



Электронная пропускная система

Как с ее помощью начислять зарплату и объявлять взыскания

1 Можно ли снизить оклад, если работник делает частые перемены в работе

2 Чем рискует работодатель, когда автоматизированная система учета рабочего времени ошибается

3 Какие требования законодательства о персональных данных учитывать при работе с пропускными системами



Ольга Тянгаева,
юрист адвокатского бюро
«Егоров, Пугинский,
Афанасьев и партнеры»



Электронные пропускные системы помогают работодателям контролировать дисциплину, а также правильно начислять сотрудникам зарплату с учетом фактически отработанного времени. На примерах из судебной практики покажем, как правильно применять данные электронных систем, чтобы выиграть спор с работником.

АВТОМАТИЗИРОВАННЫЙ УЧЕТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ДЛЯ НАЧИСЛЕНИЯ ЗАРПЛАТЫ



Елена Квартникова,
адвокат адвокатского
бюро «Егоров, Пугинский,
Афанасьев и партнеры»

Пропускные системы позволяют работодателям контролировать посещаемость и точное время прихода и ухода работников. Если по данным программы работники сильно опаздывают, часто уходят на перекуры и задерживаются на обеде, то возникает вопрос: можно ли не оплачивать время отсутствия?

Обычно зарплату пропорционально отработанному времени получают только работники с неполным рабочим временем (ст. 93 ТК) и совместители (ст. 285 ТК). При этом работодатель вправе выплачивать работнику зарплату в зависимости от объема выполненной работы (ч. 3 ст. 155 ТК).

Работодатель вправе не оплачивать периоды, когда работник не исполняет трудовые обязанности: время опозданий, ранних уходов, затянувшихся обеденных перерывов.

На заметку: премия работнику может быть уменьшена на основе данных автоматизированной пропускной системы, зафиксировавшей нарушения режима рабочего времени, если соответствующее основание для уменьшения премии предусмотрено в ЛНА.

Если работник не выполняет нормы труда, не исполняет должностные обязанности по своей вине, то фиксированная часть заработной платы выплачивается ему в соответствии с объемом выполненной работы.

Ситуации, когда работник не исполняет должностные обязанности, но при этом работодатель обязан сохранить за ним заработок, предусмотрены ТК (дни сдачи крови, дни исполнения государственных и общественных обязанностей и пр.).

Даже согласованные с руководством опоздания или ранние уходы по личным и семейным обстоятельствам не относятся к таким периодам и, следовательно, не подлежат оплате.

Судебная практика

Работник с 25 сентября 2012 по 26 марта 2013 года к исполнению трудовых обязанностей не приступал, работодателя в письменной форме о приостановлении работы не извещал, причины невыхода не сообщал. За этот период работодатель не начислял ему зарплату. Разрешая спор по существу, суд руководствовался ч. 3 ст. 155 ТК: при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (апелляционное определение Московского городского суда от 18.07.2013 по делу № 11-21891/2013).

Данные автоматизированного учета рабочего времени помогают компаниям оспаривать предписания ГИТ, которые касаются споров о зарплатных нарушениях.

Судебная практика

Компания оспорила предписание ГИТ. Инспектор требовал начисления и выплаты сотруднице заработной платы за 9 июля 2011 года, а также компенсацию за ее задержку. Суд признал требование незаконным. 9 июля 2011 года сотрудница не вышла на работу (совершила прогул). Инспектор при проверке уважительных причин ее отсутствия не установил. На этом основании суд пришел к выводу, что в случае отсутствия работника на рабочем месте в течение рабочего дня расчет заработной платы за неотработанное время не производится (апелляционное определение Московского городского суда от 04.07.2012 по делу № 11-11424/12).

Вывод. Работодатель вправе не оплачивать периоды, когда работник не исполняет трудовые обязанности по неуважительной причине: опоздания, ранние уходы, длительные обеденные перерывы и неявки на работу.

Исключения из этого правила можно прописать в ЛНА в тех пределах, которые сама компания считает разумными и необходимыми для поддержания дисциплины.

Например, возможность согласовать с непосредственным руководителем более



КСТАТИ

Ошибки автоматизированного учета рабочего времени не признаются счетными ошибками

Если система насчитала работнику лишние часы работы, то работодатель не сможет взыскать с него деньги в порядке ст. 137 ТК.

Автоматизированная система учета рабочего времени может давать сбой. Это приводит к тому, что работникам начисляются и выплачиваются излишние суммы. Взыскать с работника такие суммы проблематично: суды не считают ошибку компьютерной программы счетной ошибкой.

В одном деле работодатель заявил встречное искомое требование, в котором просил взыскать с работника излишне выплаченные денежные суммы. Требование обосновал тем, что сотрудник был направлен в командировку, командировочное задание выполнил досрочно, срок командировки был сокращен на основании приказа руководителя. Работник был ознакомлен с приказом под роспись в день его издания. При проверке фактически отработанного времени установили, что программа автоматизированного учета допустила счетную ошибку. В составе отработанного рабочего времени за месяц было учтено планируемое время командировки без учета сокращения.

Поэтому работник получил излишние выплаты за сверхурочную работу, которые работодатель просил взыскать с него. Суд отказал в удовлетворении требования. Технические ошибки, в том числе ошибки при неполном или неправильном введении исходных данных, счетными не являются (решение Чусовского городского суда Пермского края от 30.05.2016 по делу № 2-625/2016).

ранний (10–15 минут) уход с работы без уменьшения зарплаты при условии, что работник пришел к началу рабочего времени без опозданий.

Обратите внимание. Автоматизированная система не снимает с компании обязанность вести табели учета рабочего времени, которые являются первичными учетными документами.

Данные системы должны дополнять сведения из табелей. Например, если у работника в таблице стоит восемь часов явки и один час сверхурочной работы, то по данным системы должно быть видно, что работник действительно был в офисе не меньше девяти часов.

В электронной системе учитывается все время нахождения работника в офисе, и это можно использовать против работодателя. Как правило, работодатели, которые ведут автоматизированный учет рабочего времени, в табелях ставят работникам «8» или фактически отработанное время и в примечаниях указывают «ненормированный рабочий день», чтобы избежать ошибок и выплаты сверхурочных.

Такие действия работодателя могут привести к судебным спорам. Работники, которым установлен ненормированный рабочий день, активно используют в качестве доказательств данные автоматизированной системы учета рабочего времени для обоснования их систематического привлечения к сверхурочной работе и требования ее оплаты. Как правило, суды удовлетворяют такие иски.

“Автоматизированная система не освобождает компанию от обязанности вести таблицы учета рабочего времени, которые являются первичными учетными документами”

Судебная практика

Работник просил взыскать в его пользу недополученную зарплату за сверхурочную работу. Согласно таблице учета рабочего времени за январь 2015 года, он отработал в выходные дни 88 часов, но оплату за них не получил. Факт сверхурочной работы сотрудник подтвердил сведениями из электронной пропускной системы. Работодатель, пытаясь обосновать ошибочность доводов работника, представил в суде таблицу учета рабочего времени, в котором отсутствовали сведения о сверхурочной работе. Суд не принял такое доказательство, учитывая, что работодатель не отрицал наличие в компании пропускной системы (апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 21.01.2016 № 33-1042/2016).

Работник оспорил взыскание, ссылаясь на то, что работодатель не ознакомил его с положением о пропускном режиме. Суд признал взыскание законным. Работодатель представил в суде распечатку электронной пропускной системы, из которой следовало, что работник ежедневно опаздывал на работу от 20 минут до 1,5 часа. Довод работника о том, что его не ознакомили с правилами пропускного режима, суд отклонил. При приеме на работу работнику выдали персональную электронную карту, которой он постоянно отмечал время прихода и ухода с работы, то есть работник постоянно пользовался электронной системой и знал ее предназначение (апелляционное определение Московского городского суда от 24.05.2013 по делу № 11-17612/13).

ОТЧЕТ АВТОМАТИЗИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ КАК ОСНОВАНИЕ ДЛЯ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ

Работодатель может использовать данные автоматизированной пропускной системы, чтобы обосновать привлечение работника к дисциплинарной ответственности. Чаще всего такие споры касаются опозданий и ранних уходов с работы.

Судебная практика

Работнику объявили выговор за систематические опоздания на работу. Работ-

Распечатки из автоматизированных систем учета рабочего времени избавляют работодателей от необходимости оформлять акты об отсутствии работников на рабочем месте.

Из решения суда:

«Отсутствие актов об опозданиях на работу не влечет незаконность приказа о дисциплинарном взыскании, поскольку действующим законодательством на работодателя не возложена обязанность составлять подобные акты при фактах опоздания работника на работу. То обстоятельство, что в табелях учета рабочего вре-



15–75 тыс. ₽

— штраф
для ком-

пании, если она обрабатывает биометрические персональные данные своих сотрудников без их письменного согласия (ст. 13.11 КоАП).

мени работодатель не отражал факты опозданий, также не является основанием для выводов о своевременности приходов работника на работу» (апелляционное определение Московского городского суда от 24.05.2013 по делу № 11-17612/13).

Совет. Работодателю не следует абсолютно полагаться на такое мнение. Для всех споров, которые могут привести к конфликту с работником, нужно бумажное оформление факта нарушения. Данные пропускной системы используйте как дополнительное доказательство отсутствия работника на рабочем месте.

ПРОПУСКНАЯ СИСТЕМА И ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ РАБОТНИКОВ

Компании все чаще используют для контроля за доступом в рабочие помещения не просто электронные пропуска, а системы контроля и управления доступом по отпечатку пальца, радужной оболочке глаза или другим биометрическим данным.

При использовании таких технологий необходимо строго соблюдать требования законодательства о персональных данных.

Требование 1. Согласие на обработку персональных данных

Это одно из основных условий обработки персональных данных (ст. 6 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ).

Согласие не требуется, если обработка персональных данных необходима для исполнения договора, стороной которого либо выгодоприобретателем по которому является субъект персональных данных.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК). Для исполнения этой обязанности и обязанности по оплате труда осуществляется обработка персональных данных в автоматизированной системе.

Поэтому получение компанией согласия работников на обработку работодателем их персональных данных в этих целях обычно не требуется.

Чтобы избежать претензий работников, рекомендуем указывать в ЛНА, что автоматизированная система используется работодателем для целей учета рабочего времени и оплаты труда.

Письменное согласие потребуется, если работодатель использует биометрические персональные данные сотрудников для их идентификации в пропускной системе.

К таким данным относятся:

- физиологические данные (дактилоскопические данные, радужная оболочка глаз, анализы ДНК, рост, вес и др.);
- иные физиологические или биологические характеристики человека, в том числе его изображение (фотография и видеозапись), которые позволяют установить его личность и используются оператором для установления личности.

Даже если компания не использует специальную биометрическую систему, а просто выдает сотрудникам личные пропуска с их фотографиями, то такие действия будут рассматриваться как обработка биометрических персональных данных.

По нашему мнению, Федеральный закон от 25.07.1998 № 128-ФЗ регулирует сбор и обработку дактилоскопической информации уполномоченными госорганами и не исключает обработку биометрических персональных данных (в том числе отпечатков пальцев) иными лицами и в иных целях.

Кроме того, возможность использования биометрических систем идентификации на основе отпечатков пальцев или иной дактилоскопической информации подтверждается судебной практикой (постановление 8 ААС от 14.09.2017 № 08АП-10047/2017, 08АП-10109/2017 по делу № А70-2034/2017, апелляционное определение Мосгорсуда от 14.08.2017 № 33-31598/2017).

Требование 2. Соответствие объема обработки целям обработки

Объем и состав обрабатываемых персональных данных должны отвечать заранее установленным целям обработки и не быть избыточными. Если автоматизированная система внедряется для учета фактически отработанного времени, то обработка, например, отпечатков пальцев и сведений о Ф. И. О. работника будет соответствовать заявленной цели. А вот обработка контактных данных, напри-

КСТАТИ

Роструд против снятия отпечатков пальцев работника для организации пропускного режима

Таковыми действиями работодатель производит принудительную дактилоскопическую регистрацию работников, чем нарушает требования Федерального закона от 25.07.1998 № 128-ФЗ (далее — Закон № 128-ФЗ).

Граждане РФ имеют право на добровольную государственную дактилоскопическую регистрацию на основании их письменного заявления (ст. 8, 10 Закона № 128-ФЗ).

Обязательной государственной дактилоскопической регистрации подлежат только отдельные категории работников. Например, сотрудники ОВД (ст. 9 Закона № 128-ФЗ).

Использовать дактилоскопическую информацию вправе:

- суды;
- органы прокуратуры;
- органы предварительного следствия;
- органы дознания;
- органы, осуществляющие оперативно-разыскную деятельность;
- органы УИС;
- органы, осуществляющие производство по делам об административных правонарушениях;
- Росгвардия;
- Росморречфлот;
- органы ФСБ.

Перечень закрытый, поэтому Роструд решил, что Закон № 128-ФЗ не дает право ни работодателю, ни нанятой им организации снимать отпечатки пальцев работников для организации пропускного режима на предприятии.



Обратите внимание: современные автоматизированные системы контроля доступа и рабочего времени позволяют отслеживать общее и чистое рабочее время по каждому работнику. Общее рабочее время — это совокупное время нахождения работника на предприятии. Чистое рабочее время — это время исполнения трудовой функции работником на его рабочем месте.

мер номера телефона, адреса места жительства и т.п., может быть признана избыточной.

Требование 3. Защита персональных данных

Работодатель обязан обеспечивать защиту персональных данных в системе контроля доступа.

Уровень защищенности, который должен быть обеспечен работодателем, зависит от категорий обрабатываемых персональных данных, количества работников и иных лиц, чьи данные обрабатываются в системе, и актуальных угроз безопасности персональных данных и определяется с привлечением технических специалистов, в том числе в области информационных технологий и информационной безопасности.

При внедрении в компании биометрической системы контроля, помимо выполнения базовых требований к защите, нужно как минимум назначить работника, ответственного за обеспечение безопасности персональных данных в системе.

При несоблюдении таких требований работодатель рискует получить штраф от проверяющих органов.

Требование 4. «Локализация»

Работодатель также обеспечивает «локализацию» баз персональных данных. Это означает, что при сборе персональных данных работников необходимо обеспечить запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение,

извлечение персональных данных граждан РФ с использованием баз данных, находящихся исключительно на территории РФ.

Иными словами, это означает, что сервера, на которых размещены базы данных автоматизированной системы, должны находиться на территории РФ.

Обратите внимание, что данное требование напрямую относится к 1С, SAP и другим популярным программам, которые работодатели используют при организации кадровой и бухгалтерской работы.

Требование 5. Ограничение доступа к персональным данным третьих лиц

Персональные данные работников обрабатывают не только работодатели.

Иногда их передают другим лицам, например:

- материнской компании для консолидации кадровой и бухгалтерской информации, ведения статистики, организации корпоративных семинаров и тренингов и т.п.;
- аутсорсинговым компаниям в связи с оказанием работодателю услуг по расчету заработной платы и сопутствующих услуг.

Чтобы грамотно организовать передачу персональных данных работников третьим лицам, в том числе входящим в одну группу компаний с работодателем, необходимо получение письменного согласия работников, а также заключение договора-поручения между работодателем и каждым получателем персональных данных.

»» Данные пропускной системы следует использовать как дополнительное доказательство факта отсутствия работника на рабочем месте

В договоре-поручении необходимо определить следующие существенно важные положения:

- перечень действий с персональными данными, которые будут совершаться лицом, осуществляющим их обработку;
- цели обработки персональных данных;

— установить обязанность лица, обрабатывающего персональные данные, соблюдать конфиденциальность персональных данных и обеспечивать их безопасность при обработке;

- указать требования к защите обрабатываемых персональных данных. ●

Реклама



**ТРУДОВЫЕ
СПОРЫ**

**Журнал
для безупречных
работодателей**

8-800-550-15-98

www.tspor.ru
www.e.tspor.ru