

Дисциплинарный проступок: видеозапись действий работника как доказательство в суде

Исковые требования: Медсестра обжаловала приказ о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора. Работодатель наложил взыскание на основании видеозаписи, которая подтверждала проступок работника. Медсестра настаивала на том, что не давала согласия на видеосъемку и ее дальнейшее использование, следовательно, видеозапись незаконна

Судебное решение: Суд признал видеонаблюдение относимым и допустимым доказательством по делу. Он отказал истице в удовлетворении требований об отмене дисциплинарного взыскания, возмещении расходов на оплату услуг представителя, компенсации морального вреда

Медорганизация 1 июля 2016 года установила в отделе лабораторной диагностики видеонаблюдение с аудиозаписью. Цель наблюдения – контроль трудовой дисциплины и внутренний контроль качества и безопасности медицинской деятельности.

6 июля фельдшер-лаборант написала докладную на имя руководителя о том, что в кабинете приема, регистрации и сортировки проб не соблюдается график кварцевания. Видеокамера зафиксировала, что 2, 4 и 5 июля 2016 года медсестра не проводила обеззараживание воздуха в помещении. При этом записи о проведении кварцевания она регулярно вносила в журнал регистрации и контроля бактерицидной установки.

В медорганизации проведена служебная проверка. В ходе проверки изучены докладная старшего фельдшера-лаборанта, записи видеонаблюдения, объяснения со-



Любовь Геннадьевна Кривова, директор ООО «Юридическое агентство «София»», Чебоксары



На заметку

Подать иск об отмене приказа о дисциплинарном взыскании работник может в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ст. 392 ТК РФ)

трудников. Служебная проверка показала, что медсестра не включала бактерицидный облучатель ОБН-75 «Азов» в режиме, установленном графиком кварцевания. В объяснительной медсестра не признала своей вины.

Руководитель издал приказ о привлечении медсестры к дисциплинарной ответственности в виде выговора. Медсестра отказалась ознакомиться с приказом о наложении дисциплинарного взыскания. Работодатель составил акт об отказе работника ознакомиться с приказом.

Медсестра не согласилась с применением дисциплинарного взыскания и обжаловала приказ о наложении выговора в суд. Суды первой и апелляционной инстанций приняли сторону работодателя.

В чем заключалась позиция истицы

Особенность трудового спора состояла в том, что медсестра обратилась к работодателю с требованием прекратить обработку ее персональных данных. Она была не согласна с использованием ее изображения, записанного видеочамерой в рабочее время.

Примечательно, что медсестра подала иск в суд 18 июля 2016 года, а с заявлением о прекращении обработки ее изображения обратилась 25 июля 2016 года.

Юрист, который представлял в суде интересы медсестры, строил защиту на следующих позициях:

- работодатель не получил согласие на видеонаблюдение и дальнейшее использование изображения работника;
- видеозапись совершения дисциплинарного проступка – недопустимое доказательство по делу.

В судебном заседании истица утверждала, что согласия на проведение видеосъемки на рабочем месте не давала. Видеонаблюдение нарушает ее право на неприкосновенность частной жизни. Статья 24 Конституции РФ не допускает сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия.

Вправе ли работодатель вести видеонаблюдение

Работник выполняет действия в рамках трудовых отношений. Такие действия работодатель вправе контролировать. Они не относятся к частной жизни работника. Статья 209 ТК РФ прямо устанавливает, что рабочее место сотрудника должно прямо или косвенно находиться под контролем работодателя.

Трудовое законодательство не содержит положений, запрещающих медицинским организациям устанавливать системы видеонаблюдения.

Роскомнадзор по вопросам обработки видеоизображения субъекта персональных данных разъясняет следующее. Работодатель вправе вести видеонаблюдение в рабочих помещениях с целью фиксации возможных действий противоправного характера. Но в этом случае работников нужно уведомить под подпись об изменении



Комментарий

Порядок применения дисциплинарного взыскания

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение (ст. 193 ТК РФ). Если по истечении двух рабочих дней работник не предоставил объяснение, работодатель составляет об этом акт.

У работника есть два дня, чтобы объяснить свое поведение. Срок исчисляется с даты, следующей за днем, когда работодатель предъявил требования. Объяснение дается в письменной, а не в устной форме. Применять к работнику дисциплинарное взыскание без истребования письменного объяснения значит нарушить ТК РФ, а это основание для отмены приказа.

По истечении двух рабочих дней работодатель составляет акт о непредоставлении работником объяснения и издает приказ о применении взыскания. Можно ли издать приказ до истечения двухдневного срока, если работник отказался предоставить объяснения? Судебная практика по данному вопросу неоднозначна. Прежде чем издать приказ, изучите решения судов.



К сведению

Полный текст разъяснений Роскомнадзора от 30.08.2013 вы найдете по ссылке: goo.gl/gCBFdB

условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ).

Автор полагает, что применять ст. 74 ТК РФ в случае, когда работодатель внедряет видеонаблюдение, спорно. Ведь если в связи с изменением условий трудового договора работник откажется продолжать работу, его придется уволить по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Если работник после этого обратится в суд, работодателю в суде предстоит доказать, что условия действительно изменились с внедрением видеонаблюдения.

Разъяснение Роскомнадзора подтверждает нашу позицию. В частности, оно содержит такую формулировку: «...Видеонаблюдение может осуществляться только для конкретных и заранее определенных целей. Эти цели должны быть обусловлены соответствующими нормативными правовыми актами, устанавливающими правовые основания видеонаблюдения...».

Отдельно отметим случаи открытого наблюдения, которое ведется для обеспечения прав пациентов при оказании услуг населению. В этом случае работодатель также устанавливает видеокамеры, направленные на рабочие места сотрудников.

Чтобы соблюсти права и потребителей медуслуг, и медработников, работодатель обязан принять внутренние документы. Они должны предусматривать порядок и сроки хранения видеозаписей и обозначать ответственных, которые имеют доступ к системе видеонаблюдения.

Работодатель обязан информировать пациентов и работников о системе видеонаблюдения. Для этого он размещает информационные таблички в зонах видимости камер.

В обсуждаемом случае медорганизация представила в суд приказ о внедрении видеонаблюдения. Руководитель предусмотрел в приказе порядок и сроки хранения видеозаписей, определил круг должностных лиц, имеющих доступ к записям. Истица была ознакомлена с порядком

ТК РФ не требует от работодателя получить письменное согласие работников на обработку их данных

под подпись. Иными словами, работодатель действовал грамотно и учел разъяснения Роскомнадзора.

Вправе ли работодатель использовать видеоизображение

Работодателю следовало также решить, продолжить дальнейшее использование видеозаписей, например, в качестве доказательства в суде, или прекратить обработку персональных данных.

ГК РФ допускает обнародование и дальнейшее использование изображения гражданина, в т. ч. видеозаписи, только с согласия гражданина (ч. 1 ст. 152.1). Норма предусматривает исключения, когда согласие гражданина не требуется. Однако видеосъемка в отделе лабораторной диагностики под исключения не подпадает. Выходит, нужно получать согласие медсестры?

Чтобы ответить на этот вопрос, необходимо решить, относится ли изображение гражданина на видеозаписи к персональным данным. Кроме того, не ясно, какая норма имеет приоритет, – ст. 152.1 ГК РФ или ст. 6 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» (далее – Закон № 152-ФЗ).

Закон № 152-ФЗ является специальным по отношению к ГК РФ. Следовательно, в данном случае применимо правило о приоритете специальной нормы над общей.

По Закону № 152-ФЗ персональные данные – любая информация, «относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу». Сложность в том, что Закон не определяет исчерпывающего перечня информации, относящейся к персональным данным.

Особенности обработки персональных данных работников устанавливает ТК РФ (ст. 86–90). Кодекс не требует от работодателя получать письменное согласие работников на обработку их данных. Закон № 152-ФЗ также допускает обработку персональных данных без согласия субъекта данных. Согласие не нужно, если обработка

необходима для исполнения договора, стороной которого является субъект персональных данных.

Работник и работодатель заключили трудовой договор. Исполнить его невозможно без обработки персональных данных работника. Следовательно, согласие работника не нужно. На этом основании работодатель отказался прекращать обработку изображения медсестры.

Итак, ответчик правомерно представил в суд видеозапись рабочего места медицинской сестры как доказательство того, что она совершила дисциплинарный проступок. Использование видеозаписи рабочего процесса нельзя считать раскрытием персональных данных.

При представлении видеозаписи в суд ответчик действовал в соответствии со ст. 77 Гражданского процессуального кодекса РФ (ГПК РФ). Он указал, когда, кем и в каких условиях велась запись.

Суд апелляционной инстанции признал видеонаблюдение относимым и допустимым доказательством по делу. Он отказал истице в удовлетворении требований об отмене дисциплинарного взыскания, возмещении расходов на оплату услуг представителя, компенсации морального вреда.

Суд указал, что использование системы видеонаблюдения в медорганизации связано с обеспечением безопасности. Поэтому такое видеонаблюдение не является источни-



Комментарий

Два аргумента в пользу работодателя

1. Изображение медсестры, которое получил работодатель в ходе видеонаблюдения рабочего места, не использовалось в целях установления ее личности. Оно не относится к информации о частной жизни работника.
2. Между работником и работодателем на основании заключенного трудового договора возникают трудовые, а не гражданско-правовые отношения. Трудовые отношения основаны на подчинении работника работодателю. ГК РФ их не регулирует.

ком получения персональных данных по смыслу Закона № 152-ФЗ – определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Чувашской Республики от 21.11.2016 по делу № 33-6407/2016.

Как действовать работодателю

Шаг 1. Издайте локальный акт о введении видеонаблюдения. В локальном акте определите цели, технические средства видеонаблюдения, порядок и сроки хранения записей, средства защиты от несанкционированного доступа к записям, лиц, имеющих доступ к записям видеонаблюдения.

Шаг 2. Ознакомьте работников с локальным нормативным актом под подпись.

Шаг 3. Установите в местах наблюдения информационные таблички о том, что ведется видеонаблюдение. Это будет открытое видеонаблюдение, т. к. работники и посетители информированы о нем.

Шаг 4. Если вы представляете видеозапись в суд на электронном носителе, соблюдайте положения ст. 77 ГПК РФ. Укажите, когда, кем и в каких условиях проводилась видеозапись, обозначьте место и способ видеозаписи.

Помните, что по смыслу ч. 2 ст. 67 ГПК РФ аудио- и видеозаписи, как и иные виды доказательств, не могут иметь заранее установленной силы и приоритета перед другими доказательствами. Суд оценивает их в совокупности с другими доказательствами. Поэтому будьте готовы представить иные доказательства совершения дисциплинарного проступка – докладные, объяснения работников и иные письменные документы, свидетельские показания ●

Читайте также

Вправе ли пациент на приеме у врача производить аудио- или видеозапись?
e.zdravpravo.ru/463048

Примерное положение о видеонаблюдении

Общество с ограниченной ответственностью «Медицинский центр»
ООО «Медицинский центр»

ПРИКАЗ

№ 54

от « 11 » апреля 20 17 года

город Москва

О введении видеонаблюдения на рабочих местах работников ООО «Медицинский центр»

В соответствии со ст. 90 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», ст. 86, 209 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», пп. 1 и 2 ч. 13 ст. 30 Федерального закона от 30.12.2009 № 384-ФЗ «Технический регламент о безопасности зданий и сооружений», в целях осуществления внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности, контроля соблюдения трудовой дисциплины, контроля рабочих мест, обеспечения сохранности материально-технической базы

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внедрить систему видеонаблюдения трудовых процессов на рабочих местах работников.
2. Утвердить прилагаемое положение о видеонаблюдении трудовых процессов на рабочих местах работников.
3. Назначить ответственным за внедрение системы видеонаблюдения и ее функционирование заместителя главного врача О.В. Суркова.
4. Ответственному за внедрение системы видеонаблюдения и ее функционирование заместителю главного врача О.В. Суркову:
 - 4.1. Организовать монтаж видеокамер на рабочих местах работников, предоставить отчет о монтаже и вводе в эксплуатацию средств видеонаблюдения.
 - 4.2. Обеспечить размещение в зонах видимости камер надписей и (или) предупреждающих табличек о ведении видеонаблюдения.

Стр. 1 из 2

4.3. Обеспечить хранение и обработку видеоматериалов с помощью технических средств и специализированного программного обеспечения.

4.4. Ознакомить сотрудников с настоящим приказом под подпись.

5. Разрешить доступ к записям видеонаблюдения следующим работникам:

- главный врач Н.А. Петров;
- заместитель главного врача О.В. Сурков;
- юрисконсульт И.Е. Мочалова;
- программист У.И. Закиров;
- иные лица, уполномоченные главным врачом.

6. Записи видеонаблюдения использовать только с целью установления объективных фактов нарушения трудовой дисциплины, внутреннего трудового распорядка, осуществления внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности, контроля рабочих мест, обеспечения мер антитеррористической и пожарной безопасности, обеспечения сохранности материально-технической базы.

Контроль за исполнением настоящего приказа возлагаю на себя.

Главный врач



Н.А. Петров

Положение о видеонаблюдении трудовых процессов на рабочих местах работников ООО «Медицинский центр»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок проведения видеонаблюдения в помещениях, устанавливает цели его осуществления, меры по защите записей видеонаблюдения.

1.2. Под видеонаблюдением понимается непосредственное осуществление видеонаблюдения с использованием видеокамер для получения видеоинформации о трудовых процессах, а также запись полученного изображения и его хранение для последующего использования.

1.3. Видеонаблюдение в ведётся открыто.

2. Порядок внедрения видеонаблюдения

2.1. Решение об установке системы видеонаблюдения принимает руководитель ООО «Медицинский центр».

2.2. О видеонаблюдении сотрудники и посетители оповещаются надписями и (или) предупреждающими табличками в зоне видимости камер.

2.3. Система видеонаблюдения ООО «Медицинский центр» включает: камеры, микрофоны, мониторы, записывающие устройства (регистратор), программное обеспечение.

2.4. Запрещается устанавливать видеокамеры в туалетах, комнатах отдыха сотрудников, в гардеробных.

3. Цели видеонаблюдения

3.1. Видеонаблюдение осуществляется в целях:

- обеспечения качества и безопасности медицинской деятельности, повышения качества услуг и обслуживания пациентов, пресечения нарушений прав пациентов;
- осуществления контроля соблюдения трудовой дисциплины, пресечения противоправных действий со стороны работников;
- осуществление контроля рабочих мест в целях охраны труда;

- обеспечения антитеррористической и пожарной безопасности;
- обеспечения безопасности работников;
- обеспечения сохранности имущества;
- обеспечения законности в деятельности.

4. Меры по защите записей видеонаблюдения

4.1. Запись с камер видеонаблюдения осуществляется на жесткий диск регистратора. Эти материалы подлежат хранению в течение 30 дней, затем уничтожаются в автоматическом режиме через функцию программного обеспечения методом стирания.

4.2. Если камеры видеонаблюдения зафиксировали ситуацию, связанную с нарушением прав и свобод работников, нанесением вреда имуществу работников или ООО «Медицинский центр», компрометацией режима конфиденциальности, нарушением трудовой дисциплины или содержащую признаки совершения дисциплинарного, административного или уголовного правонарушения, то такие записи хранятся более длительное время в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.3. Ответственным за организацию безопасного хранения и уничтожения записей является работник, назначенный ответственным за внедрение системы видеонаблюдения и ее функционирование.

4.4. Доступ к месту хранения записей и право на просмотр записей видеонаблюдения имеют главный врач [Н.А. Петров](#), заместитель главного врача [О.В. Сурков](#), юристконсульт [И.Е. Мочалова](#), программист [У.И. Закиров](#), иные лица, уполномоченные главным врачом.

4.5. Просмотр записей с камер видеонаблюдения должен осуществляться только в зоне ограниченного доступа лицами, имеющими право доступа к видеоматериалам.

4.6. Передача записей камер видеоконтроля третьей стороне допускается только в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

4.7. Лица, виновные в причинении вреда нарушением конфиденциальности записей камер видеонаблюдения, несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.