АДВОКАТСКОЕ БЮРО | ЕГОРОВ ПУГИНСКИЙ АФАНАСЬЕВ И ПАРТНЕРЫ

Системы мониторинга поведения работников и соискателей: вопросы обработки персональных данных

Елена Агаева
советник, руководитель практики слияний и поглощений
и корпоративного права (Санкт-Петербург)

04.12.2020

Системы мониторинга: практическое применение (1)

Какие системы могут применяться работодателями:

- ❑ DLP-системы.
- ❑ Системы учёта рабочего времени.
- ❑ GPS-трекеры.
- ❑ Видеонаблюдение.
- ❑ Таймтрекеры.
- ❑ Кейлоггеры и др.

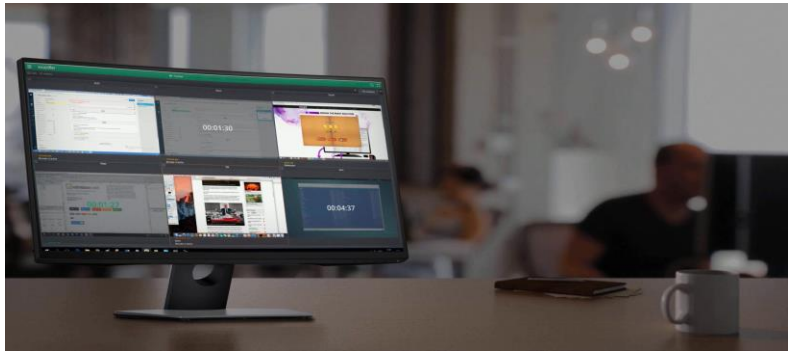
Для чего могут использоваться:

- ❑ Проверка соблюдения политик конфиденциальности, внутренних правил компании и т.п.
- ❑ Выявление и предотвращение утечек данных; выявление угроз безопасности.
- ❑ Контроль работников на предмет использования корпоративных ресурсов в личных целях; контроль за выполнением работником своих обязанностей.
- ❑ Учет рабочего времени.
- ❑ Оценка производительности работников.
- ❑ Отслеживание удаленных работников.
- ❑ Проверка соискателей (проверка данных/информации, предоставленных в резюме/на собеседовании; проверка соответствия внутренним требованиям компании) и др.

Системы мониторинга: практическое применение (2)

Что смотрят работодатели в ходе мониторинга:

- ✓ Корпоративную электронную почту работников, корпоративные мессенджеры.
- ✓ Интернет-активность работника на корпоративных ресурсах (запущенные программы, веб-сайты, история кэш браузеров и т.п).
- ✓ Местонахождение и данные о перемещениях работников, имеющих разъездной характер работы, или работающих удаленно.



- ✓ Использование приложений.
- ✓ Скриншоты и видеозапись экрана компьютера работника.
- ✓ Записи камер видеонаблюдения.
- ✓ Социальные сети (профили, фотографии, комментарии, список друзей, посты, участие в группах, сообществах, “лайки”, и др.), мессенджеры.
- ✓ Публичные источники и др.

Допустимость использования систем мониторинга (1)

Условия допустимости использования систем мониторинга РАБОТНИКОВ

- ✓ Мониторинг должен преследовать **законную цель** (п. 1 ст. 86 ТК РФ). Объем мониторинга **не должен быть избыточным**.
- ✓ **Условие о проведении мониторинга работников следует закрепить в локальном акте работодателя**; обязанности работника, в отношении соблюдения которых проводится мониторинг, должны быть законны и закреплены в трудовом договоре и/или в локальных актах работодателя.
- ✓ **В Положение об обработке персональных данных работников** следует включить положение о применении работодателем систем мониторинга, в т.ч. указать сведения о том, как обрабатывается информация; цели сбора и использования информации, сроки хранения, передачу данных третьим лицам, меры по защите получаемой информации и др.
- ✓ Работодатель обязан **уведомить работника об объеме проводимого мониторинга**. Работник должен понимать, какая информация может быть доступна работодателю. С указанными выше локальными актами работник должен быть ознакомлен под роспись до начала мониторинга.
- ✓ Следует **назначить сотрудника, контролирующего сбор и достоверность собираемой информации** (например, сотрудника отдела кадров или соответствующего технического специалиста).
- ✓ Рекомендуется получить **согласие** работников на обработку их персональных данных, получаемых по результатам мониторинга (в т.ч. с учетом риска обработки информации частного характера).
- ✓ **Запрет на принятие решений**, порождающих юридические последствия/затрагивающих права работника, **на основании исключительно автоматизированной обработки**.
- ✓ В случаях, предполагающих передачу персональных данных работников **третьим лицам** (в частности, оператору системы мониторинга местонахождения) **и / или трансграничную передачу** на территории иностранных государств, не обеспечивающих адекватный уровень защиты прав субъектов персональных данных, необходимо получение **письменных согласий** работников.
- ✓ **Локализация** на территории РФ баз персональных данных работников - граждан РФ.
- ✓ Работодатель вправе отслеживать местонахождение и данные о перемещении работника только **в его рабочее время**.

Допустимость использования систем мониторинга (2)

Условия допустимости использования систем мониторинга СОИСКАТЕЛЕЙ

- ✓ **По общему правилу, необходимо получение согласия соискателей** на обработку их персональных данных на период принятия работодателем решения о приеме/отказе в приеме на работу (исключение: случаи, когда от имени соискателя действует кадровое агентство, а также при самостоятельном размещении соискателем своего резюме в сети Интернет, доступного неограниченному кругу лиц).

- ✓ В случае получения резюме соискателя по каналам электронной почты, факсимильной связи работодателю **следует дополнительно провести мероприятия, направленные на подтверждение факта направления указанного резюме самим соискателем** (пригласить соискателя на личную встречу, произвести обратную связь посредством электронной почты и т.д.).

- ✓ Получение **согласия** также является обязательным условием **при направлении работодателем запросов в иные организации**, в том числе, по прежним местам работы.

Использование работодателями мониторинга: судебная практика

Не являются автоматически общедоступными персональные данные, содержащиеся в открытых источниках: социальных сетях, интернет-порталах, на сайтах органов власти, политических партий и т.д. **Размещение персональных данных в указанных открытых источниках не делает их автоматически общедоступными.** Следовательно, по общему правилу, не допускается обработка таких данных без согласия субъекта (*Определение Верховного Суда РФ от 29.01.2018 по делу № А40-5250/2017*).

Работник был **уволен**, в том числе, **за копирование служебной информации** на флеш-носитель, что **подтверждалось данными специального программного обеспечения по мониторингу** активности пользователя компьютера (*Апелляционное определение Московского городского суда от 20 апреля 2015 г. по делу № 33-12843*).

Свердловский областной суд указал, что **видеонаблюдение** на рабочих местах, в производственных помещениях, на территории работодателя **является правомерным**, если видеонаблюдение осуществляется только для конкретных и заранее определенных целей, связанных с исполнением работником его должностных обязанностей; работники должны быть поставлены в известность о ведении видеонаблюдения; видеонаблюдение ведется открыто, в помещениях, где установлены видеокамеры, имеются соответствующие информационные таблички (*Апелляционное определение Свердловского областного суда от 16 ноября 2016 по делу № 33-20507/2016*).

АДВОКАТСКОЕ БЮРО ЕГОРОВ ПУГИНСКИЙ АФАНАСЬЕВ И ПАРТНЕРЫ

Мониторинг работников: европейский подход

General Data Protection Regulation (GDPR)

«Профайлинг» - любая форма **автоматизированной обработки информации, состоящая из использования персональных данных для оценки определенных аспектов, относящихся к физическому лицу**, в частности с целью проанализировать или предсказать его экономическую ситуацию, здоровье, личные предпочтения и интересы, работоспособность, местонахождение, перемещения и др.

- Лицо должно быть **проинформировано** о проведении в отношении него профайлинга и о его последствиях; о том, обязан ли он/она передавать свои персональные данные для профайлинга, и каковы последствия отказа их предоставлять.
- В случае, если персональные данные обрабатываются для принятия решений в отношении конкретных лиц по итогам системной оценки информации на основе профайлинга, оператор должен провести **«оценку воздействия на защиту персональных данных»** (системное описание операций по обработке данных и их целей; анализ пропорциональности и необходимости обработки данных; анализ рисков, которые могут возникнуть в отношении прав и свобод субъектов персональных данных; перечень мер по смягчению таких рисков.

Дело "Бэрбулеску (Barbulescu) против Румынии" (*Постановление ЕСПЧ от 5 сентября 2017 (жалоба № 61496/08*): работник был уволен за использование служебного аккаунта в чате программы обмена мгновенными сообщениями компании Yahoo для личной переписки. При этом работодатель отслеживал сообщения в режиме реального времени.

Большая палата ЕСПЧ указала, что работодатель обязан:

- *Уведомить* работника до начала контроля за ним (заранее).
- *Обосновать необходимость контроля и выбрать соразмерную степень контроля* за работником.
- *Вмешательство в личную жизнь* сотрудника должно быть *разумным и ограниченным* ровно в той мере, которая требуется для отслеживания исполнения им трудовой функции.

АДВОКАТСКОЕ БЮРО
ЕГОРОВ ПУГИНСКИЙ АФАНАСЬЕВ И ПАРТНЕРЫ

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

191186, Россия,
Санкт-Петербург,
Невский пр., 24, офис 132,
Тел.: +7 (812) 332 96 81
Факс: +7 (812) 322 96 82
www.epam.ru

Елена Агаева, советник, руководитель практики слияний и поглощений и корпоративного права в Санкт-Петербурге
elena_agaeva@epam.ru