

УДК 343.1 **КОНТРОЛЬ ЗА РАБОТНИКАМИ  
В УСЛОВИЯХ «ИНДУСТРИИ 4.0»:  
ПРАВОВЫЕ ОГРАНИЧЕНИЯ<sup>1</sup>**

© 2020

**В.А. Шавин**

Национальный исследовательский  
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Цифровизация, новые технологии сбора и обработки данных предоставляют работодателям широкие возможности для осуществления контроля за исполнением работниками своих трудовых обязанностей и соблюдением ими трудовой дисциплины. Контроль, по сути, может быть всеобъемлющим и тотальным. Право, в том числе трудовое право, не может оставаться в стороне от этих процессов, поскольку призвано ограничивать балансировать интересы контрагентов, в данном случае «хозяйскую власть» работодателя. Это новый вызов для трудового права, который уже принят им во многих странах, но пока не в России.

*Ключевые слова:* контроль за работниками, видеонаблюдение, цифровизация, системы отслеживания передвижения.



**В.А. Шавин**

*Доцент кафедры трудового  
и экологического права юридического факультета  
Национального исследовательского  
Нижегородского государственного  
университета им. Н.И. Лобачевского,  
кандидат юридических наук*

Контроль за исполнением работниками своих трудовых обязанностей и соблюдением ими трудовой дисциплины всегда был в центре внимания работодателей. Поскольку работодатель организует процесс труда и производства, то его право осуществлять подобные процедуры никогда не оспаривалось и не ставилось под сомнение. Российское трудовое законодательство не содержало ранее и не имеет сейчас каких-либо правил, которые бы устанавливали границы такого контроля. Скорее всего, это связано с тем, что он не носил всеобъемлющего характера в силу объективных причин, а отдельные «эксцессы» работодателя, когда он «перегибал палку контроля», купировались санкциями иной

отраслевой принадлежности, прежде всего уголовной репрессией<sup>2</sup>; в последнее время подключился и КоАП.

В условиях «Индустрии 4.0» работодатель получил в руки такие технологические инструменты контроля, которые позволяют отслеживать и фиксировать любые действия работника, за исключением (пока) мыслительной деятельности и целеполагания, в том числе в режиме онлайн. Кроме того, эту информацию можно накапливать, обрабатывать, в том числе в реальном времени, выдавать обратную связь как в виде информационных сообщений/извещений, так и в виде каких-либо конкретных реакций.

Такое положение дел приводит к тому, что требуется подключать правовые механизмы для ограничения работодателей в этих вопросах, поскольку иные способы (деловая этика, конкурентная борьба, иные) не способны справиться с ситуацией. Примерно похожая ситуация была на этапе зарождения трудового (рабочего) права, когда потребовалось создать новую отрасль законодательства, чтобы ограничить «аппетиты» предпринимателей в зарабатывании прибыли. «В отличие от предыдущих промышленных революций цифровизация оказывает значительное влияние не только на низкоквалифицированные работы, но и на труд, традиционно считавшийся высококвалифицированным (юриспруденция, финансовые услуги, образование и здравоохранение)»<sup>3</sup>.

Развитие цифровых технологий, вероятно всего, приведет к созданию в уже имеющихся отраслях институтов, регламентирующих эту

сферу. Как это было сделано, например, с группой норм, регламентирующих обработку персональных данных: после принятия специального федерального закона<sup>4</sup> в Трудовой кодекс были внесены соответствующие положения, касающиеся данных работников.

Итак, на сегодня трудовое законодательство не содержит каких-либо положений, ограничивающих использование работодателем средств контроля за трудовой деятельностью своих работников. Нормы иной отраслевой принадлежности, задающие некоторые границы такого контроля, ставят их за пределами трудовых отношений. В настоящее время эта сфера регламентируется исключительно на локальном уровне, то есть внутренними актами работодателя. В неё пока не включились даже социально-партнерские соглашения, за исключением отдельных случаев регламентации в коллективных договорах.

Некоторые авторы предпринимают попытки применить к подобным отношениям общие положения Трудового кодекса об обязанностях работодателя, в частности, «обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда (ч. 2 ст. 22 ТК РФ)»<sup>5</sup>. Они, однако, не смогут, на мой взгляд, получить значительную поддержку у правоприменителя, в том числе в судебных спорах, поскольку слишком «натянуты» и неопределенны и оставляют неоправданно широкий простор для усмотрения.

Если законодатель может сколь угодно долго уклоняться от своей прямой обязанности регулировать общественные отношения, то суды не могут уклониться от разрешения конкретных споров, поступающих к ним на рассмотрение. Поэтому в России уже выработаны некоторые правовые позиции на уровне «судебного права» о юридических ограничениях контроля за работниками со стороны работодателя. При формулировании правовых позиций суды общей юрисдикции всегда ограничены теми конкретными требованиями и доводами, которые заявлены сторонами, а потому суждения судов не могут охватывать сразу все аспекты контроля, а равно не могут касаться контроля в целом. Они всегда ограничены его отдельными элементами, или видами, которые имели место в конкретной жизненной ситуации.

Наиболее полно судами был проанализирован вопрос видеонаблюдения на рабочих местах. Само по себе видеонаблюдение вряд ли можно отнести в полной мере к технологиям «Индустрии 4.0», оно стало применяться доста-

точно давно, однако сейчас появляются комбосистемы контроля за работниками, в которых видеочамеры являются только одним из её элементов, включающих в себя самые разные составные части.

Несколько лет назад работники пытались оспорить само по себе видеонаблюдение, пытались признавать незаконными действия работодателей по установке видеочамер. Мне не удалось обнаружить ни одного подобного дела, в котором такой иск работника был бы удовлетворен.

Обоснования об отказе в иске в целом схожи. Суды указывали, что установки системы видеонаблюдения в помещениях работодателя, в том числе в рабочих кабинетах, совершены в пределах полномочий, не противоречат действующему законодательству, видеозапись рабочего процесса не является раскрытием персональных данных работника<sup>6</sup>. Видеонаблюдение установлено для обеспечения сохранности ТМЦ, контроля исполнения трудовых обязанностей сотрудников; оно не отнесено к существенным условиям труда; работники поставлены в известность о камерах видеонаблюдения, возражений не высказывали<sup>7</sup>. Видеонаблюдение установлено для обеспечения безопасности работников, связанной с исполнением ими трудовых обязанностей<sup>8</sup>.

В случае когда работник не ознакомлен в письменном виде о ведущемся за ним видеонаблюдении, таковое признается незаконным<sup>9</sup>.

Наиболее полно правила использования видеонаблюдения были сформулированы Свердловским областным судом в 2016 году. Суд, повторив вышеуказанные доводы, указал, что видеонаблюдение на рабочих местах, в производственных помещениях, на территории работодателя является правомерным, если работодателем соблюдены следующие условия: видеонаблюдение осуществляется только для конкретных и заранее определенных правомерных целей, связанных с исполнением работником его должностных (трудовых) обязанностей; работники поставлены в известность о ведении видеонаблюдения (таким образом реализовано право работника на полную и достоверную информацию об условиях труда); видеонаблюдение ведется открыто, в помещениях, где установлены видеочамеры, имеются соответствующие информационные таблички в зонах видимости камер<sup>10</sup>.

ЕСПЧ в 2018 году сформулировал аналогичный подход, рассматривая жалобы Изабель Рибальда и других на незаконность установки камер скрытого видеонаблюдения в кассовой зоне

торгового зала без предварительного уведомления работниц. Палата Европейского суда констатировала нарушение статьи 8 (право на уважение частной жизни) Европейской конвенции по правам человека<sup>11</sup>. Однако в 2019 году Большая палата пересмотрела решение и указала, что может осуществляться даже скрытое видеонаблюдение, если имеется ясное обоснование такой меры. В этом деле причинами были существенные подозрения в серьезном правонарушении (кража товаров в супермаркете) и пропорциональность введенной меры контроля (иначе невозможно было выявить постоянные кражи)<sup>12</sup>.

С учетом указанной позиции ЕСПЧ подход российских судов к правилам ведения видеонаблюдения на рабочих местах будет, скорее всего, скорректирован в части обязательности уведомления работников о ведении записей и открытости видеонаблюдения. Полагаю, что суды «разрешат» скрытые видеозаписи при форс-мажорных обстоятельствах, когда по-иному нельзя выявить правонарушение или проступок работника.

Ещё одним распространенным видом контроля являются различные системы отслеживания передвижения работника. Они могут быть стационарными, например электронная пропускная система<sup>13</sup>, или мобильными, например система слежения за местонахождением служебного транспорта<sup>14</sup>.

Мне не удалось обнаружить судебных дел, в которых работники оспаривали бы установление или использование таких систем (в отличие от видеонаблюдения). Работники оспаривали правоприменительные решения работодателя (увольнение, дисциплинарное взыскание, удержание из зарплаты), принятые на основании данных, полученных от таких систем/приборов/устройств. У судов не возникало сомнений в достоверности предоставленных данных, а также в допустимости подобных доказательств. Иногда работодатель привлекал специалиста для пояснения суду вопросов толкования показаний систем контроля<sup>15</sup>.

И в этом вопросе следует учитывать правовую позицию ЕСПЧ; речь идет о деле «Барбулеску против Румынии»<sup>16</sup>. Это дело, так же как и дело «Лопес Рибальда и другие против Испании», пересматривалось Большой палатой, и решение секции было изменено. Однако на этот раз заявитель, проиграв в секции, выиграл дело в Большой палате.

Заявитель (Б.М. Барбулеску) работал в компании инженером отдела продаж. Чтобы отвечать на запросы покупателей, заявитель по просьбе работодателя создал персональный чат со своим электронным адресом для общения в

реальном времени в программе обмена мгновенными сообщениями компании Yahoo, в которой текст передавался по сети Интернет в режиме реального времени. Работодатель несколько дней просматривал и записывал (копировал) переписку заявителя в этом чате и установил, что заявитель переписывался со своим братом и невестой по личным вопросам. Работодатель несколько раз запрашивал объяснения у сотрудника по вопросу использования ресурсов компании (интернет-соединение, программа обмена сообщениями) для личных целей в рабочие часы. Через несколько дней заявитель был уволен. Национальные суды нескольких инстанций признали увольнение законным. Четвертая секция ЕСПЧ большинством голосов признала отсутствие нарушения ст. 8 Европейской конвенции (право на уважение частной и семейной жизни). Дело было пересмотрено в Большой палате, которая большинством голосов признала нарушение этой статьи.

Большая палата указала обстоятельства, которые должны оценивать внутригосударственные суды (а значит, учитывать и работодатель):

1) был ли сотрудник уведомлен о вероятности того, что работодатель может принять меры для контроля корреспонденции и других средств общения, а также об осуществлении таких мер. В уведомлении должен быть ясно указан характер контроля, а само уведомление направлено заранее;

2) степень контроля со стороны работодателя и степень вмешательства в личное пространство работника. В этом отношении следует проводить различие между контролем за характером переписки и ее содержанием. Также необходимо учитывать, контролируются ли все сообщения или только часть из них, а также вопрос о том, ограничен ли контроль по времени и ограничено ли количество лиц, которое может изучать его результаты. То же самое применимо и к объему контролируемой информации;

3) указал ли работодатель законные причины для оправдания контроля за сообщениями и оценки их содержания. Поскольку контроль содержания переписки по своей природе носит более агрессивный характер, его применение требует более серьезных оправданий;

4) будет ли возможно установить систему контроля, основанную на менее агрессивных методах и мерах проникновения в личную жизнь человека, чем прямой просмотр содержания переписки работника. В связи с этим должна проводиться оценка того, могла ли поставленная работодателем цель быть достигнута без прямой

оценки полной переписки переговоров работника;

5) последствия контроля для работника и использование работодателем результатов контроля, в частности, были ли эти результаты использованы для достижения заявленной цели примененной меры;

б) были ли работнику обеспечены надлежащие гарантии, особенно если контроль со стороны работодателя характеризовался мерами вмешательства в личную сферу. Данные гарантии должны обеспечивать то, что работодатель не сможет ознакомиться с содержанием рассматриваемых сообщений, если только работник не был заранее уведомлен о такой возможности.

Большая палата указала на ещё один важный аспект в свете рассматриваемой темы и обозначенной ранее ситуации в российском законодательстве. Защитные меры в национальном законодательстве, которые бы обеспечивали право на уважение личной жизни и корреспонденции в контексте трудовой занятости, должны содержаться не только в трудовом законодательстве, но и в гражданском и уголовном законах.

Как я указывал ранее, в России право на уважение личной/частной жизни защищается прежде всего уголовным законом. Уголовный кодекс РФ содержит ряд статей по этому вопросу: нарушение неприкосновенности частной жизни (ст. 137), нарушение тайны переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных или иных сообщений (ст. 138).

Гражданский кодекс РФ, в свою очередь, содержит специальную главу, которая в числе прочих имеет механизмы гражданско-правовой защиты прав на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну (глава 8, ст. 150–152.2).

А вот в трудовом законодательстве России какие-либо положения, обеспечивающие реализацию рассматриваемого права, отсутствуют. Это позволяет констатировать необходимость восполнения указанного пробела в рамках, обозначенных Большой палатой ЕСПЧ.

#### *Библиографический список*

1. Постановление Большой Палаты ЕСПЧ от 17.10.2019 [Электронный ресурс]. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-197098> (дата обращения: 09.03.2020).

2. Постановление ЕСПЧ от 09.01.2018 [Электронный ресурс]. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-179881> (дата обращения: 09.03.2020).

3. Постановление ЕСПЧ от 5 сентября 2017 по жалобе № 61496/08 [Электронный ресурс]. URL:

<http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-177082> (дата обращения: 10.03.2020).

4. Решение Верховного суда Республики Дагестан от 24 мая 2018 года // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 09.03.2020).

5. Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 15 октября 2013 г. по делу № 33-8403/2013 // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 09.03.2020).

6. Апелляционное определение Воронежского областного суда от 15 февраля 2018 г. по делу № 33-1163 // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 09.03.2020).

7. Апелляционное определение Иркутского областного суда от 7 мая 2013 г. по делу № 33-3602/13 // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 09.03.2020).

8. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 14 ноября 2012 г. по делу № 33-9899 // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 09.03.2020).

9. Апелляционное определение Московского городского суда от 22 ноября 2017 г. № 33-47877/2017 // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 09.03.2020).

10. Апелляционное определение Мурманского областного суда от 20 мая 2015 г. № 33-1520 // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 09.03.2020).

11. Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 22 марта 2016 г. по делу № 33-2912/2016 // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 09.03.2020).

12. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 09.10.2018 № 33-19921/2018 по делу № 2-1661/2018 // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 09.03.2020).

13. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 16 ноября 2016 г. по делу № 33-20507/2016 // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 09.03.2020).

14. Апелляционное определение Ульяновского областного суда от 18 декабря 2012 г. по делу № 33-3994/2012 // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 09.03.2020).

15. Сергей Слесарев. Слежка за сотрудниками 2.0: как изменятся требования к контролю за работниками в свете пересмотра Большой палатой ЕСПЧ дела «Барбулеску против Румынии»? [Электронный ресурс]. URL: <https://www.garant.ru/ia/opinion/author/slesarev/1178557/> (дата обращения: 06.03.2020).

16. Филипова И.А. Трансформация правового регулирования труда в цифровом обществе. Искусственный интеллект и трудовое право: Науч-

ное издание. Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского, 2019. 89 с.

<sup>1</sup> Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-011-00320.

<sup>2</sup> См., например: Вынесен приговор директору школы, который установил видеокamerу в женском туалете. URL: <http://www.nk-online.ru/vynesen-prigovor-direktoru-shkoly-kotoryj-ustanovil-videokameru-v-zhenskom-tualete/> (дата обращения: 10.03.2020); Директор фирмы осужден за установку скрытой камеры в женском туалете. URL: [https://nn.aif.ru/incidents/courthouse/direktor\\_firmy\\_osuzhden\\_za\\_ustanovku\\_skrytoy\\_kamery\\_v\\_zhenskom\\_tualete](https://nn.aif.ru/incidents/courthouse/direktor_firmy_osuzhden_za_ustanovku_skrytoy_kamery_v_zhenskom_tualete) (дата обращения: 10.03.2020).

<sup>3</sup> Филипова И.А. Трансформация правового регулирования труда в цифровом обществе. Искусственный интеллект и трудовое право: Научное издание. Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского, 2019. С. 22.

<sup>4</sup> Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» // СЗ РФ. 2006. № 31 (1 ч.). Ст. 3451.

<sup>5</sup> Сергей Слесарев. Слежка за сотрудниками 2.0: как изменятся требования к контролю за работниками в свете пересмотра Большой палатой ЕСПЧ дела «Барбулеску против Румынии»? URL: <https://www.garant.ru/ia/opinion/author/slesarev/1178557/> (дата обращения: 06.03.2020).

<sup>6</sup> Апелляционное определение Ульяновского областного суда от 18 декабря 2012 г. по делу № 33-3994/2012 // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 09.03.2020); Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 09.10.2018 № 33-19921/2018 по делу № 2-1661/2018 // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 09.03.2020)

<sup>7</sup> Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 15 октября 2013 г. по делу № 33-8403/2013 // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 09.03.2020).

<sup>8</sup> Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 14 ноября 2012 г. по делу № 33-9899 // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 09.03.2020).

<sup>9</sup> Решение Верховного суда Республики Дагестан от 24 мая 2018 года // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 09.03.2020).

<sup>10</sup> Апелляционное определение Свердловского областного суда от 16 ноября 2016 г. по делу № 33-20507/2016 // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 09.03.2020).

<sup>11</sup> Постановление ЕСПЧ от 09.01.2018 [Электронный ресурс]. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-179881> (дата обращения: 09.03.2020).

<sup>12</sup> Постановление Большой Палаты ЕСПЧ от 17.10.2019 [Электронный ресурс]. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-197098> (дата обращения: 09.03.2020).

<sup>13</sup> См., например: Апелляционное определение Московского городского суда от 22 ноября 2017 г. № 33-47877/2017 // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 09.03.2020).

<sup>14</sup> См., например: Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 22 марта 2016 г. по делу № 33-2912/2016 // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 09.03.2020); Апелляционное определение Мурманского областного суда от 20 мая 2015 г. № 33-1520 // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 09.03.2020); Апелляционное определение Воронежского областного суда от 15 февраля 2018 г. по делу № 33-1163 // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 09.03.2020).

<sup>15</sup> Апелляционное определение Иркутского областного суда от 7 мая 2013 г. по делу № 33-3602/13 // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 09.03.2020).

<sup>16</sup> Постановление ЕСПЧ от 5 сентября 2017 по жалобе № 61496/08 [Электронный ресурс]. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-177082> (дата обращения: 10.03.2020).

## **MONITORING WORKERS IN INDUSTRY 4.0: LEGAL RESTRICTIONS**

***V.A. Shavin***

*Associate Professor of the Department of Labour and Environmental Law at the Law Faculty  
of the Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Candidate of Sciences (Law)*

Digitalization and new technologies for data collection and processing provide employers with ample opportunities to monitor employees' performance of their work duties and compliance with labour discipline. Such control, in fact, can be comprehensive and total. The law, including labour law, cannot remain outside of these processes, since it is intended to limit and balance the interests of contractors, in this case, the «master's power» of the employer. This is a new challenge for labour law, which has already been taken up in many countries, but not yet in Russia.

*Keywords:* employee monitoring, video surveillance, digitalization, movement tracking systems.