

Шабыкова Карина Анатольевна, студентка, юридическая школа,

Дальневосточный Федеральный Университет

Мун Сергей Александрович, студент, юридическая школа, Дальневосточный

Федеральный Университет

Ким Евгения Фёдоровна, научный руководитель, Дальневосточный

Федеральный Университет

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПОЛИГРАФА В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Аннотация: В данной статье автором рассмотрен вопрос использования полиграфа в трудовых отношениях.

Ключевые слова: полиграф, Трудовой кодекс, трудовые правоотношения, служебные расследования.

Abstract: In this article, the author considers the use of a polygraph in labor relations.

Keywords: polygraph, Labor Code, employment relations, official investigations.

Полиграф или как его называют в быту «детектор лжи» отслеживает физиологические реакции исследуемого лица, на основании расшифровки показателей прибора может быть получена информация, говорит ли человек правду или лжет. Разумеется, прибор только фиксирует данные, их расшифровкой занимается человек, от его опыта и знаний напрямую зависит результат заключения.

Актуальность данной темы вызвана пробельностью правового регулирования. В настоящее время возможность использования полиграфа, предусмотрена только в п.14 ст. 6 Федерального закона от 12.08.1995 г. № 144-

ФЗ (ред. от 30.12.2020 г.) «Об оперативно-розыскной деятельности» [2], и притом только косвенно, касаясь вопроса о возможности применения технических средств. При этом в законе прямо указано, что применение любых технических средств не должно наносить никакого вреда здоровью, тестируемому.

В мировой практике данный вид исследования используется достаточно давно, однако заключение по итогам может быть только косвенным доказательством. Нельзя сказать, что его результат всегда точен. Так, например, лицо, страдающее параноидной шизофренией с позитивной симптоматикой в форме бреда преследования, не отличает данный бред от истины, и показания полиграфа будут истолкованы как правдивые.

Тем не менее, использование полиграфа имеет место при приеме на работу на государственную службу, в некоторых сферах экономики, в частности, в банковском секторе, а также крупных торговых сетях, промышленных предприятиях. По данным исследований, проведенных в 2020 г. порталом по поиску работы Superjob, большинство россиян (63%) готовы пройти проверку на детекторе лжи при приеме на работу. Только 22% против применения полиграфа при трудоустройстве [5]. Информация, которую работодатель пытается получить таким образом, может касаться определенных психологических качеств кандидата, наличия или отсутствия у него криминального опыта или связей в преступном мире [6]. Как отмечают Е.В. Аббасова, В.А. Васильев, использование полиграфа позволило бы отсеять на начальном этапе кандидатов на замещение вакантных должностей, потенциально склонных к коррупции [4]. Подход указанных авторов не лишен здравого смысла. Что касается оценки психологии кандидата, гораздо эффективней, если ее проводит квалифицированный психолог, а наличие или отсутствие психиатрических расстройств в момент устройства на работу достаточно легко определяет опытный врач-психиатр по итогам короткой беседы.

Надо отметить, что Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ) [1] запрета на использование полиграфа при приеме на работу, а также при проведении служебных расследований в процессе работы не содержит.

При отсутствии четких правовых основ достаточно сложно определить, при каких условиях использование полиграфа может быть правомерным. Однако практикой выработаны несколько условий, соблюдение которых может помочь работодателю обезопасить себя в случае возникновения спора.

Первое условие – получение от соискателя письменного согласия на прохождение данной процедуры. Данное согласие должно содержать в себе следующие данные:

- разъяснение о праве выбора гражданина давать согласие на экспертизу или отказаться от экспертизы;
- перечень вопросов, по которым будет проводиться психофизиологическая экспертиза;
- разъяснения о праве гражданина в любой момент отказаться от экспертизы;
- обязательство работодателя использовать результаты экспертизы только для целей рассмотрения возможности приема кандидата на работу.

Так же при формулировании вопросов следует учесть положения ст. 64 ТК РФ, которая прямо запрещает дискриминацию по какому бы то ни было признаку. Следовательно, вопросов о религиозной принадлежности, о сексуальной ориентации и иных сведениях, не относящихся к деловым качествам кандидата быть не должно.

В случае, если полиграф используется при проведении служебного расследования, так же стоит иметь в виду, что работодатель должен обязаться использовать полученные данные только для служебного расследования.

Кроме того, следует иметь в виду, что ответы на вопросы, которые получены по итогам исследования, относятся к персональным данным. Правовые основы обработки информации о персональных данных человека регулируются специальным законом - Федеральным законом от 27.07.2006 г. №

152-ФЗ «О персональных данных» [3]. Следовательно, от соискателя, равно как и от работника, должно быть получено разрешение на их обработку.

Следует помнить о том, что соискатель вправе отказаться от прохождения данной проверки. Возникает вопрос, можно ли в этом случае отказать ему в приеме на работу? Поскольку ТК РФ не предусматривает возможность применения полиграфа вообще, в этом случае отказ по данному основанию будет незаконным. Частью 4 ст. 64 ТК РФ предусмотрено право лица, которому было необоснованно отказано в приеме на работу, требовать от работодателя письменные объяснения причины отказа не позднее чем в семидневный срок со дня предъявления такого требования. В этом случае ничто не мешает работодателю указать любые другие причины для отказа, однако обосновывать данный отказ отсутствием проверки на полиграфе работодатель не может. В том случае, если такая причина все же будет указана, соискатель вправе обжаловать данный отказ в суд, и с очень большой вероятностью его выиграет.

При проведении служебных расследований с целью выяснения причастности лиц, которые обслуживают товарно—материальные ценности, проведение проверки на полиграфе не редкость. Надо отметить, что сам работодатель нередко не принимает во внимание отрицательный результат проверки и вынуждает работника «добровольно» возместить ущерб. В судебной практике отнюдь не редки случаи, когда работникам удается признать увольнение при подобных обстоятельствах незаконным, а уплаченные ими суммы – неосновательным обогащением работодателя [7]. При этом возникает логичный вопрос: если служебное расследование было проведено настолько небрежно, что у работника появилась возможность оспорить действия работодателя, для чего вообще было нужно использование полиграфа? Заключение не может быть принято во внимание, как доказательство вины, оно может только задать направление поисков других доказательств. Почему при отрицательном результате проверки работодатель продолжает расследование в данном направлении, что приводит к откровенной фальсификации доказательств.

Надо отметить, что суды, как общей юрисдикции, так и арбитражные суды крайне неохотно рассматривают данные заключения, и нередко отказываются их принимать во внимание с формулировками «использование полиграфа законодательно не регламентировано» [8] либо «результаты психофизиологического исследования с использованием полиграфа не являются доказательством, а используются в ходе проведения оперативно-розыскных мероприятий» [9].

Снова обращаясь к статистике, по результатам упомянутого нами ранее исследования, проведенным порталом Superjob, 47 % специалистов по подбору персонала считают использование полиграфа нецелесообразным по причине неоднозначности с этической точки зрения, во – первых, и по причине отсутствия гарантии достоверных результатов, во-вторых. Специалисты по персоналу, напротив, полагают, что данное тестирование целесообразно только в отношении некоторых категорий сотрудников (44 % опрошенных).

Таким образом, при условии полного отсутствия правовых норм, регламентирующих основания и порядок проведения исследования на полиграфе, а также отсутствии гарантии получения достоверных результатов данного исследования, значимость данного исследования является сильно преувеличенной. Однако для получения, так сказать, пищи для размышлений использование полиграфа может быть полезным, но только с такой целью. Следует помнить, что любая информация является полезной только при правильном ее использовании. Представляется, что в настоящее время повсеместное внедрение данной технологии явилось бы опрометчивым шагом. Гораздо надежней привлечение к подбору персонала квалифицированных специалистов в данной сфере. Что касается служебных расследований, то вина должна подтверждаться документами и иными признанными судебной практикой доказательствами, а не заключением с сомнительным результатом.

Библиографический список:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021 г.) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
2. Федеральный закон от 12.08.1995 г. № 144-ФЗ (ред. от 30.12.2020 г.) «Об оперативно-розыскной деятельности» // Собрание законодательства РФ. 1995. № 33. Ст. 3349.
3. Федеральный закон от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ (ред. от 30.12.2020 г.) «О персональных данных» // Собрание законодательства РФ. 2006. № 31 (1 ч.). Ст. 3451.
4. Аббасова Е.В., Васильев В.А. Трудовое право в цифровой реальности: проблемы интеграции // Российская юстиция. 2019. N 4. С. 16 - 18.
5. Исследование: большинство россиян готовы пройти полиграф при трудоустройстве – URL: <https://tass.ru/obschestvo/9515801> <http://www.tass.ru> (дата обращения 01.06.2021 г.).
6. Тарасенкова А.Н. Информационное право: возрастная маркировка, цифровая безопасность и другие вопросы. Москва: Редакция «Российской газеты», 2019. Вып. 20. 176 с.
7. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 27.04.2020 г. № 19-КГ20-2, Апелляционное определение Верховного Суда республики Саха (Якутия) от 19.06.2017 г. по делу № 33-2277/2017.
8. Постановление Двадцатого арбитражного апелляционного суда от 06.03.2018 г. № 20АП-6005/2017 по делу № А62-5315/2015 // СПС Консультант Плюс.
9. Постановление Первого арбитражного апелляционного суда от 29.01.2019 № 01АП-5933/2018 по делу № А43-34718/2017.