2 октября 2019 года

**Введение видеонаблюдения на рабочих местах не требует внесения изменений в трудовой договор**

[Определение Ульяновского областного суда от 19 февраля 2019 г. по делу N 33-836/2019](http://internet.garant.ru/services/arbitr/link/307957503)

Установка систем видеонаблюдения за работниками нередко приводит к возникновению трудовых споров. Понять можно обе стороны: работодатель стремится обеспечить свои интересы и контролировать рабочий процесс, а работники чувствуют себя крайне неуютно, проводя под камерами много часов в день.

Стремясь защитить свои права, работники обращаются и в суды, которые, впрочем, довольно редко встают на их сторону в вопросах правомерности осуществления работодателем видеонаблюдения. Тем не менее, чтобы обеспечить себе хорошие шансы на успешный исход судебного разбирательства, работодателю следует соблюсти определенные сложившиеся на практике требования к порядку введения такого рода контроля за работниками и, что немаловажно, понимать правовые последствия отказа работника от продолжения работы под видеонаблюдением.

Весьма показательное в этом отношении дело недавно рассматривалось Ульяновским областным судом. Спор возник из-за увольнения работника по [п. 7 части первой ст. 77](http://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/777) ТК РФ после его отказа от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора. Обстоятельства дела складывались следующим образом. Работник трудился в организации с 2013 года. В 2017 году компания решила внедрить в своих помещениях систему видеонаблюдения и утвердила соответствующее положение. Согласно данному локальному нормативному акту видеонаблюдение вводилось с целью контроля за исполнением сотрудниками своих обязанностей, обеспечения сохранности товарно-материальных ценностей, обеспечения безопасности персонала на рабочих местах, контроля и организации техники безопасности в помещении и документальной фиксации возможных противоправных действий.

Работник был под роспись уведомлен о введении системы видеонаблюдения на рабочем месте, а также предупрежден об изменении по прошествии двух месяцев условий его трудового договора в связи с изменившимися условиями труда. Работодатель планировал дополнить трудовой договор информацией о видеонаблюдении на рабочем месте в соответствии с положениями локального нормативного акта.

Работник отказался работать в новых условиях и через два месяца был уволен. Увольнение работник оспорил, апеллируя, в частности, к тому, что установка видеокамер являлась вторжением в его личную жизнь.

Суд, однако, не усмотрел никаких нарушений в самом факте осуществления работодателем видеонаблюдения за работниками. Судьи отметили, что видеонаблюдение на рабочих местах, в производственных помещениях, на территории работодателя является правомерным, если работодателем соблюдены следующие условия:

- видеонаблюдение осуществляется только для конкретных и заранее определенных правомерных целей, связанных с исполнением работником его должностных (трудовых) обязанностей;

- работники поставлены в известность о ведении видеонаблюдения (таким образом реализовано право работника на полную и достоверную информацию об условиях труда);

- видеонаблюдение ведется открыто, в помещениях, где установлены видеокамеры, имеются соответствующие информационные таблички в зонах видимости камер.

Отметим, что такой перечень требований к порядку введения системы видеонаблюдения предъявляется и другими судами (см., например, определения Новосибирского облсуда [от 15.01.2019 N 33-653/2019](http://internet.garant.ru/services/arbitr/link/306398212), Свердловского облсуда [от 16.11.2016 N 33-20507/2016](http://internet.garant.ru/#/document/144652169/entry/0)). В рассматриваемом случае нарушений этих требований суд не установил.

Была также отклонена и ссылка работника на то, что введение работодателем видеонаблюдения нарушает его право на личную жизнь и охрану персональных данных. Суд пришел к выводу о том, что съемка рабочего процесса не является раскрытием персональных данных работника и не подпадает по действие [главы 14](http://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/1014) ТК РФ, а также не нарушает конституционные права работника на неприкосновенность частной жизни, поскольку осуществляется в целях, связанных с трудовой деятельностью работника, а не для того, чтобы установить обстоятельства его частной жизни либо личную или семейную тайну. Приведенные тезисы также получили широкое распространение в судебной практике. Помимо уже упоминавшихся выше судов, их можно встретить, например, в определениях Верховного Суда Республики Бурятия [от 19.07.2017 N 33-2917/2017](http://internet.garant.ru/services/arbitr/link/148467287), Мосгорсуда [от 08.12.2016 N 33-49698/16](http://internet.garant.ru/#/document/145381415/entry/0), Свердловского облсуда [от 25.03.2016 N 33-5427/16](http://internet.garant.ru/#/document/140908811/entry/0), Ульяновского облсуда [от 18.12.2012 N 33-3994/2012](http://internet.garant.ru/#/document/122444486/entry/0).

Со своей стороны отметим, что по смыслу [п. 1 ст. 3](http://internet.garant.ru/#/document/12148567/entry/301) Закона о персональных данных видеозапись работника все же является его персональными данными, а значит, обработка таких записей должна осуществляться в соответствии с правилами, предусмотренными как Законом о персональных данных, так и [главой 14](http://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/1014) ТК РФ. Вместе с тем, осуществляя видеосъемку рабочего процесса, работодатель реализует предоставленное ему в рамках трудовых отношений право на контроль за исполнением работником своих трудовых обязанностей, а значит, в силу [п. 5 ч. 1 ст. 6](http://internet.garant.ru/#/document/12148567/entry/6015) Закона о персональных данных обработка персональных данных в рассматриваемом случае может осуществляться без согласия работника.

Но вернемся к делу, разбиравшемуся Ульяновским областным судом. Как мы уже говорили, судьи пришли к заключению о правомерности установления работодателем системы видеонаблюдения. Однако это не спасло работодателя от признания незаконным самого увольнения. Дело в том, что суд не усмотрел в действиях работодателя по введению видеонаблюдения оснований для изменения условий трудового договора. Работодатель фактически ввел меру по усилению контроля за сохранностью имущества и за соблюдением работниками трудовой дисциплины. Никаких условий трудового договора это не затрагивало, а значит, и основания для внесения изменений в трудовой договор по инициативе работодателя отсутствовали.

Точка зрения о том, что введение работодателем системы видеонаблюдения не приводит к изменению условий трудового договора и не требует отражения в нем соответствующей информации, также представлена и в других судебных актах (см., например, определения Калининградского облсуда [от 12.09.2017 N 33-4523/2017](http://internet.garant.ru/services/arbitr/link/149331091), Мосгорсуда [от 08.05.2014 N 4г-4507/14](http://internet.garant.ru/#/document/124809770/entry/0)).

Резюмируя, можно дать работодателям следующие рекомендации по юридическому оформлению внедрения видеонаблюдения на рабочих местах. Для этого требуется принять соответствующий локальный нормативный акт (или дополнить уже существующий необходимыми положениями) и ознакомить с ним работников. Следует также проинформировать работников о ведении видеонаблюдения в конкретных местах (лучше всего - путем установления соответствующих информационных табличек). При этом получать согласие работников на осуществление их съемки не требуется. Нет также необходимости и включать соответствующее условие в трудовой договор. Если работодатель все же желает отразить в трудовом договоре данную информацию, а работник отказывается согласовывать такие изменения, нет никаких оснований для увольнения работника по [п. 7 части первой ст. 77](http://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/777) ТК РФ. Отказ работника от выполнения своих трудовых обязанностей "на камеру" следует рассматривать как обычный дисциплинарный проступок, что дает работодателю право применить к работнику соответствующие меры дисциплинарного воздействия.