ВАШ КОНСУЛЬТАНТ
420021, г. Казань,
ул. Татарстан, д. 22/41, 8 этаж
Телефон: 8(800)700-52-23, 8(843)515-20-20
Email: cons@vkons.ru Сайт: www.vkons.ru

Как правильно установить видеонаблюдение за работниками

Доступность и широкое распространение современных технологий, в том числе специализированных систем видеонаблюдения, сделали их обыденной частью нашей повседневной жизни. Камеры устанавливают на оживленных перекрестках, на входах в частные и многоквартирные дома, а некоторые компании оборудуют видеоустройствами рабочие места сотрудников.

Видеонаблюдение можно эффективно применять для борьбы с недобросовестным выполнением работниками своих служебных обязанностей, неправомерным использованием имущества работодателя в личных целях и т. д. Но оправдать этот шаг можно только при соблюдении работодателем ряда ключевых условий. А иначе он может оказаться в различных неприятных ситуациях: от потери лояльности сотрудников, узнавших о системе слежения по слухам, до проигрыша дела в суде.

Многие работодатели используют видеосъемку на производственных местах для контроля рабочего времени и соблюдения трудовой дисциплины.

В материале расскажем, в каких случаях можно использовать видеосъемку на рабочем месте, как ввести видеонаблюдение за сотрудниками в организации, а также какая ответственность грозит работодателю за негласную видеозапись.

Содержание материала:

1. Законность видеонаблюдения за работниками
2. Является ли видеонаблюдение обработкой персональных данных?
3. Порядок введения видеонаблюдения за сотрудниками
4. Ответственность за несоблюдение порядка организации видеосъемки на рабочих местах

Законность видеонаблюдения за работниками

Зачем вообще нужно видеонаблюдение на рабочем месте? Как правило, работодатели устанавливают камеры в офисах, цехах и других производственных помещениях, чтобы:

1. контролировать доступ. Если доступ в помещение (например, в архив, лабораторию и т.д.) по объективным причинам строго ограничен, наличие видеокамер позволяет проверять, как соблюдается пропускной режим;

2. сделать рабочее пространство более безопасным. С помощью видеокамеры можно следить за соблюдением санитарных, гигиенических и противопожарных норм, а также правил производственной безопасности. Практика показывает, что сотрудники, знающие, что на их рабочем месте установлены камеры, добросовестнее выполняют инструкции руководителей и требования охраны труда;

3. предотвратить хищение денег и других материальных ценностей. По этой причине видеокамеры часто устанавливают в кассах, на складах, в банковских хранилищах;

4. контролировать качество работы персонала, особенно если речь идет о сотрудниках, должности которых предполагают соблюдение различных протоколов. Видеоконтроль дает возможность проверить, придерживаются ли они правил.

Обратите внимание!

Но как быть, если работодатель хочет установить видеокамеры в собственных интересах? Будут ли это считать правонарушением? С точки зрения отдельных работников — да, именно поэтому в судах часто рассматривают исковые заявления о незаконном видеонаблюдении на рабочих местах. Обычно в них фигурирует требование о демонтаже камер, поскольку их наличие воспринимается как ухудшение условий трудового договора и посягательство на неприкосновенность частной жизни.

Суды, как правило, отклоняют требования такого рода, но иски продолжают поступать, а стороны втягиваются в споры, длящиеся месяцами. Одна из причин такого положения дел — отсутствие в трудовом законодательстве четких правил применения видеокамер на рабочих местах. Основными документами, на которые сегодня должны ориентироваться работодатели при решении данного вопроса, - Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», разъяснения Роскомнадзора и

Верховного суда РФ.

В законе нет запрета на установку камер видеонаблюдения на рабочих местах. Кроме того, в ст. 214.2 ТК РФ прямо указано, что работодатель имеет право использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ.

При этом чтобы видеосъемка на рабочем месте была правомерной, работодатель должен соблюсти следующие условия:

- видеонаблюдение осуществляется только для конкретных и заранее определенных правомерных целей, связанных с исполнением работником его должностных (трудовых) обязанностей;
- работники должны быть поставлены в известность о ведении видеозаписи. Таким образом, будет реализовано право работника на полную и достоверную информацию об условиях труда;
- видеосъемка ведется открыто, в помещениях, где установлены видеокамеры, имеются соответствующие информационные таблички в зонах видимости камер.

Позиция подтверждена судебной практикой (например, Апелляционное определение Свердловского областного суда от 16.11.2016 по делу № 33-20507/2016).

Является ли видеонаблюдение обработкой персональных данных?

Изображение работника на записи с видеокамеры, которое используется для идентификации его личности, является биометрическими персональными данными. Такие выводы основаны на положениях ч. 1 ст. 11 Закона о персональных данных.

Обращаем внимание, судебная практика по вопросу видеонаблюдения за сотрудниками как обработки персональных данных неоднозначна. Чаще всего суды считают такую видеозапись обработкой персональных данных (например, Решение Верховного суда Республики Дагестан от 24.05.2018 № 21-607/2018). Суд отметил, что в случаях, когда система видеонаблюдения позволяет отслеживать деятельность сотрудников на рабочем месте или в иных помещениях, закрытых для общего доступа, такое наблюдение будет считаться обработкой персональных данных.

При этом, если задачей видеонаблюдения является не идентификация субъекта, а, например, обеспечение безопасности на территории работодателя, существует позиция, что такая информация персональными данными не является (например, Определение Московского городского суда от 26.04.2019 № 4г-4823/2019). В ходе судебного разбирательства в том числе рассматривалась правомерность действий работодателя по установке камер видеонаблюдения на контрольно-пропускном пункте. Суд отметил, что использование работодателем средств видеозаписи не нарушает основные конституционные права сотрудника, поскольку видеозапись не является раскрытием персональных данных работника и не используется для того, чтобы установить обстоятельства его частной жизни либо его личную и семейную тайну. Аналогичная позиция изложена в Определении Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10.11.2020 № 88-16003/2020. Камеры были установлены в помещениях работодателя для обеспечения безопасности сотрудников и сохранности имущества. При этом непосредственно на рабочих местах сотрудников камеры не устанавливались. Суд не признал видеонаблюдение обработкой персональных данных.

При анализе судебной практики можно прийти к выводу: если камеры установлены на общих территориях работодателя (проходная, коридоры и др.) и не используются для

идентификации личности, а служат для обеспечения безопасности, то такую информацию суды не относят к персональным данным. Если камера установлена на рабочем месте сотрудника, то видеозапись могут отнести к персональным данным.

Исходя из требований закона и анализа судебной практики, для минимизации рисков привлечения к административной ответственности и трудовых споров рекомендуем работодателям, в случае введения видеонаблюдения на рабочих местах сотрудников, соблюсти все требования законодательства о персональных данных, в том числе получить согласие работника на обработку.

Порядок введения видеонаблюдения за сотрудниками

Чтобы организовать видеонаблюдение на предприятии, нужно выполнить последовательно несколько шагов подготовки.

Шаг 1. Издайте приказ об организации видеонаблюдения на предприятии.

В приказе укажите цель и порядок введения видеосъемки, где ее устанавливать, кто отвечает за установку, у кого будет доступ к видеозаписям, а также другие организационные моменты.

Шаг 2. Утвердите локальные нормативные акты, касающиеся видеонаблюдения.

Можно разработать отдельное положение о системе видеонаблюдении или внести изменения в правила внутреннего распорядка.

Если вы разрабатываете положение о видеонаблюдении, в его пунктах укажите:

- цель установки видеонаблюдения — контроль за сохранностью имущества, повышение работоспособности, надзор за охраной труда на производстве и т. д.;
- локации, в которых вы установите камеры наблюдения;
- алгоритм получения, обработки, передачи и хранения видеозаписей;
- лиц, ответственных за съемку, исправность оборудования и имеющих доступ к системе видеонаблюдения;
- способ информирования о видеонаблюдении: таблички, объявления и т.д.

Ознакомьте сотрудников с новым документом под подпись (абз. 9 ч. 2 ст. 22 ТК).

Если решили зафиксировать применение видеонаблюдения в правилах внутреннего трудового распорядка, пропишите его отдельным разделом, в котором укажите подробный порядок видеофиксации рабочих мест и помещений.

Если раздел вносите, когда готовите новые ПВТР, то включите его в правила в общем порядке, как и все остальные разделы. Ознакомьте работников с документом под подпись.

Шаг 3. Выберите место для установки видеокамер.

Видеосъемка на рабочем месте допускается исключительно в рабочих целях. Поэтому

устанавливайте видеокамеры в помещениях, которые предназначены для работы, и в смежных с ними офисах или общественных местах, например, в коридорах, фойе, лифтах. Контроль в этих помещениях обоснован заботой о безопасности сотрудников и лиц, которые посещают компанию, обеспечением сохранности имущества (ст. 209 ТК).

Запрещено устанавливать видеокамеры в зонах рекреации, раздевалках, примерочных и т. п. Такое видеонаблюдение нарушает право на неприкосновенность личной жизни (ст. 3 Конституции).

Шаг 4. Уведомите сотрудников и по возможности получите их согласие.

Работодатель обязан ознакомить сотрудников с документами о введении видеонаблюдения на его территории.

Если обсервация будет установлена в кабинетах и других офисных помещениях, требуется согласие сотрудников на обработку его персональных данных (ст. 86 ТК, ст. 9 закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ).

Если камеры установлены на общей территории и не предназначены для идентификации личности, согласие работника получать необязательно. Однако Роскомнадзор рекомендует все же получить согласие сотрудника при установке видеонаблюдения в любых помещениях.

Шаг 5. Назначение ответственных за видеонаблюдение лиц.

Для того чтобы исполнить требования ст. 88 ТК РФ, работодатель должен назначить лиц, допущенных к системе видеонаблюдения. Для назначения ответственных оформляется соответствующий приказ, с которым их нужно ознакомить под подпись. Форма приказа законом не регламентирована, работодатель разрабатывает ее самостоятельно.

С лицами, у которых есть доступ к записям с камер, работодатель должен заключить соглашение о неразглашении персональных данных. Это следует из п. 7 ст. 86 ТК РФ, ст. 7 Закона о персональных данных. Такое обязательство составляется в произвольной форме.

Шаг 6. Внесите изменения в кадровые документы.

Так как установка видеонаблюдения касается технологических и организационных условий труда, нужно внести условие о согласии сотрудника на эти изменения в его

трудовой договор (ст. 74 ТК).

Изменения можно оформить с помощью дополнительного соглашения к трудовому договору.

Внесение пункта о согласии в трудовой договор позволит избежать претензий сотрудников о нарушении их права на частную жизнь (определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10.11.2020 № 88-16003/2020).

Шаг 7. Разместите информационные таблички в местах наблюдения.

Чтобы видеонаблюдение являлось открытым, установите в местах наблюдения информационные надписи о том, что оно ведется. Таблички или наклейки с информацией разместите на уровне глаз (абз. 3 ст. 12 закона от 11.03.1992 № 2487-1).

Вести скрытую видеосъемку можно только на основании судебного решения и в оперативно-разыскных целях (ч. 2 ст. 8 закона от 12.08.1995 № 144-ФЗ).

Кроме того, информацию с камер нельзя передавать третьим лицам. Ее нужно хранить на защищенном сервере, чтобы исключить доступ посторонних (ст. 19 закона № 152-ФЗ).

Негласное наблюдение за сотрудниками проверяющие могут расценить как нарушение неприкосновенности частной жизни (ст. 23, 24 Конституции).

Ведение скрытого, без информирования сотрудников, видеонаблюдения может повлечь для работодателя административную и уголовную ответственность (п. 2 ст. 13.11 КоАП, ст. 138.1 УК).

Административная ответственность предусматривает штраф:

- для граждан — от 6 до 10 тыс. рублей;
- должностных лиц — от 20 до 40 тыс. рублей;
- организации — от 30 до 150 тыс. рублей.

Ответственность за несоблюдение порядка организации видеосъемки на рабочих местах

Видеонаблюдение за работниками без их уведомления и согласия может быть расценено как негласное наблюдение за работниками, что является нарушением ст. 23 и 24 Конституции РФ, и повлечь для работодателя административную ответственность по ст. 13.11 КоАП РФ.

Кто может привлечь к ответственности за негласное видеонаблюдение

Привлечь к ответственности виновных лиц могут надзорные органы при проведении плановых и внеплановых надзорно-контрольных мероприятий, в том числе и по обращениям самих работников.

Кроме того, работники организации вправе самостоятельно обратиться за защитой своих прав в суд.

Итак, видеонаблюдение на рабочем месте законно, но для его введения, для минимизации привлечения к административной ответственности и трудовых споров работодателю необходимо придерживаться определенного алгоритма действий.

Вопрос

Необходимо ли вносить изменения в трудовой договор в связи с введением видеонаблюдения в организации?

Ответ

Наличие или отсутствие видеонаблюдения рабочего места не отнесено к существенным условиям труда в соответствии с положениями ст. 57 ТК РФ. Соответственно, условие о видеонаблюдении работодатель имеет право не включать в трудовой договор. Позиция подтверждена судебной практикой (например, Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10.11.2020 № 88-16003/2020, Определение Московского городского суда от 26.04.2019 № 4г-4823/2019).

Исходя из анализа судебной практики для минимизации рисков привлечения к

административной ответственности и трудовых споров работодателям рекомендуется соблюсти все требования законодательства о персональных данных при подключении видеосъемки, в том числе получить согласие работника на обработку.

Дополнительные полезные материалы из СПС «КонсультантПлюс»:

- *Готовое решение: Как установить в организации видеонаблюдение за работниками (КонсультантПлюс, 2023) {КонсультантПлюс}*
- *Путеводитель. Что нужно знать работодателю о дисциплине труда (КонсультантПлюс, 2023) {КонсультантПлюс}*
- *Статья: Видеонаблюдение на работе (Бычков А.) ("Кадровая служба и управление персоналом предприятия", 2022, N 6) {КонсультантПлюс}*
- *Статья: Можно ли подать в суд на работодателя, если он не уведомил о камерах видеонаблюдения? (Клюева Е.) ("Трудовое право", 2021, N 6) {КонсультантПлюс}*
- *Вопрос: Какова ответственность за видеонаблюдение в кабинетах офиса без согласия работников? (Консультация эксперта, Минтруд России, 2023) {КонсультантПлюс}*