



А. Иванова,

**руководитель практики трудового права АБ
«Егоров, Пугинский, Афанасьев и партнеры».**

По всем вопросам и консультациям обращаться: Mow_office@epam.ru

Комментарий к статье С. Патракеева и Д. Дмитриева
«ВИДЕОНАБЛЮДЕНИЕ: ЮРИДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ»

АДВОКАТСКОЕ
БЮРО

ЕГОРОВ
ПУГИНСКИЙ
АФАНАСЬЕВ
И ПАРТНЕРЫ

Видеонаблюдение является эффективным средством контроля за качеством выполняемой работы. Чаще всего система видеонаблюдения устанавливается компаниями, осуществляющими деятельность в сфере торговли, предоставления услуг или учреждениями образования.

Для того чтобы работодатель мог использовать видеозаписи и влиять на поведение работников, необходимо учитывать следующее:

Установка видеокамер должна соответствовать законодательству. В противном случае должностные лица могут быть подвергнуты дисциплинарной и административной ответственности.

Пример

Председатель Арбитражного суда Костромской области в 2004 году установила в рабочих кабинетах судей скрытую видео- и звукозаписывающую аппаратуру, которая в течение года фиксировала все происходящее в кабинетах. В результате этого Высшая квалификационная коллегия судей РФ прекратила полномочия судьи, посчитав, что совершенный дисциплинарный проступок был несовместим с высоким званием судьи, поскольку она допустила нарушения конституционных прав работников. 14 сентября 2006 года Верховный Суд Российской Федерации в кассационном Определении № КАС06-326 оставил решение в силе.

Вывод

Установка видеонаблюдения без соблюдения требований законодательства может негативно отразиться на генеральном директоре или ином должностном лице компании. Государственная инспекция по труду, например, может выдать предписание о привлечении виновного лица к дисциплинарной ответственно-

сти. Устанавливая видеокamеры, соблюдайте положения ФЗ «О персональных данных».

Компания может привлечь работника к дисциплинарной ответственности на основании данных видеозаписи, только если она получена в соответствии с законодательством.

Пример

Работник кафе был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Поводом послужили записи видеокamеры, которые свидетельствовали о том, что официант неоднократно позволял себе грубые высказывания в отношении посетителей заведения. В обоснование законности своих действий компания объяснила в суде, что видеокamеры были установлены в зале кафе, то есть месте, доступном для общего пользования. Однако суд поддержал работника, посчитав видеозапись недопустимым доказательством, полученным с нарушением закона, поскольку работник не был уведомлен о том, что его работа фиксируется на камеру.

Вывод

Для того чтобы работодатель мог ссылаться на данные видеозаписи, свидетельствующие о недобросовестном выполнении работниками своих обязанностей, необходимо сделать следующее:

Определить цель осуществления видеозаписи (например, обеспечение безопасности, профилактика правонарушений, охрана имущества, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества).

Определить круг лиц, которые будут обрабатывать персональные данные, и утвердить приказом.

Запросить у работников согласие на ведение съемки (на обработку персональных данных) в соответствии с ч. 4 ст. 9 ФЗ «О персональных данных».

Напоминаем о том, что в каждой компании должен быть утвержден локальный нормативный акт, устанавливающий порядок обработки персональных данных. Данное требование предусмотрено п. 8 ч. 1 ст. 86 ТК РФ. Рекомендуем в положении о персональных данных отдельно указать, что работники могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности, если видеокamera зафиксирует нарушение трудовой дисциплины (отсутствие на рабочем месте, распитие спиртных напитков и др.).

Разработка указанных выше документов не займет у компании много времени, зато позволит эффективно использовать результаты видеонаблюдения и контролировать дисциплину труда.