



КСЕНИЯ ПЕТРОВИЧ,
юрист Forward Legal

Право работодателя контролировать личную переписку работника

После пандемии компании стали чаще практиковать удаленную работу своих сотрудников с использованием их личных компьютеров. В связи с этим возросло количество рабочих сообщений как в корпоративной почте, так и в мессенджерах, привязанных к личным номерам телефонов или аккаунтам сотрудников. Также для пересылки файлов многие выбирают общедоступные инструменты: аккаунты в соцсетях, облачные хранилища и пр. Насколько такой способ коммуникации вписывается в политику компаний о защите персональных данных и сохранении коммерческой тайны? Каков статус подобной переписки: является ли она частной, или же работодатель вправе контролировать ее для предупреждения утечки конфиденциальных сведений?

Работодатель заинтересован в сохранении конфиденциальности передаваемой информации: как полученной от клиентов, так и касающейся компании и ее сотрудников, тем не менее возможность взять коммуникацию работников под контроль для него существенно ограничена. Доступ к переписке работника, даже к сугубо деловой, не является безусловным правом работодателя. Трудовым законодательством в отношении прав работодателя напрямую не предусмотрена возможность просматривать переписку работника. Кроме того, ст. 23 Конституции РФ гарантирует каждому неприкосновенность частной жизни и тайну переписки. Данное право может быть ограничено только на основании судебного решения, а за его нарушение статьей 138 УК РФ предусмотрена уголовная ответственность. Поэтому, на первый взгляд, переписка работников как по деловым, так и по личным вопросам представляется недоступной для контроля работодателем, однако это утверждение истинно лишь наполовину.

Работодатель вправе контролировать и просматривать переписку работника, которую последний ведет с использованием предоставленных ему в служебных целях техниче-

ских средств и информационных ресурсов. Это следует из обязанности работодателя обеспечить работника необходимым оборудованием, в частности компьютером и корпоративной почтой. А поскольку это собственность работодателя, он вправе в любое время получить доступ как к служебным устройствам, так и к хранящейся на них информации (ст. 209 ГК РФ).

Вместе с тем даже в этом случае работодатель не может контролировать переписку неограниченно. Во-первых, он должен предупредить работника о возможности проверки его переписки. На основании ст. 6 Закона об информации¹ и ст. 6.1 Закона о коммерческой тайне² работодатель вправе определить порядок и условия доступа своих работников к данным, которые используются в рамках рабочих процессов и составляют коммерческую тайну. Для этого работодатель принимает локально-нормативные акты (ЛНА), регламентирующие порядок испол-

¹ Федеральный закон от 27.07.2006 № 149 «Об информации, информационных технологиях и о защите информации».

² Федеральный закон от 29.07.2004 № 98 «О коммерческой тайне».



Считается, что любая переписка с использованием оборудования работодателя ведется в деловых целях, под контроль работодателя могут попасть все сообщения сотрудника независимо от характера и содержания

зования корпоративной и конфиденциальной информации и обмена ею. Только при условии ознакомления работников с этими актами работодатель вправе просматривать их переписку и при необходимости призывать к ответственности за несанкционированное распространение конфиденциальной информации.

Во-вторых, доступ работодателя к личным данным работника ограничен Законом о персональных данных³. Как правило, при приеме на работу нового сотрудника работодатель заручается его письменным согласием на обработку персональных данных. Несмотря на то что объем таких данных, которые могут обрабатываться работодателем, точно не установлен, законодатель ограничил права работодателя в этой сфере. Согласно п. 1 ст. 86 ТК РФ, он вправе собирать и обрабатывать сведения о работнике только в ограниченных целях, к которым относятся:

- обеспечение соблюдения законов и иных нормативных правовых актов;
- обеспечение личной безопасности работников;

- контроль количества и качества выполняемой работы;
- обеспечение сохранности имущества.

Вместе с тем в ст. 3 указанного Закона понятие персональных данных сформулировано столь широко, что при определенных обстоятельствах может включать и переписку, причем даже личного характера. При этом суды указывают, что законный доступ к переписке требует наличия согласия на обработку персональных данных как со стороны отправителя, так и со стороны получателя⁴. Следовательно, для просмотра переписки работников работодатель должен получить согласие на обработку данных и от одного, и от другого. При строгом подходе к этому вопросу работодатель обязан получить согласие и от деловых партнеров, чтобы иметь возможность контролировать переписку

³ Федеральный закон от 27.07.2006 № 152 «О персональных данных».

⁴ «... Получение доступа к электронной переписке обеспечивает доступ не только в отношении персональных данных, личной тайны должника, но и в отношении личной тайны и персональных данных третьих лиц, чьи права и законные интересы могут быть нарушены» (Постановление Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 16.08.2019 № Ф08-6768/2019 по делу № А53-23516/2017); Постановление Шестнадцатого арбитражного апелляционного суда от 18.03.2020 № 16АП-489/2019 по делу № А63-14920/2018.

работников с ними. Вместе с тем на практике работодатель вправе получать доступ к переписке работника с иными лицами, если объем обрабатываемой информации охватывается указанными целями.

Таким образом, работодатель имеет доступ к переписке работника в том случае, если последний использует его компьютер и/или корпоративную почту⁵. Поскольку считается, что любая переписка с использованием оборудования работодателя ведется в деловых целях, под контроль работодателя могут попасть все сообщения сотрудника независимо от характера и содержания. Российские суды отмечают, что переписка через мессенджеры (WhatsApp, Telegram и др.) также считается деловой и контролируется работодателем, если работник осуществлял вход в аккаунт с рабочего компьютера⁶.

В то же время ни один закон не позволяет работодателю получить доступ к переписке, осуществляемой работником с использованием личного устройства без его согласия, независимо от того, ведется она им в деловых целях или нет⁷. При этом неправомерный доступ к личным устройствам работника следует расценивать как нарушение его личной тайны⁸. На практике в организациях с повышенным режимом внутренней защиты это правило реализуется посредством установления контрольно-пропускного режима. Работодатель закрепляет в ЛНА правила досмотра сотрудников представителями охранной организации, включая в их число право требовать досмотра личных вещей работников. Отказ предъявить смартфон для просмотра имеющейся в нем переписки может послужить для охранной организации основанием для лишения работника доступа

к рабочему месту из-за того, что он не позволил провести полный досмотр. Как следствие, работодатель вправе уволить такого сотрудника за прогул⁹.

Даже установленный факт пересылки работником какой-либо служебной информации на сторонний ресурс не будет являться основанием для получения доступа к частным устройствам. Причем направление сведений с корпоративной почты на личный аккаунт работника будет признано несанкционированным распространением информации работодателем. Так, Конституционный Суд РФ в Постановлении от 26.10.2017 № 25-П¹⁰ оценивал наличие факта распространения информации в условиях, когда работник отправил письмо со своей корпоративной почты на личный почтовый ящик. Суд отметил, что направление электронного письма с корпоративной почты на любой внешний электронный адрес, в том числе на личный, создает условия для неконтролируемого распространения данной информации и может привести к неблагоприятным для работодателя последствиям. Суды также квалифицируют в качестве распространения информации работодателя копирование файлов во внешнее облачное хранилище¹¹ или на флеш-носитель¹².

Таким образом, работодатель вправе контролировать переписку работника по почте и/или в мессенджерах в следующих случаях:

- при наличии согласия работника на обработку персональных данных;
- при ознакомлении работника с ЛНА о контроле за его рабочей перепиской;
- при ведении работниками переписки с использованием рабочих компьютеров и иных технических средств, предоставленных им работодателем. 1

⁵ См.: Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 10.03.2021 по делу № 88-2992/2021; Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 31.01.2023 по делу № 88-1737/2023; Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 06.07.2023 по делу № 88-14938/2023; Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 16.12.2021 № 88-22131/2021.

⁶ См.: Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 30.11.2022 № 88-22308/2022; Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 16.11.2020 по делу № 88-25657/2020; Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 13.10.2021 по делу № 88-15887/2021; Решение Железнодорожного городского суда Московской области от 10.08.2021 по делу № 2-1198/2021.

⁷ См. например: Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 02.08.2023 № 88-27036/2023; Апелляционное определение Московского областного суда от 05.07.2023 по делу № 33-20614/2023.

⁸ Пункт 8 Обзора судебной практики ВС РФ № 2 (2020), утв. Президиумом ВС РФ 22.07.2020.

⁹ См.: Решение Ростовского районного суда Ярославской области от 16.03.2023 по делу № 2-94/2023; Решение Осинского районного суда Пермского края от 07.04.2023 по делу № 2-19/2023; Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 31.08.2023 № 88-13547/2023 по делу № 2-1530/2022.

¹⁰ Постановление Конституционного Суда РФ от 26.10.2017 № 25-П «По делу о проверке конституционности пункта 5 статьи 2 Федерального закона «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» в связи с жалобой гражданина А. И. Сушкова».

¹¹ Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 05.05.2021 № 33-1290/2021 по делу № 2-253/2020.

¹² Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 10.03.2021 по делу № 88-2992/2021.