



ТРУДОВОЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

УДК 349.23

Кулагина Анна Владиславовна

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова

Юридический факультет

Россия, Москва

ankulagina5895@gmail.com

Kulagina Anna

Moscow State University named after M.V. Lomonosov

Faculty of Law

Russia, Moscow

НАБЛЮДЕНИЕ ЗА ПОВЕДЕНИЕМ РАБОТНИКОВ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ (НА ПРИМЕРЕ ВИДЕОНАБЛЮДЕНИЯ)

Аннотация: в данной статье автор рассматривает общие положения о различных формах наблюдения и контроля за работниками на их рабочих местах, иллюстрируя их на примере использования систем видеонаблюдения на рабочем месте. Анализируется правомерность, обоснованность и степень распространения видеофиксации, ее соотношение с положениями законодательства о защите персональных данных, особое внимание уделяется актуальной российской и зарубежной судебной практике.

Ключевые слова: наблюдение, видеофиксация, персональные данные, способы контроля, частная жизнь.

MONITORING THE BEHAVIOR OF EMPLOYEES IN THE WORKPLACE (ON THE EXAMPLE OF VIDEO SURVEILLANCE)

Annotation: in this article the author examines the general provisions on various forms of surveillance and control of employees at their workplaces, illustrating them by the example of the use of video surveillance systems in the workplace. The



legitimacy, validity and extent of video surveillance, its correlation with the provisions of legislation on personal data protection are analyzed, with special attention paid to current Russian and foreign judicial practice.

Key words: monitoring, video surveillance, personal data, control methods, privacy.

В условиях все большего внедрения цифровых технологий во все сферы жизни возникает множество животрепещущих вопросов, связанных с правомерностью использования средств контроля за работниками на рабочем месте и его соотношением с правомерностью вторжения в частную жизнь.

Прежде всего необходимо отметить терминологическую разницу между понятиями «контроль» и «наблюдение». В частности, данное разделение установлено не в Трудовом кодексе РФ, а в нормативных документах Европейского фонда по улучшению условий труда и жизни. В этом акте под «контролем» понимают собирание определенной информации, связанной с рабочей деятельностью. «Наблюдение» же определяется как более агрессивное и явление, так как во время него могут использоваться различные технологии, позволяющие оперировать более широким спектром информации [1]. Более того, систематический и всеобъемлющий характер сбора данных носит именно наблюдение [2, с. 74], а не контроль. Таким образом, в данной статье будет использоваться термин «наблюдение».

Для начала следует разъяснить какие формы наблюдения за поведением работников существуют и активно применяются работодателями. Чаще всего наблюдение устанавливается с целью обеспечения соблюдения трудовой дисциплины и фиксирования правонарушений. Так, для доказывания состава дисциплинарного проступка работодатель может использовать следующие способы: видеонаблюдение, аудиофиксация, мониторинг электронной почты, истории браузера и иных действий, совершаемых на компьютере, и даже GPS-наблюдение [2, с. 78]. Помимо этого, существует мнение, что особо необходимо использование средств наблюдения при нетипичных формах



занятости, подразумевающих под собой взаимодействие механизмов, алгоритмов или машин с одной стороны и человека с другой. При этом сторонники данного подхода утверждают, что использование средств контроля позволяет работодателям заботиться о соблюдении норм охраны труда и передавать соответствующие заключения руководству (к примеру, степень усталости для корректировки рабочего графика и др.) [3, с. 88].

Отдельным блоком вопросов является допустимость ведения наблюдения за дистанционными работниками, что стало более актуальным в период пандемии коронавируса и внедрением во многие трудовые кодексы положений о дистанционной занятости и удаленной работы. Особенно спорным моментом признается факт наблюдения за работником на сугубо личной территории, в его доме, где работодатель может увидеть его дом и членов семьи [4, с. 13]. Стремление нанимателей охватить своим контролем дистанционных работников привело к огромному количеству жалоб в различные суды, в том числе и ЕСПЧ. Анализ последних решений показывает, что начинается отход от незыблемого принципа обязательности исполнения работником своей трудовой функции во время рабочего времени, так как в условиях дистанционной занятости подобный контроль за работником в целях установления качества выполняемых обязанности в его доме может привести к нарушению законодательства о защите персональных данных [5, с. 846].

Однако возвращаясь непосредственно к выбранной иллюстрации используемых методов наблюдения, а именно к видеонаблюдению, важно заметить, что в законодательстве Российской Федерации отсутствует отдельный акт, полностью регулирующий процесс видеонаблюдения. Поскольку нет детального и непротиворечивого ответа на вопрос: можно ли вообще устанавливать системы видеофиксации для контроля за поведением сотрудников, не нарушая конституционных прав каждого лица на неприкосновенность частной жизни и правила обработки персональных данных, возникает большое число конфликтов и судебных разбирательств.



Под видеонаблюдением обычно понимают часть общей системы безопасности, основной целью которой является визуальное наблюдение за событиями на выделенном для слежения участке, в данном контексте это рабочее место. Далее следует разобраться во всей существующей нормативно-правовой базе, посвященной видеофиксации. Во-первых, согласно обновленной редакции главы X «Охрана труда» Трудового кодекса РФ, с 01.03.2022 работодатели получили право вести видеосъемку производственного процесса в целях соблюдения положений охраны и безопасности труда (ст. 214.2 ТК РФ). В этой норме указано, что *«работодатель имеет право использовать в целях контроля за безопасностью производства работ устройства, ... обеспечивающие дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ»* [6].

Во-вторых, в статье 2 ТК РФ вопросы организации труда относятся к числу отношений, связанных с трудовыми, что означает возможность работодателя организовывать рабочий процесс как с применением средств контроля, так и в их отсутствие. Помимо этого, статья 22 ТК РФ гласит о том, что наниматель «вправе требовать от работников исполнения его трудовых обязанностей и соблюдения правил внутреннего трудового распорядка», что говорит о потенциальной допустимости применения систем видеонаблюдения». А из статьи 8 ТК РФ выводится, что работодатель может принимать локальные нормативные акты (ЛНА) в рамках своей компетенции, вместе с тем такие акты не могут противоречить трудовому законодательству и содержать нормы, ухудшающие положения работников. Из этого следует, что работодатель вправе зафиксировать нормы о видеонаблюдении для предотвращения конфликтных ситуаций и контроля за рабочим процессом [7].

В-третьих, наблюдение за действиями работника непосредственно вторгается в его личную жизнь. Часть первая статьи 24 Конституции РФ напоминает о том, что сбор хранение, использование и распространение информации о частной жизни граждан без согласия человека не допускается, а



часть 1 статьи 23 говорит об общей неприкосновенности личной информации [8].

Однако судебная практика проясняет данную норму и становится на позицию того, что видеозапись не имеет своей целью вторжение в частную жизнь работника, а лишь фиксирует и доказывает неисполнение работником его трудовых обязанностей [9].

Что касается соотношения видеофиксации с раскрытием персональных данных работников, то нужно рассмотреть положения Федерального закона о «О персональных данных» (далее – ФЗ «О персональных данных») [10]. Так, в пункте 1 статьи 22 все сведения, на основании которых может быть выполнена идентификация личности, приравниваются к персональными. А часть 8 статьи 9 названного ФЗ запрещает требовать получать информацию о частной жизни гражданина помимо его воли. В этой связи имеет смысл привести некоторые позиции судов. К примеру, Мосгорсуд отмечает, что видеозапись рабочего процесса не нарушает конституционные права работника на неприкосновенность частной жизни и разглашение персональных данных [11]. Кроме того, в решениях прослеживается мысль о том, что видеозапись рабочего процесса не может считаться раскрытием персональных данных, в смысле которые придают им нормы ТК РФ, регулирующие защиту персональных данных работника [12].

Интересно отметить позицию ЕСПЧ по поводу правомерности использования видеонаблюдения. Так, в решении по делу "Кепке против Германии", к вопросу об оценке пределов использования инструментов видеонаблюдения за работниками в рамках трудовых отношений закрепляются основные принципы правомочности использования такого контроля. Краеугольным пунктом является создание работодателем условий, при которых работодатель вправе осуществлять видеофиксацию на рабочем месте. При этом следует стремиться к уравниванию разнонаправленных ценностей и избегать назойливости наблюдения. ЕСПЧ рекомендовал национальным



органам власти обеспечивать соответствие положений о контроле с правом работников на уважение частной жизни и с правом работодателя на осуществление мер по надлежащей защите организаций [13].

Более того, в Италии ранее был установлен абсолютный запрет на любые средства контроля поведения работников. Однако по мере развития и становления вышеназванных принципов были разрешены определенные способы контроля, допустимые при проведении расследования по факту нарушения работником трудовых обязанностей. Суды отдельно закрепляют, что специальные средства контроля не должны выходить за *«пределы адекватности и соразмерности»*, соответствовать объекту и целям расследования, а также не могут быть направлены на исследование поведения, не связанного с трудовыми отношениями [14, с. 121].

Далее целесообразно сравнить преимущества и недостатки установления средств видеофиксации на рабочих местах. Известно, что работник подчиняется «хозяйской» власти работодателя, что дает последнему право осуществлять контроль за поведением работника на рабочем месте, соблюдением дисциплины труда, правил внутреннего трудового распорядка теми способами, которые не запрещены законом [15]. Мотивация работодателя в подобных случаях вполне понятна и ясна: он заинтересован в повышении эффективности производства и минимизации случаев простоя или нежелания исполнять свои трудовые функции. Более того, работодатель желает удостовериться, не напрасно ли он платит заработную плату и в каком объеме работники выполняют задания, тем самым контролируя качество работы [16]. Иными весьма объективными причинами, побуждающими установить видеонаблюдение, могут являться контроль за сохранностью имущества, что особенно актуально для банковской сферы и торговли, и стремление избежать неподобающего и неэтичного поведения в сфере услуг и сформировать доказательную базу для разрешения конфликтных ситуаций. Помимо этого, система видеофиксации позволяет создать безопасные условия труда, а именно



контролировать соблюдение противопожарных, санитарных и норм гигиены и обеспечивать надлежащий пропускной режим с недопущением проникновением посторонних лиц в рабочие помещения [17, с. 43].

Что касается негативного влияния, то прежде всего от видеонаблюдения на рабочем месте страдает психологическое состояние работников. Они постоянно находятся в напряжении и фокусируются не на выполнении текущих задач, а на факте записи их поведения. Наниматель в свою очередь также может отвлечься от своих прямых и непосредственных обязанностей и заразиться «манией контроля» над работниками [18]. Более того, существует опасность формирования предвзятого отношения к работникам в силу постоянного наблюдения, выявления не столь заметных особенностей поведения, которые могут привести к неприязни и потенциально недоброжелательному отношению к сотруднику.

В связи с этим возникает логичный вопрос: как правильно и без нарушения законодательства ввести видеофиксацию на предприятии. Для начала необходимо известить сотрудников до момента начала видеонаблюдения и предложить подписать дополнительное соглашение к трудовому договору до введения новых правил. Опционально можно прописать этот пункт в трудовом договоре, так как суды полагают, что ведение видеонаблюдения в офисе не может расцениваться как обязательный пункт трудового договора [19]. Затем по смыслу статей 87, 88 ТК РФ требуется издать ЛНА с пунктом о ведении видеонаблюдения с указанием целей, порядка и срока использования и мерами защиты данных. Далее работники изучают изданный ЛНА и ставят подпись в специальном журнале, так как в соответствии со статьей 22 ТК РФ работодатель обязан знакомить работников под подпись с принимаемыми и утверждаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Помимо ознакомления с новым внутренним актом, наниматель должен обеспечить получение особого согласия работников на видеонаблюдение,



поскольку установка видеокамер в силу положений статьи 11 ФЗ «О персональных данных» относится к обработке биометрических персональных данных. Вслед за получением согласия необходимо назначить уполномоченное лицо, допущенное к системе видеонаблюдения и заключить с ним соглашение о неразглашении персональных данных. Наконец, не стоит забывать, что работодатель по смыслу части 6 статьи 6 Федерального закона «Об оперативно-розыскной деятельности» не вправе внедрять негласное наблюдение на территории предприятия, поэтому требуется разместить информационные таблички, уведомляющие о наличии видеонаблюдения [20]. При неисполнении возложенных обязанностей и условий правомерности установления видеофиксации наниматель может быть привлечен к административной или уголовной ответственности.

Таким образом, из всего вышесказанного можно сделать вывод: видеонаблюдение может быть реализовано только для конкретных и заранее определенных правомерных целей, относящихся к исполнению работником его должностных обязанностей. Суды придерживаются позиции, что видеозапись не может расцениваться, как раскрытие персональных данных, но в то же время должна быть строго направлена на обеспечение безопасности на территории предприятий. Однако данная процедура может привести с собой как положительные аспекты для обеих сторон трудовых правоотношений (усиление безопасности и повышение дисциплины на производстве), так и негативное (ухудшение атмосферы в коллективе, снижения качества выполняемых задач).

Список литературы:

1. Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation. Eurofound, 2020. [Электронный ресурс] // URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20008en.pdf (дата обращения - 24.11.2022).



2. Офман Е. М. Наблюдение и контроль в трудовых отношениях: баланс прав и интересов работников и работодателей // Журнал российского права. 2021. Т. 25. №11. С. 73—87.

3. Серегина Л. В. Обеспечение прав граждан на охрану труда в условиях инновационного развития экономики // Журнал российского права. 2021. Т. 25. № 3. С. 76—91.

4. Шуралева С.В. Право дистанционного работника на неприкосновенность частной жизни // Трудовое право в России и за рубежом. № 4. 2021. С. 12-15.

5. Мхитарян А. С. Нарушения в сфере персональных данных работников: практика ЕСПЧ // Норма. Закон. Законодательство. Право: сборник материалов XXIII Международной научно-практической конференции молодых учёных (г. Пермь, 16–17 апреля 2021 года) / науч. редактор О. А. Кузнецова; Пермский государственный национальный исследовательский университет. Пермь, 2021. С. 845–848.

6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ [Электронный ресурс] // URL: <https://study.garant.ru/#/document/12125268/paragraph/6963504:2> (дата обращения - 24.11.2022).

7. Бычков А. Видеонаблюдение на работе // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. № 6. 2022.

8. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) [Электронный ресурс] // URL: <http://kremlin.ru/acts/constitution> (дата обращения - 24.11.2022).

9. Апелляционное определение Оренбургского областного суда от 3 декабря 2014 г. по делу № 33- 7039/2014. [Электронный ресурс] // URL: <https://base.garant.ru/132442884/> (дата обращения - 24.11.2022).



10. Федеральный закон от 27.07.2006 N 152-ФЗ (ред. от 14.07.2022) О персональных данных. [Электронный ресурс] // URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61801/ (дата обращения - 24.11.2022).
11. Апелляционное определение Московского городского суда от 10.09.2012 № 11-20012. Документ опубликован не был. Доступ из системы Гарант.
12. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 20.02.2017 по делу № 33-2314/2017. Документ опубликован не был. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».
13. Ciriello-Ariante. Videosorveglianza "occulta" sul luogo di lavoro: il caso Lopez Ribalda e altri c Spagna, e la giurisprudenza della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, LDE. 2019. 1.
14. Дапонте М. Дистанционный мониторинг и видеонаблюдение на рабочем месте: итальянское законодательство и прецедентное право ЕСПЧ // Вестник Университета имени О. Е. Кутафина. 2021. №1 (77).
15. Амирова Л. Может ли работодатель установить систему видеонаблюдения в столовой? // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. № 10. 2021.
16. Митрахович А. Видеонаблюдение на рабочем месте // Трудовое право. № 7. 2022.
17. Ключева Е. Можно ли подать в суд на работодателя, если он не уведомил о камерах видеонаблюдения? // Трудовое право. № 6. 2021. С. 41-51.
18. «За» и «против» видеонаблюдения за персоналом с учетом правовых норм российского законодательства. [Электронный ресурс] // URL: <https://www.kchetverg.ru/2017/06/16/pljusy-i-minusy-vidjeonabljudjenija-za-sotrudnikami/> (дата обращения - 24.11.2022).



19. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10.11.2020 № 88-16003/2020 Документ опубликован не был. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

20. Федеральный закон от 12 августа 1995 г. N 144-ФЗ Об оперативно-розыскной деятельности // Собрание законодательства РФ. 14.08.1995. № 33. Ст. 3349.