

СИСТЕМА КОНТРОЛЯ И УПРАВЛЕНИЯ ДОСТУПОМ В ОРГАНИЗАЦИИ КАК ЭЛЕКТРОННОЕ СРЕДСТВО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКОМ

Туманов Александр Александрович

Аспирант кафедры трудового права

Уральского государственного юридического университета (Екатеринбург),

e-mail: taa221290@gmail.com

Перечислены основные сферы использования системы контроля и управления доступом в трудовых отношениях, а также указано ее значение для работника и работодателя. Данная система предлагает наиболее современный и эффективный способ учета рабочего времени. По результатам анализа судебной практики сделан вывод о важности сведений, полученных с помощью системы контроля и управления доступом, для формирования доказательственной базы по трудовым спорам. Особую роль данные сведения играют в спорах, часто возникающих при увольнении работника за прогул.

Ключевые слова: взаимодействие работника и работодателя, система контроля и управления доступом, учет рабочего времени, отстранение от работы, дисциплина труда

ACCESS CONTROL IN ORGANIZATION AS AN ELECTRONIC MEAN OF INTERACTION OF THE EMPLOYEE AND THE EMPLOYER

Tumanov Alexander

Urals State Law University (Yekaterinburg),

e-mail: taa221290@gmail.com

The basic scope of using the access control system in labour relations is revealed, and its importance for employees and employers is highlighted. This system is the most up-to-date and efficient way of time tracking. According to the analysis of judicial practice, the author concludes that the importance of information obtained through the access control system could contribute to the formation of the evidence base on labor disputes. This information is essential for setting labour disputes regarding the dismissal of an employee for absenteeism.

Key words: interaction of the employee and the employer, access control, time tracking, discharge from work, work discipline

Сегодня электронные системы организации пропускного режима, или системы контроля и управления доступом (СКУД), используются практически во всех государственных учреждениях. В последнее время и частные организации – от трансконтинентальных корпораций до субъектов малого бизнеса – все чаще прибегают к их установке и эксплуатации.

Согласно ГОСТу система контроля и управления доступом есть совокупность средств контроля и управления, обладающих технической, информационной, программной и эксплуатационной совместимостью. Контроль и управление – это ком-

плекс мероприятий, направленных на ограничение и санкционирование доступа людей, транспорта и других объектов в (из) помещения, здания, зоны и территории¹.

СКУД предназначена для реализации двух функций:

обеспечение безопасности в организации (условно говоря, административная функция);

контроль за соблюдением работниками организации правил внутреннего трудового распорядка (трудоправовая функция). К сожалению, в ГОСТе не акцентируется внимание на данном аспекте системы контроля и управления доступом, хотя проблемы реализации именно трудоправовой функции СКУД в современных трудовых отношениях приобретают особую актуальность.

В рамках трудовых отношений СКУД может рассматриваться:

1) как средство ординарного бесконфликтного взаимодействия работника и работодателя по вопросам учета рабочего времени, фактического ограничения допуска работника в выходные, праздничные дни, период отпуска или временной нетрудоспособности, а также по иным вопросам в зависимости от технических и программных возможностей СКУД;

2) как источник сведений о событиях, являющихся основаниями для принятия юридических решений, например о применении мер дисциплинарного взыскания, привлечении работника к материальной ответственности;

3) как средство подтверждения юридических фактов, которые впоследствии могут быть облечены в форму доказательства при возникновении спора между работником и работодателем. Здесь речь идет о юрисдикционном аспекте использования системы контроля и управления доступом.

Традиционно выделяют следующие возможности использования СКУД, связанные с трудовыми отношениями:

учет рабочего времени сотрудников организации и контроль доступа на проходных или в офисе;

ведение графика работ сотрудников с возможностью регистрации больничных, отпусков, командировок и других событий;

мгновенная регистрация опозданий, прогулов, ранних уходов, выполнения графика работ с помощью фактического расписания;

организация контроля доступа сотрудников при посменном графике работы;

контроль за перемещением товарно-материальных ценностей, принадлежащих работодателю, и т. д.

Однако не стоит забывать, что применение «электронной проходной» не является привилегией работодателя. Это (повторим) полноценный инструмент взаимодействия сторон трудовых отношений, а потому работник также может использовать СКУД в своих законных интересах, прежде всего для защиты трудовых прав (например, при выдвигании требования о признании отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями).

Вопрос о доказанности факта наличия трудовых отношений в случае выдачи лицу электронного пропуска для получения доступа на территорию работодателя является

¹ Средства и системы контроля и управления доступом. Классификация. Общие технические требования. Методы испытаний: ГОСТ Р 51241-98 (утв. постановлением Госстандарта России от 29 декабря 1998 г. № 472) // URL: <http://vsegost.com/Catalog/40/4050.shtml>.

дискуссионным¹. Судебной практике известны случаи удовлетворения соответствующего иска работника².

В апелляционном определении от 16 сентября 2014 г. № 33-31478/20143 Московский городской суд, проанализировав представленные истцом доказательства, пришел к выводу, что сложившиеся между сторонами отношения, основанные на договоре гражданско-правового характера, не являются трудовыми. Суд привел следующий довод: «...согласно представленного ответа на запрос в отношении прохода в здание, часть которого занимал ФГБУ „ФАПРИД“, электронный пропуск на работника как сотрудника ответчика оформлен не был, а список лиц, прибывавших к ответчику по служебной необходимости, не велся по просьбе руководства ФГБУ „ФАПРИД“». Такая мотивировка косвенно свидетельствует о том, что выдача электронного пропуска работнику могла повлиять на принятие судом решения в его пользу. По нашему мнению, доказанное работником обстоятельство выдачи ему электронного пропуска будет для суда весомым аргументом в пользу признания возникших между сторонами отношений трудовыми.

Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ в ТК РФ была введена ст. 19¹, устанавливающая, по сути, презумпцию наличия трудовых отношений между сторонами гражданско-правового договора. Соответственно выдача исполнителю по гражданско-правовому договору электронного пропуска, дающего ему право войти на территорию работодателя, например, в 8 ч и выходить с нее, например, в 19 ч с понедельника по пятницу, не должна вызывать у суда сомнения в правовом характере сложившихся между сторонами отношений. Однако работодатель может попытаться доказать, что электронный пропуск предоставлялся работнику для иных, не связанных с трудовыми отношениями целей (например, для контроля перемещения материальных ресурсов или для того, чтобы подрядчик (исполнитель) смог попасть на место исполнения своих гражданских обязанностей, и т. п.). Именно поэтому работнику целесообразно представлять в суд комплекс доказательств наличия между сторонами трудовых правоотношений, а не только подтверждать факт выдачи работодателем электронного пропуска³.

¹ Электронный пропуск выгодно отличается от обыкновенного бумажного. В решении от 27 октября 2010 г. по делу № 2-4222/2010 Савеловский районный суд Москвы указал: «Представленный истицей пропуск (бумажный. – А. Т.) также не может свидетельствовать о нахождении истицы в трудовых отношениях с ответчиком, поскольку в нем не указано название юридического лица, выдавшего пропуск, и его печать, должность истицы, а также иные конкретные признаки, позволяющие суду определить, какая организация выдала пропуск». В системе контроля и управления доступом, элементом которой является электронный пропуск, данная информация содержится.

² Решение Первомайского районного суда Омска от 13 августа 2012 г. по делу № 2-2266/2012 // СПС «КонсультантПлюс».

³ Е. П. Орлова к основным обстоятельствам, указывающим на наличие между сторонами трудовых правоотношений, относит «размещение в СМИ объявления о наличии вакантной должности; обеспечение оборудованием, материалами, инструментами (инвентарем) и проведение соответствующих инструктажей; доставку к месту и от места выполнения работы автотранспортом; направление на обучение; направление на медкомиссию; прохождение медкомиссии в ведомственной поликлинике; произведение отчислений в соответствующие фонды; удержание из денежного содержания сумм по требованию Службы судебных приставов, а также на оплату ЖКХ; *выдачу электронного пропуска* (курсив наш. – А. Т.), ключа от кабинета; направленность воли лица на возникновение трудовых отношений» (Орлова Е. П. Гражданско-правовые договоры, фактически регулирующие трудовые отношения: анализ изменений, внесенных в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона „О специальной оценке условий труда“» // Современные научные исследования и инновации. 2014. № 4; URL: <http://web.snauka.ru/issues/2014/04/33730>).

Обозначим значение использования в трудовых отношениях системы контроля и управления доступом в качестве электронного средства взаимодействия между работником и работодателем.

1. *СКУД позволяет вести автоматизированный учет рабочего времени работника, в том числе сверхурочных работ.*

Перечислим современные способы учета рабочего времени¹:

1) ежедневное ведение табеля или иной формы учета времени прихода и ухода сотрудника. Заполняется в присутствии работника специалистом отдела кадров и заверяется подписью работника. Это традиционный способ учета рабочего времени, он прост с технической точки зрения, однако рационален лишь на предприятиях малого и среднего бизнеса, поскольку в больших организациях при ежедневной обработке бумажных данных на каждого работника возрастает как нагрузка на отдел кадров, так и вероятность технической ошибки при подсчете рабочего времени;

б) учет рабочего времени по данным электронной пропускной системы. Наиболее точен, поскольку фиксируется не только время прихода и ухода работника, но и время каждой его отлучки с рабочего места. Такой способ считается наиболее эффективным;

в) учет рабочего времени с помощью электронной почты или иной системы обмена данными, доступной только на рабочем месте. При появлении на рабочем месте и перед уходом с него сотрудник отправляет сообщение на специальный адрес или на иной электронный ресурс с уведомлением о начале и конце собственного рабочего дня соответственно. Способ не требует дополнительных технических и организационных затрат, позволяет как автоматизировать процесс аккумуляции и обработки данных, так и минимизировать вероятность возникновения споров по поводу результатов учета рабочего времени. Совмещает в себе достоинства первого и второго способов.

Однако такой способ учета не универсален, поскольку его применение оправданно только при использовании работником электронной почты или иного ресурса для выполнения должностных обязанностей. Функциональные обязанности, например, фрезеровщика не связаны с необходимостью иметь учетную запись в корпоративной электронной почте, а потому создавать ее только для учета рабочего времени данного сотрудника нерационально.

По нашему мнению, оптимальным является учет рабочего времени посредством системы контроля и управления доступом: он позволяет фиксировать время прихода на работу и ухода с нее всех работников организации.

2. *СКУД используется для отстранения работника от работы по основаниям, предусмотренным ст. 76 ТК РФ.*

Если приказ об отстранении работника выступает юридическим препятствием для продолжения трудовых отношений, то СКУД – это физический барьер: работодателю для исполнения предписания об отстранении сотрудника от работы достаточно заблокировать его электронный пропуск. В случае возникновения спорной ситуации (например, при проведении проверки контролирующими органами) работодателю легко подтвердить факт своевременного и надлежащего отстранения работника от работы выпиской из базы данных СКУД. При этом если работник считает, что блокировкой пропуска нарушены его права, он может обратиться в суд и государственную инспекцию по труду с соответствующим заявлением.

¹ Казанцев Д. Переработки: закон и реальность // ЭЖ-Юрист. 2011. № 11. С. 3.

К сожалению, распространена практика блокировки электронного пропуска для привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Однако работодатель должен осознавать, что недобросовестное использование систем контроля доступа может быть оценено судебными органами как нарушение прав работника. При возникновении судебного спора по делу данной категории суд, помимо допроса свидетелей и анализа составленных сторонами письменных доказательств, может руководствоваться сведениями, полученными с помощью автоматизированной системы учета входа и выхода сотрудников¹.

Так, в кассационном определении от 15 июня 2011 г. по делу № 33-7876/11 Волгоградский областной суд установил, что в связи с блокировкой электронного пропуска работник не мог пройти на территорию предприятия и для устранения препятствия направил работодателю соответствующее письменное заявление; однако работодатель не признал данное обстоятельство уважительной причиной и уволил работника за прогул. Суд кассационной инстанции, отменяя нижестоящие судебные акты, пришел к выводу, что работник принял все меры для продолжения трудовой деятельности, но не был допущен работодателем к исполнению трудовой функции, что является уважительной причиной его отсутствия на рабочем месте. Иначе говоря, содержание оценочной категории «уважительные причины» было дополнено таким новым обстоятельством, как «недопуск работника на территорию предприятия по вине работодателя, заблокировавшего электронный пропуск работника».

Аналогичное решение принял Московский городской суд в определении от 17 августа 2010 г. по делу № 33-25617. Одним из доказательств недопуска истца на рабочее место стал ответ занимающейся техническим обслуживанием СКУД организации, которая указала, что пропуск работника был зарегистрирован в системе под персональным идентификационным номером и за период действия договора по техническому обслуживанию системы установлены три попытки использования данного пропуска для входа на территорию работодателя. Суд посчитал, что эти сведения подтверждают попытки истца попасть на рабочее место.

3. СКУД поддерживает трудовую дисциплину и является источником сведений о несоблюдении работниками ее требований.

СКУД предоставляет объективные данные о соблюдении работниками режима труда и отдыха, установленного работодателем. Фиксация опозданий, прогулов, самовольных отгулов с его помощью может впоследствии помочь работодателю обосновать увольнение работника по п. 5 или подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Например, Московским городским судом в апелляционном определении от 12 декабря 2014 г. по делу № 33-46986 установлено, что начало и окончание рабочего дня работника, а также его отсутствие в офисе компании работодателя более одного часа фиксируется с помощью СКУД. Кроме того, из материалов дела следует, что основанием для применения к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ послужил факт его отсутствия на рабочем месте без уважительных причин с 3 по 5 июня 2014 г., 6 июня 2014 г. до 13 ч 17 мин, что не было опровергнуто истцом в суде и подтверждается актом от 10 июня 2014 г., докладной запиской, объяснительной истца, показаниями допрошенных судом свидетелей, актом от 9 июня 2014 г., сведениями, полученными посредством СКУД, которым суд в по-

¹ Бюллетень № 4. Практика по трудовым спорам. Специализированное юридическое бюро по трудовому праву «ТКонсалтинг» // URL: <http://www.trud-consulting.ru/scripts/files/v4.pdf>.

рядке ст. 67 ГПК РФ дал правовую оценку и пришел к выводу о том, что истец с 3 по 5 июня 2014 г. осуществил прогул, т. е. отсутствовал на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня.

В рассмотренном случае основанием для вывода суда о наличии прогула послужил комплекс доказательств. Однако могут ли данные, полученные с помощью электронной системы контроля и управления доступом, являться единственным доказательством факта совершения работником такого дисциплинарного проступка? Судебная практика свидетельствует, что не могут: информация о соблюдении работником пропускного режима оценивается судом в совокупности с иными доказательствами (показания свидетелей, акты об отсутствии на рабочем месте и т. д.).

С нашей точки зрения, данных СКУД впоследствии будет достаточно, чтобы доказать факт отсутствия работника на рабочем месте. Это позволит уйти от определенной доли субъективизма при оценке действий работника, а также способствует развитию электронных средств взаимодействия.

Споры, касающиеся факта отсутствия работника на рабочем месте, подтвержденного информацией, полученной с помощью СКУД, сегодня решаются судами однозначно в пользу работодателя. Приведем выдержки из судебных актов.

«...Отсутствие работника на рабочем месте 17.10.2012 с 08:30 час. до 09:05 час. подтверждается актом от 27.09.2012, составленным начальником смены, мастером цеха и мастером по обучению ООО „Невские пороги“ отчетом о перемещении сотрудника через точки доступа системы контроля и управления доступом „Орион Про“ от 27.09.2012, которым зафиксировано, что в указанный рабочий день истец прошел на территорию предприятия через турникет КПП стар в 09 час. 05 мин.» (определение Ленинградского областного суда от 7 августа 2013 г. по делу № 33-3571/2013).

«Приказом ответчика ... утвержден порядок регистрации в автоматизированной системе регистрации табельного учета (далее – АСТУ) ООО „Уралприбор“, согласно которому работники с ... обязаны осуществлять приход и уход на работу путем касания пропуском... соответствующего считывателя, расположенного на регистраторе. Отсутствие регистрации является несоблюдением п. 5.3 Правил внутреннего трудового распорядка (дисциплинарным проступком), за что работодатель имеет право применить к такому работнику дисциплинарное взыскание...

...Судом установлено, что... ответчик из отчета отдела по режиму и охране ... узнал о прохождении истцом через КПП-1 и КПП-4 в период с ... по ... после начала рабочего времени в 08:00 часов и ухода с работы до окончания рабочего времени в 17:00 часов, то есть о допущенном им нарушении установленного распорядка работы ООО „Уралприбор“...» (определение Свердловского областного суда от 19 апреля 2012 г. по делу № 33-4629/2012).

«Приказом ... истец был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора за нарушение трудовой дисциплины, выразившееся в отсутствии на рабочем месте ... с 10-00 час. до 14-30 час. без уважительных причин...

...Из материалов дела, в частности из акта об отсутствии работника на рабочем месте от ..., данных системы контроля и управления доступом, подтверждается факт отсутствия истца на рабочем месте и невыполнение трудовых обязанностей ... с 10-00 час. до 14-30 час» (апелляционное определение Московского городского суда от 4 июня 2014 г. по делу № 33-20264).

«Согласно представленной распечатке данных автоматизированной системы управления контроля доступа были установлены факты несвоевременного ухода истицы с рабочего места 07.06.2012 г. в 17-28, 14.06.2012 г. в 17-52, 15.06.2012 г. в 17-55 (в то время как рабочий день был увеличен на 01 час в связи с празднованием 12.06.2012 г. Дня России), 28.06.2012 г. в 17-53, что не оспаривалось истицей в суде первой инстанции» (апелляционное определение Красноярского краевого суда от 26 августа 2013 г. по делу № 33-7999А-10).

«Согласно Правилам внутреннего трудового распорядка ЗАО „Форд Мотор Компани“, с которыми истец ознакомлен под подпись, время окончания работы второй смены с понедельника по четверг установлено в 01:05 час...

...Согласно выписке из Системы контроля и управления доступом, отражающей перемещение работника по территории ЗАО „Форд Мотор Компани“, истец покинул территорию завода 28.08.2012 в 00 час. 58 мин. и 31.08.2012 – в 00 час. 58 мин...

...Поскольку факт нарушения истцом 28.08.2012 и 31.08.2012 трудовой дисциплины подтверждается представленными доказательствами, суд первой инстанции пришел к правильному и обоснованному выводу о том, что в соответствии со статьей 192 Трудового кодекса ответчик вправе был применить к истцу дисциплинарное взыскание за допущенный дисциплинарный проступок, выразившийся в двукратном оставлении рабочего места без уважительных причин ранее окончания рабочей смены без согласования с начальником участка или другим уполномоченным должностным лицом работодателя» (определение Ленинградского областного суда от 31 июля 2013 г. по делу № 33-3441/2013).

Однако неясно, как суду следует оценивать письменные доказательства, основой для которых послужили данные системы контроля и управления доступом, с точки зрения их достоверности и допустимости, если указанные документы предоставляются стороной работодателя и в их составлении работник не принимает участия. Этот чрезвычайно важный вопрос уже становился предметом рассмотрения в рамках возникшего трудового спора об увольнении работника.

В апелляционном определении Московского городского суда от 16 февраля 2015 г. по делу № 33-2439/2015 г. указано, что, исследовав данные автоматизированной системы контроля пропусков (АСПК), на которые ссылается ответчик, суд пришел к выводу о правомерности доводов ответчика об отсутствии истца на рабочем месте без уважительных причин в дни, указанные в приказе об увольнении истца. Доводы, изложенные в апелляционных жалобах истца о том, что данные АСПК необоснованно приняты в качестве доказательства по делу, так как у ответчика отсутствует сертификат соответствия АСПК, а также о том, что ответчик имел возможность внести изменения в показания системы, суд посчитал несостоятельными. Он указал, что у судебной коллегии нет оснований сомневаться в достоверности сведений системы АСПК, представленных ответчиком на бумажном носителе и подтверждающих факт отсутствия истца на рабочем месте в спорные периоды.

Остановимся на некоторых проблемах, возникающих при использовании системы контроля и управления доступом.

Первая касается применения СКУД в отношении работников, чья профессиональная деятельность носит разъездной или частично разъездной характер. Это, например, юристы, представляющие интересы работодателя в судебных, контролирующих и иных государственных и муниципальных органах. Такие работники в силу своих должностных обязанностей в течение рабочего дня неоднократно

но покидают рабочее место и возвращаются на него после выполнения очередного поручения работодателя. Каждая подобная отлучка фиксируется СКУД. Однако сотруднику не всегда удается документально подтвердить факт отсутствия на рабочем месте по уважительным причинам (например, работник подавал документы в суд, встречался без протокола с представителем контрагента и т. п.). К сожалению, в таких случаях работник, добросовестно относящийся к исполнению своих трудовых обязанностей, не застрахован от неблагоприятного стечения обстоятельств или произвола работодателя.

Не в пользу работника Челябинский областной суд разрешил дело № 11-8558/2014. В определении от 26 августа 2014 г. указано: «В ООО „Газпромнефть-Челябинск“ (работодатель) установлен пропускной режим в здании общества. В соответствии с п. 3.11 Инструкции о пропускном и внутриобъектовом режимах, утвержденной приказом ответчика от 02.03.2010 года, проход сотрудников осуществляется через главный вход здания. При входе и выходе необходимо поднести электронный пропуск к считывателю. Согласно данным соблюдения режима рабочего времени С. отсутствовал на рабочем месте 02.09.2013 года (02 ч 02 мин), 09.09.2013 г. (04 ч 59 мин), 12.09.2013 г. (01 ч 31 мин).

Свое отсутствие на рабочем месте 02.09.2013 года работник объяснил нахождением у эксперта-трасолога в НИИСЭ „СТЭЛС“, 12.09.2013 года – в Центральном районном суде г. Челябинска. Документов, обосновывающих причины отсутствия, работодателю не представил. Свое нахождение 12.09.2013 года в Центральном районном суде г. Челябинска по гражданскому делу, в котором он представлял интересы ООО „Газпромнефть-Челябинск“, последний мог подтвердить судебной повесткой, копией определения о назначении судебного заседания, однако таких документов не представлено. Более того, из материалов дела следует, что судебное заседание по вопросу о восстановлении срока для подачи частной жалобы по гражданскому делу проводилось 13.09.2013 года, а не 12.09.2013 года. Пояснения свидетеля о нахождении С. 12.09.2013 года в Центральном районном суде г. Челябинска сами по себе не свидетельствуют об уважительности причины отсутствия последнего на рабочем месте».

Вторая проблема использования СКУД касается работников, которые помимо собственно трудовых обязанностей обладают представительскими полномочиями, например профсоюзного инспектора труда. Последний согласно ст. 370 ТК РФ в установленном порядке имеет право беспрепятственно посещать любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей-физических лиц), у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений. Кроме того, такой работник может являться профсоюзным представителем и в силу ч. 5 ст. 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»¹ вправе беспрепятственно посещать организации и рабочие места, где работают члены соответствующих профсоюзов, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав.

¹ СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

В такой ситуации может возникнуть практическая коллизия, когда одно и то же лицо является и работником организации, которому ограничен доступ на территорию работодателя путем блокировки его электронного пропуска, и профсоюзным инспектором труда, имеющим право беспрепятственно проверять деятельность работодателя на предмет соблюдения им норм трудового права. Будет ли нарушением прав такого лица блокировка его электронного пропуска?

Ответ на этот вопрос дан в апелляционном определении Красноярского краевого суда от 30 июня 2014 г. по делу № 33-6186/2014. В мотивировочной части решения об отказе в удовлетворении требования истца о разблокировке пропуска суд пояснил: «Довод истца о том, что он как представитель профсоюза в связи с изданием оспариваемого приказа лишен возможности посещать рабочие места членов профсоюза, а значит, приказ незаконен, является несостоятельным.

Положением о порядке выдачи, использования и учета пропусков на объекты работодателя предусмотрена выдача разовых, временных и постоянных электронных пропусков. Так, согласно п. 2.1 Положения разовые электронные пропуска работникам и посетителям общества выдает дежурный Бюро пропусков на основании заявления.

Судом установлено, что с заявлением о выдаче разового или временного пропуска работник к ответчику не обращался. *Блокирование электронного пропуска истца работодателем не связано с профсоюзной деятельностью истца, так как оспариваемый приказ касался К. А. как работника, а не как члена профсоюзной организации* (курсив наш. – А. Т.).

Доказательств того, что истец как член профсоюзной организации обращался к работодателю с заявлением о выдаче разового или временного пропуска с целью посещения рабочих мест членов профсоюза и ему было отказано, суду не представлено. Таким образом, суд верно указал, что права работника как заместителя председателя местного комитета первичной профсоюзной организации СОЦПРОФ „ПрофЛес“ работников работодателя изданием приказа не нарушены».

Подведем итоги.

Во-первых, взаимодействие работника и работодателя с помощью СКУД играет важную роль в поддержании и укреплении дисциплины труда. Недобросовестный работник, привыкший опаздывать, уходить с работы пораньше или при отсутствии руководителя вообще на нее не являться, тем самым нарушая установленный работодателем режим рабочего времени, должен осознавать, что его дисциплинарные проступки будут зафиксированы объективным и беспристрастным очевидцем – системой контроля доступа. Работник, который ответственно относится к выполнению должностных обязанностей, всегда будет уверен в том, что работодатель не сможет обвинить его в нарушении трудовой дисциплины и необоснованно применить к нему меры ответственности. Более того, отсутствие нарушений режима рабочего времени, подтвержденное данными СКУД, может послужить основанием для премирования работника в порядке ст. 191 ТК РФ.

Во-вторых, судебная практика свидетельствует о том, что доказательства, полученные с помощью СКУД, имеют большое, порой даже решающее значение при вынесении судом того или иного решения.

Итак, система контроля и управления доступом сегодня – это эффективное электронное средство взаимодействия работника и работодателя, которое продолжает

активно развиваться и использоваться в трудовых отношениях. Из простого «турникета», «электронной проходной» или «пункта досмотра» СКУД превращается в важное средство поддержания трудовых отношений в современных экономических условиях.

Библиография

Бюллетень № 4. Практика по трудовым спорам. Специализированное юридическое бюро по трудовому праву «ТКонсалтинг» // URL: <http://www.trud-consulting.ru/scripts/files/v4.pdf>.

Казанцев Д. Переработки: закон и реальность // ЭЖ-Юрист. 2011. № 11.

О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

Орлова Е. П. Гражданско-правовые договоры, фактически регулирующие трудовые отношения: анализ изменений, внесенных в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона „О специальной оценке условий труда“» // Современные научные исследования и инновации. 2014. № 4; URL: <http://web.snauka.ru/issues/2014/04/33730>.

Решение Первомайского районного суда Омска от 13 августа 2012 г. по делу № 2-2266/2012 // СПС «КонсультантПлюс».

Средства и системы контроля и управления доступом. Классификация. Общие технические требования. Методы испытаний: ГОСТ Р 51241-98 (утв. постановлением Госстандарта России от 29 декабря 1998 г. № 472) // URL: <http://vsegost.com/Catalog/40/4050.shtml>.

Bibliography

Byulleten' № 4. Praktika po trudovym sporam. Specializirovannoe yuridicheskoe byuro po trudovomu pravu «TKonsalting» // URL: <http://www.trud-consulting.ru/scripts/files/v4.pdf>.

Kazancev D. Pererabotki: zakon i real'nost' // EhZh-Yurist. 2011. № 11.

O professional'nyx soyuzax, ix pravax i garantiyax deyatel'nosti: Federal'nyj zakon ot 12 yanvarya 1996 g. № 10-FZ // SZ RF. 1996. № 3. St. 148.

Orlova E. P. Grazhdansko-pravovye dogovory, fakticheski reguliruyushhie trudovye otnosheniya: analiz izmenenij, vnesennyx v Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii v svyazi s prinyatiem Federal'nogo zakona ot 28.12.2013 № 421-FZ «O vnesenii izmenenij v otdel'nye zakonodatel'nye акты Rossijskoj Federacii v svyazi s prinyatiem Federal'nogo zakona „O special'noj ocenke uslovij truda“» // Sovremennye nauchnye issledovaniya i innovacii. 2014. № 4; URL: <http://web.snauka.ru/issues/2014/04/33730>.

Reshenie Pervomajskogo rajonnogo suda Omska ot 13 avgusta 2012 g. po delu № 2-2266/2012 // SPS «Konsul'tantPlyus».

Sredstva i sistemy kontrolya i upravleniya dostupom. Klassifikaciya. Obshhie texnicheskie trebovaniya. Metody ispytaniy: GOST R 51241-98 (utv. postanovleniem Gosstandarta Rossii ot 29 dekabrya 1998 g. № 472) // URL: <http://vsegost.com/Catalog/40/4050.shtml>.