

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

РОМАН ЛАРИОНОВ,
ЮРИСКОНСУЛЬТ

ФОТО ИЗ ОТКРЫТЫХ ИСТОЧНИКОВ

РАБОТНИК — РАБОТОДАТЕЛЬ

Имеет ли право работодатель установить систему видеонаблюдения в комнате для приёма пищи?

В настоящее время вопрос о правомерности установки систем видеонаблюдения работодателями и процедура такой установки прямо законодательством не регламентируются.

С одной стороны, работодатель, в силу своей хозяйственной власти над работником, вправе, в том числе, осуществлять контроль за его поведением на рабочем месте, соблюдением дисциплины труда, правил внутреннего трудового распорядка и т.п. любым не запрещённым законом способом, включая и видеонаблюдение. С другой стороны, изображение работника, получаемое в процессе видеофиксации, является его персональными данными, а потому должен соблюдаться режим конфиденциальности полученной информации, установленный действующим законодательством.

Так, Конституцией РФ гарантируется право каждого 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 (ст. 23, 24 Конституции РФ).

В ч. 8 ст. 9 Федерального закона от 27.07.2006 №149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» прописано, что запрещается требовать от гражданина (физического лица) предоставления информации о его частной жизни, в том числе информации, составляющей личную или семейную тайну, и получать такую информацию помимо воли гражданина (физического лица), если иное не предусмотрено федеральными законами.

Причём ни один нормативно-правовой акт не раскрывает содержание понятия «неприкосновенность частной жизни». Так, в определении Конституцион-

ного Суда РФ от 09.06.2005 №248-О указано, что право на неприкосновенность частной жизни означает предоставленную человеку и гарантированную государством возможность контролировать информацию о самом себе, препятствовать разглашению сведений личного, интимного характера. В понятие «частная жизнь» 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.

То есть по смыслу закона частная жизнь — это те стороны личной жизни человека, которые он в силу своей свободы не желает делать достоянием других. Неприкосновенность частной жизни в этом аспекте означает невмешательство кого-либо в приватную сферу человека, его личную жизнь. Однако рабочее место работника не является его интимной сферой. Следовательно, рабочее место не может быть той средой обитания, которая неприкосновенна.

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. Однако видеонаблюдение в комнате для приёма пищи вряд ли можно обосновать целями обеспечения безопасности работников, равно как и целями осуществления контроля за соблюдением ими трудовой дисциплины, поскольку во время отдыха и приёма пищи работники не находятся на рабочих местах и не исполняют свои должностные обязанности.

Если же, например, видеонаблюдение в комнате для приёма пищи установлено в целях контроля за сохранностью имущества работодателя, то такие действия могут быть признаны правомерными, когда объектом видеосъёмки является именно имущество, представляющее ценность, но не сами работники; при этом в организации:

- принят локальный акт, регламентирующий порядок организации, цели, задачи видеонаблюдения, меры по охране полученных персональных данных, ответственных лиц и т.п.;
- каждый работник ознакомлен с этим локальным актом под подпись;
- внесены соответствующие дополнения в правила внутреннего трудового распорядка и положение о защите, хранении, обработке и передаче персональных данных работников, с которыми также ознакомлены все работники под подпись;
- в помещениях установлены оповещающие таблички о том, что ведётся видеонаблюдение, т.к. работник имеет право на получение полной достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

Сокращается ли на один час рабочее время в предпраздничный день при работе на условиях неполного рабочего времени (0,5 ставки)?

Да, сокращается. Работа на условиях неполного рабочего времени (неполный рабочий день/неполная рабочая неделя) не влечёт для работников каких-либо ограничений трудовых прав (часть 4 ст. 93 ТК РФ).

Согласно части первой ст. 95 ТК РФ продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Это правило распространяется на всех работников независимо от установленной им продолжительности рабочей недели. Значит, продолжительность работы накануне праздника должна быть на один час меньше обычной, в том числе у лиц с неполным или сокращённым рабочим временем. Исключением из данного правила являются только работники непрерывно действующих организаций и работники, занятые на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) (например, в медицинских учреждениях или в транспортных предприятиях) (часть 2 ст. 95 ТК РФ). Для них вместо уменьшения продолжительности работы (смены), рабочего дня, предшествующего нерабочему праздничному дню, предусмотрена компенсация переработки путём предоставления дополнительного времени отдыха или с согласия работника оплаты по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Обязан ли индивидуальный предприниматель заранее предупреждать работников об увольнении в связи с прекращением своей деятельности, а также производить компенсационные выплаты?

В соответствии с п. 1 части 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращени-

ем численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под подпись не менее чем за два месяца до увольнения (часть 2 ст. 180 ТК РФ).

В силу ст. 178 ТК РФ работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (п. 1 части 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 части 1 ст. 81 ТК РФ), причитаются выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также средний месячный заработок за период трудоустройства (не свыше установленной законом продолжительности), который может быть заменён единовременной компенсацией.

Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей — физических лиц регламентированы главой 48 ТК РФ. В частности, ст. 307 ТК РФ установлено, что сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

Следовательно, работникам индивидуальных предпринимателей Трудовой кодекс РФ не предоставляет гарантий в виде выплаты выходного пособия, сохраняемого среднего заработка на период трудоустройства, а также письменного предупреждения не менее чем за два месяца до увольнения, поскольку речь в указанных нормах идёт о работодателях-организациях.

Как разъяснил Верховный Суд Российской Федерации в п. 9 Обзора судебной практики №4 за 2017 год, согласно части второй ст. 307 ТК РФ сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат работникам, работающим у работодателя — физического лица, определяются трудовым договором.

Таким образом, работодатель — индивидуальный предприниматель, увольняющий работников в связи с прекращением предпринимательской деятельности, обязан выплатить работнику выходное пособие, иные компенсационные выплаты, в том числе средний заработок, сохраняемый на период трудоустройства, только если соответствующие гарантии специально предусмотрены трудовым договором с работником.

Если я напишу генеральному директору через систему WhatsApp заявление о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы, должен ли он рассмотреть мою просьбу?

Независимо от того, направляется заявление работником через мессенджер или иным способом, оно должно позволять определённо установить, что исходит от конкретного работника. Например, для документов, составляемых на бумажном носителе, — это собственноручная подпись лица, составившего документ (в данном случае — работника). В случае если документ составлен в электронной форме, единственным предусмотренным законом способом установить, от кого он исходит, является использование электронной подписи (Федеральный закон 06.04.2011 №63-ФЗ «Об электронной подписи»). Следовательно, работодатель не обязан рассматривать ваше заявление, полученное через систему WhatsApp.