



КонсультантПлюс

Статья: Можно ли обязать держать зарплату в
тайне?

(Карамышева С.)

("Практическая бухгалтерия", 2020, N 9)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 13.10.2020

"Практическая бухгалтерия", 2020, N 9

МОЖНО ЛИ ОБЯЗАТЬ ДЕРЖАТЬ ЗАРПЛАТУ В ТАЙНЕ?

Работодатель, устанавливая запрет на распространение информации о заработной плате, должен руководствоваться требованиями законодательства. Довольно часто руководство ставит перед бухгалтерией и отделом кадров следующий вопрос: можно ли оплату труда рассматривать как коммерческую тайну, чтобы обязать сотрудников не разглашать информацию о размере зарплаты? Или эти сведения относятся к какой-либо иной конфиденциальной информации? Разбираемся вместе с экспертом по трудовому законодательству Светланой Карамышевой.

Является ли размер зарплаты коммерческой тайной?

За правовое регулирование вопроса отвечает Федеральный закон от 29.07.2004 N 98-ФЗ "О коммерческой тайне" (далее - Закон N 98-ФЗ).

К сведениям, составляющим коммерческую тайну, относятся информация любого характера (производственная, техническая, экономическая, организационная и другая), в том числе о результатах интеллектуальной деятельности в научно-технической сфере (например, схемы, планы, спецификации, чертежи и т.д.), а также сведения о способах осуществления профессиональной деятельности (например, контакты клиентов и поставщиков, закупочные цены продукции, торговые секреты, технологии и др.), которые имеют коммерческую ценность в силу неизвестности их третьим лицам и в отношении которых обладателем таких сведений введен режим коммерческой тайны.

Какие именно сведения организации подпадут под коммерческую тайну, решает она сама, разрабатывая положение о коммерческой тайне, перечень информации, составляющей коммерческую тайну (как правило, являющийся приложением к положению о коммерческой тайне, но он может утверждаться и отдельно), форму соглашения о неразглашении этих данных (либо формулировку условия о неразглашении коммерческой тайны в трудовом договоре).

Чтобы понять, является ли заработная плата коммерческой тайной, необходимо обратиться к перечню сведений, которые не могут к ней относиться, указанному в ст. 5 Закона N 98-ФЗ. В п. 5 четко говорится, что сведения о численности, составе работников, системе оплаты труда, об условиях труда, в том числе об охране труда, о показателях производственного травматизма и профессиональной заболеваемости и о наличии свободных рабочих мест не являются коммерческой тайной. А в силу ч. 2 ст. 135 ТК РФ в состав системы оплаты труда входят, среди прочего, размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера.

Примечание. Отвечая на вопрос, является ли размер заработной платы коммерческой тайной, можем ответить - нет, и это закреплено на законодательном уровне. Хотя, подменяя понятия конфиденциальной информации и оплаты труда, очень часто работодатели настаивают на том, что размер заработной платы - это коммерческая тайна.

Таким образом, на вопрос о том, является ли размер зарплаты работника информацией, составляющей коммерческую тайну, ответ будет отрицательным. Ведь абсурдным будет привлечение работника к ответственности за разглашение информации о своей же собственной зарплате кредитным организациям с целью получения кредита или иным органам для оформления субсидий, налоговых вычетов и пр. То же самое касается ситуации, когда сотрудник сообщил информацию о своем заработке коллеге или иному лицу.

В общем, обязать работника скрывать размер его собственной зарплаты работодатель не вправе. Это факт. Однако, как говорится, голь на выдумки хитра. Поэтому на практике можно встретить рекомендации включать в локальные нормативные акты, с которыми сотрудников знакомят под подпись, мягкие формулировки, которые могут сподвигнуть работников не болтать лишнего.

Например, в положении об оплате труда и/или в кодексе этики работников организации зачастую можно встретить такие фразы: "Работодатель ожидает, что работники по этическим и иным соображениям откажутся от разглашения размеров зарплат и иных причитающихся им от Работодателя выплат".

Но, конечно, привлечь сотрудников к дисциплинарной ответственности за несоответствие подобным ожиданиям работодатель на законных основаниях не сможет.

Почему же работодатели настаивают на том, что зарплата сотрудника - коммерческая тайна? Возникают такие проблемы часто, обычно это делают компании, в которых заработная плата серая или черная, что, разумеется, противозаконно.

Еще один вариант, почему работодатель настаивает на том, что сведения о заработной плате - коммерческая тайна, - это вероятная демотивация сотрудников: руководитель компании надеется, что, засекретив размеры вознаграждений, застрахует коллектив от соперничества и неконструктивных диалогов.

Примечание. Пример из жизни: один любопытный и настырный сотрудник поинтересовался у другого, сколько тот зарабатывает. А тот, открытая душа, возьми да все правдиво и расскажи. А молодая сотрудница бухгалтерии Анфиса поведала менеджеру Свете, под большим секретом, разумеется, о доходах гендирера. После чего и без того не сильно здоровая обстановка в коллективе стала... Ну, вы понимаете.

Компании вправе защищать себя и свои ценные ресурсы или информацию. Законопослушный работодатель при необходимости всегда объяснит, почему не хотел бы разглашать сведения о заработной плате персонала и почему этот пункт содержится в трудовом договоре.

Если же какой-то пункт соглашения неприемлем или смущает сотрудника, всегда можно попросить об изменении формулировок или исключении его из соглашения.

Относится ли зарплата к персональным данным?

На этот вопрос нам дают ответ Федеральный [закон](#) от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных" и [Письмо](#) Роскомнадзора от 07.02.2014 N 08КМ-3681 "О передаче работодателем третьим лицам сведений о заработной плате работников".

Согласно первому из этих документов любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу, признается персональными данными ([п. 1 ст. 3](#)).

Во втором же разъясняется, что к персональным данным относятся фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное и имущественное положение, образование, профессия, доходы и другая информация о конкретном человеке. Размер заработной платы, выплачиваемой работнику, относится к его персональным данным.

Причем важно помнить, что понятие "заработная плата" включает в себя не только должностной оклад или тарифную ставку работника, но и положенные ему выплаты компенсационного и стимулирующего характера (надбавки, доплаты, премии) ([ч. 1 ст. 129](#) Трудового кодекса РФ).

Про деньги (чужие) не болтают

Что делать, если разработанным в компании соглашением установлено, что размер зарплаты - коммерческая тайна? По закону система оплаты труда не может быть закрытой. Если работник попросил справку о доходах по форме банка для выдачи кредита, абсурдно считать, что, получив эту информацию и разослав ее в кредитные организации, он нарушил соглашение о неразглашении собственной зарплаты.

Мы помним, что ответ на вопрос, является ли заработная плата коммерческой тайной, отрицательный.

Примечание. Представим, что при устройстве на работу со стандартным комплектом документов о приеме вам предложили подписать соглашение о неразглашении тайны, в котором работодатель зафиксировал: все сведения о клиентах, партнерах и зарплата - это коммерческая тайна. Соглашаться или нет, решать, конечно, вам. Но последнее из этих трех составляющих - уж точно перебор.

Но это справедливо исключительно для самого работника, он вправе рассказывать о размере вознаграждения за свой труд кому угодно. А главному бухгалтеру и допущенным к сведениям по окладам других работников сотрудникам разглашать чужие персональные данные, к которым относится и размер зарплаты, неправомерно, даже несмотря на то, что доплата за коммерческую тайну не предусмотрена в их трудовом договоре.

Раскрытие закрытых данных, включая размер зарплат конкретных сотрудников, произошло ли это умышленно или с целью обогащения, устно или письменно, - нарушение закона, которое влечет дисциплинарную, гражданско-правовую, административную или даже уголовную ответственность.

Доказать раскрытие закрытой информации непросто. Работодатель создает комиссию по расследованию факта нарушения соглашения о неразглашении, и происходит служебная проверка. Как и при любом расследовании, необходимы весомые доказательства, свидетельские показания и факты.

По результатам расследования могут быть применены дисциплинарные меры. Одна из мер - это увольнение по ст. 81 ТК РФ (подп. "в" п. 6 ч. 1): "в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: разглашения охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника".

Часто коллеги делятся друг с другом информацией о зарплате. Такие сведения относят к информации о персональных данных. Рассказывать о своей зарплате или нет, сотрудник решает сам. Но компания должна прописать во внутренних документах, что работникам нельзя разглашать информацию о доходах коллег, а также должна установить за это санкции. При этом тяжесть проступка зависит от того, как работник получил сведения о зарплате.

Если виновный работает в бухгалтерии или кадровой службе и почерпнул такую информацию из документов, к нему можно применить взыскание вплоть до увольнения (подп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). А когда работник узнает о размере зарплаты коллег из разговоров и не обрабатывает персональные данные других сотрудников в силу своих трудовых обязанностей, наказание должно быть менее строгим. Впрочем, отследить разговоры работников о заработных платах достаточно трудно, если они не предоставляют данную информацию третьим лицам или не публикуют в открытых источниках.

Примечание. Раскрытие закрытых данных, включая размер зарплат конкретных сотрудников, произошло это умышленно или с целью обогащения, устно или письменно, - нарушение закона, которое влечет дисциплинарную, гражданско-правовую, административную или даже уголовную ответственность, зарплата - это, конечно, прерогатива бухгалтера. Ему и отвечать, если что.

Получите у сотрудников, которых допустили к обработке персональных данных, обязательство о неразглашении. Только в этом случае вы сможете привлечь работника к ответственности за утечку личных данных.

С. Карамышева
Эксперт по трудовому законодательству

Подписано в печать

04.09.2020
