. Екатеринбурга от 29.09.2016.

Вопрос 6.	Если сотрудник оставляет на рабочем месте личную информацию: переписки, звонки, фотографии и прочее, а работодатель находит такую информацию, то несет ли работодатель за это ответственность?
Ответ	<p>Нет, работодатель не несет ответственности за найденную личную информацию работника на его рабочем месте (о нем или о других лицах), если работники были заранее предупреждены о наблюдении за их рабочим местом, а цель мониторинга – законная и обоснованная.</p> <p>Применение средств мониторинга правонарушением не является.</p> <p>Ответственность любого лица может наступить за незаконную деятельность, например: умышленный взлом личной почты сотрудника, разглашение информации о его личной жизни, покушение на честь и достоинство человека, но это уже не относится к вопросу о правомерности применения систем мониторинга в организации.</p>
Основание	<p><i>Федеральный закон № 152-ФЗ ; Ст. 137 УК РФ «Нарушение неприкосновенности частной жизни»; Ст. 155 УК РФ; Ст. 272 «Неправомерный доступ к компьютерной информации»; Статья 13.11 КоАП РФ; пп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ - все эти нормы законодательства РФ не запрещают и не ограничивают применение средств мониторинга в организации.</i></p>
Вопрос 7.	Что относится к «Персональным данным» работника?
Ответ	<p>Персональные данные работника - информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника:</p> <ul style="list-style-type: none"> - фамилия, имя, отчество; - год, месяц, дата и место рождения; - адрес, место жительства; - семейное, социальное, имущественное положение; - образование, квалификации, профессия; - доходы; - информация о трудовом стаже; - о регистрации работника в системе государственного пенсионного страхования; - о состоянии на воинском учете; - и другая информация.
Основание	<p><i>Статья 85 Трудового кодекса Российской Федерации; ст.3 Федерального закона №152-ФЗ</i></p>

Вопрос 8.	Требуется ли согласие работника для сбора и обработки работодателем его персональных данных?
Ответ	Да. Для сбора «персональных данных» физического лица требуется его свободное добровольное согласие.
Основание	<i>Пп.1 п.1 статьи 6 и п. 1 статьи 9 Федерального Закона №152 "О Персональных данных".</i>
Вопрос 9.	Необходимо ли работодателю уведомлять третью сторону до начала обработки персональных данных работника?
Ответ	Нет, работодатель не должен уведомлять уполномоченный орган по защите прав субъектов персональных данных при обработке данных работника в соответствии с трудовым законодательством
Основание	<i>Статья 22 Федерального Закона №152 "О Персональных данных"</i>
Вопрос 10.	Должен ли работодатель вести учет отработанного рабочего времени сотрудником согласно законодательству?
Ответ	Да, должен. И в нашем продукте предусмотрена возможность вести учет фактически отработанного рабочего времени сотрудником, его активности в течение рабочего дня.
Основание	<i>Согласно ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации.</i>
Вопрос 11.	Имеет ли право работодатель привлекать к обработке информации третьих лиц?
Ответ	Да, при сборе и обработке информации, работодатель может привлечь третью сторону в установленном по законодательству порядке.
Основание	<i>Федеральный Закон №152 "О Персональных данных".</i>
Вопрос 12.	Обязан ли сотрудник подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка?
Ответ	Да, обязан. Подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка является обязательной составляющей трудовых отношений с работодателем.
Основание	<i>В соответствии со ст.15 Трудового кодекса РФ.</i>

Вопрос 13.	Обязан ли работодатель обеспечить условия труда?
Ответ	<p>Да, обязан. Обеспечение работодателем условий труда является обязательной составляющей трудовых отношений с сотрудником.</p> <p>Учет рабочего времени, удаленный мониторинг состояния оборудования, ПО и прочий функционал нашего продукта позволяет работодателю обеспечивать условия труда.</p>
Основание	<i>В соответствии со ст.15 Трудового кодекса РФ.</i>
Вопрос 14.	Может ли использоваться результат работы системы мониторинга для доказательства вины сотрудника, если он был обоснованно уволен по инициативе работодателя?
Ответ	<p>Да, может, если наблюдение было гласным и цель наблюдения не нарушает закон. Известно множество случаев судебной практики и выигранных дел, в которых работодатель предоставлял отчеты мониторингового ПО или осмотра рабочего места сотрудника, а факты мониторинга за рабочим местом признаются судом законными.</p>
Основание	<p><i>Выигранные работодателем судебные дела в том числе с применением мониторингового ПО:</i></p> <p><i>Дело 1-160/2013, ЗАО «ФосАгро АГ» против Топчян А.А.;</i></p> <p><i>Дело №33-90/11, Садыков Т.Ф.;</i></p> <p><i>Дело №2-11976/2014 ~ М-10846/2014, против Фонда социального страхования;</i></p> <p><i>Дело №2-283/2015 (2-6150/2014) ~ М-6623/2014, Пономаренко О.А. против ООО Национальная служба взыскания;</i></p> <p><i>Дело №2-240/2012, Поготововенко Н.Г. против ООО «Шушенскаямарка»;</i></p> <p><i>Дело 2-845/2014 (2-8415/2013), Против АКБ «Российский капитал»;</i></p> <p><i>Дело № 33-9899, Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 14.11.2012;</i></p> <p><i>Дело № 33 7039/2014, Апелляционное определение Оренбургского областного суда от 03.12.2014;</i></p> <p><i>Дело № 33 3994/2012, Апелляционное определение Ульяновского областного суда от 18.12.2012;</i></p> <p><i>Дело № 33-335, Апелляционное определение Рязанского областного суда от 11.02.2015;</i></p> <p><i>Дело № 2 1193/12, Решение Охинского городского суда Сахалинской области от 23.10.2012;</i></p> <p><i>Дело № 2 424/2012, Решение Шушенского районного суда Красноярского края от 22.08.2012;</i></p> <p><i>Дело № 2– 1169/12, Решение Таганского районного суда г. Москвы от 21.05.2012;</i></p> <p><i>Дело № 2 2991/2013~М 1233/2013, Решение Химкинского городского суда Московской области от 28.08.2013;</i></p> <p><i>Дело № 2 2354/12, Решение Кстовского городского суда Нижегородской области от 12.11.2012;</i></p> <p><i>Дело № 2 1317/2014(2-10507/2013;)~М-8890/2013, Решение Кировского районного суда города Уфы от 15.01.2014;</i></p> <p><i>Дело № 33-24617/15, Апелляционное определение Московского городского суда от 04.08.2015;</i></p> <p><i>Дело № 33-17852/2015, Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 01.12.2015;</i></p> <p><i>Дело № 33-18661/2014., Апелляционное определение Московского городского суда от 08.09.2014;</i></p> <p><i>Дело № 33-649/2014, Апелляционное определение Омского областного суда от 12 февраля 2014;</i></p> <p><i>Дело № 2-5868/2016Ю Решение Орджоникидзевского районного суду г. Екатеринбурга от 29.09.2016.</i></p>

Вопрос 15.	Предусмотрено ли законом наказание для сотрудников, которые занимаются в рабочее время личными делами?
Ответ	<p>Да, предусмотрено. Если сотрудник в рабочее время на рабочем месте занимается личными делами, то нарушает тем самым трудовую дисциплину. Об этом указывается в правилах внутреннего трудового распорядка компании и/или в трудовом договоре.</p> <p>За это законом предусмотрены следующие дисциплинарные меры: замечание, выговор, увольнение (при неоднократном нарушении).</p>
Основание	<i>Статьи 16, 21, 22, 192 Трудового кодекса РФ.</i>
Вопрос 16.	Разрешается ли сотрудникам заниматься личными делами на рабочем месте? Кому принадлежит продукт деятельности сотрудника?
Ответ	<p>Нет, сотрудник не имеет права заниматься личными делами на рабочем месте в рабочее время. Результаты работ и деятельности сотрудника принадлежат работодателю, поэтому предполагается, что на рабочем месте не может быть никаких личных данных, только служебная информация. Об этом указывается в правилах внутреннего трудового распорядка компании и/или в трудовом договоре.</p>
Основание	<p><i>Статьи: 15, 16, 21, 22 Трудового Кодекса РФ;</i> <i>Статья 1295 Гражданского Кодекса РФ.</i> <i>Статья 23 Конституции РФ в данном случае не распространяются на отношения между работодателем и сотрудником.</i></p>
Вопрос 17.	В чем заключаются трудовые обязанности работника перед работодателем?
Ответ	<p>Работник обязан:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; - Соблюдать трудовую дисциплину; - Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации.
Основание	<i>Статья 21 Трудового кодекса РФ.</i>

Работодатель имеет полное право применять и использовать средства и системы мониторинга рабочих мест,

среди которых - видеонаблюдение, учет рабочего времени, запись разговоров, переписка, фотографирование экрана и другое.

Для ведения мониторинга работодателю не требуется согласие работника, но во избежание рисков, рекомендуется письменно уведомлять сотрудников о возможном наблюдении за рабочим местом.

Настоящие выводы подтверждаются судебной практикой, которая свидетельствует о законности применения систем мониторинга и DLP в компаниях.