

Чего ожидать от нового порядка обжалования действий госорганов,
рассказывает представитель
Минэкономразвития России

Как оформить права на произведения, созданные сотрудниками
От договора с работником зависит судьба нематериальных активов компании

Пути к успешной работе с аналитикой
Как усовершенствовать бизнес с помощью информации

11

14

16

Социальная сеть: свобода слова работника VS имидж работодателя

Информация, размещенная в социальных сетях, за несколько секунд распространяется среди миллионной аудитории. Именно поэтому работодатели стали уделять особое внимание страничкам своих будущих сотрудников, которых планируют принять в штат. Однако на трудоустройстве этот контроль не заканчивается — публикации работника в социальной сети в адрес работодателя могут серьезно повлиять на его репутацию. Можно ли защитить компанию от подобных рисков?

Быстро развивающиеся социальные сети, количество пользователей которых уже давно превысило миллионы, все чаще попадают под пристальное внимание работодателей. В этом году в прессе не раз обсуждались случаи увольнения сотрудников из-за их некорректных высказываний в сети Интернет, так же как и в прошлом году — видеоролики с признаниями госслужащих.

Отечественное законодательство и правоприменительная практика пока не могут дать универсального ответа (если он в принципе может существовать) на вопрос о пределах оптимального контроля работодателя за интернет-активностью своих работников с целью недопущения причинения вреда репутации компании.

Доказать связь между публикацией и причинением вреда практически невозможно

Причинно-следственная связь между поведением работника, допустившим некорректное высказывание в Сети, и наступившим неблагоприятным последствием для работодателя практически недоказуема, как порой недоказуемо и само причинение вреда.

Обозначенную проблему можно попробовать рассмотреть с точки зрения дисциплины труда, расценивая некорректные высказывания сотрудника в адрес работодателя в социальной сети как дисциплинарный проступок. Так, под дисциплинарным проступком понимается виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей (ст. 192 ТК РФ), в том числе нарушение должностных инструкций, локальных нормативных актов, приказов и распоряжений работодателя.

Как видно из приведенной дефиниции, один из ключевых элементов состава — непосредственная связь поведения работника с возложенными на него трудовыми обязанностями.

На практике это означает, что работодатель:

■ во-первых, вправе прописать в корпоративном кодексе этики обязанность каждого сотрудника не совершать действия (бездействие), которые могут повлечь причинение вреда ре-

путации компании, в том числе воздерживаться от различного рода диффамаций;

■ во-вторых, должен будет ознакомить весь свой штат с указанным документом под роспись;

■ в-третьих, при обнаружении соответствующей публикации обязан будет зафиксировать факт нарушения и затребовать с провинившегося работника объяснения.

Но даже если все перечисленные действия будут совершены надлежащим образом, это не оградит от риска признания увольнения сотрудника по инициативе работодателя незаконным.

Причин для такого утверждения несколько.

Прежде всего действующим законодательством не предусмотрено такого специального основания для увольнения, как, например, публикация работником некорректных высказываний в адрес работодателя.

Если увольнение по инициативе работодателя производится на основании, допустим, п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), то необходимо убедиться не только в наличии неоднократности нарушений, но и детально соблюсти порядок привлечения к ответственности. В том числе следует учесть тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ), а также предшествующее нарушению поведение работника, его отношение к труду.

Публикации сотрудников в Интернете охраняются свободой слова

Необходимо отметить, что в большинстве случаев до-

Конфликт с работником для компании может быть опаснее, чем публикация в соцсети

казать связь между совершенным действием (например, некорректной шуткой в отношении постоянных клиентов компании) и трудовой функцией работника, чья работа напрямую не связана с продвижением положительного образа компании в Интернете, будет сложно. Более того, на оценку поведения работника влияет и наличие гарантийных обязательств по отношению к нему Конституцией РФ личных прав, в частности свободы мысли и слова (ст. 29). В этой связи вспоминается прошлогоднее постановление Конституционного суда РФ по жалобам граждан Л.Н. Кондратьевой и А.Н. Мумолина (от 30.06.2011 № 14-П).

В нем в рамках рассмотрения жалоб бывших госслужащих Конституционный суд РФ указал, что установленная нашим законодателем свобода слова корреспондирует положениям ст. 10 Конвенции о защите прав человека и основных свобод, согласно которой каждый имеет право свободно выражать свое мнение. Это право включает в себя свободу придерживаться своего мнения и свободу получать и распространять информацию и идеи без какого-либо вмешательства со стороны публичных властей и независимо от государственных границ.

В обозначенном постановле-

нии КС РФ подробно останавливается на критериях, определяющих пределы возможных ограничений данного права применительно к государственным служащим. Безусловно, здесь сказывается специфика статуса работника госаппарата.

Все иные работодатели вправе требовать от своих работников, не являющихся государственными служащими, лишь проявления разумной лояльности по отношению к себе и своим клиентам. И в частности, вправе рассчитывать, что публикация работника в социальной сети не будет продиктована обидой, личной неприязнью, корыстью и т.п.

Но правовые механизмы привлечения к ответственности за такие публикации, а также снижения рисков для репутации компании при закреплении в локальном нормативном акте такого положения на сегодняшний день отсутствуют. Поскольку личные странички (аккаунты) в социальных сетях, как правило, создаются именно человеком (конкретной личностью, без привязки к какому-либо работодателю), то любое вмешательство в частную жизнь работника со стороны работодателя будет с большей долей вероятностью признано незаконным.

Не секрет, что практически во всех компаниях, представляющих своим сотрудникам доступ в Интернет, работники находятся в режиме онлайн в социальных сетях хотя бы некоторую часть рабочего времени. Одной из превентивных мер злоупотребления работниками правом использовать рабочий интернет-трафик в личных целях является закрепление в локальных нормативных актах соответствующих запретов либо техническое ограничение доступа с рабочих компьютеров на определенные сайты.

Но, как показывает практика и уровень развития современных технологий, разместить нелицеприятное высказывание можно и при помощи мобильного телефона.

Другой слабой стороной такой меры может стать и недоказуемость того обстоятельства, что публикация произведена конкретным лицом. По сути, только очевидец способен это подтвердить, поскольку рабочий компьютер может быть оставлен без присмотра, телефон утерян (в то время как все пароли и персональные данные владельца сохранены в памяти устройства), аккаунт взломан и т.д.

С нелояльным работником безопаснее расстаться по взаимному согласию

Еще одной существенной проблемой, которая может возникнуть перед работодателем, заключается в сложности доказывания причинно-следственной связи между поведением работника и нанесенным компании ущербом (например, падением спроса на продукцию). Очевидно, что сделать это практически невозможно. Российские суды скептически относятся к возможности работодателя влиять на использование их работниками ресурсов сети Интернет: те редкие споры, которые доходят до суда, показывают несостоятельность доказательственной базы позиции работодателя (например, см. Определение Вологодского областного суда от 10.08.2012 по делу № 33-3124/2012).

При этом сами работодатели не заинтересованы доводить дело до суда, поскольку затянувшийся конфликт с работником может привлечь дополнительное внимание СМИ и общественности, что в рассматриваемом ключе нанесет урон репутации компании не меньший, а даже больший, чем исходное высказывание работника. Поэтому работодатели вполне разумно прекращают трудовые отношения с такими сотрудниками по соглашению сторон.

Татьяна Самарина,
старший юрист Юридической
фирмы «ЮСТ», к.ю.н.

К сведению

Не стоит забывать, что ответственность сотрудника компании за распространение порочащих ее сведений в Интернете может не исчерпываться расторжением трудового договора. Гражданский кодекс РФ также предусматривает неблагоприятные последствия для лиц, которые являются авторами све-

дений, не соответствующих действительности и порочащих деловую репутацию компании (п. 7 ст. 152 ГК РФ). Более того, ответственность возможна и для распространителей такой информации, например, администратора домена (Определение ВАС РФ от 07.08.2012 № ВАС-8444/12). Гражданско-правовая

ответственность может наступить для виновного лица при доказанности следующих обстоятельств: факт распространения сведений о компании конкретным лицом, порочащий характер этих сведений и несоответствие их действительности (Определение ВАС РФ от 21.12.2009 № ВАС-17229/09).