**Вправе ли работодатель использовать полиграф**

Что такое полиграф? Полиграф (детектор лжи) - это прибор, предназначенный для регистрации с помощью датчиков физиологических процессов, связанных с возникновением эмоций, изменением дыхания, кровяного давления, биотоков мозга, сердца, кожи, мускулатуры и т.д. Полиграф регистрирует эмоциональное состояние испытуемого при воздействии на него вербальных и невербальных раздражителей и дает оценку его стрессового состояния. Стресс, вызываемый страхом, беспокойством, виной или конфликтом, облегчает выявление преднамеренного обмана во время беседы.

Условия для проведения проверки на полиграфе. Применение полиграфа в деятельности работодателей законодательно не регламентировано. При этом законодательство РФ не запрещает работодателю использовать полиграф для проверки кандидатов и действующих работников с целью получения в ходе такой проверки ответов на вопросы, касающиеся лояльности работника к работодателю, а также деловых и профессиональных качеств работника.

Работодатель может проверить кандидата или работника на полиграфе при определенных условиях. Главным из них является письменное согласие гражданина на проведение психофизиологической экспертизы, каковой является проверка на полиграфе, поскольку никто не может быть без добровольного согласия подвергнут медицинским, научным или иным опытам. Получить письменное согласие испытуемого работодатель должен до проведения проверки.

Согласие на проведение психофизиологической экспертизы обязательно должно содержать:

- разъяснение о праве выбора гражданина дать согласие на экспертизу или отказаться от нее;

- перечень вопросов, по которым будет проводиться психофизиологическая экспертиза;

- разъяснение о праве гражданина в любой момент отказаться от экспертизы;

- обязательство работодателя использовать результаты экспертизы только для целей рассмотрения возможности приема кандидата на работу или соответствия работника занимаемой должности.

Еще одно ограничение связано с задаваемыми в процессе проверки вопросами. В перечень вопросов при проверке на полиграфе не могут быть включены вопросы, касающиеся расовой, национальной принадлежности, политических взглядов, религиозных или философских убеждений, состояния здоровья, интимной жизни, если гражданин не дал на это письменного согласия.

Информация, полученная в результате проверки на полиграфе, относится к персональным данным гражданина.

Не следует проверять на полиграфе беременных женщин, несовершеннолетних детей, лиц с психическим расстройством или психическим истощением, с сердечно-сосудистыми заболеваниями или заболеваниями дыхательных органов, а также находящихся в алкогольном или наркотическом опьянении.

Последствия отказа от обследования на полиграфе. Отказ от проверки на полиграфе по общему правилу не влечет для гражданина никаких последствий. То есть на основании отказа кандидата или работника пройти проверку на полиграфе работодатель не может соответственно отказать в приеме на работу или применить меры взыскания к работнику. Любые действия, которые работодатель совершает на основании лишь одного отказа работника пройти проверку на полиграфе, могут быть этим работником обжалованы (например, как незаконный отказ в приеме на работу, как дискриминация в отношении работника со стороны работодателя).

Если кандидат подозревает, что работодатель отказывает ему в приеме на работу в связи с отказом от проверки на полиграфе, он вправе направить работодателю письменное требование о сообщении ему причины отказа. Работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования. Непредставление письменного отказа работодателя и сам отказ в заключении трудового договора гражданин может обжаловать в суд общей юрисдикции.

За необоснованный отказ в принятии кандидата на работу работодатель может быть привлечен к административной ответственности.

В то же время результаты проверки на полиграфе в РФ имеют рекомендательное значение и не могут являться юридическим доказательством какого-либо факта. Например, если по результатам проверки на полиграфе выявлено, что работник совершил кражу, уволить его на основании этого неправомерно. Уволить за совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения правомерно только на основании установления данных фактов вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

Таким образом, работодатель вправе использовать полиграф, но только с письменного согласия кандидата или работника и при соблюдении определенных ограничений, в частности тематики задаваемых вопросов.