

## **Юридическая и правовая составляющая видеозаписи в организации.**

Многие работодатели стремятся максимально контролировать рабочий процесс, проверяя, чем же именно занимается на рабочем месте его сотрудник.

Причина тому – желание и право работодателя требовать от работника качественного и добросовестного выполнения своих должностных обязанностей в течение рабочего дня или смены.

Помимо механизмов материального стимулирования или дисциплинарной ответственности, компании готовы пойти на более серьезные меры контроля поведения работников – видеонаблюдение.

Конечно же, в торговых залах, казино, музеях, банках установка камер прежде всего преследует цель безопасности бизнеса и предотвращения противоправных действий. Но порой использование видеонаблюдения во всех доступных помещениях работодатель мотивирует необходимостью предотвращения случаев употребления алкогольных или наркотических средств, сексуальных домогательств на рабочем месте, банального отлынивания от выполнения своих обязанностей, частных перекуров, личных разговоров и т.п.

Однако далеко не каждый работодатель задается вопросом о правомочности видеонаблюдения за работником. Что же говорит об этом закон?

### **Право граждан на частную жизнь в рабочее время отсутствует: за и против.**

Большинство работодателей считают, что на рабочем месте частной жизни у сотрудника просто не может существовать, поскольку он в рабочее время должен заниматься исключительно выполнением своих функциональных обязанностей. И на первый взгляд, это позиция находит подтверждение в Трудовом кодексе РФ.

Из Трудового кодекса:

«Рабочим временем является время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.» (Часть 1 ст. 91 ТК РФ)

Если работник не исполняет свои должностные обязанности, то он нарушает свою главную обязанность в рамках трудовых отношений, недобросовестно использует то время, которое оплачивает работодатель и которое предприятие, следуя этой логике, считает своей собственностью. Таким образом, делается вывод, что право граждан на частную жизнь в рабочее время отсутствует, а потому и никакого согласия, и уведомления работника о видеонаблюдении на рабочем месте не требуется. И на практике, очень часто наблюдение за работником ведется негласно и без получения его согласия.

Но при детальном рассмотрении вопроса с точки зрения действующего законодательства становится ясно, что подобными действиями работодателей нарушается важнейшее конституционное право граждан - право на неприкосновенность частной жизни.

Прежде всего, необходимо отметить, что понятие частная жизнь нельзя сводить исключительно к личной, семейной и интимной жизни человека.

Основополагающая важность защиты частной жизни с точки зрения развития личности каждого человека. Такая защита, как указывалось выше, распространяется за пределы частного семейного круга и включает также социальный аспект.

Даже в публичной сфере существует зона взаимодействия человека с другими людьми, которая может относиться к сфере «частной жизни».

Частная жизнь включает в себя физическую и психологическую неприкосновенность

Существует ряд элементов, относящихся к определению того, нарушают ли мероприятия, проводимые вне дома лица, его право на частную жизнь. Поскольку существуют условия, когда люди сознательно и намеренно принимают участие в мероприятиях, которые записываются или могут быть записаны либо представлены на обозрение общественности, разумные предположения лица в отношении неприкосновенности частной жизни могут быть достаточными, хотя и не обязательно решающим фактором.

Человек, идущий по улице, будет неизбежно видимым любому другому члену общества.

Мониторинг, осуществляемый техническими средствами того же публичного места (например, охрана, наблюдающая посредством камер наблюдения) является по сути тем же самым.

Вопрос о вмешательстве в частную жизнь возникает в случае систематической или постоянной записи общественной сферы жизни

Таким образом, очевидно, что частная жизнь у работника существует независимо от его присутствия или отсутствия на рабочем месте. И ведение постоянного видеонаблюдения за сотрудниками без его согласия нарушает право гражданина на неприкосновенность частной жизни, предусмотренное ч. 1 ст. 23 Конституции РФ.

Из Конституции РФ:

«Сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются.» (Часть 1 ст. 24 Конституции РФ)

#### **Работника необходимо проинформировать о вводимом на предприятии видеонаблюдении**

Право на неприкосновенность частной жизни работника нарушает также установка видеокамер в местах, где человеку необходимо уединение (туалетные комнаты, комнаты для переодевания, душевые и ваннные комнаты и т.п.).

По этому вопросу поводу можно привести мнение одного из начальников подразделения "К" (Управление по борьбе с преступлениями в сфере высоких технологий) ГУВД Краснодарского края Владимира Браги: «...никто не имеет права устанавливать видеокамеры в раздевалках. Это нарушает конституционные права граждан и влечет уголовную ответственность. Установка скрытой камеры в раздевалке с последующим опубликованием пикантного ролика на телевидении или в Интернете подпадает под ч. 2 ст. 137 УК РФ»

Из Уголовного кодекса РФ

«Незаконное соби́рание 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 средствах массовой информации лицом с использованием своего служебного положения, наказываются штрафом в размере от ста тысяч до трехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до двух лет, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок от двух до пяти лет, либо принудительными работами на срок до четырех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового, либо арестом на срок до шести месяцев, либо лишением свободы на срок до четырех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет» (Часть 2 ст. 137 УК РФ)

Необходимо обратить внимание, что к уголовной ответственности привлекаются только физические лица. Поэтому по ч. 2 ст. 137 УК РФ может быть привлечен непосредственный работник, который в силу своего должностного положения или при осуществлении своих должностных обязанностей (оператор видеонаблюдения, начальник отдела безопасности, генеральный директор и пр.) получил доступ к сведениям о частной жизни работника и без его согласия распространил их.

Одним из основных прав работника является право на полную информацию об условиях и охране труда на рабочем месте, закрепленное в ст. 21 ТК РФ. К такой информации относится также информация о мерах по контролю за поведением и

производительностью труда работников, в частности, о видеонаблюдении, в том числе и скрытом.

**Поэтому работника необходимо проинформировать о ведущемся на предприятии видеонаблюдении с момента приема на работу и с момента установки камер видеонаблюдения, в противном случае работодатель нарушит свою обязанность.**

Обратим внимание, что довод работодателя о необходимости работника постоянно, то есть непрерывно, выполнять трудовые обязанности, несостоятелен. Если работник на рабочем месте в полном объеме выполняет нормы выработки и требования должностной инструкции, то он вполне может отвлечься от работы на время, отдохнуть, переключить внимание, выйти покурить или сделать важный звонок домой по личному телефону.

У работодателя не будет в этом случае правовых оснований для привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Справедливости ради нужно заметить, что существует ряд профессий, которые предполагают полную концентрацию на производственном процессе (охранники, телохранители, авиадиспетчеры и т.п.), но к большинству профессий требований непрерывного выполнения трудовых функций работодатель предъявить не может.

#### Судебная практика

«Л. обратилась в суд с иском к ОАО «НХК», в котором просила отменить приказ о наложении на нее дисциплинарного взыскания в виде выговора и лишения премии. В основание привлечения истицы к дисциплинарной ответственности было положено то обстоятельство, что она без производственной необходимости и без разрешения пекаря-мастера находилась на проходной ОАО «НХК», в доказательство чего работодатель представил запись камеры видеонаблюдения. Представитель истицы пояснила, что работодателем скрытое видеонаблюдение используется незаконно, в связи с чем добытые незаконным путем доказательства не могут являться основанием для привлечения истицы к дисциплинарной ответственности. В свою очередь представители ответчика пояснили, что внедрение скрытой записи у работодателя в период рассмотрения судебного дела все еще продолжалось, что объявления о проведении скрытой видеозаписи не были вывешены, данные о производстве скрытой записи в локальные нормативные акты предприятия не были внесены.»

Суд удовлетворил требования истицы в части отмены приказа о наложении на нее дисциплинарного взыскания и лишения премии. И в качестве одно из обоснований такого решения суд указал: «Также в ходе судебного заседания достоверно установлено, что проект и схема размещения системы видеонаблюдения на территории ОАО «НХК» производятся на основе приказа генерального директора ..., в целях усиления контроля за сохранностью ТМЦ предприятия, соблюдения пропускного режима и Правил внутреннего трудового распорядка. Пунктом 2 указанного приказа предусмотрен план поэтапного внедрения системы видеонаблюдения на 2010-2011 годы. На сегодняшний день мероприятия по размещению системы видеонаблюдения на территории предприятия не завершены. Данный факт не оспаривается и представителями ответчика. При таких обстоятельствах суд считает, что указанная видеозапись (скрытая съёмка) сама по себе с учетом положений ст. 77 ГПК РФ не может быть признана надлежащим доказательством, т.к. ответчик не указал со ссылками на нормы ГПК РФ и положения иных федеральных законов порядок, позволяющий ему проводить такую видеосъемку, то есть в таком порядке (путём осуществления видеосъёмки скрытой камерой) получать сведения о фактах, на основании которых суд общей юрисдикции будет устанавливать наличие или отсутствие обстоятельств, основывающихся в данном случае возражения ответчика.»

При отсутствии прямого указания в законе негласное видеонаблюдение невозможно.

С точки зрения ч. 1 ст. 85 ТК РФ поведение работника на рабочем месте подпадает под определение персональных данных. В п. 2 ст. 86 ТК РФ установлено, что «при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации», а

значит и ст. 23 и 24 Конституции РФ о неприкосновенности частной жизни. В ходе непрерывного видеонаблюдения за работником в течение рабочего дня право на защиту частной жизни может быть нарушено, если работнику необходимо будет решить неотложные личные дела.

В соответствии с п. 8 ст. 9 Федеральным законом от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» запрещается требовать от гражданина предоставления информации о его частной жизни, в том числе информации, составляющей личную или семейную тайну, и получать такую информацию помимо его воли.

Таким образом, при отсутствии прямого указания в законе негласное видеонаблюдение невозможно. В ст. 6 Федерального закона от 12.08.1995 № 144-ФЗ «Об оперативно-розыскной деятельности» указывает, что проведение оперативно-розыскных мероприятий и использование специальных и иных технических средств, предназначенных (разработанных, приспособленных, запрограммированных) для негласного получения информации, не уполномоченными на то законом физическими и юридическими лицами, запрещается. Работодатель к уполномоченным органам не относится, а потому не вправе осуществлять негласное видеонаблюдение за работниками.

#### Судебная практика

«Г. при исполнении полномочий судьи-председателя Арбитражного суда Костромской области допустила нарушения норм Конституции РФ, Закона РФ от 26.06.1992 №3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации», других законов и положений Кодекса судейской этики, которые, по мнению ВС РФ, обоснованно были расценены Высшей квалификационной коллегией судей РФ как дисциплинарный проступок, влекущий наложение на нее дисциплинарного взыскания в виде досрочного прекращения полномочий судьи. Г. без соответствующего судебного решения установила в рабочих кабинетах судей Арбитражного суда Костромской области скрытую видео- и звукозаписывающую аппаратуру, которая фиксировала все происходящее в данных помещениях в течение года. Верховный суд указал, что действия Г. являются грубым нарушением. Доводы Г. о том, что как руководитель суда она имела право установить скрытую видео- и звукозаписывающую аппаратуру в рабочих кабинетах судей. Верховный Суд РФ отказал Г. в удовлетворении ее заявления. Кассационная инстанция пришла к таким же выводам.»

#### Порядок внедрения и организации видеонаблюдения в компании

Из всего вышеизложенного можно сделать вывод о большой затруднительности системы видеонаблюдения за сотрудниками. Но как же все-таки соблюсти требования закона и установить съемку в компании?

Итак, работодатель должен:

**1.** Включить пункт о функционировании системы видеонаблюдения в Правила внутреннего трудового распорядка, обосновав его производственную необходимость.

**2.** Разработать специальное Положение о видеонаблюдении на предприятии, в котором должны быть указаны все помещения, в которых будут находиться камеры слежения. Важно обратить внимание, что в соответствии с ч. 6 ст. 209 ТК РФ видеонаблюдение должно осуществляться исключительно на рабочих местах работников.

Неправомерным является установка системы видеонаблюдения в коридорах, комнатах отдыха, столовых, туалетных комнатах и пр.

В Положении также должна содержаться строгая регламентация просмотра снятого в помещениях предприятия видеоматериала. Действия работника, заснятые на видеоноситель, могут быть просмотрены только руководителем, имеющим компетенцию налагать дисциплинарные взыскания.

3. Издать приказ об утверждении новой редакции Правил внутреннего трудового распорядка и Положения о видеонаблюдении на предприятии с указанием даты начала работы системы, о назначении ответственных лиц за ее установку и функционирование и о сроках и порядке ознакомления работников с новой редакцией ПВТР и вышеуказанным положением и организации.

4. Ознакомить работников с вышеуказанными приказом, новой редакцией ПВТР и Положением путем письменного уведомления под роспись. На уведомлении работник проставляет отметку о согласии или несогласии на видеонаблюдение. При отсутствии согласия всех сотрудников ввести видеонаблюдение на предприятии невозможно.

5. Разместить в помещениях, в которых производится видеонаблюдение, соответствующие предупреждающие таблички.

#### Из Закона РФ

#### «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации»

«В случае оказания охранных услуг с использованием видеонаблюдения, а также оказания охранных услуг в виде обеспечения внутриобъектового и (или) пропускного режимов персонал и посетители объекта охраны должны быть проинформированы об этом посредством размещения соответствующей информации в местах, обеспечивающих гарантированную видимость в дневное и ночное время, до входа на охраняемую территорию.»( Статья 12 Закона РФ от 11.03.1992 № 2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации»)

6. Внести изменения в Положении о защите персональных данных в части указания списка должностей, имеющих доступ к персональным данным в результате обслуживания системы видеонаблюдения, издать приказ о допуске конкретных лиц к работе с персональными данными работников. При этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций, и обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности).

Работодателю не стоит забывать об ответственности. Помимо ст. 5.27 КоАП, устанавливающей ответственность за нарушение трудового законодательства, руководитель предприятия не должен забывать об уголовной ответственности. Статьей 137 УК РФ предусмотрена ответственность за нарушение неприкосновенности частной жизни, а именно - 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 средствах массовой информации. Санкции по данной статье достаточно серьезные: начиная со штрафа в размере до двухсот тысяч рублей, заканчивая лишением свободы на срок до двух лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет.

Итак, работодатель, желающий установить в помещениях систему видеонаблюдения, должен учесть множество правовых моментов, убедить сотрудников в важности и необходимости такой меры контроля для получения согласия всего трудового коллектива, предпринять ряд конкретных действий и оформить все необходимые документы. Только в этом случае введение видеонаблюдения на предприятии будет законным и не будет нарушать прав и гарантий работника.