**Работодатель вправе определить перечень работ, при выполнении которых работники не могут пользоваться телефонами на рабочих местах**

К такому [выводу](http://www.garant.ru/consult/work_law/1274466/) пришли эксперты службы Правового консалтинга компании "Гарант" в рамках индивидуальной консультации, оценивая правомерность установления работодателем запрета на использование личного мобильного телефона в рабочее время на рабочем месте работниками, не относящимися к работникам сферы питания, обслуживания, а также работниками, чьи трудовые обязанности не связаны с доступом к охраняемой государством тайне.

Специалисты считают, что установление запрета на использование мобильного телефона на рабочем месте правомерно лишь в случаях, когда:

- целями такого запрета служит обеспечение безопасности работников при осуществлении ими технологических процессов в производстве;

- использование работниками личных мобильных телефонов создает или очевидно может создать препятствия в осуществлении трудовой функции этим сотрудником или его коллегами.

При этом указывается, что работодатель вправе самостоятельно определять перечень работ, при выполнении которых работники не могут пользоваться телефонами на рабочих местах, руководствуясь в том числе здравым смыслом. Запрет на использование мобильного телефона может быть установлен в правилах внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины, которые в соответствии с [ч. 2 ст. 21 Трудового кодекса](http://base.garant.ru/12125268/b5dae26bebf2908c0e8dd3b8a66868fe/#block_2102) должны соблюдаться работником. Как следует из норм [ТК РФ](http://base.garant.ru/12125268/), если такой запрет регламентирован локальным нормативным актом, то за его нарушение работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

В обоснование своих выводов эксперты приводят примеры из судебной практики, в которых суды поддерживали работодателей при оспаривании работником правомерности привлечения к дисциплинарной ответственности за использование мобильных средств связи на рабочих местах в рабочее время. Речь шла о ситуациях, когда запрет был зафиксирован во внутренних документах организации, локальных нормативных актах, с которыми работник был ознакомлен под роспись.

Однако следует учитывать, что безусловный запрет на использование личного телефона в рабочее время (вне зависимости от особенностей осуществления трудовой функции) выходит за рамки регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений и является недопустимым вмешательством в частную жизнь гражданина. "Так как права и обязанности гражданина неотделимы от его личности, по нашему мнению, любое ограничение прав гражданина на частную жизнь в рамках трудовых отношений должно признаваться правомерным постольку, поскольку такое ограничение непосредственно связано с осуществлением работником трудовой функции и направлено на достижение целей деятельности работодателя, определяющих ее содержание", – указывается в консультации.

**По информации ГАРАНТ.РУ**