

Научная статья  
<https://doi.org/10.23672/SAE.2023.9.9.028>  
УДК 342



## НЕПРИКОСНОВЕННОСТЬ ЧАСТНОЙ ЖИЗНИ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ И ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

*Савельева О.Е.<sup>1</sup>, Шаназарова Е.В.<sup>2</sup>*

*Владимирской государственной университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых<sup>1</sup>,  
Владимирский юридический институт ФСИН России<sup>2</sup>*

**Аннотация.** В статье разбираются правовое регулирование и теоретические аспекты неприкосновенности частной жизни в трудовых правоотношениях, и эта тема является весьма актуальной, потому что любая частная жизнь человека является одним из присутствующих элементов правового статуса личности. Подобное право закреплено в главном нормативно-правовом акте РФ – Конституции Российской Федерации. При этом соответствующая охрана частной жизни с позиций государства способствует поддержанию необходимого уровня гарантий, установленных Конституцией РФ. Ввиду того, что обеспечение неприкосновенности частной жизни гражданина обеспечивается не только в трудовых отношениях, но также и в иных, связанных с ним правоотношениях, предполагаем, что следует дополнить перечень принципов, перечисленных в ст. 2 ТК РФ, принципом обеспечения неприкосновенности личной жизни как в трудовых, так и других связанных с этим отношениях.

**Ключевые слова:** права человека и гражданина, частная жизнь, неприкосновенность, трудовые правоотношения, правовое регулирование.

## INVIOIABILITY OF PRIVATE LIFE IN LABOR RELATIONS: THEORETICAL ASPECTS AND LEGAL REGULATION

*Elena V. Shanazarova<sup>1</sup>, Olga E. Savelyeva<sup>2</sup>*

*Vladimir State University named after Alexander Grigoryevich and Nikolai Grigoryevich Stoletov<sup>1</sup>,  
Vladimir Law Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia<sup>2</sup>*

**Abstract.** The article examines the legal regulation and theoretical aspects of privacy in labor relations. Any private life of a person is one of the inherent elements of the legal status of an individual. Such a right is enshrined in the main regulatory legal act of the Russian Federation - the Constitution of the Russian Federation. At the same time, the appropriate protection of private life from the standpoint of the state contributes to maintaining the necessary level of guarantees established by the Constitution of the Russian Federation. In view of the fact that ensuring the inviolability of a citizen's private life is ensured not only in labor relations, but also in other legal relations related to him, we assume that the list of principles listed in Article 2 of the Labor Code of the

*Russian Federation should be supplemented with the principle of ensuring the inviolability of personal life both in labor and other related relations.*

**Keywords:** *human and civil rights, private life, inviolability, labor relations, legal regulation.*

### **Введение.**

Частная жизнь является мерой возможного поведения человека в области частного права и не допускает вторжения третьих лиц. При этом в настоящее время имеется ряд неразрешенных вопросов, которые имеют значение для реализации права на частную жизнь. Так, не дано четкое определение права на частную жизнь, что имеет значение, как на теоретическом, так и на практическом уровне. Помимо этого, отсутствуют границы при определении сфер частной жизни. Эти факторы могут приводить к нарушению единообразия как в судебной практике, так и в личных отношениях: при определении возможностей личности контролировать распространяемую информацию, которая в информационном обществе распространяется весьма быстро и сложно-обратимо.

Вместе с тем, имеется ряд нерешенных вопросов, которые говорят о необходимости исследования данного вопроса.

В структуре населения граждан России подавляющее большинство из них имеет работу. При этом в процессе осуществления своих должностных полномочий, работник находится под работодателем контролем, так как он является неотъемлемой частью процесса, позволяющего повысить производительность труда, предотвра-

тить утечку конфиденциальной информации и т.д.

Следовательно, работник не обладает на работе такими же правами на частную жизнь и не может рассчитывать на такую степень частной жизни, какая гарантирована ему в рамках дома. Однако, в то же время, в период пандемии COVID-19 большинство работников работало по удаленной системе, что предполагало оборудование рабочего места в пределах дома.

### **Обсуждение.**

Следует подметить что, на сегодняшний день существуют всевозможные программы, которые позволяют работодателю удаленно отслеживать степень работоспособности работника. Например, есть программы, позволяющие отслеживать время активной деятельности пользователя за компьютером, а также доступ к рабочей почте сотрудника, количество периодов отдыха во время работы и т.д. Помимо этого, работодатель может также осуществлять мониторинг социальных сетей работника, частично получать медицинскую информацию (например, в случае требования медицинской книжки). Ввиду этого, границы частной жизни работника стираются.

Такой уровень «слежки» за деятельностью работника побуждает за собой обращение работников в судебные инстанции, в том числе, и в Евро-

пейский суд по правам человека [1, с. 61-68].

Нельзя рассуждать о том, что, в данном контексте, затрагиваются исключительно трудовые права граждан, либо эта сфера регулируется исключительно нормами Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ). Мы считаем, что в данной ситуации также задействованы и нормы Конституции РФ.

Многие ученые, например, С.А. Иванов, Р.З. Лившиц говорят о том, что потребность граждан в защите их частной жизни находит выражение только в том случае, когда эти потребности находят отражение в юридических актах.

По мнению С.Ю. Головина и Ю.В. Иванчина, именно в процессе трудовых правоотношений и в трудовом законодательстве наиболее концентрированно отражаются основные свободы и права человека [2].

При этом многие из авторов стали задаваться вопросом о том, что работодатель чрезмерно вмешивается в личную жизнь граждан, особенно в период сбора различной информации о кандидате при устройстве на работу. Так, например, сейчас действует технология мэтчинг (Profile Matching). Наиболее подробно она была изучена в работах А.А. Туманова. Данная программа действует таким образом, что она собирает сведения об активности лица в интернете и выдает собранные данные.

В России, на сегодняшний день, действует определенная правовая регламентация, касающаяся обработки персональных данных, в результате

чего, применение такой программы в Российской Федерации ставится под вопрос.

Одним из первых в науке отечественного трудового права к личным неимущественным правам И.Н. Басаргин отнес также право работника на неприкосновенность личной жизни в то время, когда работник осуществляет возложенные на него трудовые функции.

Стоит отметить, что в статье 8 Европейской конвенции по правам человека предусматривается право любого на уважение его частной корреспонденции. При этом в такие переписки не допускается также и вмешательство публичных властей. Следовательно, нормы российского уголовного права подчеркнули это, так как ограничение права на частную жизнь возможно только при применении пер уголовного наказания в отношении осужденного лица.

В то же время, по мнению М.В. Лушникова, в российском трудовом законодательстве до сих пор не предусмотрено правового механизма, который бы позволял надлежащим образом гарантировать неприкосновенность частной жизни граждан.

В момент заключения трудового договора большое значение отведено запрету требовать от кандидата на должность тех документов, которые не предусмотрены ТК РФ, а также - другими федеральными законами, Указами Президента и Постановлениями Правительства РФ (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

Не мене важным нам представляется положение гл. 14 ТК РФ «Защита персональных данных работника», которое регулирует требования по обработке персональных данных работника.

И если практика российских правоприменителей остается достаточно спорной, то достаточно широкий подход имеют решения Европейского суда по правам человека.

На основе анализа судебной практики, проведенного Е.В. Сыченко, наиболее часто осуществляются следующие неправомерные действия в отношении работника со стороны работодателя [3, с. 54-79]:

- отсутствие конкретизации в проявлении принципов уважения достоинства работника, а, вместе с тем, неприкосновенности частной жизни;

- не соблюдается должная защита от психологического преследования работника на его рабочем месте;

- зачастую, допускается неправомерное установление наблюдения за сотрудниками (например, путем установления видеокамер).

При этом наиболее яркими причинами такого несоблюдения могут являться следующие причины [4, с. 845-848]:

- «советская» наследственность в области труда, т.к. ранее практически не существовало таких понятий, как «частная собственность» и «личная жизнь»; и большая часть жизни проходила в «коллективном» наблюдении;

- еще одной причиной ряд авторов признает наличие общественной

жизни между сотрудниками за пределами работы (распространение за пределами работы такой информации, которую работник не озвучивал на работе, но которая по стечению обстоятельств стала известна работодателю или широкому кругу коллег);

- отрицание управляющими и директорами наличия частной жизни на работе ввиду боязни понижения рейтингов, упадка продаж и т.д.

### **Результаты.**

Ввиду того, что обеспечение неприкосновенности частной жизни гражданина обеспечивается не только в трудовых отношениях, но также и в иных, связанных с ними, правоотношениях, мы предполагаем, что следует дополнить перечень принципов, перечисленных в ст. 2 ТК РФ, принципом обеспечения неприкосновенности личной жизни, как в трудовых, так и в других, связанных с этим принципом, отношениях.

Мы считаем, что, так как в иных материальных кодексах (УК РФ, ГК РФ) закреплено право на частную жизнь, следует также дополнить Трудовой кодекс РФ в ч. 1 ст. 21 ТК РФ правом работника на неприкосновенность частной жизни при осуществлении им трудовой деятельности, а, соответственно, в ч. 2 ст. 22 ТК РФ прописать корреспондирующую обязанность работодателя уважать данное право.

### **Заключение.**

Таким образом, хотя на сегодняшний день в рамках трудового законодательства не содержится четкого определения частной жизни, по наше-

му мнению, такое понятие является межотраслевым. В то же время, считаем необходимым закрепить одним из принципов трудового права принцип

защиты частной жизни работников при осуществлении ими деятельности по исполнению рабочих обязательств.

**Конфликт интересов**

Не указан.

**Conflict of Interest**

None declared.

**Рецензия**

Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по запросу.

**Review**

All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer). The review can be provided to interested persons upon request.

**Литература:**

1. Сыченко Е. В. Принцип неделимости прав человека в практике Европейского суда по правам человека // *Международное правосудие*. 2016. № 2 (18). С. 61-68. DOI: 10.21128/22262059-2016-2-61-68.
2. Головина С.Ю., Сыченко Е.В., Войтковская И.В. Защита от насилия и домогательств в сфере труда: вызовы и возможности для России и Казахстана // *Вестник Пермского университета. Юридические науки*. 2021. Вып. 53. С. 624-647. DOI: 10.17072/1995-41902021-53-624-647.
3. Сыченко Е.В. Вклад Европейского суда по правам человека в понимание прав человека в сфере труда // *Право. Журнал Высшей школы экономики*. 2019. № 5. С. 54-79.
4. Мхитарян А.С. Нарушения в сфере персональных данных работников: практика ЕСПЧ // *Норма. Закон. Законодательство. Право: сб. материалов XXIII Междунар. науч.-практ. конф. молодых ученых. Пермь, 2021. С. 845-848.*

**References:**

1. Sychenko E.V. The principle of indivisibility of human rights in the practice of the European Court of Human Rights // *International justice*. 2016. No. 2 (18). pp. 61-68. DOI: 10.21128/22262059-2016-2-61-68.
2. Golovina S.Yu., Sychenko E.V., Voitkovskaya I.V. Protection from violence and harassment in the sphere of labor: challenges and opportunities for Russia and Kazakhstan // *Bulletin of Perm University. Legal sciences*. 2021. Issue 53. pp. 624-647. DOI: 10.17072/1995-41902021-53-624-647.
3. Sychenko E.V. Contribution of the European Court of Human Rights to the understanding of human rights at work // *Pravo. Journal of the Higher School of Economics*. 2019. No. 5. pp. 54-79.
4. Mkhitaryan A.S. Violations in the field of personal data of employees: the practice of the ECHR // *Norm. Law. Legislation. Law: collection of materials of the XXIII International Scientific and Practical Conference of Young Scientists. Perm, 2021. pp. 845-848.*

**Информация об авторах:**

**Шаназарова Елена Витальевна**, кандидат юридических наук, доцент факультета права и управления кафедры публично-правовых дисциплин Владимирского юридического института ФСИН России, г. Владимир, E-mail: alyonarov@mail.ru, ORCID 0000-0002-4609-8838

**Савельева Ольга Евгеньевна**, доцент кафедры финансового права и таможенной деятельности, ФГБОУ ВО «Владимирской государственной университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых», г. Владимир, e-mail: [oes57@mail.ru](mailto:oes57@mail.ru)

**Elena V. Shanazarova**, Associate Professor of Public and Law Department of VLI of the FPS of Russia, PhD (Law), Vladimir law Institute of the FPS of Russia

**Olga E. Savelyeva**, Associate Professor at the Department of Finance Law and Customs Business, Vladimir State University named after Alexander and Nikolay Stoletovs