

Границы личного пространства преподавателя и рабочего пространства образовательной организации (правовой аспект)

Аннотация. В статье предлагается использовать выражение «личное пространство» для обозначения «частного» в период осуществления профессиональной деятельности. Под личным пространством понимается индивидуальное по содержанию и параметрам пространство, окружающее человека с его личными связями и коммуникациями, используемыми в личных целях, и отграниченное от сферы труда и других публичных отношений, в пределах которого для комфортного автономного существования человек самостоятельно определяет режим своего и чужого поведения (в том числе устанавливает контакты с одними лицами, не допускает проникновения других лиц, предметов, природных явлений).

Личное пространство можно представить в составе частной жизни. Соответственно, притязание на личное пространство входит в субъективное право на тайну и неприкосновенность частной жизни. Правовая оценка вторжения в личное пространство работника зависит от вида и объема действий работодателя, вида технического средства, принадлежности технического средства работнику или работодателю, вида обрабатываемой информации (данных), порядка принятия локального нормативного акта. Границы личного пространства работника определяются как баланс между интересом работника в тайне и неприкосновенности частной жизни и интересом работодателя в достижении качества и эффективности трудовой деятельности, обеспечении безопасности работников, имущества и информации. В статье обосновывается необходимость включения в локальные акты образовательных организаций запрета для преподавателей во время своих учебных занятий использовать мобильный телефон, а также оставлять телефон в режиме приема звуковых входящих сигналов. Сформулированы ограничения делать селфи на рабочем месте в периоды, свободные от проведения учебных занятий. Доказывается, что в целях уважения частной жизни целесообразно предусмотреть в законе возможность отказа преподавателя от разрешения на обработку образовательной организацией его персональных данных, не имеющих отношения к трудовой деятельности и целям, изложенным в Трудовом кодексе РФ, без негативных последствий для работника.

Ключевые слова: личное пространство; рабочее место; условия труда; частная жизнь; автономия личности; персональные данные; преподаватель; образовательная организация; обучающийся; право на тайну частной жизни; видеонаблюдение.

Для цитирования: Малеина М. Н. Границы личного пространства преподавателя и рабочего пространства образовательной организации (правовой аспект) // Lex russica. — 2020. — Т. 73. — № 6. — С. 33—43. — DOI: 10.17803/1729-5920.2020.163.6.033-043.

© Малеина М. Н., 2020

* Малеина Марина Николаевна, доктор юридических наук, профессор, профессор кафедры гражданского права Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), заслуженный юрист РФ
Садовая-Кудринская ул., д. 9, г. Москва, Россия, 125993
aspirantstudent@yandex.ru

Boundaries of the Private Space (Privacy) of an Educator and the Working Space of the Educational Organization (A Legal Aspect)

Marina N. Maleina, Dr. Sci. (Law), Professor, Department of Civil Law, Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Merited Lawyer of the Russian Federation
ul. Sadovaya-Kudrinskaya, d. 9, Moscow, Russia, 125993
aspirantstudent@yandex.ru

Abstract. The paper proposes to use the expression 'personal space' to refer to the concept of 'private' during the period of professional activity. A personal space refers to the space personal in content and parameters, surrounding an individual and including personal connections and communications of the individual used for personal purposes and distinguished from the field of labor and other public relations within which the person independently determines the mode of his or her behavior and other people's behavior for comfortable autonomous existence (including establishing contact with some persons and preventing interference of other persons, objects, natural phenomena).

The personal space can be described as part of private life. Accordingly, the right to the personal space is part of the legitimate right to secrecy and privacy. The legal assessment of intrusion into an employee's personal space depends on the type and scope of the employer's actions, the type of technical means, the affiliation of the technical means to the employee or employer, the type of processed information (data), the order of a local regulatory act adoption. The boundaries of an employee's personal space are defined as the balance between the employee's interest in secrecy and privacy and the employer's interest in achieving the quality and efficiency of the labor force activities, security of workers, property and information. The paper substantiates the need to include in local acts of educational organizations a ban for educators during their training sessions to use a mobile phone, as well as to leave the phone in the mode of receiving audio incoming signals. Restrictions to take selfies in the workplace during the periods free from training sessions are formulated. It is substantiated that in order to respect privacy it is advisable to stipulate in the law the possibility for the educator to refuse to permit his or her personal data processing by the educational organization not relevant to the work and objectives set out in the Labor Code of the Russian Federation without negative consequences for the employee.

Keywords: personal space; workplace; working conditions; private life; personality autonomy; personal data; educator; educational organization; student; the right to privacy; video surveillance.

Cite as: Maleina MN. Granitsy lichnogo prostranstva prepodavatelya i rabochego prostranstva obrazovatel'noy organizatsii (pravovoy aspekt) [Boundaries of the Private Space (Privacy) of an Educator and the Working Space of the Educational Organization (A Legal Aspect)]. *Lex russica*. 2020;73(6):33—43. DOI: 10.17803/1729-5920.2020.163.6.033-043. (In Russ., abstract in Eng.).

1. Понятие личного пространства

Профессиональная деятельность и частная жизнь имеют неодинаковое содержание. Профессиональная деятельность состоит в выполнении трудовых обязанностей и держится на деловых контактах. Частная жизнь представляет область реализации личных связей с членами семьи, родственниками, друзьями, знакомыми и другими лицами, которые участвуют в непрофессиональных связях определенного человека.

Зарубежные ученые при исследовании понятия «жизненный баланс» (work-life balance)

как оптимального совмещения работы, семьи и личной жизни прежде всего акцентируют внимание на разделении ролей члена семьи и работника в связи с разными территориями реализации¹. Между тем в данном исследовании речь идет о месте личного пространства на территории работодателя.

С позиции Конституционного Суда РФ, в понятие «частная жизнь» включается «та область жизнедеятельности человека, которая относится к отдельному лицу, касается только его и не подлежит контролю со стороны общества и государства, если она носит непротивоправный характер»².

¹ См.: Филатова Е. В. Профессиональная деятельность и личная жизнь преподавателя университета в Германии: в поисках жизненного баланса // Сибирский педагогический журнал. 2012. № 7. С. 220—221.

² Определение Конституционного Суда РФ от 9 июня 2005 г. № 248-О ; определение Конституционного Суда РФ от 10 февраля 2016 г. № 224-О // СПС «КонсультантПлюс».

В этом определении акцент сделан на понимании частной жизни как управляемой самостоятельно, без вмешательства в форме чьего-либо надзора. Однако такой подход является спорным, поскольку, на наш взгляд, контроль за частной жизнью государством все-таки осуществляется. Так, проводится государственная регистрация брака, изменения имени, проверка условий жизни подопечных, проживающих с опекуном, допускается сбор и использование информации о частной жизни гражданина без его согласия в публичных интересах и пр. Существуют законодательные запреты на прием граждан в образовательные организации в случае возникновения массовых инфекционных заболеваний в отсутствие профилактических прививок, на выбор пола будущего ребенка при использовании вспомогательных репродуктивных технологий, на ускорение по просьбе пациента его смерти медицинскими работниками какими-либо действиями (бездействием) или средствами, и др. Поэтому возможность самоуправления — это только одна (но не единственная) характеристика частной жизни.

В постановлении Европейского Суда по правам человека профессиональная жизнь объясняется как часть сферы взаимодействия индивида с другими лицами, которая, в свою очередь, в публичном контексте при определенных обстоятельствах может охватываться понятием «частная жизнь»³. Очевидно, что при таком выводе остаются подлежащими допол-

нительному толкованию такие элементы определения, как «часть сферы взаимодействия», «определенные обстоятельства».

Полагаем, что более удачно для обозначения «частного» в период осуществления профессиональной деятельности использовать выражение «личное пространство».

Иногда личное пространство понимается исключительно как квадратные метры и сантиметры, приходящиеся на человека⁴. Типичны жалобы на ограниченное личное пространство лиц, находящихся в следственном изоляторе⁵, общежитии исправительного учреждения⁶. При этом личное пространство раскрывается судом шире — «в контексте применяемого режима», включая «доступ к естественному освещению, свежему воздуху, санитарной инфраструктуре»⁷. По одному из дел Европейский Суд по правам человека сделал вывод о том, что гражданин мог «обоснованно рассчитывать на соблюдение его права на уважение личной жизни если не в отношении всего служебного помещения, то по крайней мере в отношении стола и шкафов»⁸.

Конечно, квадратные сантиметры, окружающие человека, имеют отношение к пониманию личного пространства. Это особенно понятно, когда речь идет о месте проживания, месте в транспортном средстве. Но, на наш взгляд, существо составляет содержание пространства и отношение человека к нему как к своей неотъемлемой части.

³ Постановление Европейского Суда по правам человека от 25 сентября 2018 г. Дело «Денисов (Denisov) против Украины» (жалоба № 76639/11) // Прецеденты Европейского Суда по правам человека. Специальный выпуск. 2018. № 11 (23).

⁴ Так, подсудимого перевозили в тюремном фургоне от следственного изолятора в суд 58 раз с не менее чем 9 людьми в отсеке площадью 2,52 кв. м. Соответственно, пространство заявителя составляло не более 0,252 кв. м, что было признано нарушением (см.: Обзор практики межгосударственных органов по защите прав и основных свобод человека № 2 (2018). Подготовлен Верховным Судом РФ. Документ опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс»).

⁵ Постановление Европейского Суда по правам человека от 8 февраля 2018 г. Дело «Митрюков (Mitryukov) против Российской Федерации» (жалоба № 57927/16 и две другие жалобы) // Бюллетень Европейского Суда по правам человека. Российское издание. 2019. № 6.

⁶ Постановление Европейского Суда по правам человека от 10 апреля 2018 г. Дело «Лесникович (Lesnikovich) против Российской Федерации» (жалоба № 17181/09) // Бюллетень Европейского Суда по правам человека. Российское издание. 2019. № 5.

⁷ Постановление Европейского Суда по правам человека от 22 марта 2016 г. «Бутрин (Butrin) против Российской Федерации» (жалоба № 16179/14) // Бюллетень Европейского Суда по правам человека. 2016. № 12 ; постановление Европейского Суда по правам человека от 10 апреля 2018 г. Дело «Лесникович (Lesnikovich) против Российской Федерации» (жалоба № 17181/09) // Там же. 2019. № 5.

⁸ Информация о постановлении Европейского Суда по правам человека от 26 июля 2007 г. по делу «Пеев (Peev) против Болгарии» (жалоба № 64209/01) // Бюллетень Европейского Суда по правам человека. 2008. № 2.

Заслуживают обсуждения предлагаемые признаки личного пространства: закрытость, недоступность для широкой публики, принадлежность конкретным индивидам, неофициальность, интимность, приватность, а также вывод о том, что представления об элементах личного, приватного продолжают изменяться⁹.

Полагаем, что закрытость и недоступность не являются ключевыми признаками личного пространства, поскольку эта сфера технически и юридически уязвима, доступна для государства и третьих лиц. Так, можно незаконно подглядывать в замочную скважину или разрешается осуществление оперативно-розыскных мероприятий в форме прослушивания телефонных переговоров, наблюдения, обследования транспортных средств по основаниям, установленным законом, в том числе и в отношении лиц, виновность которых в совершении преступления в дальнейшем не будет доказана. Кроме того, иногда гражданин сам открывает вход в свое личное пространство.

Думается, что признаком не будет принадлежность личного пространства конкретному индивиду. Более верно будет отметить, что у каждого человека свое личное пространство, поэтому особенностью следовало бы считать неодинаковое наполнение личного пространства.

Неофициальность, интимность, приватность являются синонимами; они действительно характеризуют личное пространство и противопоставляются публичности. Публичность отношений (как открытое взаимодействие с другими лицами, в том числе с незнакомыми, мало-знакомыми лицами) имеет место в трудовой сфере, при обучении в образовательных организациях, при участии в политической деятельности, отдыхе в общественных местах и пр.

В юридической литературе проводилось изучение биополя (ауры, ментального тела, энергоинформационного поля) как возможного объекта права¹⁰. Биополе и личное пространство близкие по существу, но все-таки не равнозначные понятия. Биополе трактуется прежде всего как энергетический контур тела человека. Личное пространство используется для оставления человека наедине с самим собой, для

реализации отношений с близкими людьми непосредственно или с помощью средств связи, поэтому на его основе может формироваться право, входящее в группу прав, обеспечивающих автономию личности.

С учетом сказанного под личным пространством нами понимается индивидуальное по содержанию и параметрам пространство, окружающее человека с его личными связями и коммуникациями, используемыми в личных целях, и отграниченное от сферы труда и других публичных отношений, в пределах которого для комфортного автономного существования человек самостоятельно определяет режим своего и чужого поведения (в том числе устанавливает контакты с одними лицами, не допускает проникновения или воздействия других лиц, предметов, природных явлений).

В 2018 г. Новгородский областной суд в апелляционном определении, поддерживая решение районного суда о компенсации морального вреда за неисполнение условий содержания под стражей, указал, что в следственном изоляторе были нарушены личные неимущественные права обвиняемого (подозреваемого), в том числе право на достаточное личное пространство¹¹. Вызывает сомнение формирование нового отдельного субъективного права. Личное пространство можно представить в составе частной жизни. Соответственно, притязание на личное пространство входит в субъективное право на тайну и неприкосновенность частной жизни.

Надо заметить, что в образовательном учреждении рядовой преподаватель не имеет своего кабинета, стола, шкафа, стула, компьютера. В учительских, преподавательских помещениях имеются общие мебель и технические средства. Свое личное пространство преподаватель носит с собой. Частная жизнь как бы сфокусирована в личном пространстве на период нахождения в образовательном учреждении.

Особенностью организации образовательного процесса является то, что администрации не удается скомпоновать последовательно все занятия каждого преподавателя. Возникают «окна» — периоды от 2 до 10 часов (если пре-

⁹ Мельников М. В., Мусеева З. Ф. Граница между личным и публичным пространством и ее особенности на примере социальной сети Instagram // Теория и практика общественного развития. 2016. № 10. С. 34, 37.

¹⁰ Малеина М. Н. Правовой взгляд на проявление нетрадиционных способностей (качеств) человека // Государство и право. 1994. № 2. С. 122—129.

¹¹ Апелляционное определение Новгородского областного суда от 11 июля 2018 г. по делу № 33-1635/2018 // СПС «КонсультантПлюс».

подаватель занят в дневном и вечернем обучении), свободные от работы, но когда преподаватель может или вынужден оставаться в здании образовательной организации или на иной ее территории. Эти периоды используются как для реализации личного пространства, так и для профессиональной деятельности. Личное пространство также «работает» во время обеда, иных пауз (например, перемена в вузе), а также в некоторых других случаях.

2. Общие границы личного пространства работника по трудовому законодательству

Работник имеет право на полную достоверную информацию об условиях труда и о требованиях охраны труда на рабочем месте (ст. 21 ТК РФ¹²). Согласно ст. 74 ТК РФ работодатель может изменить организационные или технологические условия труда. К изменениям технологических условий можно отнести установку на рабочие компьютеры и корпоративные сотовые телефоны специальных программ по отслеживанию поведения работника, установку видеокамер на рабочих местах. К изменениям организационных условий труда мы относим введение обработки персональных данных работников или изменение обрабатываемого объема персональных данных. Подобные действия работодателя будут правомерны, если: 1) работодатель уведомляет работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца о предстоящих изменениях и о причинах, вызвавших необходимость таких изменений; 2) работник согласен работать в новых условиях (в противном случае работодатель предлагает ему в письменной форме другую имеющуюся у работодателя работу); 3) вносятся соответствующие изменения в трудовой договор.

Однако соблюдения только этих правил недостаточно. Правовая оценка вторжения в личное пространство работника зависит от места работы, вида и объема действий работодателя, вида применяемого технического средства, принадлежности технического средства работнику или работодателю, вида обрабатываемой информации (данных), порядка принятия локального нормативного акта и приводит к обозначению дополнительных границ.

Остановимся на отдельных ситуациях, когда в личном пространстве работника осуществляются телефонные разговоры, используется компьютер или когда работодателем или другими лицами производится видеонаблюдение, фотосъемка, обработка персональных данных.

3. Дополнительные границы личного пространства преподавателя

Телефонные переговоры

Следует различать использование личного сотового телефона, оплачиваемого самим работником, и телефона с корпоративной сим-картой, предоставленного работодателем. Применительно к *использованию личного сотового телефона* на работе в непрофессиональных целях надо отметить следующее. Преподавательская деятельность включает такие периоды, когда телефонные переговоры недопустимы исходя из существа преподавания (невозможность общаться с обучающимися, передавать знания и контролировать их усвоение и одновременно вести частные переговоры с другими лицами).

Поэтому полагаю, что в локальном акте образовательной организации могут быть сформулированы запреты для преподавателей, в частности, использовать мобильный телефон в период проведения своих учебных занятий (лекций, семинаров, уроков, зачетов, экзаменов, консультаций), а также оставлять телефон в режиме приема звуковых входящих сигналов. Ситуации, когда во время занятий преподаватель отвечает на звонок и сообщает, что перезвонит позже, либо выходит из аудитории и продолжает разговор, также недопустимы.

Редакция локальных нормативных актов должна быть предельно точной. Так, в Правилах внутреннего распорядка в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Новосибирский национальный исследовательский государственный университет» (приняты на конференции работников и обучающихся 15.11.2017¹³) было предусмотрено, что в помещениях и на территории университета работникам запрещается использовать средства мобильной связи во время занятий (п. 7.2).

¹² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

¹³ URL: https://www.nsu.ru/upload/iblock/81b/Pravila_trud_rasporyadka_16.11.2017.pdf. (дата обращения: 17.08.2019).

Такое указание может быть интерпретировано как общий запрет для всех работников использовать телефоны для общения в период проведения любых (своих и чужих) занятий в образовательном учреждении (к примеру, в вузе занятия продолжаются с 9 до 22 часов).

В Правилах внутреннего распорядка федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Казанский (Приволжский) федеральный университет» (приняты решением Ученого совета 24 декабря 2015 г.¹⁴) закреплено, что «во время занятий во всех учебных и прилегающих к ним помещениях должны быть обеспечены тишина и порядок, необходимые для нормального хода учебного процесса» (п. 6.7). Формально это положение правильное, поскольку направлено на предотвращение шума. Между тем преподаватель во время подготовки обучающегося к экзамену или в период написания контрольных работ может принимать и отправлять личные СМС-сообщения; подобные действия внешне не нарушают порядок, бесшумны, но не соответствуют правильной организации учебных занятий.

В Положении о правилах использования средств мобильной связи в здании и на территории муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 12 села Шаманка» (утвержденном директором в 2014 г.¹⁵) ограничение сформулировано более удачно: «Пользование мобильной связью разрешается до начала уроков, после окончания уроков и на переменах; не допускается пользование средствами мобильной связи во время образовательного процесса (урочной и внеурочной деятельности); на период образовательного процесса владелец средства мобильной связи должен его отключить либо поставить на беззвучный режим» (п. 2.2, 2.3).

Возможность *пользования корпоративной сотовой связью* предоставляется организацией работнику в целях эффективного решения производственных вопросов и оперативного обмена информацией. Корпоративная сотовая связь должна использоваться в пределах лимита

и в рамках должностных обязанностей. Это означает, что работодатель обязан предусмотреть определенные формы контроля. Например, в Положении о порядке предоставления корпоративной сотовой связи работникам федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный университет физической культуры» (утверждено и. о. ректора 22.12.2017¹⁶) записано, что представитель работодателя «организует получение от оператора сотовой связи детализацию звонков по всем корпоративным номерам, используемым в университете»; а «при использовании корпоративной сотовой связи не по назначению все личные телефонные переговоры подлежат оплате работником» (п. 3.3, 4.1).

Федеральный закон от 7 июля 2003 г. № 126-ФЗ «О связи»¹⁷ гарантирует тайну телефонных переговоров, что означает недопустимость подслушивания разговора, ознакомления с распечаткой содержания разговора, получения информации о соединениях между абонентами и (или) абонентскими устройствами. По смыслу ст. 63 указанного Закона требование о соблюдении тайны относится как к личной, так и к служебной информации. Во избежание конфликта интересов работодателя и преподавателя-работника требуется указание в локальном акте организации на согласие преподавателя на представление оператором связи работодателю сведений о факте телефонных переговоров, личности получателя звонков при использовании корпоративной сотовой связи, а также ознакомление преподавателя с приказом о введении локального акта, подтвержденное подписью.

Отдельно следует поднять вопрос о блокировке мобильной телефонной связи, которая осуществляется в некоторых вузах и школах в период экзаменов. Мера, направленная на предотвращение использования шпаргалок, подсказок обучающимися, одновременно препятствует и мобильной телефонной связи преподавательского состава и, соответственно, ограничивает личное пространство преподавателя.

¹⁴ URL: https://kpfu.ru/portal/docs/F_1157913738/Pravila.vnutr..rasp.pdf (дата обращения: 27.08.2019).

¹⁵ URL: <https://pandia.ru/text/79/356/23884.php> (дата обращения: 17.08.2019).

¹⁶ URL: http://www.uralgufk.ru/sites/default/files/doc/Polozh_o_poryad_predostavl_korporativ_sot_svyazi_rabotnikam_UralGUFK.pdf (дата обращения: 16.08.2019).

¹⁷ СЗ РФ. 2003. № 28. Ст. 2895.

Электронная почта

Следует остановиться на режиме личной и корпоративной электронной почты, используемой в здании (на территории) работодателя.

Достаточно часто преподаватель использует рабочий компьютер на работе для проверки своей *личной почты*. В таком случае технические возможности доступа к содержимому личной почты у работодателя имеются. В соответствии с ч. 2 ст. 23 Конституции РФ каждый имеет право на тайну переписки, почтовых и иных сообщений, за исключением ограничения этого права на основании решения суда. Поэтому те или иные действия работодателя по выяснению содержания личной почты, сбора адресов электронной почты, по которым отправлялись письма, даты и времени отправления электронных писем, незаконны.

Корпоративная электронная почта вводится на базе локальной сети организации. В Положении о работе с электронной корпоративной почтой в Брянском государственном техническом университете (утверждено ректором 22.11.2013¹⁸) указаны типичные цели создания корпоративной почты: «обеспечивает: создание современных условий для выполнения сотрудниками своих должностных обязанностей; вспомогательный документооборот внутри организации и за ее пределами; автоматизацию деятельности административных подразделений и вспомогательных подразделений университета» (п. 2.4). Исходя из назначения корпоративной почты, у работодателя в лице администратора сервиса есть право контроля использования сервиса конечными пользователями (работниками-преподавателями). Возможна ситуация, что работник отправляет электронное письмо личного характера с корпоративной почты. Европейский Суд по правам человека по жалобе персонального ассистента ректора Кармартенширского колледжа (Великобритания) посчитал, что проверка работодателем без согласия работника его электронных писем, отправленных с работы, является вмешательством в его право на уважение частной

жизни и корреспонденции¹⁹. В таком случае возникает вопрос, как должен проводить контроль использования корпоративной электронной почты работодатель, для того чтобы его действия были законны?

По мнению юристов, «нельзя быть убежденным в том, что даже предупрежденный о перлюстрации работник не получит по почте письмо, содержащее данные личного характера, защита тайны которых гарантируется»²⁰. С учетом этого в локальный акт об использовании корпоративной почты требуется ввести запрет на передачу работником своего электронного адреса лицам, не имеющим отношения к его профессиональной деятельности.

Ознакомление работника с правилами работы корпоративной электронной почты лишь косвенно означает его согласие на контроль его корреспонденции. Прямое согласие может быть усмотрено при упоминании в локальном акте организации согласия конечного пользователя на контроль корпоративной почты по кругу отправителей и адресатов (которые по общему правилу должны быть из числа работников организации), а также при наличии записи об ознакомлении с правилами использования корпоративной почты.

Использование ресурсов Интернета

Использование ресурсов Интернета для общения в социальных сетях, участия в играх, просмотра кинофильмов, поиска информации в частных целях непосредственно в рабочее время в период проведения учебных занятий на рабочем или личном компьютере (ноутбуке), в смартфоне не допускается. Соответственно, правомерно блокирование работодателем доступа к социальным сетям на рабочих компьютерах или смартфонах с корпоративной сим-картой, предоставленных работодателем, на периоды проведения занятий.

Но не противоречит закону поиск информации и непосредственно использование ее в профессиональных целях на любом компьютере или в любом смартфоне. Вопрос состоит

¹⁸ URL: <https://docplayer.ru/34048566-1-obshchie-polozheniya-1-1-korporativnaya-elektronnaya-pochta-vidalneyshem-elektronnaya-pochta-yavlyayetsya-setevym-servisom-predostavlyaemym-sotrudnikam.htm> (дата обращения: 19.07.2019).

¹⁹ Постановление Европейского Суда по правам человека от 3 апреля 2007 г. Дело «Копланд (Copland) против Соединенного Королевства» (жалоба № 62617/00) // Прецеденты Европейского Суда по правам человека. 2016. № 7 (31).

²⁰ Стружков А. Читать или не читать? Перлюстрация корпоративной электронной почты // Системный администратор. 2011. № 6. С. 6.

в отслеживании вида собираемой информации. На стационарном рабочем компьютере или выданном организацией ноутбуке, смартфоне контроль может осуществляться за счет установления специальных программ для анализа истории посещения интернет-сайтов, дат, времени и продолжительности посещения интернет-сайтов. При этом каждый преподаватель должен быть предупрежден о сборе и об анализе подобной информации под расписку при введении в действие соответствующего приказа и должен выразить свое согласие (в одностороннем документе или в самом локальном акте).

Использование ресурсов Интернета с помощью личных гаджетов в свободное от работы время, но на территории организации-работодателе правомерно.

Видеонаблюдение и фотосъемка

Согласно ч. 5 ст. 209 ТК РФ рабочее место — это место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. *Видеонаблюдение* иногда применяется работодателем — образовательной организацией для контроля за качеством преподавания. В частности, проводятся видеозаписи лекций в вузе, ведется видеонаблюдение при проведении государственной итоговой аттестации.

Применение работодателем видеонаблюдения в иных случаях (не в процессе учебных занятий) в зданиях (коридорах, столовой, буфете, преподавательской, учительской) и на территории (место для курения, внутренний двор со скамейками) не связано с осуществлением работы, поэтому объясняется работодателем необходимостью обеспечения безопасности работников и охраной имущества. Такие цели соответствуют содержанию норм пп. 1, 3 ст. 86 ТК РФ, но, полагаем, не всегда такая потребность имеется в действительности. В связи с этим необходимо предварительно продумать и периоды видеонаблюдения. Может быть, в целях охраны имущества образовательной организации видеонаблюдение в коридорах здания, где расположены кафедры вуза, во внутреннем дворе и некоторых других поме-

щениях и территориях следует включать только в ночное время?

Изображение характеризует физиологические и биологические особенности человека, на основании которых можно установить его личность. Согласно п. 1 ст. 11 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных»²¹ сбор, запись, систематизация, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передача (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных могут осуществляться только при наличии согласия в письменной форме субъекта персональных данных (преподавателя).

Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение (пп. 3 ст. 86 ТК РФ).

Сведения о видеонаблюдении должны быть не абстрактны. Полагаем, что необходимо указать места размещения видеокамер, периоды хранения видеозаписей, лицо, ответственное за получение, хранение, уничтожение видеозаписей, и лицо, имеющее право просмотра. В противном случае, при частичной информации (или при полном отсутствии информации), надо признать ведение скрытого незаконного видеонаблюдения. Федеральный закон от 12 августа 1995 г. № 144-ФЗ «Об оперативно-розыскной деятельности»²² запрещает проведение оперативно-розыскных мероприятий и использование специальных и иных технических средств, предназначенных (разработанных, приспособленных, запрограммированных) для негласного получения информации, не уполномоченными на то физическими и юридическими лицами (ч. 6 ст. 6). Образовательные организации к уполномоченным законом лицам не относятся.

Информирование о видеонаблюдении может быть сделано путем доведения до работников специального локального акта, включения положений в акт об обработке персональных данных, а также включения сведений о видеонаблюдении в трудовой договор с работником²³.

²¹ СЗ РФ. 2006. № 31 (ч. 1). Ст. 3451.

²² СЗ РФ. 1995. № 33. Ст. 3349.

²³ *Стюфеева И. В.* Труд под присмотром // СПС «КонсультантПлюс», 2015.

Следует согласиться с мнением о том, что извещения о наличии камер слежения на табличках («ведется видеонаблюдение» и т.п.) или дополнительного подписания локального акта о видеосъемке явно недостаточно — требуется привести обоснование производственной необходимости в установке камер слежения²⁴. Добавим, что надо проводить обсуждение предполагаемого технического мероприятия еще до закупки оборудования, на стадии разработки проекта локального акта, соответственно, согласие работников-преподавателей должно быть предварительным, а не вынужденным последующим в форме ознакомления с приказом в отношении уже установленного видеоборудования.

Отдельно надо отметить случаи установки видеоборудования и видеонаблюдения в образовательной организации неуполномоченным работником в местах, не связанных с осуществлением работы, в отсутствие даже общего предупреждения о слежении. Например, директор средней общеобразовательной школы установил видеорегистратор в женских туалетах для персонала и учащихся и просматривал записи на своем компьютере²⁵. Следствием таких действий должно являться не только привлечение к уголовной ответственности соответствующего работника за нарушение неприкосновенности частной жизни, но и применение мер дисциплинарной ответственности за бездействие к тем работникам, которые должны были обнаружить видеорегистратор в неположенном месте.

Зачастую преподаватели становятся объектом фотографирования со стороны обучающихся, а в дальнейшем результаты фотосъемки выкладываются в сети Интернет. В отдельных случаях обучающиеся похищают фотографии преподавателей путем взлома сайтов, аккаунтов в социальных сетях или получают доступ к контенту по небрежности самих преподавателей. Так, учительница из Южной Каролины

(США) Л. А., отлучившись в коридор во время урока, оставила на столе незаблокированный телефон. Один из учеников — 16-летний подросток — взял телефон, зашел в фотогалерею и, увидев там снимки обнаженной учительницы, разослал их своим одноклассникам. Руководство школы уволило преподавателя, неспособного охранять свою частную жизнь²⁶.

Для таких ситуаций дополнительно действует правило п. 1 ст. 152.1 ГК РФ²⁷: обнародование и дальнейшее использование изображения гражданина (в том числе его фотографии, видеозаписи) допускаются только с согласия этого гражданина.

Насколько приемлемо самому преподавателю использовать фотосъемку или видеозапись на территории образовательной организации, например во время проведения собственного семинара, заседания кафедры или ученого совета? Подход тот же, как и при съемке самого преподавателя: на основании вышеуказанного Федерального закона «О персональных данных» требуется согласие лиц, попадающих в кадр. Локальные акты образовательных организаций в основной массе пока не касаются таких ситуаций.

Допустимо ли селфи на рабочем месте? Пожалуй, здесь следует сформулировать несколько запретов: 1) не фотографировать во время учебных занятий (нарушает образовательный процесс); 2) не фотографировать в образовательном учреждении на рабочем месте в период, свободный от проведения учебных занятий, если а) в кадр попадают другие лица без их согласия (нарушает право на тайну изображения), б) кадр захватывает название, текст служебных документов или чужие персональные данные (нарушает режим служебной тайны и персональных данных), в) получаемый образ преподавателя противоречит целям образовательных учреждений по обучению и воспитанию.

Последний запрет поясним следующим примером. Учительница музыки Е. К. делала фото-

²⁴ Романова Ю. Э. Использование видеонаблюдения для контроля за поведением работников // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2006. № 12. С. 23.

²⁵ Директора школы осудили за установку камер в женских туалетах // Новые известия. 2017. 28 февр. URL: <https://newizv.ru/news/society/28-02-2017/direktora-shkoly-osudili-za-ustanovku-kamer-v-zhenskih-tualetah> (дата обращения: 19.08.2019).

²⁶ Уволены за фото. Учителя, врачи и судьи, лишившиеся работы из-за фривольных фото в сети. 2016 // URL: <https://hr-portal.ru/article/uvoleny-za-foto-uchitelya-vrachi-i-sudi-lishivshiesya-raboty-iz-za-frivolnyh-foto-v-seti> (дата обращения: 19.08.2019).

²⁷ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

снимки на рабочем месте в школе полностью обнаженной и в бикини. Е. К. виновной себя не признала, заявив, что снимки были сделаны в нерабочее время. Под давлением администрации школы и родительского комитета она подала заявление об увольнении по собственному желанию²⁸. Полагаем, что поведение преподавателя в образовательном учреждении — это уже один из воспитательных приемов. Вряд ли найдутся сторонники, призывающие учеников вне уроков прогуливаться по коридорам школы в купальных костюмах.

Перемещение внутри зданий и по территории работодателя

Использование персональных электронных пропусков, которые необходимо прикладывать для входа во все здания организации, в некоторые учебные аудитории, а также для выхода из зданий, приводит к возможности частично отслеживать передвижение работника в период нахождения в месте трудовой деятельности. Данные действия не ограничивают права преподавателя как гражданина на свободу передвижения, поскольку кодировка пропуска допускает вход его обладателя только в помещения, связанные с его профессиональными функциями.

Между тем введение в образовательной организации допуска в лифты и туалеты только с помощью электронного пропуска вряд ли можно оправдать заботой об охране имущества. Такие меры контроля являются дополнительным способом сбора информации о преподавателе, поэтому должны устанавливаться только с согласия коллектива работников.

Заключение

Границы личного пространства работника определяются нами как баланс между интересом работника в тайне и неприкосновенности частной жизни и интересом работодателя в достижении качества и эффективности трудовой деятельности, обеспечении безопасности работников, имущества и информации.

Сложилась практика принятия образовательной организацией локального акта о применении технических средств для сбора и иной обработки информации о частной жизни работников и последующее ознакомление преподавателя в форме подписи под приказом, которое, видимо косвенно, является и выражением согласия преподавателей. Такое согласие (с предоставлением только части информации, без обсуждения, без участия в утверждении/принятии, без возможности отказа) надо признать вынужденным. Для законности сбора или иной обработки информации при использовании работником корпоративной сотовой связи, корпоративной электронной почты, стационарного компьютера на работе, при осуществлении видеонаблюдения требуется получение от преподавателя письменного согласия, закрепленного в трудовом договоре, и дополнительно в одностороннем документе (заявлении о согласии) или локальном акте образовательной организации.

Недопустимы препятствия к реализации личного пространства на рабочем месте в свободное от работы время (в частности, незаконно кодирование электронного персонального пропуска на запрет прохода в столовую, туалет, лифт, внутренний двор), а также истребование и сбор избыточной информации о частной жизни, не соответствующие трудовому законодательству.

²⁸ Учительницу, опубликовавшую интимные фото, арестовали за дебош в полиции // Труд. 2014. 15 августа. URL: http://www.trud.ru/article/15-08-2014/1316767_uchitelnitsu_opublikovavshuju_intimnye_foto_arrestovali_zh_debosh_v_politsii.html (дата обращения: 21.08.2019).

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Малеина М. Н. Правовой взгляд на проявление нетрадиционных способностей (качеств) человека // Государство и право. — 1994. — № 2. — С. 122—129.
2. Мельников М. В., Моисеева З. Ф. Граница между личным и публичным пространством и ее особенности на примере социальной сети Instagram // Теория и практика общественного развития. — 2016. — № 10. — С. 32—37.
3. Романова Ю. Э. Использование видеонаблюдения для контроля за поведением работников // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. — 2006. — № 12. — С. 19—25.
4. Стружков А. Читать или не читать? Перлюстрация корпоративной электронной почты // Системный администратор. — 2011. — № 6. — С. 6—7.
5. Стюфеева И. В. Труд под присмотром // СПС «КонсультантПлюс», 2015.
6. Филатова Е. В. Профессиональная деятельность и личная жизнь преподавателя университета в Германии: в поисках жизненного баланса // Сибирский педагогический журнал. — 2012. — № 7. — С. 220—223.

Материал поступил в редакцию 1 марта 2020 г.

REFERENCES

1. Maleina MN. Pravovoy vzglyad na proyavlenie netraditsionnykh sposobnostey (kachestv) cheloveka [Legal view on manifestation of non-traditional abilities (qualities) of a person]. *State and Law*. 1994;2:122—129. (In Russ.)
2. Melnikov MV, Moiseeva ZF. granitsa mezhdru lichnym i publichnym prostranstvom i ee osobennosti na primere sotsialnoy seti instagram [The boundary between personal and public space and its features on the example of social network Instagram]. *Theory and Practice of Social Development*. 2016;10:32—37. (In Russ.)
3. Romanova YuE. ispolzovanie videonablyudeniya dlya kontrolya za povedeniem rabotnikov [The use of video surveillance to control the behavior of workers]. *Kadrovaya sluzhba i upravlenie personalom predpriyatiya* [Personnel Department and Personnel Management of the enterprise]. 2006;12:19—25. (In Russ.)
4. Struzhkov A. chitat ili ne chitat? perlyustratsiya korporativnoy elektronnoy pochty [To read or not to read? Corporate E-mail Perlustration]. *Sistemnyy administrator* [System Administrator]. 2011;6:6—7. (In Russ.)
5. Styufeeva IV. trud pod prismotrom [Labour under supervision]. Law Reference System “ConsultantPlus;” 2015. (In Russ.)
6. Filatova EV. Professionalnaya deyatel'nost' i lichnaya zhizn' prepodavatelya universiteta v germanii: v poiskakh zhiznennogo balansa [Professional activity and personal life of a university teacher in Germany: in search of life balance]. *Siberian Pedagogical Journal*. 2012;7:220—223. (In Russ.)