

**Джавахан Роман Марсельевич**

кандидат юридических наук,  
старший преподаватель кафедры  
конституционного и международного права  
Российского государственного  
социального университета

**Ястребова Анна Ивановна**

кандидат юридических наук,  
доцент кафедры конституционного  
и международного права  
Российского государственного  
социального университета

## **КОНСТИТУЦИОННО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ЗАЩИТЫ ПРАВА НА НЕПРИКОСНОВЕННОСТЬ ЧАСТНОЙ ЖИЗНИ РАБОТНИКА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

### **Аннотация:**

*В статье рассматриваются международно-правовые основы неприкосновенности частной жизни, федеральное законодательство, в том числе Федеральные законы «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», «О персональных данных», «О коммерческой тайне» и т. д. В частности, обсуждается вопрос, является ли нарушением частной жизни работников контроль со стороны работодателя за их деятельностью в служебных помещениях посредством просмотра рабочей электронной почты, доступа к просматриваемым сотрудниками веб-страницам в сети Интернет, прослушивания телефонных переговоров сотрудников и т. п.*

### **Ключевые слова:**

*Конституция России, конституционно-правовые аспекты, права и свободы человека, права работника, неприкосновенность частной жизни, тайна переписки, телефонных переговоров, персональные данные, информация, сбор, хранение, распространение и использование информации.*

**Dzhavakhyan Roman Marselyevich**

PhD in Law,  
Senior Lecturer,  
Constitutional and International Law Department,  
Russian State Social University

**Yastrebova Anna Ivanovna**

PhD in Law,  
Assistant Professor,  
Constitutional and International Law Department,  
Russian State Social University

## **CONSTITUTIONAL AND LEGAL ASPECTS OF EMPLOYEES' RIGHT OF PRIVACY PROTECTION IN THE RUSSIAN FEDERATION**

### **Summary:**

*The article examines the international legal foundations of privacy, the federal laws, including "Concerning information, information technologies and protection of information", "Concerning personal data", "Concerning commercial secrets" and others. In particular, the authors discuss whether the control of employees' activities in the offices by scanning their work e-mails, control of access to web pages viewed by employees, listening of phone conversations and so on is a violation of privacy.*

### **Keywords:**

*Constitution of Russia, constitutional and legal aspects, human rights and freedoms, rights of employee, privacy right, correspondence privacy, telephone conversations privacy, personal data, information, information collection, storage, disclosure and use.*

В настоящее время одним из актуальных вопросов в юридической науке и правоприменительной практике является право на неприкосновенность частной жизни, закрепленное в ст. 23 и 24 Конституции Российской Федерации. Дискутируется вопрос о том, является ли нарушением частной жизни работников, в смысле ст. 23 и 24 Конституции Российской Федерации (далее – Конституция) [1], контроль со стороны работодателя за их деятельностью в служебных помещениях посредством просмотра рабочей электронной почты; доступа к просматриваемым сотрудниками веб-страницам в сети Интернет; прослушивания телефонных переговоров сотрудников, которые они ведут по служебным стационарным и мобильным телефонам; слежки за сотрудниками с использованием установленных в их кабинетах видеокамер; прослушивания разговоров сотрудников, ведущихся в служебных помещениях. В современных условиях появления новых технологий, а также информационно-телекоммуникационных сетей нового поколения с возможностями удаленного доступа существенно изменилась привычная информационная инфраструктура, что во многом обусловило возникновение достаточно острой проблемы, связанной с неприкосновенностью частной жизни, сохранением тайны личной жизни [2, с. 11].

В случае, когда речь идет о личном телефоне работника и его личного электронного почтового ящика, то большинство юристов сходятся во мнении, что их мониторинг и снятие с них

информации является нарушением норм Конституции. В то же время мнения расходятся в ситуации, когда речь идет о корпоративной электронной почте, служебном телефоне и других технических средствах, принадлежащих работодателю.

Сторонники одной из точек зрения считают, что работодатель вправе осуществлять мониторинг звонков и почтовых отправок, осуществляемых при помощи технических средств, принадлежащих работодателю и по оплачиваемым им каналам связи, а также вести видеонаблюдение в случае, если работник дал на это свое согласие, а также соблюдены требования надлежащего оформления соответствующего порядка и процедур в локальных нормативных актах, ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) в части права работника на полную достоверную информацию об условиях труда на рабочем месте. В качестве правового основания такой позиции приводятся также нормы ст. 209 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ), ч. 4 ст. 10 Федерального закона «О коммерческой тайне». Вместе с тем только отправители и получатели имеют право на получение сведений о передаваемых по сетям электросвязи и сетям почтовой связи сообщениях, а также сами эти сообщения, и ограничение прав гражданина на указанные виды тайны допускается только по судебному решению [3, с. 3–4].

Конституция провозглашает права и свободы человека и гражданина непосредственно действующими, определяющими смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваемыми правосудием, согласно ст. 18 Конституции Российской Федерации. Согласно ст. 23 Конституции, каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени. Согласно ст. 24 Конституции, сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются. При этом в настоящее время нет законодательно закрепленного определения частной жизни, что затрудняет применение данных норм, создает предпосылки для их различного толкования.

Орбита правового регулирования соответствующих общественных отношений очерчена, наряду с Конституцией, ГК РФ, УК РФ, Кодексом об административных правонарушениях Российской Федерации (далее – КоАП РФ), Федеральным законом «О защите персональных данных», Федеральным законом «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», рядом международных договоров, прежде всего Всеобщей декларацией прав человека, Европейской конвенцией о защите прав человека и основных свобод, Международным пактом о гражданских и политических правах.

Соответствующие положения содержатся, в частности, в ст. 12 Всеобщей декларации прав человека [4], ст. 17 Международного пакта о гражданских и политических правах [5], ст. 8 Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод [6].

Ст. 5 Федерального закона от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» [7] устанавливает деление информации в зависимости от категории доступа к ней на общедоступную информацию, а также на информацию, доступ к которой ограничен федеральными законами (информация ограниченного доступа). По порядку предоставления выделяется в том числе *информация, предоставляемая по соглашению лиц, участвующих в соответствующих отношениях*.

Ст. 9 вышеуказанного федерального закона запрещает требовать от гражданина (физического лица) представления информации о его частной жизни, в том числе информации, составляющей личную или семейную тайну, и получать такую информацию помимо воли гражданина (физического лица), если иное не предусмотрено федеральными законами.

Такая информация, согласно п. 1 ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» [8], относится к персональным данным физического лица. Как это следует из п. 7 ст. 2 Федерального закона «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» и ст. 6 Федерального закона «О персональных данных», данная конфиденциальная информация, составляющая персональные данные, не может быть представлена третьим лицам без согласия ее обладателя.

Как следует из определения понятий «персональные данные», «обработка персональных данных», содержащихся в Федеральном законе «О персональных данных», последним установлен более широкий объект защиты по сравнению со ст. 152.2 ГК РФ (Охрана частной жизни гражданина) [9], вступившей в силу с октября 2013 г., из содержания которой, в частности, следует, следующее. Если иное прямо не предусмотрено законом, не допускаются без согласия гражданина сбор, хранение, распространение и использование любой информации о его частной жизни, в частности сведений о его происхождении, о месте его пребывания или жительства, о личной и семейной жизни. Исключения составляют случаи сбора, хранения, распространения и использования информации о частной жизни гражданина в государственных, общественных или иных публичных

интересах, а также случаи, если такая информация ранее стала общедоступной либо была раскрыта самим гражданином или по его воле (п. 1). Стороны обязательства не вправе разглашать ставшую известной им при возникновении и (или) исполнении обязательства информацию о частной жизни гражданина, являющегося стороной или третьим лицом в данном обязательстве, если соглашением не предусмотрена возможность такого разглашения информации о сторонах (п. 2).

В случаях, когда информация о частной жизни гражданина, полученная с нарушением закона, содержится в документах, видеозаписях или на иных материальных носителях, гражданин вправе обратиться в суд с требованием об удалении соответствующей информации, а также о пресечении или запрещении дальнейшего ее распространения путем изъятия и уничтожения без какой бы то ни было компенсации изготовленных в целях введения в гражданский оборот экземпляров материальных носителей, содержащих соответствующую информацию, если без уничтожения таких экземпляров материальных носителей удаление соответствующей информации невозможно (п. 4). Помимо судебной гарантии обеспечения данного права, можно также выделить такую гарантию, как положение, не допускающее при осуществлении правосудия использование доказательств, полученных с нарушением федерального закона [10, с. 77]. Таким образом, не допускается сбор данных о человеке без его согласия. Это может быть предусмотрено только в определенных федеральным законом случаях, представляя собой необходимое в демократическом обществе средство, направленное на обеспечение интересов безопасности личности, общества, государства, на пресечение подготавливаемых преступлений, раскрытие преступлений, охрану прав и свобод других лиц [11, с. 72].

Защите персональных данных работника посвящена глава 14 ТК РФ [12]. Ст. 86 указывает на возможность получения персональных данных работника у него самого либо от третьих лиц с его письменного согласия. Обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества. При этом работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение, соблюдать иные требования в указанной сфере. Более того, это согласие может быть отозвано работником в любой момент.

Ст. 137 Уголовного кодекса Российской Федерации (далее – УК РФ) [13] устанавливает ответственность за незаконное собирание или распространение сведений о частной жизни лица, составляющих его личную или семейную тайну, без его согласия либо распространение этих сведений в публичном выступлении, публично демонстрирующемся произведении или СМИ.

Санкциями ст. 138 УК РФ [14] предусмотрена ответственность за нарушение тайны переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных или иных сообщений. Квалифицирующим признаком, ужесточающим ответственность, является использование виновным лицом своего служебного положения.

Сторонники предоставления работодателю права аудио-, видеоконтроля за действиями сотрудников на рабочем месте в обоснование своей позиции ссылаются на обязанности работника, закрепленные в ст. 21 ТК РФ, а также корреспондирующие им права работодателя, названные в ст. 22 ТК РФ, статьи 91, 209 ТК РФ, дающие определения *рабочего времени* и *рабочего места*.

Они придерживаются мнения, что поскольку работник использует предоставленный ему адрес электронной почты, каналы телефонной связи для выполнения своих должностных обязанностей в рабочее время (для прочего вправе использовать личную почту и телефонные номера), а работодатель является собственником домена и пользователем телефонных каналов связи, то он должен иметь полное право распоряжаться ими по своему усмотрению – прослушивать, просматривать, блокировать, создавать новые адреса и т. д. Это аргументируется интересами работодателя, в том числе для сохранения коммерческой тайны, избежания причинения вреда работодателю, мошенничества, злоупотребления должностным положением, возникновения ситуации ответственности работодателя за ущерб, причиненный работником в силу ст. 1068 ГК РФ [15].

Тем не менее даже приверженцы такой точки зрения признают, что, во-первых, действия работодателя формально не должны нарушать конституционных прав граждан, должны соответствовать требованиям вышеприведенных норм законодательства Российской Федерации о неприкосновенности частной жизни, включая защиту персональных данных, тайну переписки и т. п., и, во-вторых, меры, принимаемые для исключения в процессе контроля вмешательства в частную жизнь, могут минимизировать риски такого вмешательства, но не гарантируют защиту от него.

Например, работодатель может стать обладателем входящей (вопреки воле работника) информации частного характера по корпоративным каналам связи (Интернет, телефон). Кроме

того, общение сотрудников при исполнении ими должностных обязанностей не исключает наличия между ними иных социальных коммуникаций (дружба, любовь, вражда), которые имеют частный характер и могут стать достоянием работодателя, выступающего в качестве оператора персональных данных, вне связи с исполнением работником своих трудовых функций.

Более того, трудовое законодательство, наряду с рабочим временем, предполагает наличие время отдыха, в частности перерыва на обед, которое, как правило, является личным временем работника, и он вправе проводить его на рабочем месте, в том числе в общении с коллегами. Однако возможности отслеживания прекращения мероприятий контроля в указанное нерабочее время и гарантии этого у работника отсутствуют.

Что касается доводов о необходимости сохранения коммерческой тайны, избежания причинения вреда работодателю, мошенничества, злоупотребления должностным положением, возникновения ситуации ответственности работодателя за ущерб, причиненный работником, то нормы действующего законодательства в соответствующей сфере предполагают иные превентивные, компенсационные и санкционные меры защиты для работодателя.

Так, ст. 10 Федерального закона «О коммерческой тайне» содержит перечень возможных мер по охране конфиденциальности информации, принимаемых ее обладателем. При этом полномочия обладателя информации, составляющей коммерческую тайну, применять при необходимости средства и методы технической защиты конфиденциальности этой информации, закрепленные в п. 4 названной статьи Федерального закона «О коммерческой тайне», оговариваются на предмет их непротиворечия законодательству Российской Федерации.

В п. 6 той же статьи содержится специальное предписание о том, что режим коммерческой тайны не может быть использован в целях, противоречащих требованиям защиты основ конституционного строя (к которым, в частности, относится признание человека, его прав и свобод в качестве высшей ценности – ст. 2 Конституции), нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

Наряду с этим речь может идти о применении дисциплинарных взысканий в порядке ст. 192, 193, 81 ТК РФ, преследовании за совершение преступлений (мошенничество ст. 159 УК РФ и т. п.), использовании права регресса к лицу (работнику), причинившему вред, в соответствии со ст. 1081 ГК РФ.

Согласно ст. 5 ТК РФ, трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Ст. 8 ТК РФ предусматривает, что работодатели принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее – локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

В той же ст. 8 ТК РФ закреплено, что нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Ст. 189 ТК РФ определяет Правила внутреннего трудового распорядка как локальный нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Следует иметь в виду, что, в силу ст. 72 ТК РФ, изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается (за некоторыми исключениями) только по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме.

Следовательно, работник вправе отказаться от внесения изменений в трудовой договор, в том числе в части, касающейся условий труда. В соответствии с абз. 3 ст. 68 ТК РФ, при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. Действие этой нормы должно быть распространено на случаи изменения трудового договора и локальных нормативных актов. В противном случае работодатель не вправе требовать соблюдения таких локальных нормативных актов. Однако необходимо понимать, что в условиях

подчиненности работника работодателю существует угроза получения согласия работника на изменение соответствующих условий трудового договора (содержания локальных нормативных актов) с пороком воли работника.

Исследование вышеприведенных норм Конституции и подконституционного законодательства позволяет сделать некоторые выводы.

1. Применение работодателем методов наблюдения за работниками с использованием систем аудиовизуального контроля, использование доступа к просматриваемым сотрудниками веб-страницам в сети Интернет как формы сбора, хранения и использования информации о частной жизни гражданина (в данном случае сотрудника), учитывая содержание конституционно-правовых требований, может считаться правомерным лишь при соблюдении ряда условий:

– свободно выраженного согласия работника на сбор и обработку соответствующей информации при отсутствии порока воли;

– надлежащей регламентации трудовым договором, локальными нормативными актами при их соответствии нормам действующего законодательства Российской Федерации.

2. Согласие на обработку персональных данных должно быть конкретным, информированным и сознательным. Согласие может быть дано субъектом персональных данных или его представителем в любой позволяющей подтвердить факт его получения форме, если иное не установлено федеральным законом (ст. 9 Федерального закона «О персональных данных»). Получение письменного согласия работника предусмотрено, в частности, п. 3 ст. 86 ТК РФ.

В качестве такого согласия работника могут рассматриваться также соответствующие положения, содержащиеся в трудовом договоре с сотрудником и в Правилах внутреннего трудового распорядка, с учетом вышеуказанных выводов.

Поскольку нормы ст. 23, 24 Конституции о неприкосновенности частной жизни касаются каждого конкретного гражданина, то вопросы их соблюдения также носят персонализированный характер.

Если отсутствует согласие гражданина (сотрудника) на сбор, хранение, использование и распространение информации о его частной жизни (в тех или иных ее проявлениях), как того требует ст. 24 (ч. 1) Конституции, но такие мероприятия фактически осуществляются, то он вправе использовать юридические механизмы защиты от неправомерного вмешательства в его частную жизнь. Такие механизмы предусмотрены, в частности, ст. 17 Федерального закона «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», ст. 24 Федерального закона «О персональных данных», абз. 9 ст. 86 ТК РФ, статьями 136, 137 УК РФ, п. 4, 5 ст. 152.2, п. 2 ст. 150 ГК РФ, ст. 5.39 КоАП РФ и включают в себя меры гражданской, административной и уголовной ответственности. Механизмы защиты прав человека должны опираться на прочную правовую основу, включающую в себя положения Конституции, федеральных законов, международных нормативно-правовых актов, учитывающие принципы правовой справедливости, определенности, гуманизма, равенства прав и свобод человека и гражданина [16, с. 20].

Что касается интересов третьих лиц, то размещение в служебных помещениях работодателя табличек с информацией о ведущемся видео- и аудионаблюдении для обеспечения гарантии соблюдения прав сторонних посетителей в контексте норм ст. 24 (ч. 1) Конституции допустимо и достаточно при соблюдении требований и условий ст. 5, 6, 7 Федерального закона «О персональных данных», касающихся принципов и условий обработки персональных данных и их конфиденциальности.

Если субъект персональных данных считает, что оператор осуществляет обработку его персональных данных с нарушением требований Федерального закона «О персональных данных» или иным образом нарушает его права и свободы, то он вправе обжаловать действия или бездействие оператора в уполномоченном органе по защите прав субъектов персональных данных или в судебном порядке. Он также имеет право на защиту своих прав и законных интересов, в том числе на возмещение убытков и (или) компенсацию морального вреда в судебном порядке (ст. 17 Федерального закона «О персональных данных»).

#### **Ссылки:**

1. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета. 1995. № 67.
2. Кондрат И.Н. Принципы, обеспечивающие неприкосновенность частной жизни в сфере уголовного судопроизводства // Правовое поле современной экономики. 2012. № 9. С. 7–13.
3. Там же.
4. Всеобщая декларация прав человека ...
5. Международный пакт от 16.12.1966 «О гражданских и политических правах» (Пакт ратифицирован Указом Президента ВС СССР от 18.09.1973 № 4812-VIII. Пакт вступил в силу с 23 марта 1976 года) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.

6. Конвенция о защите прав человека и основных свобод (Заключена в г. Риме 04.11.1950) (с изм. от 13.05.2004) // Бюллетень международных договоров. 2001. № 3.
7. Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» от 27.07.2006 № 149-ФЗ (ред. от 24.11.2014) // Российская газета. 2006. № 165.
8. Федеральный закон «О персональных данных» от 27.07.2006 № 152-ФЗ (ред. от 21.07.2014) // Там же.
9. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 06.04.2015) // Там же. 1994. № 238–239.
10. Шалайкин Р.Н. Основания компенсации морального вреда при посягательствах на неприкосновенность частной жизни // Наука, теория, практика. 2013. № 2. С. 76–80.
11. Ощук С.Г. Неприкосновенность частной жизни в современном обществе // Законность и правопорядок в современном обществе. 2013. № 16. С. 68–74.
12. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 06.04.2015) // Российская газета. 2001. № 256.
13. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 30.03.2015, с изм. от 07.04.2015) // Там же. 1996. № 113–115, 118.
14. Там же.
15. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 06.04.2015, с изм. от 07.04.2015) // Российская газета. 1996. № 23–25, 27.
16. Скуратов Ю.И., Чурилов С.Н., Грудинин Н.С. Государственная политика в сфере амнистии и помилования в Российской Федерации: тенденции и противоречия // Криминологический журнал Байкальского государственного университета экономики и права. 2015. Т. 9, № 1. С. 20–27.

### References:

1. 'Universal Declaration of Human Rights (adopted by the UN General Assembly on 10.12.1948)' 1995, *the Russian newspaper*, no. 67.
2. Kondrat, IN 2012, 'The principles provide privacy in criminal proceedings', *Disclaimer modern economy*, no. 9, pp. 7-13.
3. Kondrat, IN 2012, 'The principles provide privacy in criminal proceedings', *Disclaimer modern economy*, no. 9, pp. 7-13.
4. 'The Universal Declaration of Human Rights (adopted by the UN General Assembly on 10.12.1948)' 1995, *the Russian newspaper*, no. 67.
5. 'The International Covenant on 16.12.1966 "On Civil and Political Rights" (pact ratified by the Decree of the Presidium of the USSR Supreme Council of 18.09.1973 № 4812-VIII. The Covenant entered into force on 23 March 1976)' 1994, *Bulletin of the Supreme Court*, no. 12.
6. 'The Convention on the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms (concluded in Rome 04.11.1950) (rev. From 13.05.2004)' 2001, *Bulletin of international agreements*, no. 3.
7. 'Federal Law "On Information, Information Technologies and Protection of Information" from 27.07.2006 № 149-FZ (ed. By 24.11.2014)' 2006, *the Russian newspaper*, no. 165.
8. 'Federal Law "On Personal Data" from 27.07.2006 № 152-FZ (ed. By 21.07.2014)' 2006, *the Russian newspaper*, no. 165.
9. 'The Civil Code of the Russian Federation (part one) of 30.11.1994 № 51-FZ (ed. By 06.04.2015)' 1994, *the Russian newspaper*, no. 238-239.
10. Shalaykin, RN 2013, 'Grounds for non-pecuniary damage in the assault on privacy', *Science, Theory, Practice*, no. 2, pp. 76-80.
11. Oschukov, SG 2013, 'Privacy in today's society', *Law and order in society*, no. 16, pp. 68-74.
12. 'The Labour Code of the Russian Federation of 30.12.2001 № 197-FZ (ed. By 06.04.2015)' 2001, *the Russian newspaper*, no. 256.
13. 'The Criminal Code of the Russian Federation of 13.06.1996 № 63-FZ (ed. By 03.30.2015, as amended. On 04.07.2015)' 1996, *the Russian newspaper*, no. 113-115, 118.
14. 'The Criminal Code of the Russian Federation of 13.06.1996 № 63-FZ (ed. By 03.30.2015, as amended. On 04.07.2015)' 1996, *the Russian newspaper*, no. 113-115, 118.
15. 'The Civil Code of the Russian Federation (Part Two) from 26.01.1996 № 14-FZ (ed. By 04.06.2015, as amended. On 07.04.2015)' 1996, *the Russian newspaper*, no. 23-25, 27.
16. Skuratov, YI, Churilov, SN & Grudinin, NS 2015, 'The state policy in the field of amnesty and pardon in the Russian Federation: tendencies and contradictions', *Kriminologicheskyy magazine Baikal State University of Economics and Law*, vol. 9, no. 1, pp. 20-27.