

Анализ правоприменительной практики о правомерности видеонаблюдения/геолокации сотрудников

Аннотация

В рамках проведенного мониторинга был исследован подход судов к оценке видеозаписи, видеонаблюдения и геолокации, используемых работодателем для контроля за работниками, а также к оценке законности полученных материалов, когда они используются в качестве доказательства дисциплинарного проступка. Анализ судебных актов выявил следующие проблемы правоприменения: суды чрезвычайно широко толкуют право работодателя контролировать труд работников, вытекающее из совокупности прав, закрепленных в ст. 22 ТК РФ. По мнению судов, работодатель самостоятельно определяет порядок и меру контроля за выполнением трудовых обязанностей. При этом судами, как правило, не учитывается тот факт, что видеозапись и геолокация является средством сбора персональных данных работника, который должен регулироваться главой 14 ТК РФ и нормами Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ "О персональных данных" (далее Закон). Согласно ч. 1 ст. 5 Закона, обработка персональных данных должна осуществляться на законной и справедливой основе. Это в том числе означает, что должно иметься одно или несколько из условий обработки персональных данных, которые предусмотрены: ст. 6 Закона – для тех персональных данных, которые не относятся к специальным категориям персональных данных или к биометрическим персональным данным; ст. 10 Закона – для специальных категорий персональных данных; ст. 11 Закона – для биометрических персональных данных. Данные геолокации не относятся к специальной категории персональных данных или к биометрическим персональным данным. В случае с данными видеозаписи ситуация не столь однозначна, поскольку и в ранних разъяснениях Роскомнадзора,¹ и в иных источниках² встречается подход, в соответствии с которым содержащиеся в видеозаписи персональные данные могут быть отнесены к биометрическим – в частности, в случае, если они используются для идентификации физического лица,³ однако данный подход нельзя считать полностью устоявшимся на практике.⁴ При этом следует отметить, что одним из возможных условий

¹ См. Разъяснения Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций от 30 августа 2013 г. «Разъяснения по вопросам отнесения фото-, видеоизображений, дактилоскопических данных и иной информации к биометрическим персональным данным и особенностей их обработки» // СПС «Гарант» (дата обращения: 20.08.2021).

² См.: Постановление Правительства РФ от 30 июня 2018 г. N 772 «Об определении состава сведений, размещаемых в единой информационной системе персональных данных, обеспечивающей обработку, включая сбор и хранение, биометрических персональных данных, их проверку и передачу информации о степени их соответствия предоставленным биометрическим персональным данным гражданина Российской Федерации, включая вид биометрических персональных данных, а также о внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации». Для целей данной информационной системы согласно п. «а» утвержденного состава сведений, к биометрическим персональным данным относятся, в том числе, «биометрические персональные данные физического лица – гражданина Российской Федерации следующего вида: данные изображения лица человека, полученные с помощью фото-видео устройств...».

³ Такой подход следует из упомянутого разъяснения Роскомнадзора.

⁴ Например, в Постановлении Арбитражного суда Северо-Западного округа от 21 ноября 2017 г. № Ф07-11732/17 по делу № А42-342/2017 отражена позиция, согласно которой даже фотография на пропуске относится к биометрическим персональным данным. Схожий подход отражен в Постановлении Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 24 июля 2020 г. по делу № 16-2185/2020. В то же время последние разъяснения Роскомнадзора указывают на то, что данные такого рода можно считать биометрическими, если соответствующие изображения либо соответствуют Национальному стандарту РФ ГОСТ Р ИСО/МЭК 19794-5-201 «Информационные технологии. Биометрия. Форматы обмена биометрическими данными. Часть 5.

обработки персональных данных является согласие работника, более того, такое согласие является условием обработки персональных данных «по умолчанию» в случае с биометрическими персональными данными. Данное согласие должно дано свободно, своей волей и в своем интересе, оно должно быть конкретным, информированным и сознательным (ст. 9 Закона). Перечень оснований обработки персональных данных без согласия работника установлен в указанных статьях Закона и «управление трудом» как таковое там отсутствует, тогда как иные условия обработки персональных данных не позволяют однозначно отнести их к рассматриваемой ситуации, оставляя согласие работника в качестве наиболее убедительного основания.⁵ Следовательно, при рассмотрении исков работников о незаконности видеонаблюдения/геолокации судам необходимо оценить, прежде всего, наличие согласия работника на сбор такой информации, соответствие такого согласия требованиям Закона, а также принятие работодателем порядка обработки персональных данных работников, ознакомление с ним работника (п. 8 ст. 86 ТК РФ). При установлении нарушений требований ТК РФ или Закона, суд должен принимать решение о незаконности видеонаблюдения/геолокации.

Вторая проблема правоприменения вытекает из первой: неприменение норм ТК РФ и Закона о персональных данных при оценке законности видеонаблюдения/геолокации ведет к тому, что в рамках оценки видеозаписи/записи о геолокации, доказывающей дисциплинарный проступок, не возникает вопроса о том, имеют ли они юридическую силу и могут ли быть положены в основу решения суда (ст. 55 ГПК). В большинстве дел истцы не указывают на незаконность такого средства доказывания, несмотря на несоблюдение установленного порядка сбора таких данных. Суды в таких делах должны оценить законности видеозаписи/записи о геолокации в свете норм ТК РФ и ФЗ о защите персональных данных, но этот анализ, как правило, не проводится.

1. Обоснование выбора темы мониторинга

Право на уважение частной жизни работника прямого закрепления в ТК РФ не нашло. Но совершенно очевидно, что глава 14 ТК РФ о защите персональных данных работника, т.е. любой информации о работнике, является одной из составляющих права на неприкосновенность частной жизни. В отличие от законодательств ряда европейских

Данные изображения лица» (утв. Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 6 сентября 2013 г. № 987-ст), либо прямо отнесены к биометрическим нормативным правовым актом. Обзор по данному вопросу см. напр. в материале «3 злободневных вопроса об обработке персональных данных: ищем ответы в свежих разъяснениях регулятора и судебных делах // СПС «Гарант», URL: <http://www.garant.ru/ia/opinion/author/belyaeva/1402489/> (дата обращения: 20.08.2021). В то же время подчеркнем, что последняя высказанная Роскомнадзором позиция не зафиксирована в каких-либо нормативных правовых актах.

⁵ Так, например, п. 2 ч. 1 ст. 6 допускает обработку персональных данных, если она необходима для достижения целей, предусмотренных международным договором Российской Федерации или законом, для осуществления и выполнения возложенных законодательством Российской Федерации на оператора функций, полномочий и обязанностей; п. 5 ч. 1 ст. 6 – в случае, если обработка персональных данных необходима для исполнения договора, стороной которого либо выгодоприобретателем или поручителем по которому является субъект персональных данных, а также для заключения договора по инициативе субъекта персональных данных или договора, по которому субъект персональных данных будет являться выгодоприобретателем или поручителем; п. 7 ч. 1 ст. 6 – в случае, если обработка персональных данных необходима для осуществления прав и законных интересов оператора или третьих лиц... при условии, что при этом не нарушаются права и свободы субъекта персональных данных. Ч. 2 ст. 11, в свою очередь, допускает использование биометрических персональных данных без согласия субъекта в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации об обороне, о безопасности, о противодействии терроризму, о противодействии коррупции и др. В то же время, обоснование применимости этих условий к «обычным» трудовым отношениям вызывает сомнения.

стран⁶ российское право не содержит специальных норм ни о порядке установления наблюдения за работниками, ни о признании неприкосновенности частной жизни на рабочем месте. Тем не менее, право на уважение частной жизни, на тайну переписки, телефонных переговоров, сообщений гарантировано ст. 23 Конституции РФ. Кроме этого, говоря об уважении к частной жизни необходимо упомянуть ст. 8 Европейской конвенции по правам человека (ЕКПЧ), провозглашающую право на уважение частной жизни. В рамках ст. 8 ЕКПЧ Европейский суд по правам человека за последние двадцать лет рассмотрел множество дел о видеонаблюдении за работником, прослушивании рабочего телефона и просмотре его электронной почты. За двадцать лет успел сформироваться подход Европейского суда к данной проблематике и здесь имеет огромное значение алгоритм рассмотрения таких дел судом, а также перечень критериев, которые свидетельствуют о соразмерности ограничения права работника на уважение частной жизни в целях реализации права работодателя на управление трудом и защиты его права собственности.

Несмотря на тот факт, что нормы о защите персональных данных, в т.ч. работников, действуют в России с 2006 года, до настоящего момента нет полномасштабных исследований практики их применения в трудовых отношениях. Настоящий мониторинг направлен на выявление сложившейся судебной практики по вопросам установления видеозаписи/видеонаблюдения на рабочем месте, геолокации работника в течение рабочего дня. Вопросы оценки полученных записей судом в качестве доказательства дисциплинарного проступка также будут исследованы. Основу мониторинга составляют судебные акты первой инстанции, принятые в период с 2018 по 2020 годы, география судов охватывает тридцать восемь субъектов РФ.

2. Оценка судами законности видеонаблюдения/геолокации работников

2.1. Установленный законом порядок установления контроля с помощью цифровых средств

В силу отсутствия специальных норм о порядке установления контроля за работниками, регулирование видеозаписи, геолокации, иного сбора информации с помощью технических средств, должно осуществляться в соответствии с Федеральным законом РФ от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных» (далее «Закон»).

Согласно ст. 9 субъект персональных данных принимает решение о предоставлении его персональных данных и дает согласие на их обработку свободно, своей волей и в своем интересе, данное согласие должно быть конкретным, информированным и сознательным. Исследователи справедливо отмечают, что практика получения «общего» согласия на обработку любых персональных данных незаконна.⁷

Специальное регулирование предусмотрено для обработки биометрических данных, т.е. сведений, которые характеризуют физиологические и биологические особенности человека, на основании которых можно установить его личность и которые используются оператором для установления личности субъекта персональных данных. С

⁶ Например, ст. 4 Закона Италии о трудящихся №300/1970 посвящена порядку использования технических средств для контроля за работником, Статья 18 Закона Испании о трудящихся посвящена, в частности, неприкосновенности частной жизни работника (утвержден Королевским законодательным декретом 2/2015 от 23 октября 2015).

⁷ Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации: монография / Э.Н. Бондаренко, Е.С. Герасимова, С.Ю. Головина и др.; под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2016. 256 с. СПС «КонсультантПлюс».

учетом исходных комментариев, для целей настоящего исследования был принят подход, согласно которому, поскольку видеозапись, фотография и аудиозапись позволяет установить личность работника эти средства контроля необходимо отнести к средствам сбора биометрических персональных данных, для которых необходимо письменное согласие (ст. 11 Закона). В таком согласии необходимо указать, в частности, цель обработки персональных данных, их перечень и список действий с персональными данными, на совершение которых дается согласие, способ отзыва согласия (ст. 9 Закона).

Необходимость наличия локального нормативного акта, регулирующего порядок обработки персональных данных предусмотрена п. 2 ч. 1 ст. 18.1 Закона и п. 8 ст. 86 ТК РФ. Работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области. Роскомнадзор опубликовал в 2017 году Рекомендации по составлению документа, определяющего политику оператора в отношении обработки персональных данных, в порядке, установленном Федеральным Законом от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ "О Персональных Данных".⁸

Исходя из требований, сформулированных ЕСПЧ к организации процесса контроля за деятельностью работника с помощью цифровых средств, работодатель должен обеспечить минимальную степень вмешательства в частную жизнь работника, определив надлежащим образом соразмерное для достижения целей работодателя средство или метод контроля.⁹

2.2. Судебная практика

В рамках проведенного мониторинга был исследован подход судов к оценке видеозаписи, видеонаблюдения и геолокации, используемых работодателем для контроля за работниками, а также к оценке законности полученных материалов, когда они используются в качестве доказательства дисциплинарного проступка.

Анализ судебной практики показывает, что видеозапись и иной контроль за выполнением работником трудовых обязанностей при помощи технических средств (например, теневого копирования всех файлов на компьютере работника)¹⁰ толкуется судами как проявление права работодателя на управление трудом (ст. 22 ТК РФ). Как правило, наличие общего согласия на обработку персональных данных или фиксации возможности видеозаписи в правилах внутреннего трудового распорядка организации достаточно для признания такого контроля законным.¹¹ Хотя, как было отмечено выше, такой подход противоречит требованиям ст. 9 Закона.

Во многих решениях истцы при обжаловании введенного видеонаблюдения ссылаются на норму ст. 23 Конституции РФ о праве на неприкосновенность частной жизни. Исследование показало, что суды склонны игнорировать подобные аргументы,¹² лишь в

⁸ <https://rk.gov.ru/personal-data/p908/>

⁹ ECtHR, *Bărbulescu v. România* (61496/08)GC 05/09/2017.

¹⁰ Решение по делу № 2-1688/2018 от 27 марта 2019 г. Ленинский районный суд г. Ярославля (Ярославская область)

¹¹ Решение по делу № 2-502/2017 от 26 июня 2017 г. Привокзальный районный суд г. Тулы (Тульская область); Решение по делу № 2-1609/2017 от 19 мая 2017 г. Ленинский районный суд г. Воронежа (Воронежская область); Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 15 октября 2013 г. по делу № 33-8403/2013; Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 14 ноября 2012 г. по делу № 33-9899; Решение Мичуринского городского суда Тамбовской области от 15 июля 2016 г. по делу № 2-947/2016;

¹² Дело об установлении на рабочем компьютере программы «теневого копирования» всех файлов: Решение от 27 марта 2019 г. по делу № 2-1688/2018 Ленинский районный суд г. Ярославля (Ярославская область)

одном деле, рассмотренном ниже, ссылка на конституционное право неприкосновенности частной жизни стала основанием для удовлетворения иска работника и признания незаконности видеозаписи.¹³ В некоторых решениях суд, отказывая в признании видеонаблюдения незаконным, указывая, например, на то, что «видеонаблюдение производилось на рабочем месте, вследствие чего, сотрудники компании и истец не были ущемлены в частной жизни»¹⁴ или на то, что «использование работодателем средств видеонаблюдения не нарушает конституционные права работника на неприкосновенность частной жизни.., поскольку осуществляется в целях, связанных с охраной здания, а не для того, чтобы установить обстоятельства его частной жизни».¹⁵ Интересно отметить, что в данном деле видео, записанное камерами, установленными для «охраны», были использованы для доказательства отсутствия работника на рабочем месте. Такой подход противоречит принципам обработки персональных данных, установленных ст. 5 Закона. В частности, принципу ограничения обработки достижением конкретных, заранее определенных и законных целей (п. 2 ст. 5 Закона). Кроме того, п. 7 данной статьи устанавливает необходимость уничтожения либо обезличивания обрабатываемых персональных данных по достижении целей обработки. Полагаем, что применение данных принципов к ситуации, описанной в решении суда Тамбовской области, должно было привести суд к выводу о незаконности видеозаписи, поскольку полученные в целях охраны здания персональные данные были использованы для других целей – определения неисполнения работником организации своих обязанностей.

Как было отмечено выше, обязательным условием обработки персональных данных является согласие работника. Данное согласие должно дано свободно, своей волей и в своем интересе, оно должно быть конкретным, информированным и сознательным (ст. 9 Закона). Перечень оснований обработки персональных данных без согласия работника установлен в ст. 6 Закона и «управление трудом» там отсутствует. Следовательно, при рассмотрении исков работников о незаконности видеонаблюдения/геолокации судам необходимо оценить, прежде всего, наличие согласия работника на сбор такой информации, соответствие такого согласия требованиям Закона, а также принятие работодателем порядка обработки персональных данных работников, ознакомление с ним работника (п. 8 ст. 86 ТК РФ). При установлении нарушений требований ТК РФ или Закона, суд должен принимать решение о незаконности видеонаблюдения/геолокации. Данный алгоритм не только четко прописан в законах, но и был не раз сформулирован специалистами в различных публикациях, в том числе он содержится в виде готового решения в правовой системе Консультант Плюс.¹⁶ Тем не менее, в абсолютном большинстве решений суды не считают соблюдение данного алгоритма условием законности видеонаблюдения и полученных в результате видеозаписей.¹⁷

¹³ Решение по делу № 2-81/2020 от 19.02.2020 Берёзовский районный суд Югры (ХМАО).

¹⁴ Решение № 2-3212/12 от 20 июля 2012 г. по делу № 2-3212/12 Волжский районный суд г. Саратова (Саратовская область)

¹⁵ Дело о видеонаблюдении за сотрудниками и увольнении на основании данных видеокamer, установленных в здании: Решение от 29 апреля 2019 г. по делу № 2-2607/2018 Московский районный суд г. Рязани (Рязанская область). Аналогичный подход в отношении камер, установленных для обеспечения безопасности в организации: Определение Красноярского краевого суда от 14.11.2012 по делу №33-989920; Решение Мичуринского городского суда Тамбовской области от 15.07.2016 №2-947/201621.

¹⁶ КонсультантПлюс. «Как установить в организации видеонаблюдение за работниками». Готовое решение, 26.02.2021; Коляничко А. Всевидящее око работодателя // ЭЖ-Юрист. 2016. № 14. С. 10.

¹⁷ В качестве одного из примеров: Решение по делу №2-248/2020 от 11.02.2020 Рудничный районный суд г. Кемерово.

Отдельного внимания заслуживает вопрос об отнесении видеозаписи к биометрическим персональным данным. Согласно ст. 11 Закона к биометрическим данным относятся сведения, которые характеризуют физиологические и биологические особенности человека, на основании которых можно установить его личность и которые используются оператором для установления личности субъекта персональных данных. По общему правилу такие данные могут обрабатываться только при наличии согласия в письменной форме субъекта персональных данных. Исключение составляет случаи, предусмотренные законодательством Российской Федерации об обороне, о безопасности, о противодействии терроризму, о транспортной безопасности, о противодействии коррупции, об оперативно-разыскной деятельности, о государственной службе, уголовно-исполнительным законодательством Российской Федерации. Например, можно утверждать возможность видеонаблюдения на опасных производственных объектах без согласия работников на основании ст. 9, ст. 10 Федерального закона РФ от 21.07.1997 г. № 116-ФЗ (ред. от 27.12.2009г) «О промышленной безопасности опасных производственных объектов».¹⁸

Применяя понятие биометрических персональных данных к трудовым отношениям можно с уверенностью говорить о том, что видеозапись работника на рабочем месте, осуществляемая работодателем – оператором с целью определения личности тех работников, которые допускают нарушения трудовой дисциплины, является примером обработки именно биометрических данных работника. Согласно разъяснениям Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций о вопросах отнесения фото- и видео- изображения, дактилоскопических данных и иной информации к биометрическим персональным, изображение человека (фотография и видеозапись), которые позволяют установить его личность и используются оператором для установления личности субъекта являются биометрическими данными.¹⁹

Эта позиция находит отражение в единичных решениях судов. Например, рассматривая дело об обжаловании штрафа, наложенного на организацию за обработку биометрических персональных данных (фотографий) без письменного согласия субъектов персональных данных, которое выразилось в размещении фотографий сотрудников на пропусках, Верховный суд РФ поддержал отнесение фотографии к биометрическим данным.²⁰ В деле об обжаловании дисциплинарного взыскания, наложенного на работника за разглашение биометрических персональных данных, истец утверждал, что видеозапись пациентов, сидящих в коридоре медицинского центра, не является такими данными. Суд справедливо пришел к выводу о том, что видеозаписи из коридора медицинского центра с изображениями посетителей не содержат персональных биометрических данных, поскольку не используется ответчиком (работодателем) для идентификации и установления личности и видеоизображения не позволяют установить их личность.²¹

В делах о защите прав тех работников, чье изображение было обработано работодателем, суды не склонны рассматривать видеозапись как метод получения

¹⁸ Определение № 33-2876/2011 от 29 марта 2011 г. Самарский областной суд (Самарская область).

¹⁹ Разъяснения Роскомнадзора от 30.08.2013 "Разъяснения по вопросам отнесения фото-, видеоизображений, дактилоскопических данных и иной информации к биометрическим персональным данным и особенностей их обработки" // СПС «КонсультантПлюс».

²⁰ Определение Верховного Суда Российской Федерации от 5 марта 2018 г. № 307-КГ18-101.

²¹ Решение от 17 января 2019 г. по делу № 2-157/2019 Первомайский районный суд г. Новосибирска (Новосибирская область)

биометрических данных работника. Зачастую они игнорируют аргумент работника об отсутствии письменного согласия на обработку данных²² или считают ознакомление под роспись с общим положением о защите персональных данных в организации свидетельством согласия работника.²³ Другой очевидной тенденцией, свидетельствующей о неправильном применении судами норм права, является вывод суда о том, что «видеозапись не является раскрытием персональных данных работника и не нарушает требования Закона».²⁴

Согласно ст. 3 Закона через понятие «раскрытие» определяется сущность таких действий, как распространение и предоставление персональных данных. Как уже отмечалось выше, законодатель обязует оператора получать согласие на обработку персональных данных работника, а не на «раскрытие». Обработка определяется в ст. 3 Закона как любое действие (операция) или совокупность действий (операций), совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких средств с персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных. Приведенная позиция судов о том, что видеозапись не является раскрытием персональных данных и поэтому может быть осуществлена без согласия работника свидетельствует о неправильном применении норм закона. Другим примером неправильного применения норм может служить следующая, также довольно типичная формулировка суда: «Исследованная видеозапись (дисциплинарного проступка работника – примечание Е.С.) не нарушает действующее законодательство, в том числе требования Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных», поскольку запись произведена общественного места, где допущена возможность пребывания неограниченного количества лиц. Какие-либо обстоятельства, связанные с раскрытием частной жизни и разглашением персональных данных, личной и семейной тайной, видеозапись не раскрывает».²⁵

В практике удалось обнаружить лишь несколько решений, в которых суд правильно применил нормы права и сделал вывод о незаконности видеозаписи. В первом решении это было обусловлено отсутствием письменного согласия работника на ее проведение.²⁶ Во втором - несоответствием использования полученных видеозаписей тем целям, которые были заявлены в подписанном работником документе.²⁷

В третьем решении суд восстановил работника на работе и признал незаконными дисциплинарные взыскания в основу которых была положена видеозапись нарушения трудовой дисциплины. Суд не принял в качестве доказательства неоднократных нарушений

²² Решение от 15 июня 2018 г. по делу № 2-466/2018 Партизанский районный суд (Приморский край), Решение от 30 мая 2016 г. по делу № 2-1834/2016 Шуйский городской суд (Ивановская область)

²³ Решение от 2 июня 2015 г. по делу № 2-19/2015 Пресненский районный суд (Город Москва)

²⁴ Решение от 29 апреля 2019 г. по делу № 2-2607/2018 Московский районный суд г. Рязани (Рязанская область), Апелляционное определение Оренбургского областного суда от 3.12.2014 №33-7039/201418; Определение Мосгорсуда от 08.12.2016 № 33-49698/1619; Апелляционное определение Свердловского областного суда от 25.03.2016г. по делу №33-5427(2016). Решение от 27 мая 2020 г. по делу № 2-1731/2020 Нальчикский городской суд (Кабардино-Балкарская Республика).

²⁵ Решение от 9 октября 2018 г. по делу № 2-3158/2018 Ломоносовский районный суд г. Архангельска (Архангельская область)

²⁶ Решение Верховного Суда Республики Дагестан от 24 мая 2018 года.

²⁷ Решение от 21 февраля 2013 г. по делу № 2-780/2013 Центральный районный суд г. Сочи (Краснодарский край).

видеозаписи с камер видеонаблюдения, полученные работодателем у собственника здания. Приведем цитату правовой позиции суда:

«Суд полагает, что использование материалов видеосъемки рабочего времени ограничивает или в какой-либо мере нарушает основные права на труд работника, поэтому оно должно соответствовать основным правам и свободам человека в области труда. Поэтому видеозапись рабочего времени может служить в качестве доказательства к увольнению работника с тем условием, что такая запись была получена законным путем и не нарушает основные конституционные права работника. О ведении видеозаписи, по мнению суда, должно быть указано в трудовом договоре работника, в его персональной должностной инструкции и правилах внутреннего трудового распорядка, как обязательное условие об использовании видеосъемки рабочего времени, и в этом случае необходимо получить согласие работника в виде его собственноручной подписи и осуществить разъяснения, касающиеся причин использования видеокамер».²⁸

Такой подробный подход суда к изучению вопроса о законности видеозаписи – исключение. Любопытно отметить, что в данном деле суд не ссылается на нормы ТК РФ и Закона о персональных данных, а интуитивно приводит конституционные нормы о правах человека.

Наконец, важной чертой российской практики о применении видеозаписи как средства контроля за выполнением работниками трудовых обязанностей является тот факт, что в большинстве дел истцы, обжалующие увольнение за невыполнение трудовых обязанностей, доказанное видеозаписью, не заявляют о незаконности данного доказательства, и о нарушении их права на уважение частной жизни.²⁹

Ни в одном деле суды самостоятельно не исследовали факт законности видеозаписи, несмотря на то, что согласно требованиям ст. 55 ГПК РФ доказательства, полученные с нарушением закона, не имеют юридической силы и не могут быть положены в основу решения суда. Даже в тех решениях, в которых суд указывает на возможность использования видеозаписей в качестве доказательств, если таковые получены законным путём, нет дальнейшего анализа законности получения представленной работодателем видеозаписи в свете требований ФЗ «О персональных данных» и ТК РФ.³⁰ Были обнаружены решения в которых видеозапись, представленная работодателем в качестве доказательства неисполнения истцом должностных обязанностей, была признана

²⁸ Решение по делу № 2-81/2020 от 19.02.2020 Берёзовский районный суд Югры (ХМАО).

²⁹ Решение от 4 июля 2019 г. по делу № 2-999/2019 Фрунзенский районный суд г. Ярославля (Ярославская область), Решение от 21 июня 2019 г. по делу № 2-873/2019 Учалинский районный суд (Республика Башкортостан), Решение от 19 июня 2019 г. по делу № 2-1571/2019 Ленинский районный суд г. Новосибирска (Новосибирская область), Решение от 19 июня 2019 г. по делу № 2-1418/2019 Биробиджанский районный суд Еврейской автономной области (Еврейская автономная область); Решение от 30 июля 2020 г. по делу № 2-3643/2020 Сыктывкарский городской суд (Республика Коми); Решение от 29 июля 2020 г. по делу № 2-485/2020 Отрадненский городской суд (Самарская область); Решение от 28 июля 2020 г. по делу № 2-1636/2020 Промышленный районный суд г. Смоленска (Смоленская область); Решение от 24 июля 2020 г. по делу № 2-971/2020 Рудничный районный суд г. Кемерово (Кемеровская область); Решение от 16 июля 2020 г. по делу № 2-638/2020 Белгородский районный суд (Белгородская область); Решение по делу №2-2675/2019 от 26.05.2020 Заводской районный суд г. Орла; Решение по делу №2-2629/2020 от 30.07.2020 Промышленный районный суд Ставропольского края; Решение от 28.07.2020 по делу № 2-1098/2020 Ленинский районный суд г. Махачкалы Республики Дагестан; решение по делу №2-186/2020 от 25.02.2020 Невинномысский городской суд Ставропольского края; решение по делу № 2-300/2020 от 9 июля 2020 г. Калининский районный суд г. Новосибирска; решение по делу №2-1705/2020 от 24.07.2020 Тюменский районный суд Тюменской области.

³⁰ Решение по делу №2-23/2020 от 18.02.2020 Кировский районный суд г. Иркутска.

недопустимым доказательством, как не отвечающая требованиям статьи 77 ГПК РФ. Этот вывод был обусловлен тем, что не была предоставлена информации о том, кем, когда и как была записан видеоматериал.³¹

Отдельно стоит рассмотреть несколько дел, в которых в качестве доказательства дисциплинарного проступка использовались данные геолокации, т.е. автоматического определения местонахождения работника. Для этого вида контроля в судебной практике свойственны все проблемы правоприменения, обозначенные выше в рамках темы о видеонаблюдении. В частности: геолокация работников, по мнению судей, вытекает из права работодателя управлять трудом и не требует письменного согласия работника или специального оформления.³² Здесь необходимо обратиться к определению персональных данных в ст. 3 Закона. Это любая информация о субъекте, т.е. информация о местонахождении также является персональными данными работника. Сбор этой информации не необходим для исполнения трудового договора и, следовательно, должен быть соблюден общий порядок обработки таких данных с согласия работника. Введение геолокации возможно, по мнению специалистов Государственной инспекции труда, в порядке изменения условий трудового договора (ч. 1, 2 ст. 74 ТК РФ).³³ На практике такой вид контроля вводится путем принятия локального правового акта и изменений в должностной инструкции работника.³⁴ В одном решении суд посчитал достаточным для введения геолокации без какого-либо оформления права работодателя контролировать выполнение трудовых обязанностей и заключение договора с МТС о подключении опции «Мобильные сотрудники», позволяющей отслеживать местонахождение всех работников, использующих соответствующее оборудование.³⁵

3. Заключение

Проведенный выше анализ решений российских судов о вмешательстве работодателя в частную жизнь работника и об обработке персональных данных позволил нам сформулировать следующие системные проблемы: 1. широкий подход к определению сферы усмотрения работодателя и определению им методов контроля за работниками на рабочем месте; 2. неприменение норм о защите персональных данных в делах о признании незаконными видеозаписи/геолокации; 3. толкование общего согласия работника на

³¹ Решение № 2-122/2018 от 15 мая 2018 г. по делу № 2-122/2018 Асиновский городской суд (Томская область).

³² Решение № 2-633/2017 2-633/2017(2-7531/2016);~М-8202/2016 2-7531/2016 М-8202/2016 от 9 января 2017 г. по делу № 2-633/2017 Нальчикский городской суд (Кабардино-Балкарская Республика); Решение № 2-1295/2017 от 10 июля 2017 г. по делу № 2-1295/2017 Черкесский городской суд (Карачаево-Черкесская Республика); Решение от 23 июля 2020 г. по делу № 2-290/2020 Павловский районный суд (Краснодарский край)⁴ Для выполнения указанных мероприятий истцу было выдано мобильное устройство - телефон марки «GB Roma 2» с геолокацией, которым необходимо было фиксировать своё местоположение. По результатам мониторинга конкурентов после обработки данных сотрудниками головной компании, устанавливались цены в гипермаркете «Магнит». От мониторинга конкурентов истцу не было возможно отклониться, так как с помощью геолокации всё фиксировалось и данные поступали руководству. В связи с необходимостью выполнения должностных полномочий, истец регулярно осуществляла трудовую функцию при ненормированном рабочем дне. Решение № 2-261/2019 2-261/2019~М-51/2019 М-51/2019 от 29 ноября 2019 г. по делу № 2-261/2019 Вышневолоцкий городской суд (Тверская область)

³³ Вопрос: Как оформить и вести учет рабочего времени разъездных работников на основании показаний GPS-трекеров? (Консультация эксперта, Государственная инспекция труда в Нижегородской обл., 2021) СПС «КонсультантПлюс».

³⁴ Решение № 2-1064/2019 2-1064/2019~М-279/2019 М-279/2019 от 15 августа 2019 г. по делу № 2-1064/2019 Индустриальный районный суд г. Хабаровска (Хабаровский край)

³⁵ Решение № 2-3688/2016 от 29 ноября 2016 г. по делу № 2-3688/2016 Домодедовский городской суд (Московская область).

использование персональных данных, данного в рамках трудового договора, как согласия на любой вид контроля за работником с использованием различной техники наблюдения и информационных технологий; 4. неприменение норм о необходимости письменного согласия работника при обработке биометрических персональных данных. 5. отсутствие анализа законности видеозаписи в рамках ст. 55 ГПК и ее соответствия правилам обработки персональных данных работника, т.е. неприменение норм закона о защите персональных данных.

Суды подходят формально к рассмотрению подобных дел и широко трактуют право работодателя на управление трудом. Кроме того, суды скептически относятся к наличию «частной жизни» на рабочем месте, игнорируют аргументы работников на нарушение работодателем данного конституционного права.

Согласно ч. 4 ст. 15 Конституции РФ международное право является частью российской правовой системы и имеет приоритет над нормами национального законодательства. В этой связи особое значение в контексте статьи представляют позиции Европейского комитета по социальным правам о необходимости обеспечения защиты работников от психологического преследования в рамках ст. 3 ЕСХ и Европейского суда по правам человека о пределах защиты частной жизни работника. А также о факторах, которые должны учитываться судами при рассмотрении дел о видеонаблюдении за работником или вскрытии его почты.³⁶

Полагаем, что для устранения указанных проблем правоприменения необходимо принятие постановления Пленумом ВС, разъясняющим порядок применения ТК РФ и Закона о персональных данных при введении контроля за работниками с использованием цифровых средств, а также с указанием необходимости определения соразмерности метода контроля за работником цели, преследуемой работодателем и описания иных критериев законности контроля, заимствованных из практик ЕСПЧ. Кроме того, полагаем необходимым привлечь внимание судов к обязательности анализа законности представляемых работодателем видеозаписей и других цифровых материалов, содержащих персональные данные работников, в свете Закона о персональных данных и ТК РФ.

Эксперт: к.ю.н. доцент Сыченко Е.В.,

В анализе судебной практики участвовали студенты 2 курса юридического факультета СПбГУ: Любовь Волкова, Анна Лимарова, Ярослав Панов, Астемир Пагов.

³⁶ ECtHR, *Bărbulescu v. Romania* (61496/08)GC 05/09/2017, par. 121. *Köpke v. Germany* (420/07) 05/10/2010, *Copland v. The United Kingdom* (62617/00) 03/04/2007, *Peev v. Bulgaria* (64209/01) 26/07/2007.

Список проанализированных судебных решений

1. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 14 ноября 2012 г. по делу № 33-9899;
2. Апелляционное определение Оренбургского областного суда от 3.12.2014 №33-7039/201418;
3. Решение № 2-3212/12 от 20 июля 2012 г. по делу № 2-3212/12 Волжский районный суд г. Саратова (Саратовская область)
4. Решение от 21 февраля 2013 г. по делу № 2-780/2013 Центральный районный суд г. Сочи (Краснодарский край).
5. Решение от 2 июня 2015 г. по делу № 2-19/2015 Пресненский районный суд (Город Москва)
6. Решение от 30 мая 2016 г. по делу № 2-1834/2016 Шуйский городской суд (Ивановская область)
7. Определение Мосгорсуда от 08.12.2016 № 33-49698/1619
8. Решение от 19 мая 2017 г. по делу № 2-1609/2017 Ленинский районный суд г. Воронежа (Воронежская область);
9. Решение от 26 июня 2017 г. по делу № 2-502/2017 Привокзальный районный суд г.Тулы (Тульская область);
10. Решение Верховного Суда Республики Дагестан от 24 мая 2018 года.
11. Решение от 15 июня 2018 г. по делу № 2-466/2018 Партизанский районный суд (Приморский край),
12. Решение от 27 марта 2019 г. по делу № 2-1688/2018 Ленинский районный суд г. Ярославля (Ярославская область)
13. Решение № 2-1688/2018 от 27 марта 2019 г. Ленинский районный суд г. Ярославля (Ярославская область)
14. Решение от 29 апреля 2019 г. по делу № 2-2607/2018 Московский районный суд г. Рязани (Рязанская область).
15. Определение Красноярского краевого суда от 14.11.2012 по делу №33-989920;
16. Решение от 19 июня 2019 г. по делу № 2-1571/2019 Ленинский районный суд г. Новосибирска (Новосибирская область),
17. Решение от 19 июня 2019 г. по делу № 2-1418/2019 Биробиджанский районный суд Еврейской автономной области (Еврейская автономная область).
18. Решение от 21 июня 2019 г. по делу № 2-873/2019 Учалинский районный суд (Республика Башкортостан),
19. Решение от 4 июля 2019 г. по делу № 2-999/2019 Фрунзенский районный суд г. Ярославля (Ярославская область),
20. Решение Мичуринского городского суда Тамбовской области от 15.07.2016 №2-947/201621.
21. Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 15 октября 2013 г. по делу № 33-8403/2013;
22. Решение от 22 февраля 2017 г. по делу № 2-1375/2017 Железнодорожный районный суд г. Улан-Удэ (Республика Бурятия)
23. Решение от 17 января 2019 г. по делу № 2-157/2019 Первомайский районный суд г. Новосибирска (Новосибирская область)

24. Определение № 33-2876/2011 от 29 марта 2011 г. Самарский областной суд (Самарская область)
25. Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 16 ноября 2016 г. по делу № 33-20507/2016
26. Приморский краевой суд, апелляционное определение от 27 ноября 2018 г. по делу № 33-11403/2018
27. Решение от 26 ноября 2018 г. по делу № 2-1922/2018 Железнодорожный районный суд г. Ульяновска (Ульяновская область)
28. Решение от 28.07.2020 по делу № 2-1098/2020 Ленинский районный суд г. Махачкалы Республики Дагестан
29. Решение от 25.02.2020 по делу №2-186/2020 Невинномысский городской суд Ставропольского края
30. Решение по делу № 2-300/2020 от 9 июля 2020 г Калининский районный суд г. Новосибирска
31. Решение по делу №2-1705/2020 от 24.07.2020 Тюменский районный суд Тюменской области
32. Решение по делу №2-248/2020 от 11.02.2020 Рудничный районный суд г. Кемерово,
33. Решение по делу №2-2629/2020 от 30.07.2020 Промышленный районный суд Ставропольского края
34. Решение по делу №2-2675/2019 от 26.05.2020 Заводской районный суд г. Орла
35. Решение по делу № 2-81/2020 от 19.02.2020 Берёзовский районный суд Югры (ХМАО)
36. Кировский районный суд г. Иркутска, решение по делу №2-23/2020 от 18.02.2020
37. Решение от 29 ноября 2016 г. по делу № 2-3688/2016 Домодедовский городской суд (Московская область)
38. Решение от 8 ноября 2018 г. по делу № 2-898/2018 Благовещенский районный суд (Республика Башкортостан)
39. Решение от 9 октября 2018 г. по делу № 2-3158/2018 Ломоносовский районный суд г. Архангельска (Архангельская область)
40. Решение от 9 января 2017 г. по делу № 2-633/2017 Нальчикский городской суд (Кабардино-Балкарская Республика)
41. Решение от 10 июля 2017 г. по делу № 2-1295/2017 Черкесский городской суд (Карачаево-Черкесская Республика)
42. Решение от 15 августа 2019 г. по делу № 2-1064/2019 Индустриальный районный суд г. Хабаровска (Хабаровский край)
43. Решение от 23 июля 2020 г. по делу № 2-290/2020 Павловский районный суд (Краснодарский край)
44. Решение от 29 ноября 2019 г. по делу № 2-261/2019 Вышневолоцкий городской суд (Тверская область)
45. Решение от 30 июля 2020 г. по делу № 2-3643/2020 Сыктывкарский городской суд (Республика Коми)
46. Решение от 29 июля 2020 г. по делу № 2-485/2020 Отраденский городской суд (Самарская область)

47. Решение от 28 июля 2020 г. по делу № 2-1636/2020 Промышленный районный суд г. Смоленска (Смоленская область)
48. Решение от 24 июля 2020 г. по делу № 2-971/2020 Рудничный районный суд г. Кемерово (Кемеровская область)
49. Решение от 16 июля 2020 г. по делу № 2-638/2020 Белгородский районный суд (Белгородская область)
50. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 25.03.2016г. по делу №33-5427(2016).
51. Решение от 27 мая 2020 г. по делу № 2-1731/2020 Нальчикский городской суд (Кабардино-Балкарская Республика)
52. Определение ВС РФ от 5 марта 2018 г. № 307-КГ18-101.