

Секция «Юриспруденция»

К вопросу о законности способов сбора информации о работниках.

Ивченков Максим Сергеевич

Студент

*Уральская государственная юридическая академия, Институт прокуратуры,
Екатеринбург, Россия*

E-mail: max_ivchenkov@mail.ru

В условиях инновационного развития экономики, Трудовой кодекс РФ сильно задолжал современному рынку труда. Главную кадровую задачу, которую должен решить, либо исправить Трудовой кодекс – это вопрос легализации способов сбора информации о работниках и о самой работе. Ч. 3 ст. 65 ТК РФ запрещает требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом, федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ. Однако прямого запрета на поиск информации о работниках в кодексе отсутствует. И именно это положение развязывает работодателю руки, позволяя ему применять институт «HR-разведки».

«HR» - это сокращение от «human resources» в переводе с английского это означает «человеческие ресурсы». HR-менеджер является специалистом по управлению человеческими ресурсами. Эта должность возникла на основе таких специальностей, как кадровик и менеджер по персоналу. HR-менеджер занимается оценкой кандидатов при приеме на работу, сбору и обработке информации о человеке, комплексной оценки работников [1].

Ведя речь о данном институте, необходимо затронуть три его грани:

- во-первых, HR-разведка необходима работодателю для поиска работника, либо поиска работы;
- во-вторых, HR-разведка нужна в процессе самой работы, отслеживания выполнения работником его трудовой функции;
- в-третьих, HR-разведка может дать основание для увольнения работника, либо отказа в приеме на работу.

Рассмотрим каждый из аспектов подробнее.

Уже достаточно долго в Интернете и на различных конференциях обсуждается вопрос использования социальных сетей для поиска работы [2]. И, несмотря на то, что многие работодатели с некоторым недоверием относятся к такой «базе данных», многие социальные сети превращаются из мест для болтовни в места налаживания деловых контактов. При этом преимущества социальных сетей перед работными сайтами видны налицо. Соискатель не ограничен одной страницей, в его распоряжении гигабайты свободного пространства для любого вида информации. Работодатель же в социальных сетях может ближе узнать человека и более осознанно предложить ему работу. Численность работоспособного населения в России 60% из 143 млн. [3], т.е. примерно 85 млн. А по данным сайта «Headhunter.ru» свое резюме на рабочих сайтах выкладывает примерно около 4 млн., при этом часть резюме дублируется дважды и трижды. Если же взять «Facebook», в России только за 2010-2011 годы были зарегистрированы более миллиона пользователей, и рост за последние годы составил более 600%. В «Одноклассниках»

более 50 млн. пользователей [4]. На сегодняшний день существуют целые группы и сообщества, благодаря которым работодатель сможет найти потенциальных кандидатов - узких специалистов.

Также одним из преимуществ HR-разведки при поиске работы является тот факт, что заинтересованные в сотрудниках работодатели демонстрируют прелести работы в той или иной компании путем выкладывания в сеть, либо на свой собственный сайт «видеовакансии». При этом любительские и корпоративные видео на Западе уже теснят другие форматы по объему трафика в Интернете. Лучше один раз увидеть, чем прочитать сотни слов. «Видеовакансии» демонстрируют, как реально работает в компании. Видеоэкскурсия по офису, по цехам, видеоинтервью с руководителем или сотрудниками - все это повышает привлекательность, а, следовательно, и заинтересованность у потенциальных работников [5].

Ответной же мерой, уже со стороны работников, служит новый тренд - "онлайн видеорезюме". Потенциальный работник размещает на сайты, видеохостинги (к примеру, YouTube) короткие ролики с самопрезентацией себя, своих возможностей и специальности [6]. Особо стоит отметить популяризацию среди работодателей такого интернет ресурса, как Skype. Многие европейские, американские и на сегодняшний день уже и российские работодатели предлагают потенциальным работникам проходить собеседование в онлайн-режиме через Skype. Во-первых, это позволяет на ранних этапах отсеять тех, кто не соответствует должности. Во-вторых, эта технология ускоряет процесс решения, тем самым сохраняя время и деньги.

Следующим аспектом в работе HR-разведки является тот факт, что в процессе самой работы, когда работник уже приступил к исполнению своих трудовых функций, работодатели продолжают отслеживать интернет-активность своих работников на различных веб-ресурсах (социальных сетях, форумах, блогах) с целью минимизации угрозы для работодателя, которую они могут представлять, например, разглашения секретов фирмы, разработок ноу-хау и т.д. Конечно, по закону анализ информации, опубликованный в Интернете, не является вторжением в личную жизнь, однако стоит напомнить, что согласно ст. 86 ТК РФ работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни сотрудника или кандидата только с его письменного согласия, поэтому претендент заполняет и подписывает анкету по обработке персональных данных. При этом существует мнение, что информация, выложенная в Интернете, является общедоступной - она находится не у работника, поэтому разрешения у работника получать не надо. Также при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не может основываться на персональных данных, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения.

И, наконец, главным дискуссионным вопросом в трудовом праве на сегодняшний день остается аспект HR-разведки, служащим основанием для увольнения, либо отказа в заключение трудового договора. Важно отметить следующее: прежде всего службу безопасности интересуют критические аспекты личных сведений. Насколько претендент чист перед законом, не стоит - ли на учете в психоневрологическом диспансере. Ситуация упростилась в 2010г. после внесения изменений в Трудовой кодекс РФ, согласно которым факт наличия (отсутствия) судимости и (или) уголовного преследования теперь подтверждается при сдаче необходимых для приема на работу документов в виде справки, выданной в порядке и по форме, установленной федеральным органом испол-

нительной власти. Опять же данные правила распространяются лишь на работников - педагогов.

Наиболее частая причина отказа в найме на работу - наличие «неподобающих» фотографий, запечатлевших кандидата за употреблением спиртных напитков, совершением иных непристойных действий. 35% из опрошенных менеджеров по найму персонала заявили, что полученная из сети информация стала основной причиной отказа кандидату на место [7]. К примеру, лидер команды поддержки одной из футбольных команд «патриотов» решила нарисовать свастику. Гр. «N» вынуждена была покинуть место лидера группы поддержки футбольной команды «Т», когда ее фотография была обнаружена на сайте компании Facebook. Вроде бы безобидная фотография обычной вечеринки, но только на фотографии была изображена лидер группы поддержки с маркером, а рядом с ней – ее друзья, у которых на лицах были разрисованы этим маркером свастики [8]. При этом трудовым законодательством (ст. 64 ТК РФ) установлено, что запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора. И работодателю в данном случае придется обосновать отказ в приеме на работу.

В результате такого сбора информации может последовать увольнение работника. При этом в Трудовом кодексе заложен реальный механизм такого воздействия. В ст. 81 ТК РФ, которая посвящена расторжению трудового договора по инициативе работодателя в п. «в» ч.6 предусмотрено, что если работник разгласит какую-либо тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника, то такого работника можно уволить. Поэтому нередки случаи, когда работодатели увольняют своих работников, за то, что последние выкладывают в сеть запрещенную информацию, делая ее общедоступной.

Также в ч. 8 ст. 81 ТК РФ предусмотрен механизм расторжения трудового договора с работником, выполняющим воспитательные функции, который совершил аморальный проступок, несовместимый с продолжением данной работы, в том числе и в сети Интернет, в различных социальных сетях, форумах и т.д. К примеру, гр. «N» пришлось покинуть свое место работы учителя из-за найденной на страничках сайта Facebook ее фотографии, где она изображена с бутылкой алкогольного напитка в руках. На сегодняшний день известно, что она подала в суд, в надежде вернуть свое место работы. Или другой пример, когда во время практических работ в одной из школ умер ученик шестого класса. После этого инцидента учитель со стажем в 15 лет, решила написать следующее на своей страничке в Facebook: «Как я ненавижу моих учеников. Мне кажется, что после сегодняшнего инцидента лучшим местом для них можно считать пляж». Руководство школы решило сразу же ее уволить [9].

Все вышесказанные примеры, сам институт HR-разведки, служат доказательством тому, что на сегодняшний день сложилась большая практика использования интернет ресурсов в приеме на работу, сбора информации о работнике, практика в отказе в заключение трудового договора под призмой информативности. И вряд ли кто-либо из нас сможет запретить, например, работнику в поиске информации о работе или работодателю в поиске информации о работнике в социальных сетях. В данном случае, вопрос нужно ставить другой: а каковы границы такого поиска в интернете? Законен ли он? Ставится вопрос об этичности такого рода сбора информации о гражданине. Естественно, если дело касается положительного момента, например, помощи в поиске

работы, то однозначно, никаких вопросов не возникает. Это гарантировано в Конституции РФ (ч. 4 ст. 29). Однако, если это касается спорных ситуаций, например, отказ в заключение трудового договора, то на данный вопрос сегодня Трудовой кодекс ответа не дает. Поэтому единственным реальным шагом, способным урегулировать законные способы сбора информации о работниках, институт HR-разведки, является легализация. В Трудовом кодексе необходимо прописать, что работодатель вправе заниматься сбором информации о работнике любым возможным законным способом, в том числе и через социальные сети. На наш взгляд, лучше урегулировать отношения, чем их запрещать.

Литература

1. 1 - URL: <http://otvetin.ru/rabotakar/24235-kto-takoj-hr-menedzher.html> (дата обращения: 24.01.2013)
2. 2 - Беляев С. Основные тенденции в подборе персонала 2010 - 2011 годов // Кадровик. Рекрутинг для кадровика», 2010, N 9(3) [Электронный ресурс]: СПС «Консультант»
3. 3 - URL: <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%E0%F1%F1%E8%FF> (дата обращения: 24.01.2013)
4. 4 - Осовская Г. Подбор сотрудников через социальные сети // Кадровик. Рекрутинг для кадровика, 2011, N 3 [Электронный ресурс]: СПС «Консультант»
5. 5 - Беляев С. Основные тенденции в подборе персонала 2010 - 2011 годов // Кадровик. Рекрутинг для кадровика», 2010, N 9(3) [Электронный ресурс]: СПС «Консультант»
6. 6 - Там же.
7. 7 - Там же.
8. 8 - URL: <http://www.velvet.by/hobby/obshchestvo/olvia/sluchai-uvolneniya-lyudei-iz-za-sotsialnykh-setei> (дата обращения: 24.01.2013)
9. 9 - URL: <http://www.velvet.by/hobby/obshchestvo/olvia/sluchai-uvolneniya-lyudei-iz-za-sotsialnykh-setei> (дата обращения: 24.01.2013)