

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

РОМАН ЛАРИОНОВ,
ЮРИСКОНСУЛЬТ

РАБОТНИК - РАБОТОДАТЕЛЬ

В офисе в кабинетах были установлены видеонаблюдения. Должен ли работодатель заключить дополнительное соглашение и включить в трудовой договор дополнительный пункт о том, что в кабинетах ведётся видеонаблюдение?

Вопрос о правомерности установки систем видеонаблюдения работодателями и процедура такой установки прямо законодательством не регламентируются.

Суды, как правило, не усматривают в действиях работодателей, установивших на рабочих местах видеонаблюдение, нарушения права работников на неприкосновенность частной жизни, мотивируя свои решения тем, что видеозапись не преследует цель вмешательства в частную жизнь работника, его личную, семейную тайну, а лишь фиксирует неисполнение работником его трудовых обязанностей.

Кроме того, видеозапись рабочего процесса не является раскрытием персональных данных работника в том смысле, который придают им нормы Трудового кодекса РФ, регулирующие защиту персональных данных работника.

Однако работодатель обязан принять локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления видеонаблюдения, и ознакомить с ним под подпись каждого работника. Отсутствие такого акта может быть расценено как нарушение трудового законодательства.

Таким образом, для введения в действие системы видеонаблюдения на рабочих местах необходимо: принять локальный акт, регламентирующий порядок организации, цели, задачи видеонаблюдения, меры по охране полученных персональных данных, ответственных лиц и т. п.; ознакомить каждого работника с этим локальным актом под подпись; внести соответствующие дополнения в правила внутреннего трудового распорядка и положения о защите, хранении, обработке и передаче персональных данных работников, с которыми также ознакомить всех работников под подпись; в

помещениях установить оповещающие таблички о том, что ведётся видеонаблюдение, так как работник имеет право на получение полной достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте (ст. 21 ТК РФ).

При этом введение системы видеонаблюдения не может рассматриваться как существенное условие трудового договора, поэтому работодатель не обязан дополнять ранее заключённые с работниками трудовые договоры об установлении видеонаблюдения.

На предприятии большое количество болеющих, и обязанности отсутствующего работника возлагаются на другого работника. Как правильно должно быть оформлено совмещение?

Дополнительная работа, выполняемая работником в рабочее время наряду с основной работой, оформляется по правилам ст. 60.2 ТК РФ. Согласно указанной статье с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определённой трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

Обращаю внимание, что при оформлении дополнительной работы не требуется заключать дополнительное соглашение к трудовому договору. Оформление дополнительной работы через дополнительное соглашение к трудовому договору неприемлемо потому, что сама дополнительная работа выполняется работником наряду с работой, определённой трудовым договором. Иными словами, она выходит за рамки трудового договора и не может в нём отражаться, иначе это будет уже не дополнительная, а предусмотренная трудовым договором работа. Кроме того, досрочное прекращение дополнительной работы в одностороннем по-

рядке, предусмотренное ст. 60.2 ТК РФ, станет невозможным, если условие о выполнении такой работы станет частью трудового договора. Ведь любое изменение трудового договора по общему правилу допускается только по соглашению сторон, а не в одностороннем порядке (ст. 72 ТК РФ).

Для правильного документального оформления дополнительной работы необходимо оформить два кадровых документа:

- приказ (распоряжение) работодателя о поручении дополнительной работы;
- отдельное соглашение сторон трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя составляется в произвольной форме. Как следует из ст. ст. 60.2, 151 ТК РФ, в письменном соглашении работника и работодателя решается вопрос о размере доплаты за выполнение работником порученной ему работодателем дополнительной работы. Размер доплаты устанавливается с учётом содержания или объёма дополнительной работы (часть вторая ст. 151 ТК РФ). Запись в трудовую книжку о выполнении дополнительной работы не вносится.

Имеет ли право работодатель в соответствии с законодательством о защите персональных данных заполнять в личной карточке работника (по утверждённой организацией форме) данные о близких родственниках работника (муж, мать, отец, ребёнок, брат, сестра и т. д.) в таблице «Состав семьи»?

В соответствии со ст. 86 ТК РФ работодателю предоставлено право обрабатывать персональные данные работника исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, получения образования и продвижения по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества.

Согласно ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных» (далее – Закон №152-ФЗ) любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определённому или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных), является его персональными данными. При этом действующее законодательство не определяет объём конфиденциальной информации, которую можно обрабатывать с согласия субъекта.

Таким образом, если работодатель получает от работника и обрабатывает лишь ту информацию, которая необходима для исполнения трудового договора, трудового и иного законодательства, локальных актов работодателя, получения согласия работника на такие действия не требуется. При этом обработка персональных данных должна ограничиваться достижением конкретных, заранее определённых и законных целей. Не допускается обработка персональных данных, несовместимая с целями сбора персональных данных, и обрабатываемые персональные данные не должны быть избыточными по отношению к заявленным целям их обработки. Так, например, отдельные суды признают незаконным хранение работодателем копий документов работников, в частности копии паспорта, копии военного билета, копии свидетельства о рождении ребёнка, копии свидетельства о браке и иного, даже при наличии согласия работника на обработку его персональных данных.

Трудовое законодательство не обязывает работодателя обрабатывать персональные данные членов семьи работника. Таким образом и на работника не возлагается обязанность по предоставлению такой информации работодателю. Однако по желанию работника такая обработка допустима в целях предоставления указанным лицам дополнительных социальных гарантий и компенсационных выплат, налоговых вычетов и т. п., но в этом случае работодатель должен заручиться согласием каждого члена семьи работника, персональные данные которого он получает.

Можно ли с сотрудником, который оформлен по трудовому договору, заключить гражданско-правовой договор на период, когда по основному месту работы он находится в основном оплачиваемом отпуске?

Можно, но есть ряд особенностей. В силу ст. 107 ТК РФ любой отпуск, в том числе очередные ежегодные оплачиваемые отпуска, является временем отдыха. Время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Согласно части восьмой ст. 11 ТК РФ на лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера, трудовое законодательство РФ не распространяется.

В силу п. 2 ст. 1 ГК РФ, а также п. 1 ст. 421 ГК РФ физические и юридические лица свободны в заключении гражданско-правового договора, а также в определении любых не противоречащих законодательству условий такого договора. Действующее законодательство не содержит запрета на заключение договора гражданско-правового характера со штатным сотрудником.

Следовательно, само по себе заключение гражданско-правового договора с работником, занимающим должность, предусмотренную штатным расписанием, в период его ежегодного оплачиваемого отпуска не противоречит закону.

В то же время необходимо учитывать, что законодательство запрещает заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем. В тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяется положение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Таким образом, в период нахождения в отпуске работник организации, обладающий свободным от исполнения обязанностей по трудовому договору временем, может вступить в гражданско-правовые отношения со своим работодателем. Вместе с тем если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу части четвёртой ст. 11 ТК РФ должны применяться положения трудового законодательства и иных актов.

В связи с этим отметим, что выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы в свободное от основной работы время на условиях трудового договора, заключённого с тем же работодателем, является внутренним совместительством (ст. 60.1, ст. 282 ТК РФ). С совместителем работодатель вправе заключить срочный трудовой договор в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.