



КонсультантПлюс

Статья: За какую активность в соцсетях
работника можно привлечь к
дисциплинарному взысканию
(Кравченко И.В.)
("Главная книга", 2021, N 5)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 01.06.2021

"Главная книга", 2021, N 5

ЗА КАКУЮ АКТИВНОСТЬ В СОЦСЕТЯХ РАБОТНИКА МОЖНО ПРИВЛЕЧЬ К ДИСЦИПЛИНАРНОМУ ВЗЫСКАНИЮ

Сейчас многие работники имеют страницы в соцсетях. И если одни из них там рабочую сторону своей жизни никак не афишируют, то другие совсем не прочь поделиться "трудовыми" новостями со своими подписчиками, выложив фото с рабочего места или написав комментарий о работодателе, причем делают это не всегда этично. В некоторых случаях за активность в соцсетях работника можно наказать. Вот подборка судебных решений, подтверждающая это.

Выговор как форма наказания за "длинный язык"

Коллег в сети лучше не ругать. Работник на своей странице в социальной сети "ВКонтакте" разместил детальную информацию о деятельности учреждения, в котором трудится, прошелся по своим коллегам, назвав их некомпетентными, да и в целом оценил работу вуза в весьма нелицеприятном контексте. Текст поста был адресован широкому кругу лиц, соответственно, подрывал имидж учреждения.

За такую "свободу слова" руководство института работника наказало, применив дисциплинарное взыскание в виде выговора, с чем тот не согласился и пошел в суд [<1>](#). Однако там он поддержки не нашел.

Дело в том, что в допсоглашении к трудовому договору работника, в его должностной инструкции, а также в локальных актах учреждения был прописан запрет на разглашение служебной информации, содержащей данные о деятельности института и его сотрудников без согласия работодателя. Работник явно нарушил этот запрет.

На основании этого судьи признали наказание правомерным и уточнили, что прописывать условие о нераспространении информации об организации и ее сотрудниках во внутренней нормативке не возбраняется, так как оно направлено на сохранение деловой репутации работодателя. [Конституции](#) РФ в части права граждан на свободу слова подобное условие никак не противоречит.

Ироничные "рабочие" картинки на личной странице размещать не стоит. Сотрудница на своей страничке в соцсети "ВКонтакте" разместила картинки из Интернета с нецензурной лексикой на тему службы в СК России. Не постеснялась она выложить и личное фото в форме, сопроводив его пренебрежительным высказыванием о профессиональном празднике - Дне работника следственных органов. Об этом "доброжелатели" доложили в следственное управление.

Как результат - такая фривольность в Интернете стала поводом для привлечения сотрудницы к ответственности. Ей был объявлен выговор, который она пыталась обжаловать в суде [<2>](#).

Там сотрудница пыталась доказать, что не она эти посты размещала, страницу взломали и ее подставили, но безуспешно. Факт взлома бесспорно подтвержден не был, а если бы и был, то, как отметили судьи, сотрудница все равно была бы виновата, так как не предприняла необходимых мер для недопущения нахождения на своей странице в соцсети неприемлемой информации.

Фото рабочей документации в сеть лучше не выкладывать. Сотрудник в нарушение Кодекса делового поведения, принятого у работодателя, раскрыл непубличную информацию о финансовых транзакциях и продажах компании, выложив в соцсеть "ВКонтакте" фотографии листов журнала регистрации показаний суммирующих денежных и контрольных счетчиков контрольно-кассовых машин, работающих без кассира-операциониста. За это работодатель объявил ему выговор, но не только он привел стороны в суд [<3>](#).

К сотруднику не раз применялись меры дисциплинарного взыскания и за другие "рабочие" нарушения. К примеру, последней каплей для работодателя стало то, что сотрудник перепутал клиентов, которым он должен был доставить продукцию. В общем, за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей сотрудника уволили [<4>](#). Факт увольнения он пытался оспорить в суде.

Там работник настаивал, в частности, на незаконности приказов о наложенных на него дисциплинарных взысканиях, вошедших в основание увольнения. В том числе и приказа об объявлении выговора за разглашение непубличной информации в соцсети. Судьи этот и другие приказы оценили и признали законными. Как итог и само увольнение было признано обоснованным и законным.

- <1> Апелляционное [определение](#) Волгоградского облсуда от 19.09.2019 N 33-12590/2019.
<2> Апелляционное [определение](#) Новосибирского облсуда от 08.06.2017 N 33-5329/2017.
<3> Апелляционное [определение](#) Мосгорсуда от 22.06.2018 N 33-26716/2018.
<4> [п. 5 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ.

Увольнение как цена поста в соцсетях

Пост о рабочей обстановке может выйти боком. Медсестра, находясь на своем рабочем месте в палате реанимации и интенсивной терапии стационара, сделала фото палаты и двух находящихся в ней без сознания пациенток. А чуть позже опубликовала их на своей странице в соцсети "ВКонтакте", подписав "Рабочая обстановка". Их заметила равнодушная гражданка и сообщила об этом главному врачу больницы.

Началась проверка. В ходе нее было установлено, что снимки сделаны в рабочее время и позволяют безошибочно определить место нахождения пациентов, а также их физическое состояние, а это врачебная тайна. Полагаем, разглашать ее намеренно медсестра не собиралась и фото были сделаны без всякой задней мысли, но, как говорится, незнание закона не освобождает от ответственности.

Усугубило ситуацию еще и то, что фотографию увидела дочь одной из пациенток, узнавшая на нем свою мать, что, естественно, ее возмутило. Руководство больницы не могло не отреагировать на это, и медсестру за разглашение охраняемой законом служебной тайны, ставшей ей известной в связи с исполнением трудовых обязанностей, было решено уволить <5>. Суд ее увольнение оставил в силе <6>.

Внимание! Уволить работника по собственному желанию в случае, если вам стало известно о том, что тот высказался в соцсетях, как ему надоело трудиться у вас и как ему хочется уволиться, нельзя. Пост в сети - это не документ. Он не имеет юридической силы. Уволить работника по собственному желанию можно, только если он сам письменно заявит вам о намерении уволиться по этому основанию <7>.

За тем, что попадает в кадр, надо следить внимательно. Работник фотографировался на рабочем месте в рабочее время, а затем эти фотографии выкладывал в Интернет. Их как-то обнаружило руководство и провело служебное расследование. Выяснилось, что на фото попали данные, являющиеся служебной тайной: бланки служебных документов с указанием фамилии, имени, отчества, адресов и номеров телефонов двух граждан. Клиенты работодателя в кадр тоже попали. В общем, разглашение охраняемой законом секретной информации и стало поводом для увольнения консультанта <8>. Однако тот решил за свое место под солнцем побороться и обратился в суд с иском о признании незаконным приказа об увольнении <9>.

В суде работник пытался доказать, что никакого материального и других видов ущерба работодателю размещенные фотографии не принесли. Да и вообще раз на документах не было грифа "конфиденциально", "коммерческая тайна" или тому подобного, то информация на фото не такая уж и секретная. Но безуспешно. Судьи увольнение работника признали обоснованным и законным ввиду того, что он нарушил правила внутреннего трудового распорядка, согласно которым распространять конфиденциальные сведения, ставшие известными работнику при исполнении должностных обязанностей, строго запрещено. С этим правилом консультант был ознакомлен под роспись, а значит, должен был знать, что "светить" рабочие данные нигде нельзя.

Обращаем ваше внимание, что при увольнении работника за разглашение служебной тайны вообще

не принципиально, причинен или нет какой-либо ущерб работодателю этим действием. Самого факта распространения запретной информации среди тех, кто о ней знать не должен, достаточно для увольнения.

Пить со студентами опасно для работы. На одной из страниц в Instagram сотрудник университета обнаружил фотографию, на которой курсанты вместе с руководителем своего факультета (деканом) находились за одним столом со спиртными напитками (фотография была выложена на странице третьего лица, не декана). Это стало поводом для проведения служебной проверки.

В рамках расследования было установлено, что курсанты третьего курса решили организовать совместную встречу с распитием спиртных напитков, на которую и руководителя своего пригласили, а тот не смог отказать. Приняв непосредственное участие в мероприятии и пофотографировавшись, начальник покинул своих подопечных, оставив их в состоянии алкогольного опьянения.

Работодатель расценил действия руководителя как проступок, порочащий честь сотрудника органов внутренних дел. За такой "косяк" по специальной норме сотрудник ОВД подлежит безусловному увольнению, а контракт с ним - расторжению, что, собственно, и произошло в этой истории [<10>](#).

К слову, применение других мер ответственности в этом случае невозможно. Закон не предоставляет руководителю органа внутренних дел права избрания для такого сотрудника иной, более мягкой меры ответственности, чем увольнение из органов внутренних дел. Обусловлено это особым правовым статусом указанных лиц. Так что имейте в виду, уволить за такой проступок можно далеко не каждого.

Сотрудник пытался в суде признать приказ об увольнении незаконным, полагая, что из приказа об увольнении невозможно достоверно установить, в чем конкретно выражается проступок, но безрезультатно [<11>](#).

Справка

Попадают в такие истории с соцсетями и адвокаты. Адвокат опубликовал в своем аккаунте в Twitter сообщения, в которых проявил неуважение в отношении неограниченного круга лиц, обратившись к ним с использованием оскорбительных слов. Не стесняясь в выражениях, он прошелся и по исковому заявлению своего процессуального оппонента, оценив документ весьма несдержанно и некорректно. На такое поведение адвоката пожаловались. Как итог, ввиду того что адвокат нарушил требования законодательства об адвокатской деятельности и адвокатуре, Совет адвокатской палаты принял решение о применении к адвокату меры дисциплинарной ответственности в виде прекращения статуса адвоката. Отменить это решение и восстановить свой статус юрист пытался через суд, но безуспешно [<12>](#).

[<5>](#) [подп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#); [ч. 1, 2, 4 ст. 13, ч. 1, п. 2 ч. 2 ст. 73 Закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ](#).

[<6>](#) Апелляционное [определение](#) Омского облсуда от 12.02.2014 N 33-649/2014.

[<7>](#) [п. 3 ч. 1 ст. 77, ч. 1 ст. 80 ТК РФ](#).

[<8>](#) [подп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#).

[<9>](#) Апелляционное [определение](#) Мосгорсуда от 02.02.2016 N 33-3266/2016.

[<10>](#) [п. 9 ч. 3 ст. 82 Закона от 30.11.2011 N 342-ФЗ](#).

[<11>](#) Апелляционное [определение](#) Санкт-Петербургского горсуда от 12.12.2017 N 33-26776/2017.

[<12>](#) [подп. 4 п. 1 ст. 7 Закона от 31.05.2002 N 63-ФЗ](#); [п. 1 ст. 4 Кодекса профессиональной этики адвоката](#); Апелляционное [определение](#) Мосгорсуда от 30.11.2018 N 33-53169/2018.

Выговор и увольнение за "просиживание" рабочего времени в Интернете

К слову, наказывают работников не только за фото с рабочего места и негативные комментарии в соцсетях в отношении работодателя, но и за факт использования интернет-ресурсов на рабочем компьютере для личных целей.

Внимание! Замечание и выговор объявить работнику можно за любой проступок, нарушающий правила трудового распорядка работодателя. А вот увольнять его сразу (то есть в отсутствие неснятых дисциплинарных взысканий) за такие прегрешения нельзя, за исключением ряда грубых нарушений, прямо названных в ТК <13>.

Новостную ленту с рабочего компьютера лучше не читать. Сотрудница со своего рабочего компьютера заходила на свои странички в соцсетях и просматривала новостные ленты, причем делала это неоднократно. Использование Интернета в личных целях заметил руководитель отдела и "не прошел мимо". Он написал служебную записку директору, а тот инициировал служебное расследование, в рамках которого у оператора была запрошена распечатка сайтов (с указанием дат и времени посещения), на которые заходила работница. Использование Интернета не только для работы в рабочее время было подтверждено, за что работнице был объявлен выговор, с которым она не согласилась и обратилась в суд для его обжалования <14>.

Суд встал на сторону работодателя, а все потому, что тот в своей внутренней нормативке прописал запрет на использование работниками Интернета в нерабочих целях. Сотрудница с документом была ознакомлена под роспись, а значит, должна была знать о том, что так делать нельзя.

Отметим также, что если работника уже наказывали замечанием или выговором, а он все равно продолжает сидеть в соцсетях в рабочее время и справляется со своей работой из-за этого абы как, то его могут и уволить. В случае спора шансы, что суд такое увольнение оправдает, довольно высоки. Вот случай из жизни.

"Делу время, потехе час", или Как за просмотром соцсетей не забыть о работе. Сотрудницу банка настолько затянул Интернет (сайты vk.com, youtube.com), что та позабыла о том, что план надо выполнять, за что и была наказана работодателем сначала замечаниями, а после - увольнением. Возник спор, который стороны разрешали в суде <15>.

Как следует из материалов дела, женщина в нарушение правил внутреннего трудового распорядка, согласно которым Интернет должен использоваться исключительно в целях получения информации и осуществления переписки в рамках профессиональной деятельности, активно пользовалась Интернетом банка в личных целях. Это подтверждено перечнем сайтов и количеством кликов на них.

Действия сотрудницы по использованию Интернета привели к некачественному выполнению ею работы. В итоге ее уволили в связи с ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей (с учетом имеющихся дисциплинарных взысканий в виде замечания) <16>. В суде работодатель все случаи некачественного выполнения работы подтвердил документально, в результате чего судьи привлечение к дисциплинарной ответственности за использование интернет-ресурсов в личных целях признали правомерным.

* * *

Вывод напрашивается следующий: в подобных ситуациях с работниками очень важно наличие соответствующих ограничений и запретов в ЛНА или в законе.

Если они будут, то в случае спора с большой долей вероятности судьи встанут на сторону работодателя.

<13> [ст. 192 ТК РФ](#).

<14> Апелляционное [определение](#) ВС Республики Коми от 17.06.2019 N 33-3692/2019.

<15> Апелляционное [определение](#) Мосгорсуда от 22.03.2018 N 33-7428/2018.

<16> [п. 5 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ.

И.В. Кравченко
Эксперт по бухгалтерскому учету
и налогообложению

Подписано в печать

19.02.2021
