

Паволоцкий (Pavolotzki), Клаудио (Claudio) и др. против Fischer Argentina S.A.

Колумбия, Латинская Америка и Карибский бассейн

Завершено Расширяет выражение

СПОСОБ ВЫРАЖЕНИЯ
Невербальный

ДАТА ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ
10 июля 2015 г.

НОМЕР ДЕЛА
48.538/2012/CA1

СУДЕБНЫЙ ОРГАН
Апелляционный суд

ОБЛАСТЬ ПРАВА
Трудовое / производственное право

ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ
Неприкосновенность частной жизни,
защита и хранение данных

ИТОГИ
Подтверждено решение суда низшей
инстанции, вынесен судебный запрет
или приказ

ТЭГИ
Наблюдение/слежка

Обзор включает в себя:

- Анализ дела
- Ориентация решения
- Перспектива
- Значение

АНАЛИЗ ДЕЛА

Резюме и итоги

Апелляционный суд по трудовым спорам Буэнос-Айреса постановил, что требование компании к собственным торговым агентам установить в телефоны приложение для отслеживания их местоположения являлось необоснованным и произвольным, поскольку представляло собой вторжение в интимную и частную жизнь сотрудников. Предоставленное компанией программное обеспечение круглосуточно отслеживало точное местоположение сотрудников при помощи GPS, в том числе в нерабочее время. Суд пришел к выводу, что принятая работодателем мера не соответствовала принципам разумной необходимости, изложенным в трудовом законодательстве, и нормам в сфере защиты данных. По мнению суда, компания не обеспечила разумного обоснования этой меры и не предоставила сотрудникам достаточно информации о том, как будет происходить обработка информации. Суд указал на то, что использование мобильных устройств не ограничивалось только профессиональной деятельностью, поскольку услуги телефонной связи оплачивались самими торговыми агентами, что позволяло им использовать мобильные устройства и в личных целях.

Факты

В августе 2012 года компания Fischer S.A. потребовала от собственных торговых агентов, выезжающих в командировки, установить в свои телефоны программное обеспечение, позволяющее отслеживать их визиты к заказчикам. Приложение под названием «Show position» предоставляло работодателю точные данные о местонахождении телефона в любой момент в режиме реального времени с помощью сигнала GPS. Компания обосновала использование этого программного обеспечения оперативными и управленческими причинами.

Истцы подали против компании иск в порядке упрощенного судопроизводства, требуя возврата к условиям, существовавшим до введения требования об обязательной установке этого приложения. Они утверждали, что это требование представляло собой необоснованное нарушение их права на частную жизнь, поскольку позволяло

работодателю круглосуточно получать информацию об их местонахождении как в рабочее, так и в нерабочее время. Программное обеспечение регистрировало данные о местоположении даже в том случае, если приложение не было открыто, и, по словам истцов, им было неизвестно, кто, каким образом и в каких целях обрабатывал эти данные.

Иск был удовлетворен решением суда первой инстанции. Ответчик обжаловал это решение, обратившись в Апелляционный суд по трудовым спорам Буэнос-Айреса.

Обзор решения

В октябре 2015 года судья Балестрини огласил мнение Суда.

Основной вопрос, который рассматривал суд, заключался в том, представляет ли использование работодателем приложения, позволяющего круглосуточно отслеживать местоположение сотрудников, необоснованное нарушение прав последних на частную жизнь.

Истцы подали ходатайство о возврате к условиям труда, существовавшим до августа 2012 года, когда компания потребовала от них установить в телефоны приложение «Show position» для отслеживания их местоположения. Они утверждали, что это программное обеспечение подразумевает необоснованное вторжение в их личную жизнь, поскольку позволяет работодателю круглосуточно отслеживать информацию о том, чем они занимаются как в рабочее, так и в нерабочее время. Такая ситуация вызывала у них «беспокойство и чувство незащищенности, поскольку информация представляла угрозу их имуществу и семьям, и им было неизвестно, к кому попадут эти данные» [стр. 2]. Кроме того, согласно условиям труда, использование мобильных телефонов не ограничивалось рабочими часами: сотрудники сами оплачивали услуги телефонной связи, следовательно, могли использовать телефоны для личного общения и в нерабочее время. Наконец, истцы утверждали, что им неизвестно, с какой целью и для чего компании были нужны эти данные, поскольку она не предоставила никаких обоснований для внедрения такой системы отслеживания.

Ответчик заявил, что программное обеспечение представляло собой новое управленческое и коммерческое приложение, направленное на оптимизацию задач и повышение безопасности сотрудников. По словам ответчика, мобильные устройства были предоставлены компанией, и решение об их использовании в нерабочее время принимали исключительно сами сотрудники: «Они могли соблюдать правила, включая телефон при посещении первого заказчика и/или отключая его в конце последнего визита, или даже между визитами» [стр. 2]. Они отметили, что информация поступала к руководителю группы, который выполнял различные обязанности в компании, и поэтому он не имел возможности отслеживать местоположение каждого сотрудника в режиме реального времени. По этой причине программное обеспечение предоставляло ему периодические отчеты. Наконец, ответчик утверждал, что протест со стороны истцов объяснялся их намерением скрыть, какое количество визитов они совершают в течение рабочего дня.

Суд рассмотрел вопрос о том, было ли использование новой технологии правомерным, рассмотрев две различные правовые основы. Во-первых, соблюдал ли работодатель предусмотренные трудовым законодательством требования к контрольным полномочиям работодателей в отношении сотрудников. Во-вторых, соответствовало ли обязательство по установке программного обеспечения национальным и международным требованиям к защите персональных данных.

Суд постановил, что внедрение нового программного обеспечения для отслеживания местоположения предполагало недопустимое вторжение в частную жизнь истцов. Эта интрузивная мера нарушала конституционные, юридические и международные права человека, поскольку отображала местоположение сотрудников сразу после включения устройства. Согласно представленным доказательствам, после установки приложения компания имела неограниченный доступ к местоположению сотрудников в режиме реального времени. Кроме того, суд определил географическое местоположение как «крайне конфиденциальную информацию» [стр. 3].

Более того, у истцов не было уверенности в том, кто владеет информацией об их местонахождении в каждый момент времени [стр. 4]. Тот факт, что загруженность руководителя группы не позволяла ему отслеживать местоположение в каждый момент времени, все же не исключал такой возможности. Решение компании использовать ежедневные отчеты для оценки производительности или нагрузки не исключало

возможности наблюдения за сотрудниками в режиме реального времени. Другими словами, истцы оспаривали не эффективную визуализацию своего местонахождения в нерабочее время, а саму возможность такой визуализации.

Суд подтвердил, что у истцов не было фиксированного рабочего графика. Напротив, они могли пользоваться мобильными телефонами, предоставленными компанией, в любой момент, без ограничений, и даже после окончания рабочего дня. Это подкреплялось тем фактом, что сотрудники сами оплачивали счета за телефон. Суд пришел к выводу, что гибкость рабочего графика сотрудников не позволяла, как предлагал ответчик, включать и выключать устройство каждый раз, когда сотрудник не работал или в его личное время.

Суд подчеркнул, что сам ответчик, противореча себе, использовал фразу «в целях выявления фактов», говоря о возможностях нового программного обеспечения. По мнению суда, это свидетельствует о том, что новый механизм подразумевал осуществление контроля над сотрудниками и качеством исполнения ими своих обязанностей.

В заключение следует отметить, что ответчик не представил разумного объяснения того, что новые возможности контроля за производительностью представляли собой посягательство на права человека сотрудников. Ответчик не смог обосновать необходимость данной меры, учитывая ее масштабность и объем, и не представил пункта о согласии на ее применение. Суд подтвердил, что, учитывая затронутые права, объяснения ответчика требовали «большей точности и/или степени детализации (...), которые позволили бы понять не только принцип работы приложения, но и, например, принципы обработки данных и конкретное назначение полученной информации, а также технические характеристики, способные предотвратить доступ к геолокации сотрудника в любое время (то есть передавались ли эти данные в режиме реального времени и/или же в отсроченном режиме) и характеристики безопасности рассматриваемой технологической разработки с точки зрения неприкосновенности данных (коды доступа, их возможная непередаваемость, наличие систем защиты от доступа и т.д.)» [п.п. 7-8].

Тем не менее, суд был непреклонен: «Принятое решение не подразумевает игнорирования того факта, что работодатель вправе контролировать трудовую деятельность сотрудников (в том числе с помощью различных технических средств), однако истина

[заключается] в том, что такой контроль ни при каких обстоятельствах не должен проводиться без уважения достоинства и частной жизни зависимого лица» [п. 8].

В итоге суд утвердил решение суда первой инстанции и предписал компании вернуться к условиям труда, существовавшим до августа 2012 года.

ОРИЕНТАЦИЯ РЕШЕНИЯ

Итог: Решение суда расширяет сферу защиты права

Ограничив возможности работодателей по использованию информационных технологий с целью контроля деятельности работников, решение Суда расширило сферу защиты права на неприкосновенность частной жизни. При осуществлении мер контроля компании обязаны соблюдать международные и национальные нормы в отношении защиты данных и неприкосновенности частной жизни.

Решение суда признает право работодателей контролировать производительность и способы осуществления трудовой деятельности, однако в случае, если такой контроль предполагает вторжение в права человека, работодатели обязаны предоставить четкие и подробные объяснения.

ПЕРСПЕКТИВА

Перечень справочных документов

Национальные стандарты, законодательство или судебная практика

- Argentina, Constitution of Argentina (1853, reinstated in 1983), art. 19.
- Argentina, Ley N° 25.326 de Protección de los Datos Personales (B.O. 30/10/2000)
- Argentina, Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT), 1976

Международные и/или региональные стандарты, законодательство или судебная практика

- Всеобщая декларация прав человека, ст. 12
- ОАГ, Американская конвенция о правах человека, ст. 11
- Международный пакт о гражданских и политических правах, ст. 17

- Американская декларация прав и обязанностей, ст. X
-

ЗНАЧЕНИЕ

Решение создает обязательный или убедительный прецедент в рамках своей юрисдикции.

ОФИЦИАЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ ПО ДЕЛУ

- [Судебное решение](#) (на испанском языке)