В компании вводится видеонаблюдение

УСЛОВИЯ, КОТОРЫЕ ПОДТВЕРДЯТ ЗАКОННОСТЬ ТАКОГО КОНТРОЛЯ



КАЖДЫЙ РАБОТОДАТЕЛЬ СТРЕМИТСЯ ПРЕДУПРЕДИТЬ ПРОТИВОПРАВНЫЕ ДЕЙСТВИЯ НА СВОЕЙ ТЕРРИТОРИИ И ОБЕСПЕЧИТЬ СОХРАННОСТЬ ИМУЩЕСТВА. ДЛЯ ЭТОГО ЧАСТО ИСПОЛЬЗУЮТ ВИДЕОНАБЛЮДЕНИЕ. ПРЕИМУЩЕСТВА ПОСТОЯННОГО МОНИТОРИНГА ПОМЕЩЕНИЙ С ЛИХВОЙ ПОКРЫВАЮТ РАСХОДЫ НА УСТАНОВКУ И ОБСЛУЖИВАНИЕ ВИДЕОКАМЕР.



Ирина Скворцова,
юрист практики трудового права международной юридической фирмы CMS

1

ПРАВОМЕРНО ЛИ ВИДЕОНАБЛЮДЕНИЕ В ПОМЕЩЕНИЯХ, ГДЕ СОТРУДНИКИ ОТДЫХАЮТ ИЛИ ОБЕДАЮТ

2

МОЖЕТ ЛИ УСТАНОВКА КАМЕР БЫТЬ ОСПОРЕНА ИЗ-ЗА ТОГО, ЧТО РАБОТНИКОВ ОБ ЭТОМ ПИСЬМЕННО НЕ ПРЕДУПРЕДИЛИ

3

КАКИЕ ФОРМАЛЬНОСТИ НУЖНО СОБЛЮСТИ, ЧТОБЫ ВИДЕОСЪЕМКА СТАЛА УБЕДИТЕЛЬНЫМ ДОКАЗАТЕЛЬСТВОМ ПО ТРУДОВОМУ СПОРУ

С помощью камер можно пресечь махинации работников с товаром или деньгами. Видеозапись может стать убедительным доказательством в случае трудового спора и позволит работодателю доказать свою правоту. Кроме того, с помощью видеонаблюдения можно также обеспечить безопасность персонала на случай непредвиденных ситуаций. Но поскольку видеонаблюдение затрагивает вопросы защиты персональных данных, а также неприкосновенности частной жизни, устанавливать такие системы нужно с соблюдением ряда важных правил. Сначала стоит установить порядок ведения такого наблюдения. Удобнее всего разработать отдельный локальный акт. Кроме того, потребуются таблички, оповещающие о наличии в помещении камер. Отметим, что государственные органы, в частности Роскомнадзор, настаивают, что о введении видеонаблюдения работников нужно предупреждать за 2 месяца. В то же время суды придерживаются иного мнения: так как условия трудового договора в данном случае не меняются, работодателю не нужно выполнять требования ст. 74 ТК РФ.

ВИДЕОНАБЛЮДЕНИЕ В КОМПАНИИ НЕЛЬЗЯ ПРОИЗВОДИТЬ ТАЙНО

Вопросы видеомониторинга в помещениях, подконтрольных работодателю, специальным законодательством не урегулированы. Иными словами, отдельного закона, посвященного этой теме, нет. Но это не значит, что компания ничем не ограничена и вправе вести видеонаблюдение в соответствии с собственными правилами.

TS06_64-69_Sp_Scvortcova.indd 64 5/30/14 8:12 PM

Каждому гражданину гарантировано право на неприкосновенность частной жизни (ст. 23 Конституции РФ). Ограничить это право может только суд. Работодатель такой возможностью не обладает.

Также нельзя получать информацию о частной жизни физического лица помимо его воли. Ограничение установлено в ч. 8 ст. 9 Федерального закона от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации».

Кроме того, в силу закона изображение человека (фотография или видеозапись) признается его биометрическими персональными данными (ч. 1 ст. 11 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных») (далее — Закон № 152-ФЗ). Значит, при проведении видеосъемки в местах присутствия работников, компании нужно соблюдать требования по обработке персональных данных.

Работодателю не стоит устанавливать видеокамеры вне зоны видимости и без уведомления работников и посетителей о видеонаблюдении в помещениях. Тем самым удастся избежать обвинений в скрытом видеонаблюдении.

Скрытая видеосъемка допускается только на основании судебного решения и в случаях, предусмотренных Федеральным законом от 12.08.1995 № 144-ФЗ «Об оперативно-розыскной деятельности» (ч. 2 ст. 8).

Верховный суд РФ разъяснил обстоятельства, при которых допускается ограничение конституционных прав граждан на тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений (п. 14 постановления Пленума от 31.10.1995 № 8). Их всего три, например, наличие у органов, осуществляющих оперативно-розыскную деятельность, информации о признаках подготавливаемого, совершаемого или совершенного противоправного деяния, по которому производство предварительного следствия обязательно.

Во всех остальных случаях видеонаблюдение нужно проводить открыто. Это касается также офисов, магазинов и различных производственных помещений.

ВИДЕОНАБЛЮДЕНИЕ НЕ ДОЛЖНО НАРУШАТЬ НЕПРИКОСНОВЕННОСТЬ ЧАСТНОЙ ЖИЗНИ СОТРУДНИКОВ

Перед тем как установить видеокамеры, нужно выбрать места для их размещения. Из списка таких мест сразу нужно исключить помещения, в которых находятся душ, туалет и раздевалки. В противном случае будут нарушены принципы неприкосновенности частной жизни и личной тайны работников.

Видеокамеры можно устанавливать во всех помещениях, где это необходимо для обеспечения безопасности жизни и здоровья работников и посетителей, а также имущества компании и иных лиц. Например, система видеонаблюдения уместна при входе в здание или отдельные помещения, в холлах, приемных, лифтах, коридорах, переговорных комнатах и конференц-залах.

На практике работодателей интересует вопрос о возможности постоянного видеомониторинга за рабочими местами сотрудников. Формально это не запрещено.

TS06_64-69_Sp_Scvortcova.indd 65 5/30/14 8:12 PM

***О ТОМ, ЧТО В КОМПАНИИ БУДЕТ ВЕСТИСЬ ВИДЕОНАБЛЮДЕНИЕ** нужно уведомить Роскомнадзор. Такая обязанность установлена ч. 1 ст. 22 Закона № 152-ФЗ. Как правило, об обработке персональных данных работников уведомлять госорган не нужно, но видеонаблюдение — особый случай, не связанный напрямую с трудовыми отношениями. Поэтому соответствующее уведомление лучше направить.*

КСТАТИ

Сертификаты соответствия на видеокамеры помогут доказать их безопасность для здоровья работников

Оспорить заявление работника о том, что система видеонаблюдения негативно влияет на его здоровье, можно с помощью сертификатов на оборудование и экспертных заключений.

Нередко работники пытаются взыскать с компании моральный вред за нарушение работодателем обязанности по обеспечению безопасности и условий труда, соответствующих требованиям охраны труда, ссылаясь на то, что видеонаблюдение создает психологический дискомфорт, мешает выполнению трудовой функции и оказывает вредное воздействие на их здоровье.

Если у работодателя будет подтверждение соответствия нового оборудования требованиям безопасности, то компания выиграет.

Так, в одном деле работодатель представил сертификаты соответствия, санитарно-эпидемиологические и экспертные заключения по результатам замеров на рабочем месте сотрудника, из которых следовало, что уровни воздействия вредных производственных факторов от системы видеонаблюдения не превышают установленных нормативов и не угрожают здоровью работников (апелляционное определение Московского городского суда от 06.06.2013 № 11-11448/13).

Но не стоит забывать об основной цели видеонаблюдения — обеспечение безопасности рабочего процесса, а не слежка за работниками. Поэтому наиболее обоснованным и законным видеомониторинг будет на рабочих местах с высоким риском причинения вреда жизни и здоровью сотрудников. Он позволит эффективно предупредить несчастные случаи на производстве.

Про офисные помещения то же самое сказать нельзя. В этом случае, как правило, отсутствует крайняя необходимость в постоянном контроле над всеми рабочими местами. Кроме того, в офисных помещениях сотрудники часто ведут личные телефонные переговоры или используют их для приема пищи. Значит, есть риск претензии о нарушении конституционных прав работников.

Впрочем, вероятность выигрыша такого спора у сотрудника невелика. В большинстве случаев суды встают на сторону работодателя и признают законным установление видеокамер на рабочих местах, не усматривая нарушений прав сотрудников на неприкосновенность частной жизни (апелляционные определения ВС Республики Карелия от 17.02.2012 по делу № 33а-42/2012, Саратовского областного суда от 18.10.2012 по делу № 33-5946/2012, Красноярского краевого суда от 14.11.2012 по делу № 33-9899).

РАБОТНИКА НУЖНО ПИСЬМЕННО ИЗВЕСТИТЬ О ВИДЕОНАБЛЮДЕНИИ

Как было указано ранее, скрытое видеонаблюдение не допускается. Следовательно, если в помещениях работодателя ведется видеонаблюдение, об этом нужно уведомить всех лиц, которые их посещают (работники, контрагенты).

TS06_64-69_Sp_Scvortcova.indd 66 5/30/14 8:12 PM

Работодатель не может вести скрытое наблюдение за работниками. Это прерогатива органов, которые осуществляют оперативно-розыскную деятельность

Для этого в первую очередь необходимо разместить информационные таблички во всех помещениях, где установлены камеры. Но в отношении работников этой меры будет недостаточно. На практике, работник считается должным образом уведомленным только после его ознакомления с соответствующей информацией под роспись.

Поэтому работодателю необходимо утвердить соответствующие изменения в правила внутреннего трудового распорядка либо разработать и ввести в действие отдельное положение о системе видеонаблюдения. В них отражаются:

- цели видеонаблюдения;
- порядок организации системы видеонаблюдения;
- сроки хранения видеозаписей;
- перечень лиц, имеющих доступ к системе видеонаблюдения;
- меры, необходимые для обеспечения безопасности персональных данных, которые будут получены с помощью видеозаписи;
- план размещения устройств видеонаблюдения в помещениях.

После подготовки такого локального акта работника нужно ознакомить с ним под роспись.

Кроме того, может потребоваться внести изменения в положение компании о защите персональных данных. Придется ограничить доступ к серверам, на которых хранятся результаты видеосъемки, а также убедиться, что используется сертифицированное оборудование, которое не допустит несанкционированную утечку информации. Также возникает вопрос о необходимости внесения изменений в трудовые договоры сотрудников в связи с введением видеонаблюдения.

КСТАТИ

Скрытая видеосъемка грозит уголовной ответственностью

Нарушение правил обработки персональных данных работников может повлечь административную, гражданскую и даже уголовную ответственность. В некоторых случаях размер штрафа достигает 300 тыс. руб.

Административная ответственность. *К такой ответственности привлекут директора компании или юридическое лицо. Размер штрафа для руководителя организации составит от 500 руб. до 1 тыс. руб., а вот самой компании придется выплатить от 5 тыс. до 10 тыс. руб. (ст. 13.11 КоАП РФ).*

Гражданская ответственность. *В силу ст. 151 ГК РФ работник, который считает, что ему причинены физические и нравственные страдания, вправе обратиться в суд за компенсацией морального время. Впрочем, как показывает судебная практика, работнику не стоит ожидать больших сумм; их размер, как правило, невелик.*

Уголовная ответственность. *Такая ответственность возможна, если работодатель ведет скрытое видеонаблюдение, установил видеокамеры в запрещенных местах либо распространил сведения о частной жизни работника. На основании ч. 2 ст. 137 УК РФ на руководителя может быть наложен штраф от 100 тыс. до 300 тыс. руб.*

TS06_64-69_Sp_Scvortcova.indd 67 5/30/14 8:12 PM

Документы, которые понадобятся для введения видеонаблюдения

1.	Локальный нормативный акт о системе видеонаблюдения
2.	Согласие работников на обработку персональных данных
3.	Уведомление Роскомнадзора

По мнению Роскомнадзора, при введении видеонаблюдения в рабочих помещениях работники должны быть уведомлены об изменении условий трудового договора за 2 месяца в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ. Разъяснения приведены на официальной интернет-странице ведомства по ссылке: www.rkn.gov.ru.

Но суды пока занимают другую позицию, а именно: уведомлять работников о введении видеомониторинга за 2 месяца не требуется. Сведения о наличии или отсутствии видеонаблюдения на рабочих местах в силу ст. 57 ТК РФ не являются обязательным условием трудового договора. И если в договоре изначально отсутствовала информация о порядке видеонаблюдения в организации, то при его введении условия трудового договора формально не меняются, поэтому нормы ст. 74 ТК РФ применять не надо (апелляционные определения Алтайского краевого суда от 15.10.2013 по делу № 33-8403/2013, Московского городского суда от 28.11.2013 № 11-38576/2013).

Таким образом, попытка сотрудника признать в суде незаконность видеомониторинга из-за несоблюдения требований ст. 74 ТК РФ, скорее всего, закончится для него ничем. Он не сможет доказать, что фактически имело место изменение условий, которые были изначально оговорены при приеме на работу.

РАБОТНИК ДОЛЖЕН ДАТЬ СОГЛАСИЕ НА ОБРАБОТКУ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

По общему правилу сведения, на основании которых можно установить личность человека, подлежат обработке (сбору, записи, хранению) только при наличии его согласия в письменной форме (ст. 11 Закона № 152-ФЗ). Иными словами, письменное согласие работников, которые могут попасть в зону видеонаблюдения, требуется, если на основании сделанной видеозаписи можно будет безошибочно установить личность изображенного на ней человека или если такая видеозапись будет использоваться для установления личности человека.

В офисах, магазинах, на предприятиях нередко устанавливают камеры с низким качеством видеозаписи. Их цель — предупредить сотрудников безопасности о внештатной ситуации. На таких камерах практически неразличимы черты лица человека и, соответственно, невозможно категорически утверждать, что на них изображен тот или иной человек. Если компания с помощью видеозаписей не будет впоследствии устанавливать личности изображенных на них людей, то письменное согласие работников, клиентов и посетителей на обработку их персональных данных не требуется.

Но в большинстве случаев работодатели устанавливают видеокамеры с намерением использовать полученные записи как доказательства ненадлежащего исполнения работниками должностных обязанностей или совершения правонарушения. В этом случае по видеозаписи будут устанавливать личность провинившегося работника и, соответственно, произведут обработку биометрических персональных данных. Значит, работодателю придется заранее получить письменное согласие сотрудника на обработку персональных данных.

Причем отдельное согласие на обработку персональных данных, полученных посредством видеосъемки, не требуется. Достаточно допол-

TS06_64-69_Sp_Scvortcova.indd 68 5/30/14 8:12 PM

нить соответствующими положениями общее согласие, предоставляемое работниками при приеме на работу.

Без такого согласия работник может оспорить дисциплинарное взыскание, примененное на основании видеонаблюдения.

Впрочем, суды пока не связывают напрямую возможность применения видеозаписи при наложении дисциплинарного взыскания на работника с получением его согласия на обработку персональных данных (апелляционное определение Московского городского суда от 28.11.2013 № 11-38576/2013). Основополагающим фактором для разрешения спора является надлежащее уведомление работника об установке видеокамер. Какие-либо доводы работников о том, что видеозапись является источником получения персональных данных, отклоняются. Видеокамеры рассматриваются как один из способов обеспечения безопасности на рабочем месте. ■

ЮРИДИЧЕСКИЕ СЕМИНАРЫ И КУРСЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

СЕМИНАРЫ

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНЫХ ОТНОШЕНИЙ И СДЕЛОК
Москва, 30 июня - 04 июля

ОТДЕЛЬНЫЕ ВИДЫ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ ДОГОВОРОВ В ПРАКТИКЕ ДОГОВОРНОЙ РАБОТЫ
Москва, 02 - 04 июля

ЭФФЕКТИВНАЯ ДОГОВОРНАЯ РАБОТА
Москва, 07 - 11 июля

ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ СТРОИТЕЛЬСТВА
Москва, 09 - 10 июля

ВЕЧЕРНИЕ КУРСЫ

ДОГОВОРНОЕ ПРАВО
Москва,
29 сентября - 05 декабря
(2 месяца)

КОРПОРАТИВНОЕ ПРАВО
Москва,
01 октября - 28 ноября
(2 месяца)

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ СОБСТВЕННОСТЬ
Москва,
02 октября - 21 ноября
(1,5 месяца)

РЕКЛАМА

МОЛОГОС
юридический институт

На семинарах и курсах выступают: Витрянский В.В., Сарбаш С.В., Маковская А.А., Бевзенко Р.С., Шиткина И.С., Хвалей В.В., Скловский К.И. и др.

тел.: +7 (495) 771 59 27
+7 (495) 772 91 97
e-mail: info@m-logos.ru
http://www.m-logos.ru

TS06_64-69_Sp_Scvortcova.indd 69 5/30/14 8:12 PM