



Имеет ли право работодатель читать вашу личную переписку?

Если кратко – да. Но при определённых условиях, а именно:

1. Если такая личная переписка велась сотрудником в рабочее время и с использованием служебных устройств;
2. Если работодатель официально и формально (например, на уровне трудового договора или внутреннего трудового распорядка) запретил сотруднику вести личную переписку в рабочее время, и сотрудник явно с этим согласился.

Такова суть решения Европейского суда по правам человека (ЕСПЧ), принятого 12 января 2016 г по иску румынского инженера, поданного им против румынской же компании, которая уволила инженера за использование служебного аккаунта мессенджера Yahoo Messenger для личного общения. Аккаунт сей инженер создал по просьбе работодателя для общения с клиентами компании, однако, использовал, вопреки официальным правилам внутреннего распорядка компании, в том числе, и для общения с друзьями и родственниками.

«После того как сотрудник возразил, что использует учётную запись только для служебных целей, работодатель продемонстрировал ему распечатку всех его сообщений за 8 дней на 45 страницах. Среди них были письма сотрудника его брату и невесте, а также пять сообщений не со служебной, а с личной электронной почты», - говорится в материалах дела. За нарушение правил внутреннего распорядка компании инженер был уволен. В пояснении к решению говорилось: «Строго запрещено нарушать порядок и дисциплину внутри помещений компании, и особенно - использовать компьютеры, копировальную технику, телефоны, факс-аппараты для личных целей». Сотрудник же обвинил работодателя в нарушении его права на неприкосновенность частной жизни, записанное в конституции и уголовном кодексе страны.

Необходимо пояснить, что в данной ситуации работодатель находится под защитой трудового кодекса, в котором говорится, что работодатель имеет право контролировать, каким образом сотрудник выполняет свои служебные обязанности. ЕСПЧ отклонил иск, мотивировав это тем, что сотрудник был заранее уведомлён о запрете на пользование служебным оборудованием для личных целей. Кроме того, незадолго до этого коллега инженера был уволен по той же причине, таким образом, инженер не мог не знать, что руководство компании контролирует письма сотрудников.

Ну и что, спросите вы – какое отношение к российским сотрудникам и работодателям имеет решение какого-то ЕСПЧ по делу румынского инженера к румынской же компании? Оказывается, довольно непосредственное: данное решение ЕСПЧ является действительным для 47 стран Совета Европы, включая Россию. И хотя данное решение не имеет юридически обязательного значения для российских судов, выводы ЕСПЧ должны учитываться судами при рассмотрении схожих дел.

В то же время обсуждаемое постановление ЕСПЧ не надо экстраполировать. То есть, что работодатель во всех случаях, касающихся выполнения сотрудником трудовой функции, вправе любым способом контролировать в том числе и его частную (личную) жизнь - использование интернета, хранение в офисе личных вещей, прослушивание телефонных разговоров и видеомониторинг, проверка корреспонденции и т.п. Такой контроль возможен, однако для этого необходимо соблюдение ряда условий: получение предварительного письменного явно выраженного (не общего) согласия работника, влияние контролируемой информации о личной жизни работника на возможность выполнения им трудовой функции и т.д.

Решение ЕСПЧ вновь заостряет внимание на весьма неоднозначных в своём решении вопросах о том, как далеко может распространяться контроль работодателя за сотрудниками, может ли он захватывать и личное «виртуальное» пространство сотрудника, например, его переписку с помощью электронных средств связи? И как обеспечить при этом баланс интересов работника и работодателя?