



Файзуллин Иван Владиленович

Южно-Уральский государственный университет

Юридический институт

Россия, Челябинск

ivan_faizullin@bk.ru

Faizullin Ivan

South Ural State University

Law Institute

Russia, Chelyabinsk

К ВОПРОСУ О ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ МЕССЕНДЖЕРОВ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Аннотация: в настоящей статье автором анализируется проблема, связанная с использованием чатов в качестве инструментов корпоративной коммуникации, в том числе, работниками различных организаций. Автор рассмотрел регулирование общения работников в мессенджерах в Российской Федерации, а также в зарубежных странах и организациях, были выявлены возможные злоупотребления работодателей и работников, а также предложены пути решения выявленных проблем.

Ключевые слова: трудовое право, правовой режим мессенджеров, правила внутреннего трудового распорядка, режим труда, взаимодействие во время труда и отдыха.

ON THE ISSUE OF LEGAL REGULATION OF MESSENGERS IN LABOR LAW

Annotation: in this article, the author analyzes the problem associated with the use of chats as tools of corporate communication, including by employees of various organizations. The author examined the regulation of employee communication in



messengers in the Russian Federation, as well as in foreign countries and organizations, identified possible abuses of employers and employees, and suggested ways to solve the identified problems.

Key words: labor law, legal regime of messengers, internal labor regulations, labor regime, interaction during work and rest.

В настоящее время мир находится в процессе всеобщей цифровизации, что имеет как свои преимущества, так и недостатки. В настоящей статье особое внимание уделяется отсутствию нормативного регулирования корпоративных чатов в мессенджерах, в частности отсутствие регулирования количества времени, которое тратит работник для просмотра и анализа имеющейся там информации.

На данный момент можно выделить несколько видов корпоративных чатов, которые имеют место в трудовых коллективах.

1) чаты, создаваемые лично сотрудниками и предназначенные для оперативного решения, возникающих в процессе трудовой деятельности проблем и быстрого решения вопросов.

2) так называемые «официальные» чаты, создаваемые руководством для информирования сотрудников, документооборота, постановки задач.

Чаще всего первый вид чатов создается в стандартных мессенджерах «WhatsApp», «Telegram», «ВКонтакте» и др. Чаты второго типа создаются преимущественно на основе собственного IT-потенциала организации.

Видится, что отсутствие нормативного регулирования мессенджеров и корпоративных чатов в них порождает ряд проблем, в том числе может привести к трудовым спорам между работодателями и работниками, нарушать принцип обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного



отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска и др.

Интересными представляются положения трудового законодательства Италии и Франции, в данных странах работникам в нерабочее время разрешается отключать корпоративную почту и не отвечать на запросы работодателя [1, с. 62]. Примером может служить опция «Почта по выходным», автоматически удаляющая из ящика письма в системе почты корпорации «Daimler», если они были отправлены в нерабочее время [2].

Российский законодатель предпринимал попытку узаконить права дистанционных работников на отключение почты в нерабочее время при подготовке законопроекта № 973264-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях».

В данном законопроекте предполагалось, что работодатель может возложить обязанность на дистанционного работника отвечать на звонки, электронные письма и запросы работодателя в иной форме, а также срок, в течение которого работник должен на них реагировать. При этом, работник не обязан отвечать на запросы работодателя вне времени, установленного порядком взаимодействия.

С.В. Шуралева отметила, что «законопроект провозглашал право работника на неприкосновенность времени отдыха, а время взаимодействия работника с работодателем в период времени отдыха работника должно было включаться в рабочее время» [3, с. 33].

Развитие коммуникации и мессенджеров благоприятно влияет на передачу информации и формулировании, передачи задач для персонала. На фоне этого средства общения электронная почта постепенно уходит на второй план в силу отсутствия мобильности. Мессенджеры, как правило, установлены на телефоне и в любой момент корпоративный чат оповещает работника о необходимости



выполнить поставленные задачи. Считаю, что отсутствие законодательного закрепления «режима мессенджеров» на федеральном уровне в контексте рабочего времени не только нарушает права работников, но и негативно сказывается на рабочем процессе.

Следует рассмотреть и ряд проблем, которые являются следствием вышеописанного:

1. Необходимость «мгновенного» реагирования на сообщения в чатах во время выполнения работником трудовых обязанностей, что является несколько затруднительным ввиду «погруженности» работника в выполнение своих обязанностей.

2. Мессенджеры должны использоваться во благо и способствовать коммуникации сторон, а не загружать излишней информацией. Следует закрепить на федеральном уровне норму о том, что работодатель вправе предусматривать нормы ПВТР для нормального функционирования режима мессенджеров. Видится, что данная мера направит работодателей оптимизировать эту систему внутри организации.

3. Доступность работника в чате должна определяться исходя из установленного режима рабочего времени и наличия сверхурочной работы.

4. Мобильность мессенджеров может вызывать эмоционально окрашенную и слабо контролируемую психическую реакцию, проявляющуюся в выражении негативных эмоций на требования работодателя. Судебная практика содержит достаточно много примеров о привлечении к дисциплинарной ответственности работодателями работников за оскорбление или нелицеприятные выражения не только за несоблюдение ряда локальных норм, но также и за брань в мессенджерах.

5. Многозадачность использования мессенджеров при выполнении трудовых обязанностей в реальном времени отражается на эффективности и концентрации внимания сотрудника. Отсутствие долгого непрерывного периода



работы также сказывается на отвлечении внимания, чем больше работник отвлекается на мессенджер, тем меньше его эффективность на рабочем месте.

В вышеописанном контексте также важно отметить гарантию обеспечения сотрудников необходимыми средствами для использования мессенджеров при выполнении трудовых обязанностей. Эта обязанность работодателя закреплена в ч. 2 ст. 22 ТК РФ, а ее важность неоднократно отмечалась в решениях Конституционного суда Российской Федерации [4, с. 500; 5, с. 73]. При этом, если работодатель обязывает работника использовать определенное программное обеспечение или приложение-мессенджер, а последний отказывается устанавливать его на личный телефон, то работодатель должен предоставить средство для реализации поставленной задачи (например, выдать корпоративную сим-карту, мобильный телефон с установленным приложением).

Следовательно, если использование мессенджера необходимо при выполнении трудовых обязанностей, то в первую очередь требуется добровольное согласие на использование личного телефона в этих целях, либо же гарантии предоставления рабочего телефона организацией с установленным приложением. Аналогично применяется вышеуказанная норма при отсутствии у работника телефона, приспособленного к использованию приложений (например, кнопочные телефоны).

Ещё одной проблемой является и то, что мессенджеры, в которых общаются работники, как правило, установлены на личный смартфон из чего следует вопрос – кто будет отвечать за утечку служебной информации в случае утраты телефона? Ответить на него довольно сложно, ведь вопросы использования чатов никак не урегулированы. У работодателя не будет правовых оснований привлечь потерявшего телефон сотрудника к ответственности, так как нормативного акта, обязывающего сотрудника отвечать за сохранность информации, которую ему прислал начальник в «WhatsApp» не существует. На мой взгляд, негосударственным юридическим лицам, которые боятся утери корпоративной тайны необходимо детально регламентировать эти



вопросы в ПВТР, ознакомившись с которыми сотрудник ставит подпись, обязываюсь их соблюдать [6, с. 670]. Государственным организациям необходимо не допускать распространение служебной информации в обычные интернет-девайсах, лучше всего пользоваться защищённой электронной почтой или же создавать свои защищённые девайсы.

Все вышесказанное лишь подтверждает важность и роль нормативного регулирования режима «мессенджеров». С развитием общества, коммуникации и появления новых тенденций от законодателя требуются решительные изменения в урегулировании различных вопросов с точки зрения права. Использование средств связи, сети «Интернет» и мессенджеров должно благоприятно сказываться на развитии трудовых отношений и работе организаций, не нарушая и ограничивая права и свободы человека.

Подводя итоги сказанному, можно сделать вывод о том, что проблема неурегулированности вопроса об использовании корпоративных чатов в мессенджерах является актуальным вызовом, стоящим перед трудовым правом и требующим детального внимания научного сообщества и законодателя.

Список литературы:

1. Григорьев И. В. Особенности дресс-кода в трудовом праве Франции: регулирование и проблемы правоприменения // Кадровик. – 2023. – № 5. – С. 61-66. – EDN JSHLGZ.
2. Кремер У. Daimler будет удалять рабочую почту, пришедшую в отпуске. [Электронный ресурс] // Портал BBC News. URL: https://www.bbc.com/russian/society/2014/08/140814_daimler_email_ban_initiative (дата обращения: 12.08.2023).
3. Шуралева С. В. Право дистанционного работника на неприкосновенность частной жизни // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 4. С. 32-34.



4. Степанов К. А. О роли и значении постановлений КС РФ в трудовом праве // Вопросы российской юстиции. – 2022. – № 17. – С. 498-504. – EDN OZSUIK.

5. Ведешкина Т. П. Правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации, направленные на реализацию гарантий в сфере оплаты труда // За права трудящихся! Повышение качества трудовой жизни как стратегическая задача государства и профсоюзов: материалы Пятой Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 18-19 декабря 2019 года. - Екатеринбург: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Уральский государственный юридический университет", 2019. - С. 69-75. EDN: RZVRJD

6. Степанов, К. А. «Белые пятна» института охраны труда на примере микроповреждений (микротравм) // Эволюция российского права: Материалы XX Международной научной конференции молодых ученых и студентов, Екатеринбург, 28–29 апреля 2022 года / Уральский государственный юридический университет. – Екатеринбург: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Уральский государственный юридический университет", 2022. – С. 668-673. – EDN SSAQIS.