

Давление работодателя по поводу голосования: правовой разбор

1. Краткая постановка вопроса

Работник (медицинская организация), фактически проголосовавший на выборах в воскресенье, подвергся давлению со стороны руководства (заместителя главного врача по медицинской части и главного врача) из-за того, что не проголосовал в пятницу или субботу: ему звонили с требованием срочно идти на участок, сообщили, что он «не отобразился в списках», что он «в чёрном списке» и «всех подвёл», а в пятницу работник, не желая конфликта, сообщил работодателю недостоверные сведения о том, что уже проголосовал. Требуется ответ на два вопроса: (1) каким образом работодатель мог отследить факт и дату голосования конкретного работника и законно ли это; (2) правомерна ли обработка персональных данных работников под видом розыгрыша, если фактическая её цель состояла в контроле за участием в голосовании, а также какие правовые последствия возможны для работодателя.

2. Оговорка о фактуре и рассматриваемых версиях

Изображения (материалы «розыгрыша»), на которые ссылается обращение, к тексту не приложены и в распоряжении разбора отсутствуют. Поэтому ниже **не выбирается одна версия**, а разбираются все существенные прочтения ситуации: (а) розыгрыш организован самим работодателем как способ получить подтверждение голосования; (б) розыгрыш организован избирательной комиссией, администрацией или регионом (официальная акция); (в) розыгрыш организован третьим лицом (в том числе фишинговый сбор данных); (г) изображения фиксируют фото-, видеосъёмку или селфи, сделанные самим работником в помещении для голосования. Каждая версия разобрана отдельно с указанием применимых норм.

Раздел I. Обязан ли работник голосовать и отчитываться о голосовании

I.1 Голосование — свободное и добровольное

Часть 2 статьи 32 Конституции РФ закрепляет право граждан избирать и быть избранными; статья 3 Федерального закона от 12.06.2002 № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» прямо устанавливает, что участие гражданина в выборах является **свободным и добровольным** и никто не вправе оказывать воздействие на гражданина с целью принудить его к участию или неучастию в выборах либо воспрепятствовать его свободному волеизъявлению. Пункт 3 статьи 7 того же закона закрепляет принцип **тайного голосования, исключающего возможность какого-либо контроля за волеизъявлением гражданина**.

Из этого следует базовый вывод: в Российской Федерации **нет юридической обязанности голосовать**, не существует и обязанности отчитываться о факте, времени и тем более содержании своего волеизъявления перед кем-либо, включая работодателя.

I.2 Требование работодателя лежит за пределами трудовых отношений

Статья 60 ТК РФ запрещает требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Участие в выборах не является ни работой, ни трудовой функцией, ни производственной необходимостью. Статья 379 ТК РФ даёт работнику право отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором.

Дисциплинарная ответственность (статья 192 ТК РФ) наступает **только** за дисциплинарный проступок, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него **трудовых обязанностей** (разъяснения — Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»). Неучастие в голосовании, участие в голосовании не в тот день, который удобен руководителю, а равно предоставление руководителю недостоверной информации о голосовании **не**

являются дисциплинарным проступком, поскольку не относятся к трудовым обязанностям. Следовательно:

- выговор, замечание, лишение премии, включение в «чёрный список», угроза увольнением по этому основанию — **противоправны**;
- сам факт вынесения такого взыскания может быть обжалован в комиссию по трудовым спорам, в суд или в государственную инспекцию труда (глава 57 ТК РФ, ст. 354–357, статьи 382, 391, 392 ТК РФ);
- увольнение по такому основанию влечёт восстановление на работе, оплату времени вынужденного прогула и компенсацию морального вреда (статьи 394, 237 ТК РФ).

Отдельно отметим императивный запрет части первой статьи 86 ТК РФ: **работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических убеждениях, религиозных и иных личных убеждениях и частной жизни**. Сведения о том, ходил ли работник на выборы, в какой день, на какой участок и как голосовал, относятся к сведениям о частной жизни (а в совокупности с «чёрным списком» фактически используются для выводов о политической позиции), то есть входят в прямо запрещённую для работодателя зону.

I.3 Недостоверное сообщение работника о голосовании

Сообщение работодателю заведомо недостоверных сведений о голосовании **не влечёт для работника никакой юридической ответственности**: эта информация не входит в круг сведений, которые работник обязан предоставлять (статьи 60, 65, 86–89 ТК РФ), и не является предметом трудовых обязанностей. Единственное, к чему этот факт может иметь значение, — доказательственная картина при разрешении спора о законности действий работодателя: он демонстрирует, что давление носило характер, вынуждающий работника к неправдивым сообщениям ради избежания санкций.

Практический вывод по разделу I. Любая форма требования, контроля или санкции со стороны работодателя по поводу участия в голосовании находится за пределами трудовых отношений и не имеет правовых оснований. Работник вправе отказаться отчитываться о голосовании, а его отказ не может повлечь дисциплинарных последствий.

Раздел II. Тайна голосования и запрет контроля за волеизъявлением

II.1 Принцип, который нарушается самим требованием отчёта

Пункт 3 статьи 7 Федерального закона № 67-ФЗ (тайное голосование, исключающее возможность **какого-либо контроля за волеизъявлением гражданина**) — это норма, нарушаемая уже самим требованием подтвердить голосование, независимо от того, каким способом подтверждение собирается (фото бюллетеня, селфи на участке, отметка в списке, устный доклад).

Дополнительно: часть 1 статьи 24 Конституции РФ запрещает сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия; часть 3 статьи 29 Конституции РФ — никто не может быть принуждён к выражению своих мнений и убеждений или отказу от них.

II.2 Требование фото, видео или селфи как форма контроля

Если под видом «розыгрыша» или «отчётности» работодатель требует предоставить изображение (фотографию бюллетеня, селфи в помещении для голосования, скриншот экрана), это:

- нарушает принцип тайного голосования (п. 3 ст. 7 ФЗ № 67-ФЗ);
- применительно к лицу, побуждающему к раскрытию волеизъявления, может образовывать состав **нарушения тайны голосования** (ч. 1 ст. 141 УК РФ), поскольку эта норма охватывает и воспрепятствование осуществлению избирательных прав, и нарушение тайны голосования;
- образует обработку персональных данных (в том числе, если по изображению можно идентифицировать лицо и его действия, — вплоть до биометрических персональных данных, ст. 11 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных») без законного основания;
- при последующем использовании изображения (рассылка в корпоративных чатах, «доске позора») требует согласия на использование изображения гражданина (статья 152.1 ГК РФ) и не допускает распространения информации о частной жизни (статья 152.2 ГК РФ).

II.3 «Чёрный список»

Формирование работодателем перечня работников по признаку участия/неучастия в голосовании представляет собой:

- обработку персональных данных, несовместимую с заявленными целями (ч. 1 ст. 13.11 КоАП РФ в редакции, приведённой в источнике 14 подборки);

- нарушение требований статьи 86 ТК РФ (запрет на получение и обработку данных о личных убеждениях и частной жизни);
- основание для требований о прекращении обработки, удалении данных и компенсации морального вреда (ст. 21, 24 ФЗ № 152-ФЗ; статьи 151, 152.2, 1099, 1101 ГК РФ; на требования о защите личных неимущественных прав исковая давность не распространяется — ст. 208 ГК РФ);
- при использовании «списка» для отказа в поощрении, в переводе, в повышении квалификации — признак дискриминации (статья 3 ТК РФ).

Практический вывод по разделу II. Требование подтвердить факт голосования неправомерно само по себе, а его исполнение любым способом (фото, отметка, доклад) юридически ничтожно как основание для каких-либо кадровых решений.

Раздел III. Каким образом работодатель мог получить сведения о голосовании: механизмы и их правовая оценка

Версия А. Отметки в списке избирателей на участке

Список избирателей формируется в порядке статьи 17 ФЗ № 67-ФЗ; факт выдачи бюллетеня фиксируется подписью избирателя в списке. Такие сведения относятся к персональным данным (п. 1 ст. 3 ФЗ № 152-ФЗ) и не подлежат передаче третьим лицам, не участвующим в избирательном процессе. Если сведения из списка (кто пришёл, кто нет) попали к работодателю, это означает неправомерный доступ и/или передачу персональных данных избирателей: ответственность — статья 13.11 КоАП РФ, а при использовании служебного положения — уголовная ответственность по части 2 статьи 137 УК РФ (незаконное собирание сведений о частной жизни лицом с использованием служебного положения).

Когда применяется: если у участковой комиссии или территориальной комиссии есть «связной» (куратор) от организации либо если сверка проводилась силами самой комиссии.

Версия В. «Ответственный» от организации у входа на участок или в помещении

Наиболее распространённый фактический механизм: сотрудник (или несколько сотрудников) с «ведомостью» стоит у участка или в помещении, отмечая пришедших коллег. Правовая оценка: действия по фиксации и

последующей передаче работодателю сведений о частной жизни работников нарушают статью 86 ТК РФ, статью 152.2 ГК РФ и, если данные вносились в электронный список, требования ФЗ № 152-ФЗ. Само по себе присутствие постороннего лица в помещении для голосования и «отметки о явке» не предусмотрены законом; наблюдатели и члены комиссий действуют в рамках специального статуса (см. версию С). Если такой «отметчик» препятствует работе комиссии или мешает избирателям, это образует признаки состава статьи 5.69 КоАП РФ.

Когда применяется: при внешнем по отношению к участку «административном» контроле явки.

Версия С. Работник организации в составе комиссии или в качестве наблюдателя

В предоставленном фрагменте (источник 2 — Федеральный закон «О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации») прямо указано: наблюдатель вправе знакомиться с протоколами комиссий, обращаться с предложениями к председателю комиссии, осуществлять фото- и видеосъемку **с определённого места, предварительно уведомив председателя, заместителя председателя или секретаря**, а также не вправе совершать действия, препятствующие работе комиссии, участвовать в принятии решений, проводить агитацию (п. 6 и п. 7 статьи о статусе наблюдателя; аналогичные нормы — статья 30 Федерального закона № 67-ФЗ). Формирование наблюдателем персональных «ведомостей» о пришедших избирателях для передачи третьим лицам (работодателю) выходит за пределы его прав и образует нарушение — как минимум режима персональных данных, а при признаках вмешательства — также составов статей 5.2 или 5.69 КоАП РФ.

Когда применяется: если на участке работали сотрудники той же организации в качестве наблюдателей или членов комиссии.

Версия D. Данные от территориальной комиссии, администрации, ГАС «Выборы»

ГАС «Выборы» функционирует на основании Федерального закона от 10.01.2003 № 20-ФЗ «О Государственной автоматизированной системе Российской Федерации “Выборы”», ограничивающего цели и режим использования её информации; общие ограничения доступа к информации — статья 9 Федерального закона от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации». Передача данных о том, проголосовал ли конкретный гражданин, в неслужебных целях

недопустима; при неправомерном доступе возможна квалификация по статье 272 УК РФ (неправомерный доступ к охраняемой законом компьютерной информации), а при вмешательстве в работу системы — по части 3 статьи 141 УК РФ.

Когда применяется: при наличии у должностных лиц организации доступа к служебным информационным ресурсам или административного «канала запроса».

Версия Е. Подтверждение от самого работника (скриншоты ДЭГ, фото, устный доклад)

Механизм: работодатель не «следит», а требует от работника «доказательства» — скриншот подтверждения в системе ДЭГ (дистанционное электронное голосование, ст. 64.1 ФЗ № 67-ФЗ), фотографию бюллетеня, отметку в чате. Именно этот механизм чаще всего маскируется под «розыгрыш» или «акцию с призами». Правовая оценка — см. раздел II (тайна голосования, статьи 3 и 7 ФЗ № 67-ФЗ) и раздел IV (персональные данные). Существенно: при ДЭГ сама система не раскрывает работодателю, как проголосовал гражданин, но требование продемонстрировать подтверждение участия всё равно означает контроль за волеизъявлением и потому противоправно.

Когда применяется: при любых «акциях», конкурсах, анкетах, «отчётных формах», которые заполняются самим работником.

Версия F. «Розыгрыш»

Подробно разобран в разделе IV. Кратко: если для участия в розыгрыше необходимо предъявить доказательство участия в голосовании, это не розыгрыш, а инструмент контроля; если розыгрыш проводится без увязки с волеизъявлением и без сбора сведений о факте голосования — претензий по избирательному законодательству нет, но требования ФЗ № 152-ФЗ соблюдать всё равно обязательно.

Практический вывод по разделу III. Законных способов «персонального учёта» явки работников не существует. Любой из механизмов А-F либо является неправомерной обработкой персональных данных, либо нарушает тайну голосования, либо образует состав правонарушения по статьям 5.2, 5.69, 13.11 КоАП РФ.

Раздел IV. «Розыгрыш» как основание обработки персональных данных

IV.1 Формальные требования ФЗ № 152-ФЗ

Законный розыгрыш возможен, но должен соответствовать:

- **принципу целевого соответствия** — обработка допускается только для заявленных целей и только в объёме, соответствующем целям (статья 5 ФЗ № 152-ФЗ); цели не могут быть несовместимы между собой;
- **наличию законного основания** — согласие субъекта (п. 1 ч. 1 ст. 6, ст. 9 ФЗ № 152-ФЗ) либо иное основание из перечня п. 2–11 ч. 1 ст. 6 (в частности, п. 7 — осуществление законных интересов оператора при условии ненарушения прав и свобод субъекта; именно на этот пункт обычно ссылается сторона работодателя);
- **качеству согласия** — оно должно быть конкретным, предметным, информированным, сознательным и однозначным (статья 9 ФЗ № 152-ФЗ);
- **уведомлению Роскомнадзора** об обработке персональных данных (статья 22 ФЗ № 152-ФЗ) — с оговорками, установленными законом;
- **отзыву согласия и прекращению обработки** по требованию субъекта (ч. 2 ст. 9, ст. 21 ФЗ № 152-ФЗ).

Особое правило — часть 1 статьи 15 ФЗ № 152-ФЗ (источник 12 подборки): обработка персональных данных **в целях политической агитации** допускается **только при условии предварительного согласия** субъекта, причём бремя доказывания наличия согласия лежит на операторе, а по требованию субъекта оператор обязан **немедленно** прекратить такую обработку.

IV.2 Специальная категория и трудовой запрет

Сведения о голосовании, а тем более сформированные на их основе «списки», вплотную примыкают к **политическим взглядам** — специальной категории персональных данных (статья 10 ФЗ № 152-ФЗ), обработка которой допускается по общему правилу лишь с письменного согласия субъекта. Независимо от этой дискуссии, часть первая статьи 86 ТК РФ прямо запрещает работодателю получать и обрабатывать данные о личных убеждениях и частной жизни работника. Этот запрет — наиболее «сильная» норма применительно к трудовым отношениям, поскольку она не оставляет работодателю простора для обоснования «законного интереса».

Дополнительно: передача персональных данных работника третьим лицам без письменного согласия не допускается (статья 88 ТК РФ); лица, виновные в

нарушении норм о персональных данных работника, несут дисциплинарную, материальную, гражданско-правовую, административную и уголовную ответственность (статья 90 ТК РФ).

IV.3 Несовпадение заявленной и фактической цели — ключевой пункт

Если «розыгрыш» заявлен как цель обработки, а фактически данные о факте и дате голосования использовались для составления «чёрного списка», докладов руководству, кадровых решений, то налицо:

- обработка, **несовместимая с целями сбора** — часть 1 статьи 13.11 КоАП РФ (в редакции, приведённой в источнике 14: предупреждение или штраф на граждан от 1 000 до 3 000 руб., на должностных лиц от 5 000 до 10 000 руб., на юридических лиц от 30 000 до 50 000 руб.);
- обработка без согласия в письменной форме там, где оно требуется, — часть 2 статьи 13.11 КоАП РФ (по тому же источнику: на граждан от 3 000 до 5 000 руб., на должностных лиц от 10 000 до 20 000 руб., на юридических лиц от 15 000 до 75 000 руб.);
- при использовании сведений для давления на работника — признаки статьи 137 УК РФ (ч. 2 — с использованием служебного положения).

Важно: **размеры санкций по статье 13.11 КоАП РФ существенно повышены в 2021-2024 годах**, поэтому приведённые цифры из подборки являются нижним ориентиром; актуальные размеры подлежат проверке на дату события.

Отдельно: согласие, полученное в условиях подчинения и под угрозой неблагоприятных последствий (непродление контракта, лишение стимулирующих выплат, включение в «список»), нельзя признать добровольным и свободным, а значит — действительным (ст. 9 ФЗ № 152-ФЗ; разъяснения о характере сведений о частной жизни — Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 № 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина»).

IV.4 Насколько «розыгрыш» может быть правомерным

Конкурирующая позиция (см. раздел VI, Позиция 3): практика знает легальные акции, стимулирующие участие в голосовании, — и они не квалифицируются как подкуп избирателей (статья 5.16 КоАП РФ; пункт 2 статьи 56 ФЗ № 67-ФЗ), если приз не увязывается с результатами голосования по конкретному кандидату и не влияет на волеизъявление. Однако **ключевое отличие**

легальной акции от описанной ситуации: акция не должна превращаться в механизм поштучного контроля. Как только условием участия становится доказательство голосования (фото бюллетеня, селфи, отметка «я проголосовал»), конструкция перестаёт быть розыгрышем и подпадает под нарушение тайны голосования и правил обработки персональных данных.

Практический вывод по разделу IV. Если изображения подтверждают, что условием участия в розыгрыше было предоставление доказательства голосования (фото/скриншот/селфи/отметка), такая акция неправомерна; собранные данные подлежат удалению по требованию работника, а действия организатора — квалификации по статьям 13.11 КоАП РФ и, при соответствующих признаках, по ст. 137 УК РФ и ст. 5.69 КоАП РФ.

Раздел V. Ответственность: четыре контура

V.1 Административная ответственность

1. **Статья 5.69 КоАП РФ** (глава 5 КоАП РФ) — вмешательство в осуществление избирательной комиссией полномочий, повлёкшее нарушение установленного порядка работы избирательной комиссии, **либо создание помех участию избирателей в голосовании**, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния: штраф на граждан от 2 000 до 5 000 руб., на должностных лиц — от 20 000 до 50 000 руб. Норма введена Федеральным законом от 09.03.2016 № 66-ФЗ (источник 7), действует в редакции с указанными в источниках 3–6, 9 изменениями. Принуждение к голосованию в определённый день с угрозами санкций по службе укладывается в формулировку «создание помех участию избирателей в голосовании».
2. **Статья 5.2 КоАП РФ** — вмешательство **с использованием должностного или служебного положения** в осуществление комиссией её полномочий с целью повлиять на решения: требование или указание должностного лица по вопросам регистрации кандидатов, подсчёта голосов и по иным вопросам исключительной компетенции комиссии (санкция в приведённой в источнике 1 редакции указана в МРОТ — от 10 до 20 МРОТ; это устаревшая формулировка, размер подлежит уточнению по действующей редакции). Норма применима, если давление сопровождалось обращениями к комиссии, «сверками» с ней, указаниями по вопросам её компетенции.
3. **Статья 13.11 КоАП РФ** (части 1, 2 и иные) — нарушение законодательства о персональных данных (см. раздел IV).
4. **Статья 5.11 КоАП РФ** — проведение предвыборной агитации лицами, которым участие в её проведении запрещено законом, либо с

использованием преимуществ служебного положения; применяется, если давление сопровождалось агитацией с использованием должностного положения.

5. **Статья 5.16 КоАП РФ** (подкуп избирателей) — применима к «материальному стимулированию» в узком смысле и лишь в той мере, в какой приз увязывается именно с волеизъявлением, а не с фактом участия; в описанной конструкции применяется ограниченно (см. Позицию 3 в разделе VI).
6. Субъекты: юридическое лицо (медицинская организация) — по статьям 13.11, 5.69 (в части, где предусмотрены санкции для юридических лиц); руководитель и его заместитель — как **должностные лица** (статья 2.4 КоАП РФ, с учётом того, что главный врач государственного/муниципального учреждения здравоохранения выполняет организационно-распорядительные функции), что влечёт повышенные санкции. Срок давности привлечения по делам о нарушениях законодательства о выборах — **один год** (часть 1 статьи 4.5 КоАП РФ).

V.2 Уголовная ответственность

1. **Статья 141 УК РФ** — воспрепятствование осуществлению гражданином своих избирательных прав, нарушение тайны голосования (часть 1); те же деяния, совершённые лицом **с использованием своего служебного положения** либо группой лиц по предварительному сговору (часть 2); вмешательство с использованием должностного или служебного положения в осуществление комиссией её полномочий (часть 3). Наиболее вероятный вектор в описываемой ситуации — часть 2. Практика по такого рода делам неоднородна и требует доказательства связи давления с избирательным процессом; конкретные размеры санкций подлежат уточнению по действующей редакции статьи.
2. **Статья 137 УК РФ** — незаконное собирание сведений о частной жизни без согласия лица (часть 1) и то же деяние лицом **с использованием служебного положения** (часть 2); охватывает, в частности, составление и ведение «чёрных списков» и передачу сведений третьим лицам. Разъяснения — Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 № 46.
3. **Статья 285/286 УК РФ** (злоупотребление/превышение должностных полномочий) — применима к руководителю государственного или муниципального учреждения (примечание к статье 285 УК РФ относит государственные и муниципальные учреждения к сфере действия нормы) в случаях, когда принуждение выходит за пределы его полномочий и

существенно нарушает права работников. Это конкурирующая квалификация, применяемая реже (см. Позицию 5 в разделе VI).

4. **Статья 272 УК РФ** — при неправомерном доступе к служебным информационным ресурсам, содержащим данные об избирателях (в том числе к ГАС «Выборы»).

V.3 Трудовая (дисциплинарная и материальная) ответственность

- статья 90 ТК РФ — дисциплинарная и материальная ответственность лиц, виновных в нарушении норм о персональных данных работника;
- статья 192 ТК РФ — дисциплинарные взыскания применяются только за дисциплинарный проступок, поэтому взыскание за неучастие в голосовании незаконно и подлежит отмене (ст. 193 ТК РФ — порядок применения взысканий);
- статья 419 ТК РФ — лица, виновные в нарушении трудового законодательства, несут ответственность в установленном порядке;
- статья 3 ТК РФ — запрет дискриминации в сфере труда, в том числе в зависимости от убеждений (не связанных с деловыми качествами);
- статья 237 ТК РФ, статья 394 ТК РФ — компенсация морального вреда и восстановление на работе при незаконном увольнении;
- сроки обращения в суд: по спорам об увольнении — один месяц, по иным трудовым спорам — три месяца со дня, когда работник узнал о нарушении (статья 392 ТК РФ).

V.4 Гражданско-правовая ответственность

- статья 152.2 ГК РФ — охрана частной жизни: сбор, хранение, распространение и использование информации о частной жизни без согласия не допускаются; суд может обязать удалить такую информацию;
- статья 152.1 ГК РФ — охрана изображения гражданина (актуально, если использовались фото или селфи работников);
- статьи 151, 1099, 1101 ГК РФ — компенсация морального вреда;
- статья 208 ГК РФ — на требования о защите личных неимущественных прав исковая давность не распространяется (важно при длительных нарушениях, например при постоянном ведении «списков»);
- статья 24 ФЗ № 152-ФЗ — ответственность за нарушение требований закона; защита прав субъекта — через Роскомнадзор как уполномоченный орган (статья 23 ФЗ № 152-ФЗ).

V.5 Избирательно-правовой контур

Решения и действия (бездействие), нарушающие избирательные права, обжалуются в вышестоящую избирательную комиссию или в суд (статья 75 ФЗ № 67-ФЗ); общая ответственность за нарушение законодательства о выборах установлена статьёй 78 ФЗ № 67-ФЗ.

Практический вывод по разделу V. Наиболее «работающие» для работника механизмы — административный (ст. 5.69, 13.11 КоАП РФ), уголовно-правовой (ст. 137, 141 УК РФ) и трудовой (отмена взыскания, восстановление, компенсация морального вреда).

Раздел VI. Конкурирующие правовые позиции и условия их применения

Позиция 1. Требование проголосовать и отчитаться — прямое нарушение избирательных прав

Обоснование: статья 3, пункт 3 статьи 7 ФЗ № 67-ФЗ; статья 24 и часть 3 статьи 29 Конституции РФ; часть первая статьи 86 ТК РФ. **Когда применяется:** если требование сопровождалось контролем, санкциями по службе, требованием доказательств (фото, селфи, скриншот, доклад), то есть носило обязывающий характер. Это доминирующая позиция для описанной фабулы.

Позиция 2. «Мобилизация» явки допустима, если она добровольна (позиция защиты)

Обоснование: закон допускает информирование избирателей и агитацию (статья 48 ФЗ № 67-ФЗ); «розыгрыш» как самостоятельное основание обработки данных (п. 7 ч. 1 ст. 6 ФЗ № 152-ФЗ — законный интерес оператора); отсутствие прямых запретов на просьбу к работнику. **Когда применяется:** если обращения к работникам не сопровождалось угрозами, не влекли кадровых последствий, участие в акции было добровольным и была обеспечена возможность отказа без ущерба. В отношениях подчинения (работник — главный врач) презумпция свободы воли крайне слаба, поэтому позиция применима лишь при доказанном отсутствии любых неблагоприятных последствий.

Позиция 3. Розыгрыш правомерен, поскольку не связан с волеизъявлением

Обоснование: статья 5.16 КоАП РФ и пункт 2 статьи 56 ФЗ № 67-ФЗ запрещают подкуп в смысле влияния на голосование за конкретного кандидата, а не приз за участие; практика знает региональные акции, стимулирующие участие в голосовании. **Когда применяется:** если условием участия было участие в выборах в целом, без требования подтвердить конкретную дату и без сбора персональных данных о голосовании. Как только появляется требование «доказать, что проголосовал», позиция неприменима.

Позиция 4. По статье 5.69 КоАП РФ необходим результат — «помехи участию» или нарушение порядка работы комиссии

Обоснование: диспозиция статьи 5.69 КоАП РФ связывает состав с последствием. Формально крик в трубку сам по себе ещё не образует состава. **Когда применяется:** как возражение стороны работодателя; преодолевается доказательствами помещения (угрозы взыскания, указание на «чёрный список», требование срочно идти на участок) — это и есть «создание помех», а также совокупностью с частями 1, 2 статьи 13.11 КоАП РФ, где результат не требуется.

Позиция 5. Квалификация действий руководителя по статье 141 УК РФ неоднородна

Обоснование: правоприменительная практика по статье 141 УК РФ сосредоточена преимущественно на фактах воспрепятствования (недопуск к голосованию, изъятие документов), а не на принуждении; в подобных ситуациях чаще используются административные составы либо статья 286 УК РФ. **Когда применяется:** при решении вопроса о подаче заявления в следственные органы — целесообразно указывать в заявлении альтернативно статьи 141 и 137 УК РФ, а также обстоятельства использования служебного положения.

Позиция 6. О неприменимых нормах из подборки

Статья 416 ТК РФ (в редакциях, приведённых в источниках 10, 11, 13) регулирует ответственность за уклонение от участия в **примирительных процедурах по коллективному трудовому спору** и к настоящей ситуации не относится — это наиболее вероятный «ложный результат» поиска. Статья 15 ФЗ № 152-ФЗ (источник 12), напротив, относится напрямую: она прямо запрещает обработку персональных данных в целях политической агитации

без предварительного согласия и обязывает оператора немедленно прекратить обработку по требованию субъекта.

Раздел VII. Практические шаги и нюансы доказывания

1. **Фиксация.** Сохранить входящие звонки и их время (детализация у оператора связи), переписку в мессенджерах и корпоративных чатах, скриншоты «списков», условия «розыгрыша», текст предупреждений. Запись собственного разговора одним из его участников не нарушает тайну связи (статья 23 Конституции РФ защищает от перехвата третьими лицами), поэтому свои разговоры фиксировать правомерно.
2. **Ничего не подписывать** под давлением: заявления «о согласии на обработку персональных данных», «подтверждения голосования», «пояснения», «листы ознакомления» — в том числе задним числом.
3. **Отзыв согласия и требование о прекращении обработки** — часть 2 статьи 9, статья 21 ФЗ № 152-ФЗ; требование об удалении информации о частной жизни — статья 152.2 ГК РФ. Ответ на такое требование обязателен; при отказе — жалоба в Роскомнадзор (статья 23 ФЗ № 152-ФЗ).
4. **Куда обращаться:** - государственная инспекция труда — по фактам нарушения трудовых прав и запрета статьи 86 ТК РФ (глава 57 ТК РФ; к жалобе приложить доказательства); - прокуратура — по фактам нарушения законодательства о выборах и о персональных данных (Федеральный закон «О прокуратуре Российской Федерации»); - избирательная комиссия — жалоба на нарушение избирательных прав (статьи 75, 78 ФЗ № 67-ФЗ); - Роскомнадзор — по персональным данным; - следственные органы — заявление о преступлениях, предусмотренных статьями 137 и 141 УК РФ (при описании обстоятельств указывать на использование служебного положения).
5. **Сроки:** административное преследование по «избирательным» составам — 1 год (ч. 1 ст. 4.5 КоАП РФ); трудовой спор — 3 месяца, по увольнению — 1 месяц (статья 392 ТК РФ); требования о защите личных неимущественных прав — без исковой давности (статья 208 ГК РФ).
6. **Сообщение недостоверных сведений работодателю** (о том, что голосование состоялось в пятницу) не создаёт для работника никаких негативных юридических последствий, поскольку эта информация не относится к трудовым обязанностям.
7. **Не переводить конфликт в плоскость «оправдания»:** предмет спора — не то, когда работник проголосовал, а то, что работодатель требовал отчёт и вёл учёт, что само по себе противоправно.

Раздел VIII. Список использованных нормативных источников

1. Конституция Российской Федерации — ст. 23, 24 (ч. 1), 29 (ч. 3), 32.
2. Уголовный кодекс РФ — ст. 137 (ч. 1, 2), ст. 141 (ч. 1, 2, 3), ст. 272, ст. 285 (примечание), ст. 286.
3. Кодекс РФ об административных правонарушениях — ст. 2.4, ст. 4.5 (ч. 1), ст. 5.2, ст. 5.11, ст. 5.16, ст. 5.69, ст. 13.11 (ч. 1, 2 и последующие).
4. Трудовой кодекс РФ — ст. 3, 60, 86 (ч. 1), 88, 89, 90, 192, 193, 237, 354–357, 379, 382, 391, 392, 394, 419.
5. Гражданский кодекс РФ — ст. 151, 152.1, 152.2, 196, 208, 1099, 1101.
6. Федеральный закон от 12.06.2002 № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» — ст. 3, 7 (п. 3), 17, 30, 48, 56 (п. 2), 64, 64.1, 75, 78.
7. Федеральный закон «О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации» — нормы о правах и запретах наблюдателя (п. 6, 7 статьи о статусе наблюдателя; в источнике — ИПС «Законодательство России», nd=102171479).
8. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» — ст. 3 (п. 1), 5, 6 (ч. 1, п. 1–11), 9, 10, 11, 15, 21, 22, 23, 24.
9. Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» — ст. 9, 16.
10. Федеральный закон от 10.01.2003 № 20-ФЗ «О Государственной автоматизированной системе Российской Федерации “Выборы”».
11. Федеральный закон от 09.03.2016 № 66-ФЗ (введение статьи 5.69 КоАП РФ; источник 7 подборки).
12. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 № 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина».
13. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».
14. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31.03.2011 № 5 «О практике рассмотрения судами дел о защите избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации».

Техническая оговорка

Размеры административных и уголовных санкций в тексте приведены по редакциям, доступным в предоставленной подборке нормативных источников (в частности, по статье 5.2 КоАП РФ санкция приведена в устаревшем

исчислении в МРОТ, по статье 13.11 КоАП РФ — в редакции, предшествовавшей повышению штрафов 2021–2024 годов). Перед принятием процессуальных решений конкретные размеры санкций подлежат проверке по действующим редакциям соответствующих кодексов на дату события.

