ОБЗОР ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

Видеонаблюдение на рабочем месте и запись телефонных переговоров работников. Вопросы правомерности и процедуры.

На основании законодательства и правоприменительной практики, в соответствии с которыми вопрос о введении в организации системы видеонаблюдения и телефонных переговоров в отношении сотрудников организации является дискуссионным с точки зрения соотношения фундаментального права на неприкосновенность частной жизни и обязанности работника выполнять трудовую функцию на рабочем месте, рекомендуемой является следующая процедура:

1. Видеонаблюдение.

1) Внести изменения в Правила внутреннего трудового распорядка посредством включения в них положения о функционировании системы видеонаблюдения, обосновав его производственную необходимость.

2) Разработать Положение о видеонаблюдении в организации с указанием всех помещений, в которых будут находиться камеры слежения.

3) Утвердить Правила внутреннего трудового распорядка и Положение о видеонаблюдении в организации приказом руководителя.

В Приказе закрепляется дата начала работы системы и назначаются лица, ответственные за ее установку и функционирование, указываются сроки и порядок ознакомления работников организации с новой редакцией ПВТР и вышеуказанным Положением.

4) Письменно уведомить работников за 2 месяца до введения видеонаблюдения в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ (несмотря на то, что по общему правилу суды отрицают ее применимость в данном случае, существует противоположная позиция Роскомнадзора, которая исходит из необходимости заблаговременного уведомления).

4) Получить письменное согласие работника на изменение условий трудового договора и использование его изображения гражданина (посредством соответствующей отметки на уведомлении о введении системы видеонаблюдения).

5) Внести дополнения в трудовые договоры с работниками, оформив дополнительные соглашения.

6) Развесить предупреждающие таблички

7) Внести соответствующие изменения в Положение о защите персональных данных (при наличии), а именно дополнить его списком должностей работников, имеющих доступ к персональным данным в результате обслуживания системы видеонаблюдения;

8) Издать приказ о допуске конкретных лиц к работе с персональными данными работников.

NB! Со всеми вышеназванными документами работники должны быть ознакомлены под роспись.

9) Для посетителей организации - изложить общие требования в едином документе - положении или приказе о видеонаблюдении и разместить его в общедоступном месте (а также продублировать на сайте).

10) Уведомить Роскомнадзор о намерении осуществлять обработку персональных данных (ч. 1 ст. 22 закона № 152-ФЗ).

119270, Москва, Лужнецкая набережная, 6 – БЦ «Панорама-Центр»
TEL: +7 (495) 943-3000 • FAX: +7 (495) 943-3560
http://www.tbplaw.com • E-mail: contact@tbplaw.com

2. Телефонные переговоры.

1) Внести изменения в Правила внутреннего трудового распорядка посредством включения в них положения о функционировании системы видеонаблюдения, обосновав его производственную необходимость / принять отдельный локальный нормативный акт, в котором указать конкретные цели введения аудиозаписи (например, контроль рабочего процесса, трудовой дисциплины, повышение качества обслуживания, обеспечение безопасности и т. д.) и порядок осуществления этой меры.

В частности, нужно указать, какие именно телефонные разговоры будут записываться, какие приняты меры по обеспечению конфиденциальности информации, сколько времени будут храниться записи. Если этого не сделать, есть риск, что работники обратятся в суд с жалобой на неправомерные действия работодателя, в том числе с требованием о прекращении аудиозаписи.

2) Письменно уведомить работников за 2 месяца до введения видеонаблюдения в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ (процедура уведомления совпадает с процедурой, описанной выше).

3) Получить от работников письменное согласие на ведение аудиозаписи.

4) Внести соответствующие изменения в трудовой договор.

NB! Со всеми вышеназванными документами работники должны быть ознакомлены под роспись.

5) Уведомить Роскомнадзор о намерении осуществлять обработку персональных данных (ч. 1 ст. 22 закона № 152-ФЗ).

6) Сообщать клиентам и третьим лицам о том, что телефонные разговоры записываются.

Несмотря на то, что судебная практика по общему правилу исходит из отсутствия необходимости оформления возможности видеонаблюдения и аудиозаписи посредством заключения дополнительных соглашений и достаточности принятия и ознакомления сотрудников с соответствующими локальными нормативными актами, внесение изменений в трудовые договоры рекомендуется во избежание потенциальных судебных разбирательств, если есть основания полагать, что соответствующие изменения не будут восприняты всеми работниками положительно.

В случае отказа работника с изменениями условий трудового договора следует предложить ему иные вакансии, соответствующие его профессиональной компетенции. При отсутствии таковых или при отказе работника на занятие соответствующей вакансии возможно его увольнение на основании п. 7 части первой статьи 77 ТК РФ (в связи с отказом от работы).

Следует иметь в виду, что нарушение законодательства о персональных данных в случае введения системы видеонаблюдения или записи телефонных разговоров с нарушениями процедуры влечет гражданскую, административную, уголовную ответственность.

Гражданско-правовая ответственность выражается в обязанности возместить причиненный ущерб (включая моральный вред) лицу, пострадавшему в результате разглашения персональных данных по иску такого лица (ч.2. ст. 22 Закона о персональных данных).

КоАП РФ в ст. 13.11 устанавливает административную ответственность за нарушение порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных), а именно предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от 300 до 500 рублей; на должностных лиц - от 500 до 1000 рублей; на юридических лиц - от 5000 до 10000 рублей.

Уголовная ответственность за незаконный сбор или распространение сведений о частной жизни лица без его согласия состоит в наказании в виде штрафа в размере от 100 тыс. до 300 тыс. рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от 1 года до 2 лет, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок от 2 до 5 лет, либо принудительными работами на срок до 4 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 5 лет или без такового, либо арестом на срок до 6 месяцев, либо лишением свободы на срок до 4 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 5 лет. (ч. 2 ст. 137, ч. 2 ст. 138 УК РФ).

Обоснование данных выводов содержится ниже.

1. Видеонаблюдение на рабочем месте

1.1. Право на неприкосновенность частной жизни

Право работодателя вести видеонаблюдение за работниками прямо не урегулировано трудовым законодательством. Поэтому на практике возникают вопросы о правомерности мероприятий, связанных с применением видеонаблюдения на рабочих местах.

С одной стороны, позиция работодателей, согласно которой нахождение работника на рабочем месте исключает частную жизнь, находит подтверждение в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ). Так, согласно части первой ст. 91 ТК РФ, 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, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Значит, если работник не исполняет свои должностные обязанности, то он нарушает свою главную обязанность в рамках трудовых отношений – недобросовестно использует то время, которое оплачивает работодатель.

Вместе с тем, при комплексном анализе законодательства указанная точка зрения существенно ослабевает. В соответствии с ч. 1 ст. 23 Конституции РФ, каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени. Сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются.

При этом понятие «частная жизнь» нельзя сводить исключительно к личной и семейной жизни человека. В понятие "частная жизнь", по мнению Конституционного Суда РФ, включается та область жизнедеятельности человека, которая относится к отдельному лицу, касается только его и не подлежит контролю со стороны общества и государства, если она носит непротивоправный характер (Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 9 июня 2005 года N 248-О).

Европейский Суд по правам человека отметил основополагающую важность защиты частной жизни с точки зрения развития личности каждого человека. Такая защита распространяется за пределы частного семейного круга и включает социальный аспект, а также то, что даже в публичной сфере существует зона взаимодействия человека с другими людьми, которая может относиться к сфере «частной жизни». Кроме того, Европейский суд подчеркнул, что частная жизнь включает в себя физическую и психологическую неприкосновенность (см., например, дело Фон Ганновер (Принцесса Ганноверская) (Von Hannover) против Германии, Жалоба N 59320/00).

Таким образом, частная жизнь у работника существует независимо от его присутствия или отсутствия на рабочем месте.

1.2. Скрытое видеонаблюдение и охрана труда.

Некоторые работодатели устанавливают скрытые камеры видеонаблюдения и не предупреждают их об этом. Тем не менее, негласное получение информации возможно только в случае прямого указания закона.
Согласно п. 1 ст. 3 Федерального закона "О персональных данных" от 27.07.2006 N 152-ФЗ, персональные данные - любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту 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 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.

Согласно позиции Роскомнадзора, выраженной в разъяснениях "О вопросах отнесения фото- и видеоизображения, дактилоскопических данных и иной информации к биометрическим персональным данным и особенности их обработки", материалы видеосъемки в публичных местах и на охраняемой территории ***до передачи их для установления личности снятого человека не являются биометрическим персональными данными, обработка которых регулируется общими положениями Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных" (далее - Закон о персональных данных)***, поскольку не используются оператором (владельцем видеокамеры или лицом, организовавшим ее эксплуатацию) для установления личности. Тем не менее, указанные материалы, используемые органами, осуществляющими оперативно-розыскную деятельность, дознание и следствие в рамках проводимых мероприятий, являются биометрическими персональными данными, в случае если целью их обработки является установление личности конкретного физического лица.

В ст. 6 Федерального закона от 12.08.1995 № 144-ФЗ «Об оперативно-розыскной деятельности» указывается, 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.

Далее, 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.

Следовательно, 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.

Судебная практика также исходит из того, что если работники поставлены в известность о наличии видеокамер, видеонаблюдение ведется открыто, размещены оповещающие таблички, то основания считать, что имело место недопустимое вмешательство в частную жизнь работников предприятия, отсутствуют (см., например, Определение Самарского областного суда от 29.03.2011 по делу № 33-2876/2011:

> *«...Также судом установлено, что видеонаблюдение ведется открыто, о наличии видеокамер работники поставлены в известность, в производственных помещениях, где установлены видеокамеры имеются соответствующие таблички.*

> *Поэтому суд обоснованно пришел к выводу, что наблюдение, осуществляемое в рамках промышленной безопасности, ведущееся в открытом виде, на опасном объекте, доступ на который ограничен, а допущенные лица находится там для осуществления своей трудовой функции, нельзя считать вмешательством в личную жизнь работника».*

1.3. Система видеонаблюдения и существенные условия трудового договора.

Статьей 57 Трудового кодекса РФ установлены обязательные для включения в трудовой договор условия, к которым, в частности, относятся: место работы (в том числе с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения); трудовая функция; дата начала работы (для срочного трудового договора также его срок); условия оплаты труда; компенсации и другие сведения.

Условия трудового договора (за исключением изменения трудовой функции работника) могут изменяться по инициативе работодателя, в частности, в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных условий труда (структурной реорганизацией производства, другими причинами), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены (ч. 1 ст. 74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ч. 2 ст. 74 ТК РФ).

Из содержания данной статьи видно, что при изменении условий трудового договора работодатель должен уведомить работника за два месяца до введения изменений.

Таким образом, ключевым вопросом при определении порядка внедрения системы видеонаблюдения на рабочем месте является установление применимости к рассматриваемым отношениям нормы ст. 74 ТК РФ о порядке изменения условий трудового договора по инициативе работодателя.

Несмотря на то, что позиция судов в отношении данного вопроса различна, в целом судебная практика достаточно лояльно относится к установлению работодателем системы видеонаблюдения. При этом суды исходят из того, что, если ранее в трудовом договоре не было отражено положение о видеонаблюдении за рабочим местом и, учитывая, что в соответствии с положениями ст. 57 ТК РФ наличие или отсутствие видеонаблюдения за рабочим местом не отнесено к существенным условиям труда, не требуется соблюдения требований ст. 74 ТК РФ при введении видеонаблюдения (см., например, Апелляционные определения Алтайского краевого суда от 15.10.2013 по делу N 33-8403/2013, Московского городского суда от 28.11.2013 N 11-38576/2013).

Для признания системы видеонаблюдения правомерной, суды исходят из того, что достаточно внести изменения в Правила трудового распорядка или в иной локальный документ, регулирующий обустройство офисных помещений, и ознакомить с ним сотрудников.

Рассмотрим несколько примеров из судебной практики.

Так, ***Решением Ленинградского районного суда города Калининграда от 25.05.2017 по делу N 2-2243/2017~М-1140/2017 установлено следующее:***

> *«В тоже время, в настоящем случае в соответствии с положениями ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации наличие или отсутствие видеонаблюдения в служебных помещениях и прилегаемой территории не отнесено к существенным условиям труда. В настоящем случае видеонаблюдение установлено для повышения эффективности режима безопасности в учреждении, осуществления контроля сохранности имущества работников, посетителей и*

> *Учреждения, соблюдения порядка в помещениях и контроля исполнения трудовых обязанностей сотрудников.*
>
> *Таким образом, в настоящем случае установка системы видеонаблюдения не является изменением определенных сторонами условий трудового договора, по указанным выше основаниям так как связана с обеспечением безопасности, контроля исполнения трудовых обязанностей сотрудников, в силу чего также не является и источником получения персональных данных работника по смыслу.*
>
> *Поскольку как усматривается из материалов дела, ранее в трудовом договоре не было отражено положение о видеонаблюдении за рабочим местом и, учитывая то, что в соответствии с положениями ст. 57 ТК РФ наличие или отсутствие видеонаблюдения за рабочим местом не отнесено к существенным условиям труда, следовательно, не требуется соблюдения требований ст. 74 ТК РФ при введении видеонаблюдения».*

Решение Ленинградского районного суда города Калининграда от 25.05.2017 по делу N 2-2243/2017~М-1140/2017

> *«Поскольку, как усматривается из материалов дела, ранее в трудовом договоре не было отражено положение о видеонаблюдении за рабочим местом и, учитывая то, что в соответствии с положениями ст. 57 ТК РФ наличие или отсутствие видеонаблюдения за рабочим местом не отнесено к существенным условиям труда, следовательно, не требуется соблюдения требований ст. 74 ТК РФ при введении видеонаблюдения».*

Интересно, что в отношении образовательных организаций судебная практика принимает ещё более благоприятную для работодателей позицию, ссылаясь на повышенные требования к безопасности помещений, занимаемых такими организациями, с целью обеспечения безопасности всех находящихся в таких помещениях лиц – как сотрудников, так и учащихся.

При этом в данном случае суды обосновывают свои выводы следующими положениями действующего законодательства.

В соответствии со ст. 2 Федерального закона от 06 марта 2006 г. N 35-ФЗ "О противодействии терроризму" противодействие терроризму в Российской Федерации основывается на основных принципах, среди которых: обеспечение и защита основных прав и свобод человека и гражданина; системность и комплексное использование политических, информационно-пропагандистских, социально-экономических, правовых, специальных и иных мер противодействия терроризму; приоритет мер предупреждения терроризма.

В соответствии с ч. 7 ст. 28 Федерального закона от 29 декабря 2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" образовательная организация несет ответственность в установленном законодательством Российской Федерации порядке за невыполнение или ненадлежащее выполнение функций, отнесенных к ее компетенции, за реализацию не в полном объеме образовательных программ в соответствии с учебным планом, качество образования своих выпускников, а также за ***жизнь и здоровье обучающихся, работников образовательной организации***.

В соответствии с п. п. 8, 9 ч. 1 ст. 41 Федерального закона от 29 декабря 2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" охрана здоровья обучающихся включает в себя, в том числе: обеспечение безопасности обучающихся во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность; профилактику несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Согласно ч. 2 ст. 41 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", организация охраны здоровья обучающихся (за исключением оказания первичной

медико-санитарной помощи, прохождения периодических медицинских осмотров и диспансеризации) в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, осуществляется этими организациями.

Согласно ч. 13 ст. 30 Федерального закона от 30 декабря 2009 г. N 384-ФЗ "Технический регламент о безопасности зданий и сооружений" для обеспечения защиты от несанкционированного вторжения в здания и сооружения необходимо соблюдение следующих требований: в зданиях с большим количеством посетителей (зрителей), а также в зданиях образовательных, медицинских, банковских организаций, на объектах транспортной инфраструктуры должны быть предусмотрены меры, направленные на уменьшение возможности криминальных проявлений и их последствий; в предусмотренных законодательством Российской Федерации случаях в зданиях и сооружениях должны быть устроены системы телевизионного наблюдения, системы сигнализации и другие системы, направленные на обеспечение защиты от угроз террористического характера и несанкционированного вторжения.

В соответствии с п. 5.39 СНиП 31-06-2009 "Общественные здания и сооружения", утвержденных Приказом Минрегиона России от 29.12.2011 г. N 635/10, для комплексной безопасности и антитеррористической защищенности учреждений образования и их учащихся следует предусматривать помещения для охраны с установкой в них систем видеонаблюдения, пожарной и охранной сигнализации и канала передачи тревожных сообщений в орган внутренних дел (вневедомственной охраны) или ситуационные центры "Службы 112".

Опираясь на вышеприведенные положения, ***Мичуринский городской суд Тамбовской области в своём Решении от 15.07.2016 по делу N 2-947/2016~М-598/2016*** приходит к следующему заключению:

> *«Учитывая изложенное, суд находит установку камер видеонаблюдения в коридорах *** законной, поскольку система видеонаблюдения была установлена для обеспечения безопасности обучающихся и работников, а также для профилактики несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность, а работники были поставлены об этом в известность.*
>
> *Несмотря на то, что ответчиком суду не были представлены сама видеозапись, демонстрировавшаяся на заседании педагогического коллектива колледжа 15 декабря 2015 года, а также документы об установке системы видеонаблюдения в образовательном учреждении, суд находит, что конституционное право истца на неприкосновенность частной жизни не нарушено, право работника на полную и достоверную информацию об условиях труда работодателем были соблюдены в полном объеме, поскольку истец была поставлена в известность, что коридоры *** оборудованы камерами видеонаблюдения».*

Существует и противоположная точка зрения. Так, по мнению Роскомнадзора, при ведении видеонаблюдения в рабочих помещениях оператора с целью фиксации возможных действий противоправного характера согласно ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации работники должны быть уведомлены об изменении условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (введением видеонаблюдения), под роспись (Разъяснения Роскомнадзора "О вопросах отнесения фото- и видео- изображения, дактилоскопических данных и иной информации к биометрическим персональным данным и особенности их обработки").

С учетом сказанного, чтобы минимизировать риски судебных разбирательств, работодателям целесообразно придерживаться более безопасной первой позиции, то есть предупреждать сотрудников за два месяца до введения систем видеонаблюдения и аудиозаписи.

1.4. Процедура введения видеонаблюдения на рабочем месте

Исходя из вышеизложенного, если работодатель решил ввести систему видеонаблюдения на рабочем месте, то необходимо соблюдать следующий порядок действий:

1) Внести изменения в Правила внутреннего трудового распорядка

Необходимо включить пункт о функционировании системы видеонаблюдения в Правила внутреннего трудового распорядка, обосновав его производственную необходимость, используя, например, такую формулировку:

«Для обеспечения безопасности и контроля за выполнением работниками Правил внутреннего трудового распорядка в офисных и производственных помещениях, а также на проходной Общества устанавливаются камеры открытого (закрытого) видеонаблюдения».

2) Разработать Положение о видеонаблюдении в организации с указанием всех помещений, в которых будут находиться камеры слежения.

В данном Положении также должны быть регламентированы моменты, связанные с просмотром видеоматериала, снятого в помещениях. Действия работника, заснятые на видеоноситель, могут быть просмотрены только руководителем, имеющим компетенцию налагать дисциплинарные взыскания.

3) Утвердить Правила внутреннего трудового распорядка и Положение о видеонаблюдении в организации приказом руководителя.

В Приказе закрепляется дата начала работы системы и назначаются лица, ответственные за ее установку и функционирование, указываются сроки и порядок ознакомления работников организации с новой редакцией ПВТР и вышеуказанным Положением.

4) Уведомить работников за 2 месяца до введения видеонаблюдения.

Необходимо уведомить работников о введении системы видеонаблюдения на рабочем месте не позднее чем за два месяца до даты установки системы видеонаблюдения в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ (несмотря на то, что по общему правилу суды отрицают ее применимость в данном случае).

4) Получить письменное согласие работника на использование изображения гражданина (в том числе его фотографии, видеозаписи с его участием и пр.) в соответствии с требованием ч. 4 ст. 9 Закона N 152-ФЗ (посредством соответствующей отметки на уведомлении о введении системы видеонаблюдения).

В соответствии со ст. 152.1 Гражданского кодекса Российской Федерации обнародование и дальнейшее использование изображения гражданина (в т.ч. его фотографии, видеозаписи с его участием и др.) допускаются только с согласия этого гражданина.

Согласно п. 1 ст. 6 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» (в ред. от 21.07.2014) обработка персональных данных должна осуществляться с согласия их субъекта. Также важно помнить, что результаты видеосъемки могут быть отнесены к биометрическим персональным данным, которые могут обрабатываться только при наличии согласия (в письменной форме) работника.

5) Внести дополнения в трудовые договоры с работниками, оформив дополнительные соглашения.

6) Развесить предупреждающие таблички

Согласно части третьей ст. 12 Закона РФ от 11.03.1992 № 2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации» (в ред. от 31.12.2014) 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.

Разъяснения Роскомнадзора также исходят из необходимости установления таких табличек:

> *«В целях установления дополнительных гарантий соблюдения прав как потребителей (пациентов, клиентов), а также самих работников и сотрудников должны быть приняты внутренние документы, которыми должны быть предусмотрены порядок и сроки хранения видеозаписей, а также ответственные лица, имеющие доступ к системе видеонаблюдения. Также необходимо предусмотреть возможность информирования о системе видеонаблюдения путем размещения информационных табличек в зонах видимости камер».*

7) Внести изменения в Положение о защите персональных данных (при наличии), а именно дополнить его списком должностей работников, имеющих доступ к персональным данным в результате обслуживания системы видеонаблюдения;

8) 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).

NB! Со всеми вышеназванными документами работники должны быть ознакомлены под роспись.

Записи, полученные легальным путем, работодатель вправе использовать, в том числе и в суде, для доказательства случаев недобросовестного выполнения сотрудниками своих трудовых обязанностей. Об этом работники должны быть письменно предупреждены. Даже при наличии видеозаписи нарушения со стороны работника работодателю нужно соблюдать процедуру привлечения к дисциплинарной ответственности.

Если работник не согласится с привлечением к дисциплинарной ответственности и обратится в суд, то суд будет проверять не только соблюдение процедуры применения взыскания, но и законность производства видеозаписи, поскольку доказательства, полученные с нарушением закона, не могут быть положены в основу решения суда (ч. 2 ст. 55 ГПК РФ). А при представлении аудио- или видеозаписи нужно указать, когда, кем и в каких условиях осуществлялись записи (ст. 77 ГПК РФ).

Например, в одном из споров работник был привлечен к дисциплинарной ответственности за опоздания, которые были зафиксированы видеокамерами, установленными на входе в офис. Работник обжаловал взыскание, ссылаясь, в том числе, на незаконный характер видеосъемки. Суд признал приказ о наложении дисциплинарного взыскания недействительным и взыскал в пользу работника компенсацию морального вреда, так как видеозапись была сделана с нарушением закона: локальные нормативные акты работодателя не содержали положений о видеонаблюдении, работники не были уведомлены (см. решение Пролетарского районного суда г. Твери от 03.04.2013 по делу N 2-501/2013).

1.5. Место общего доступа: видеонаблюдение в отношении посетителей организации, не являющихся работниками.

Если в поле зрения камеры попадают посторонние компании люди, то в данном случае следует *изложить общие требования в едином документе - положении или приказе о видеонаблюдении и разместить его в общедоступном месте*. В документе должны содержаться уведомление о самом факте ведения видеонаблюдения, порядок уведомления посетителей о данном факте, срок

хранения данных с камер и порядок их утилизации, ответственные лица. Если видеонаблюдение ведется охранным предприятием, нужно указать его наименование и реквизиты.

1.6. Взаимодействие с контролирующими органами.

В соответствии с действующим законодательством, данные, позволяющие осуществить идентификацию лица, считаются персональными. Соответственно, к таким данным применяются специальные требования, соблюдение которых обязательно изначально при осуществлении видеонаблюдения.

Часть 1 ст. 22 Закона о персональных данных среди общих требований к обработке персональных данных устанавливает необходимость предварительного уведомления Федерального агентства по надзору в сфере связи, информационных технологий, массовых коммуникаций (Роскомнадзор), за исключением случаев, когда обработка персональных данных производится в рамках трудовых отношений (п.1 ч. 2 ст. 22 Закона о персональных данных) и т.д.

Таким образом, до установки системы видеонаблюдения с целью использовать ее для получения доказательств совершения неправомерных действий, например, кражи, работодателю необходимо уведомить Роскомнадзор. Форма такого уведомления установлена Приказом Роскомнадзора от 30.05.2017 N 94 "Об утверждении методических рекомендаций по уведомлению уполномоченного органа о начале обработки персональных данных и о внесении изменений в ранее представленные сведения". Роскомнадзор вносит указанные в уведомлении сведения в реестр операторов, который является общедоступным (п. 6.1 Приказа).

Информация, полученная с камер системы видеонаблюдения в отсутствие предварительного уведомления Роскомнадзора, не будет иметь юридической силы в случае судебного разбирательства.

1.7. Ответственность за нарушение законодательства о персональных данных.

Нарушение законодательства о персональных данных в случае введения системы видеонаблюдения с нарушениями применимой процедуры влечет гражданскую, административную, уголовную ответственность.

Часть 2 статьи 24 Закона о персональных данных налагает обязанность возместить причиненный ущерб (включая моральный вред) лицу, пострадавшему в результате разглашения персональных данных по иску такого лица.

КоАП РФ в ст. 13.11 устанавливает ответственность за нарушение порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных), а именно предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от 300 до 500 рублей; на должностных лиц - от 500 до 1000 рублей; на юридических лиц - от 5000 до 10000 рублей.

За незаконный сбор 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 СМИ предусмотрено наказание в виде штрафа в размере от 100 тыс. до 300 тыс. рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от 1 года до 2 лет, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок от 2 до 5 лет, либо принудительными работами на срок до 4 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 5 лет или без такового, либо арестом на срок до 6 месяцев, либо лишением свободы на срок до 4 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 5 лет. (ч. 2 ст. 137, ч. 2 ст. 138 УК РФ).

1.8. Срок хранения видеозаписей.

Действующим законодательством РФ не установлено специальных требований к сроку хранения записей системы видеонаблюдения. Но ст. 5 Закона о персональных данных устанавливает, что применительно к персональным данным, они должны храниться не более срока, необходимого для выполнения целей обработки.

То есть исходя из системного толкования действующего законодательства, следует предположить, что после прекращения действия трудового договора сотрудника прекращает существовать цель обработки его персональных данных работодателем (за исключением случаев необходимости использования данных в судебном разбирательстве против такого работника) и все записи с его изображением должны быть уничтожены.

2. Запись телефонных переговоров сотрудников и третьих лиц.

2.1. Запись телефонных переговоров и защита персональных данных

В соответствии со ст. 23 Конституции РФ каждый имеет право на тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений. Ограничение этого права допускается только на основании судебного решения.

Статья 32 Федерального закона РФ от 07.07.2003 № 126-ФЗ «О связи» гласит: «тайна переписки, телефонных переговоров, почтовых отправлений, телеграфных и иных сообщений, передаваемых по сетям электрической и почтовой связи, охраняется Конституцией Российской Федерации».

Поскольку в процессе переговоров каждый из участников добровольно сообщает остальным участникам информацию, обладателем которой он является, получение такой информации другими участниками переговоров не должно рассматриваться как незаконный доступ к ней (***Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 06.12.2016 N 35-КГ16-18***):

> *«... запись телефонного разговора была произведена одним из лиц, участвовавших в этом разговоре, и касалась обстоятельств, связанных с договорными отношениями между сторонами. В связи с этим запрет на фиксацию такой информации на указанный случай не распространяется».*

Исключением из данного правила являются персональные данные, то есть любые сведения, относящиеся к конкретному физическому лицу (п. 1 ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных" (далее - Закон о персональных данных))[1].

Для совершения любых действий с указанными данными по общему правилу необходимо получение согласия от их обладателя (п. 3 ст. 3, п. 1 ч. 1 ст. 6 Закона о персональных данных).

Указанное требование применимо и к записи телефонных разговоров работников организации с ее клиентами, а также третьими лицами.

Поскольку такие разговоры с высокой долей вероятности содержат персональные данные, ***рекомендуется до начала разговора уведомить клиента или третье лицо о возможности такой записи, указав ее цель (ст. 5 Закона о персональных данных).*** Продолжение лицом

[1] При этом к персональным данным относится в данном случае сообщаемая по телефонной связи информация. Судебная практика обычно не относит к таковым голос, не считая его биометрическими персональными данными по смыслу Закона о персональных данных (см., например, Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 27.04.2015 по делу N 33-6211/15).

телефонного разговора после такого уведомления может рассматриваться как его согласие на обработку его персональных данных (ч. 1 ст. 9 Закона о персональных данных).

Согласие работников организации на обработку их персональных данных в связи с записью телефонных разговоров не обязательно, если обработка этих данных осуществляется в целях контроля качества выполняемой работы (п. 5 ч. 1 ст. 6 Закона о персональных данных, п. 1 ст. 86 Трудового кодекса РФ).

Тем не менее, учитывая, что такая запись фактически может содержать персональные данные в большем объеме, чем это требуется для достижения указанной цели, необходимо закрепить правила записи телефонных разговоров работников с клиентами локальном акте организации, ознакомив с ними работников под подпись (***Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда от 08.10.2014 по делу N 33-6688/2014***):

> *«Вместе с тем из материалов дела не усматривается использование ответчиком специального средства для негласного получения информации. Как было указано ранее, работники осведомлены о прослушивании телефонных переговоров с клиентами с помощью служебного телефона.*
>
> *В приведенной связи, указание апеллянта на использование технических средств для скрытого прослушивания, противоречащих положениям Федерального закона от 12.08.1995 № 144-ФЗ «Об оперативно-розыскной деятельности», является несостоятельным и надуманным, не может быть принято судебной коллегией».*

Необходимо дополнительно отметить, что после достижения целей обработки персональных данных или в случае отсутствия необходимости в достижении таких целей персональные данные необходимо уничтожить или обезличить (ч. 7 ст. 5 Закона о персональных данных).

2.2. Процедура внедрения системы записи телефонных переговоров

Исходя из вышеизложенного, порядок действий при введении системы аудиозаписи телефонных переговоров является следующим (и этот порядок аналогичен рассмотренному выше порядку уведомления о введении системы видеонаблюдения).

1) Уведомить работников (процедура уведомления совпадает с процедурой, описанной выше, в соответствии со ст. 74 ТК РФ)

2) Получить от них письменное согласие на ведение аудиозаписи.

3) Уведомить Роскомнадзор о намерении осуществлять обработку персональных данных (ч. 1 ст. 22 закона № 152-ФЗ).

4) Издать локальный нормативный акт.

Об аудиозаписи нужно издать отдельный локальный нормативный акт или внести соответствующие положения в уже действующие правила внутреннего трудового распорядка. В этих документах нужно указать конкретные цели введения аудиозаписи (например, контроль рабочего процесса, трудовой дисциплины, повышение качества обслуживания, обеспечение безопасности и т. д.) и порядок осуществления этой меры. В частности, нужно указать, какие именно телефонные разговоры будут записываться, какие приняты меры по обеспечению конфиденциальности информации, сколько времени будут храниться записи. Если этого не сделать, есть риск, что работники обратятся в суд с жалобой на неправомерные действия работодателя, в том числе с требованием о прекращении аудиозаписи.

5) Сообщать клиентам и третьим лицам о том, что телефонные разговоры записываются.

3. Отказ от работы в связи с несогласием с внесением изменений в трудовой договор.

Если вышеизложенные процедуры соблюдены, но работник отказывается продолжать работать в новых условиях или не согласен с введением систем видео- и аудио-фиксации его действия, то возможет вариант развития событий, когда трудовой договор с ним придется расторгнуть.

При этом следует иметь в виду следующее.

Согласно части 3 ТК РФ, если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового Кодекса (в связи с отказом от работы).

Коллегия адвокатов «ТИМОФЕЕВ, ФАРЕНВАЛЬД И ПАРТНЕРЫ» (TV&P) является одной из ведущих юридических компаний России. Наши адвокаты вправе оказывать юридическую помощь в том числе в странах Европейского союза, Швейцарии и штате Нью-Йорк, США (где находятся представительства компании). В большинстве мировых юрисдикций мы имеем налаженные профессиональные связи с адвокатскими организациями. Юристы нашей компании уделяют значительное внимание научным исследованиям (основу юридического коллектива компании составляют специалисты, получившие юридическое образование в МГУ им. М.В.Ломоносова и МГИМО (У) МИД России), сотрудничеству с ведущими российскими и зарубежными правоведами. Все юристы **TV&P** окончили престижные ВУЗы, многие из них проходили практику и работали в США, Франции, Великобритании и Германии.

TV&P специализируется на оказании правовой помощи российскому и иностранному бизнесу по сложным корпоративным сделкам и коммерческим спорам, представительстве интересов компаний в арбитражных и третейских судах.

Рабочими языками компании являются **английский** и **русский**, но наши юристы и адвокаты также имеют возможность работать на **французском**, **немецком**, **норвежском**, **шведском**, **датском** и **итальянском** языках.

Специалисты компании привлекались в качестве консультантов по различным аспектам права международными организациями (Программа ООН по окружающей среде, ЮНЕП (United Nations Environment Programme, UNEP); Глобальная программа защиты окружающей среды (Global Environment Facility, GEF); Межгосударственный авиационный комитет (МАК); Региональное содружество в области связи, РСС); государственными органами Российской Федерации (Министерство экономического развития, Министерство природных ресурсов, Министерство образования и науки) и Посольствами иностранных государств.

Клиенты **TV&P** – российские и международные компании, работающие на рынке банковских и финансовых услуг, в сферах недвижимости, оптовой торговли, фармацевтики, информационных технологий и телекоммуникаций, нефтегазовой промышленности, машиностроения и других отраслях экономики.

Квалификация юристов, качество и удобство работы с **TV&P** регулярно подтверждаются высокими оценками рейтинговых агентств и рекомендациями наших клиентов. В 2010 г. Компания **TV&P** была включена в список 100 ведущих юридических компаний России, а также вошла в Top 4 Российских юридических компаний в сферах Международного Арбитража и Несостоятельности/Банкротства[2]. Global Dispute Resolution Adviser Guide наша компания была особо отмечена за активное использование ADR (альтернативных методов разрешения споров). Юристы компании являются членами редакционной коллегии авторитетного международного юридического издания *International Energy Law Review* по странам Россия / СНГ, Германия и ОАЭ, а также экспертами Независимой Ассоциации кинопромышленников IFTA (Лос-Анджелес, США) по вопросам приведения в исполнение иностранных арбитражных решений в данных юрисдикциях.[3]

Юристы **TV&P** предоставляют полный спектр юридической помощи в области корпоративного, коммерческого и финансового права:

- комплексное юридическое сопровождение текущей деятельности компаний;
- структурирование, заключение, изменение и расторжение всех видов договоров;
- представление интересов в арбитражных судах, взыскание долгов, сопровождение процедуры несостоятельности (банкротства);
- сопровождение сделок по слиянию и поглощению;
- корпоративная реструктуризация;
- консультирование по вопросам антимонопольного законодательства;
- разрешение корпоративных споров;
- сопровождение внешнеторговых сделок;
- консультирование по вопросам построения дистрибьюторской сети и разработке дистрибьюторских соглашений, включая эксклюзивность и ценообразование;
- подготовка тендерной документации.

Мы будем рады видеть Вас в числе наших клиентов!

---

[2] Ведущий аналитик российского рынка правовых услуг PRAVO.RU – Совместное независимое исследование компании Ernst & Young и газеты «Ведомости»

[3] Членами IFTA являются многие всемирно известные кинокорпорации (в том числе Buena Vista Television, Dream Entertainment, Gaumont, Miramax International, TF1 International и др.), а также банковские организации (в том числе Bank of Ireland, Natexis Banques Populaires, U.S. Bank, Union Bank of California и др.)

Тимофеев Фаренвальд и Партнеры
Коллегия Адвокатов

119270, Москва, Лужнецкая набережная, 6 – БЦ «Панорама-Центр»
TEL: +7 (495) 943-3000 • FAX: +7 (495) 943-3560
http://www.tbplaw.com • E-mail: contact@tbplaw.com