

Научная статья

УДК 349.2; 343.98

DOI 10.17150/1819-0928.2023.24(2).183-192

EDN PEFDQR



К вопросу соблюдения работодателем законодательства о персональных данных при видеофиксации и психофизиологическом исследовании работников на полиграфе

Сергей Александрович Машков

Байкальский государственный университет, Иркутск, Россия
msa325@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-4119-5468>

Мария Андреевна Костюченко

Иркутский институт (филиал) Всероссийского государственного университета юстиции, Иркутск, Россия
finfamily1@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0003-3058-9314>

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена вопросам соблюдения работодателем законодательства Российской Федерации о сборе персональных данных работника посредством технических средств контроля за ним и его рабочим местом, а также факту и пределам вмешательства в его частную жизнь. В данном случае указывается на необходимость правомерности обеспечения прав и обязанностей сторон трудовых отношений и согласованности их интересов. Авторами отмечается, что рабочее место находится под контролем работодателя, который свободен в выборе средств контроля за работниками. В статье рассматриваются такие средства контроля, как видеонаблюдение за работниками и их тестирование на полиграфе (детекторе лжи). Предпринят анализ действующего трудового и иного законодательства Российской Федерации, регламентирующего данные правоотношения участников трудового процесса, а также сложившейся судебной практики, которая неоднозначна. Сделаны выводы, что видеонаблюдение и видеозапись рабочего места при соблюдении ряда приведенных в статье условий не имеют своей целью вмешательство в частную жизнь работника, не нарушают норм о защите персональных данных, поскольку направлены на обеспечение безопасности сотрудников, их контроля, сохранности имущества на территории работодателя, фиксацию и доказывание неисполнения работником его трудовых обязанностей. В статье формулируется ряд требований, соблюдение которых обеспечит законность видеоконтроля и недопустимости нарушения при этом прав и свобод работников. При проведении тестирования работника на полиграфе с учетом положений норм Трудового кодекса Российской Федерации полиграфологу, действующему в интересах работодателя, также следует соблюдать требования законодательства о персональных данных. Соблюдение работодателем определенных условий участия работника в психофизиологическом исследовании с использованием полиграфа, в том числе доведение до сведения работника тематики и цели исследования, интересующих работодателя, делает данное мероприятие добровольным и законным, а обработку персональных данных в процессе его осуществления – соответствующей действующему законодательству в сфере персональных данных и трудовых отношений.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

персональные данные, обработка, защита, работник, контроль за рабочим местом, видеонаблюдение, психофизиологическое исследование на полиграфе

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ

Машков С.А., Костюченко М.А. К вопросу соблюдения работодателем законодательства о персональных данных при видеофиксации и психофизиологическом исследовании работников на полиграфе // Академический юридический журнал. 2023. Т. 24, № 2. С. 183–192. DOI 10.17150/1819-0928.2023.24(2).183-192. EDN PEFDQR

Original article

On the issue of compliance by the employer with legislation on personal data during video recording and psychophysiological examination of workers on a polygraph

Sergey A. Mashkov*Baikal State University, Irkutsk, Russia
msa325@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-4119-5468>***Maria A. Kostyuchenko***Irkutsk Institute (branch) of the All-Russian State University of Justice, Irkutsk, Russia
finfamily1@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0003-3058-9314>***ABSTRACT**

The article is devoted to the issues of compliance by the employer with the legislation of the Russian Federation on the collection of personal data of an employee through technical means of control over him and his workplace, as well as the fact and limits of interference in his private life. In this case, the need for the legitimacy of ensuring the rights and obligations of the parties to labor relations and the consistency of their interests is indicated. The authors note that the workplace is under the control of the employer, who is free to choose the means of control over the employee. The article discusses such means of control as video surveillance of employees and their testing on a polygraph (lie detector). An analysis of the current labor and other legislation of the Russian Federation, which regulates these legal relations of participants in the labor process, as well as the current judicial practice, which is ambiguous, has been undertaken. It is concluded that video surveillance and video recording of the workplace, subject to a number of conditions specified in the article, do not aim to interfere with the private life of the employee, do not violate the rules on the protection of personal data, since they are aimed at ensuring the safety of employees, their control, the safety of property on the territory of the employer, fixing and proving non-fulfillment by the employee of his labor duties. The article formulates a number of requirements, the observance of which will ensure the legality of video monitoring and the inadmissibility of violating the rights and freedoms of employees. When testing an employee on a polygraph, taking into account the provisions of the Labor Code of the Russian Federation, a polygraph examiner acting in the interests of the employer should also comply with the requirements of legislation on personal data. Compliance by the employer with certain conditions for the participation of an employee in a psychophysiological study using a polygraph, including bringing to the attention of the employee the subject and purpose of the study that are of interest to the employer, makes this event voluntary and legal, and the processing of personal data in the process of its implementation – in line with current legislation in the field of personal data and labor relations.

KEYWORDS

personal data, processing, protection, employee, workplace control, video surveillance, psychophysiological examination on a polygraph

FOR CITATION

Mashkov S.A., Kostyuchenko M.A. On the issue of compliance with the legislation on personal data by the employer during video recording and psychophysiological study of workers on the polygraph. *Akademicheskii yuridicheskii zhurnal = Academic Law Journal*. 2023;24(2):183–192. (In Russian). DOI 10.17150/1819-0928.2023.24(2).183-192. EDN PEFDQR

Введение

Инновационный уровень внедрения цифровых технологий и технических средств контроля во все сферы деятельности человека порождает целый ряд вопросов, в том числе правового характера. В связи с этим «тенденции современного развития информационно-коммуникационных технологий ставят перед российской правовой системой задачу эффективной защиты прав и свобод граждан в сфере обработки и использования персональных

данных» [1, с. 72]. Как отмечает С.В. Праскова, «положения об обработке персональных данных являются одним из самых динамичных институтов в системе российского законодательства, что обусловлено, прежде всего, активным развитием информационных технологий» [2, с. 12]. Вместе с тем активное развитие и совершенствование информационных технологий, стирание границ передачи данных, использование новых видов персональных данных (например, биометрических данных)

обуславливают появление новых вызовов времени, требующих решения [3, с. 54].

Одним из направлений использования передовых технологий является повышение возможностей контроля работодателя за работником в процессе осуществления последним трудовой функции на рабочем месте. Проблема заключается в определении соотношения правомерного использования средств электронного/технического контроля за работниками на рабочем месте и недопустимости вмешательства в их частную жизнь, в том числе в сферу защиты персональных данных работника. «Особая сложность рассматриваемой проблемы состоит в противостоянии внутри нее разнонаправленных интересов: с одной стороны – интереса работодателя, заинтересованного в поддержании эффективности трудового процесса, сохранности своего имущества и безопасности корпоративной информации, с другой – интересов работников, подвергаемых риску необоснованного вторжения в их личную жизнь» [4, с. 36].

Можно выделить несколько аспектов этой проблемы: правомерность сбора персональных данных о работнике посредством прослушивания его рабочего телефона, видеонаблюдения за работником на его рабочем месте, тестирование работника на полиграфе, использование иных технических способов контроля работника на рабочем месте.

Остановимся более подробно и проанализируем законность и условия использования двух способов контроля и сбора персональных данных работника со стороны работодателя: видеонаблюдение и тестирование на полиграфе. Прямое правовое регулирование этих вопросов трудовых отношений отсутствует, а позиция законодателя по данным практическим ситуациям однозначно не выражена.

Использование работодателем систем видеонаблюдения за работником на его рабочем месте

Статья 214.2 Трудового кодекса Российской Федерации¹ (далее – ТК РФ) прямо указывает, что работодатель имеет право использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации : Федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. 2001. № 256.

производства работ, обеспечивать хранение полученной информации. Из данной нормы следует вывод, что работодатель не ограничен в выборе средств контроля за работником. Но не все так однозначно.

К современным методам контроля за работниками со стороны работодателя, вызывающим неоднозначную оценку законности и допустимости их применения, с учетом мнения Э.Г. Тучковой, можно отнести: «видеонаблюдение на рабочем месте и в иных помещениях работодателя; запись и прослушивание телефонных переговоров, ведущихся как со стационарных так и мобильных телефонов или абонентских номеров, принадлежащих работодателю; просмотр электронной почты работника на корпоративных сайтах и доменах; мониторинг посещения веб-страниц в сети Интернет; психофизиологическое тестирование на полиграфе (детекторе лжи); наблюдение за перемещением работников посредством навигаторов (например, через системы GPS, ГЛОНАСС) или служебных мобильных коммуникативных устройств; установка компьютерных программ или устройств, регистрирующих различные действия пользователя компьютера (нажатие клавиши клавиатуры, движение компьютерной мыши и т. п.)» [5, с. 341], систем удаленного доступа на компьютер работника, системы электронного доступа в помещение и контроля перемещения работника по территории работодателя и многие другие.

В то же время, как справедливо отмечает ряд авторов [6, с. 307; 7, с. 38], Федеральный закон «Об оперативно-розыскной деятельности»² устанавливает прямой запрет использования специальных и иных технических средств, предназначенных (разработанных, приспособленных, запрограммированных) для негласного получения информации, не уполномоченными на то федеральным законом физическими и юридическими лицами (часть 6 статьи 6). Это правило является необходимой гарантией тайны частной жизни. Согласно статье 24 Конституции Российской Федерации³ сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни граждан без их согласия не допускается. В статье 23 Конституции РФ также

² Об оперативно-розыскной деятельности : Федер. закон от 12 авг. 1995 г. № 144-ФЗ // Российская газета. 1995. № 160.

³ Конституция Российской Федерации : принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. : (с изм., одобр. в ходе общерос. голосования 1 июля 2020 г.) // Российская газета. 2020. № 8198.

говорится об общей неприкосновенности личной информации.

Запрет на негласный сбор информации в полной мере распространяется на работодателя, осуществляющего контроль за качеством исполнения работником своих трудовых обязанностей. То есть работодатель, не являясь законодательно уполномоченным лицом, не вправе по своему усмотрению использовать негласные (скрытые, тайные) способы и средства технического контроля за работником. Вместе с тем ни на уровне юридической науки, ни в правоприменительной практике пока не сложилось единого представления о том, при каких условиях использование работодателем видеоконтроля за работником подпадает под действие данного запрета. Очевидным нарушением было бы установление скрытых камер, технически предназначенных для негласного получения информации (например, в картине на стене). Однако такие ситуации, если и не являются абсолютно невозможными, на практике крайне редки. В абсолютном большинстве случаев работодатель использует системы видеонаблюдения, специально не предназначенные для скрытого наблюдения, более того, работодатель зачастую не предпринимает никаких мер, чтобы скрыть факт видеонаблюдения, но одновременно и не совершает действий, направленных на информирование работников о ведущем видеонаблюдении и записи. Таким образом, оценивая действия работодателя на предмет соблюдения требований законодательства об оперативно-розыскной деятельности, принципиально важно определить, при каких условиях такое наблюдение не может считаться негласным: достаточно ли установить видеокамеры таким образом, чтобы их наличие было явным, либо же необходимо уведомлять об этом работников; считается ли надлежащим уведомлением включение общего положения в условия трудового договора либо необходимо уведомление каждого работника под роспись; требуется ли установление информационных табличек, достаточно ли оно при отсутствии персонального уведомления работника и т. д. К сожалению, однозначно на эти вопросы пока не ответили ни законодатель, ни высшие суды.

С другой стороны, действия работодателя ограничены конфиденциальностью персональных данных работника. Статья 3 Федерального закона «О персональных данных»⁴ определяет персональные данные как любую информацию,

относящуюся прямо или косвенно к определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных). А в статье 86 ТК РФ закреплено общее правило, что «все персональные данные работника следует получать у него самого. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение». Осуществляя же видеозапись, работодатель осуществляет сбор персональных данных работника самостоятельно, без получения от него отдельного письменного согласия. Более того, в процессе видеонаблюдения могут быть зафиксированы факты частной жизни работника, сведения о которых не соответствуют целям обработки персональных данных работодателем. В этой связи возникает вопрос о пределах вмешательства работодателя в сферу конфиденциальной информации о работнике, ее сохранения и возможного использования. Однозначного ответа на него также нет.

Учитывая неоднозначное и не в полной мере согласующееся правовое регулирование, единственным способом четкого определения границ правомерности действий работодателя по ведению видеонаблюдения и записи действий работников на рабочих местах представляется законодательное закрепление специальных правил в ТК РФ. Однако пока законодатель этого не сделал, а практика видеонаблюдения за работниками широко распространена. В этих условиях вполне закономерно наличие разнородной судебной практики по спорам о нарушении работодателем прав работника. Авторы считают необходимым проанализировать ее.

Рассмотрим несколько примеров, которые, по нашему мнению, наглядно иллюстрируют разные подходы к пониманию позиции законодателя.

Первый пример.

Определением от 10 ноября 2020 года № 88-16003/2020 Восьмого кассационного суда общей юрисдикции⁵ (суд первой инстанции Советский районный суд г. Красноярск – решение от 13 января 2020 года, суд апелляционной инстанции Судебная коллегия по гражданским делам Красноярского краевого суда – определение от

⁴ О персональных данных : Федер. закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ // Российская газета. 2006. № 165.

⁵ Определение от 10 ноября 2020 г. № 88-16003/2020 Восьмого кассационного суда общей юрисдикции // СПС «КонсультантПлюс».

27 июля 2020 года) сделан вывод, что не являются нарушением прав работника факты:

1) размещения видеочкамер в общих помещениях работодателя (приемная и канцелярия прокуратуры Советского района г. Красноярск);

2) скрытного (негласного, тайного) характера видеонаблюдения;

3) невключения данного условия труда в содержание трудового договора;

4) неуведомления об этом работников;

5) неполучения согласия работников;

6) отсутствия приказов, локальных актов работодателя и иных документов, регламентирующих организацию, цели видеонаблюдения, порядок, сроки хранения видеозаписей, перечень лиц, имеющих к ним доступ;

7) отсутствия соответствующих информационных табличек в зонах видимости камер.

При этом суд кассационной инстанции указал следующие условия существования данных фактов:

1) видеонаблюдение велось только в общедоступных помещениях работодателя – коридорах, канцелярии и приемной прокурора района, в рабочем кабинете работника камеры видеонаблюдения не устанавливались;

2) помещение работодателя – это место исполнения служебных обязанностей работника, исполнение должностных обязанностей на рабочем месте не связано с правом на неприкосновенность частной жизни;

3) камеры видеонаблюдения установлены для контроля и обеспечения безопасности сотрудников и сохранности имущества, что не является и не может расцениваться как сбор информации о частной жизни работника;

4) наличие или отсутствие видеонаблюдения рабочего места не отнесено к существенным условиям труда;

5) отсутствуют конкретные факты нарушения прав работника работодателем при обработке полученных изображений.

Второй и третий примеры.

Ульяновский областной суд в апелляционных определениях от 19 февраля 2019 года⁶ и от 18 декабря 2012 года⁷ указал, что видеонаблю-

⁶ Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Ульяновского областного суда от 19 февраля 2019 г. по делу № 33-836/2019 // Система «Гарант». URL: <http://ivo.garant.ru/#/doclist/283:1> (дата обращения: 20.03.2023).

⁷ Апелляционное определение Ульяновского областного суда от 18 декабря 2012 г. по делу № 33-3994/2012 // Система «Гарант». URL: <http://ivo.garant.ru/#/doclist/293:1> (дата обращения: 20.03.2023).

дение на рабочем месте является законным, не нарушает право работника на личную жизнь и охрану персональных данных при соблюдении следующих условий:

1) видеонаблюдение осуществляется как непосредственно на рабочем месте работника, так и в иных помещениях работодателя;

2) видеонаблюдение осуществляется только для конкретных и заранее определенных правомерных целей, связанных с трудовой деятельностью и исполнением работником его должностных (трудовых) обязанностей (например, контроль со стороны работодателя за сохранностью имущества, за соблюдением работниками трудовой дисциплины);

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

4) видеонаблюдение ведется открыто;

5) в помещениях, где установлены видеочкамеры, имеются соответствующие информационные таблички в зонах видимости камер;

6) должны быть приняты внутренние документы (приказы, положение), которыми предусмотрены порядок и сроки хранения видеозаписей, а также ответственные лица, имеющие доступ к системе видеонаблюдения;

7) до сведения работников доведены локальные нормативные акты, регламентирующие видеонаблюдение в помещениях работодателя.

Четвертый пример.

Определением Верховного суда Республики Карелия от 17 февраля 2012 года⁸ констатируется, что видеофиксация рабочего процесса осуществляется правомерно и не является раскрытием персональных данных работника.

Пятый пример.

Пролетарский суд г. Твери решением от 3 апреля 2013 года⁹ признал видеосъемку в помещении работодателя нарушающей закон, так как локальные нормативные акты работодателя не содержали положений о видеонаблюдении, работники не были о нем уведомлены.

Как видно из анализа этих судебных актов, мнения судов значительно различаются, но имеются и схожие позиции. При этом мы понимаем,

⁸ Определение Верховного суда Республики Карелия от 17 февраля 2012 г. по делу № 33а-42/2012 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения: 20.03.2023).

⁹ Решение Пролетарского суда г. Твери от 3 апреля 2013 г. по делу № 2-501/2013 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/Psz9PFhabArO/> (дата обращения: 20.03.2023).

что каждое конкретное дело имеет свои особенности и исходные данные, обуславливающие индивидуальность точки зрения суда по нему, однако существует возможность установления общей тенденции судебной оценки и истолкования нормы права по тому или иному вопросу.

По итогам анализа судебной практики можно сделать общий вывод, что видеонаблюдение может быть реализовано только для конкретных и заранее определенных правомерных целей, относящихся к исполнению работником его должностных обязанностей. При этом, согласно позиции судов, видеозапись не имеет своей целью вторжение в частную жизнь работника, не нарушает норм о защите персональных данных, не может расцениваться как раскрытие персональных данных, но в то же время направлена на обеспечение безопасности на территории работодателя, фиксацию и доказывание неисполнения работником его трудовых обязанностей. Такое же мнение по результатам изучения судебной практики высказывает и А.В. Кулагина [6, с. 304, 307].

Для оценки примеров судебной практики необходимо проанализировать положения действующего трудового и иного законодательства.

В соответствии со статьей 15 ТК РФ трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем при соблюдении ими внутреннего трудового распорядка, локальных нормативных актов, трудового договора. Согласно статье 56 ТК РФ работник выполняет свою трудовую функцию на условиях трудового договора в интересах, под управлением и контролем работодателя. Работник имеет право на полную достоверную информацию об условиях труда (статья 21 ТК РФ), а работодатель вправе принимать локальные нормативные акты, с которыми обязан знакомить работников под роспись (статья 22 ТК РФ). Рабочим местом, согласно статье 209 ТК РФ, является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

В силу данных норм действующего трудового законодательства работник и его рабочее место априори находятся под контролем работодателя, который не ограничен в выборе средств контроля за работником (статья 214.2 ТК РФ) за исключением тайных способов (часть 6 статьи 6 Федерального закона «Об оперативно-розыскной деятельности»).

При этом статья 86 ТК РФ устанавливает, что обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях

обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества (часть 1), порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается работодателем с соблюдением требований ТК РФ и иных федеральных законов (статья 87 ТК РФ).

Комментируя положения ТК РФ, Э.Г. Тучкова указывает, что «с одной стороны, действует общее правило, что все персональные данные работника следует получать у него самого, и закон не предусматривает прямо последствий отказа дать письменное согласие работника на введение указанных технических систем мониторинга деятельности работника. С другой стороны, использование таких технических средств и методов, как правило, направлено на обеспечение соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, обеспечение личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества. В этой связи можно рекомендовать избегать скрытых (тайных) способов получения информации и, соответственно, заблаговременно получать письменное согласие работника на использование вышеуказанных технических способов мониторинга, например, отразив такое согласие в тексте трудового договора» [5, с. 341].

Ранее, в 2013 году, в разъяснениях 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 данным и особенности их обработки»¹⁰ указывался перечень условий, соблюдение которых обеспечивало законность получения персональных данных работника с учетом требований ТК РФ и Федерального закона «О персональных данных». Данные разъяснения утратили силу с 2021 года¹¹, но правила, изложенные в них, соответствуют нормам

¹⁰ О вопросах отнесения фото и видео изображения, дактилоскопических данных и иной информации к биометрическим персональным данным и особенности их обработки : разъяснения Федер. службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций // Экономика и жизнь (Бухгалтерское приложение). 2013. № 36.

¹¹ О неактуальности разъяснений Роскомнадзора : Письмо Федер. службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций от 19 нояб. 2021 г. № 09-78548 // СПС «КонсультантПлюс». Документ опубликован не был.

действующего законодательства и актуальны для выполнения с целью соблюдения прав и интересов работников и законности действий работодателя в этом вопросе.

Следует также отметить, что на рабочем месте работник может быть не только в рабочее время, но и во время отдыха (статьи 106–109 ТК РФ и др.), когда он свободен от исполнения трудовых обязанностей, время, которое он он может использовать по своему усмотрению, а также за пределами рабочего времени (если это прямо не запрещено условиями трудового договора или правилами внутреннего трудового распорядка), когда он вправе осуществлять не только выполнение своей трудовой функции, но и заниматься личными вопросами путем общения с иными сотрудниками, разговаривая по телефону, переписываясь по электронной почте или через мессенджеры и файлообменники и т. п. Кроме того, на рабочем месте могут быть личные вещи работника, документы и т. п. При этом может передаваться (озвучиваться, демонстрироваться) информация, составляющая персональные данные, а также иная информация частного характера.

Если работник не знает о видеофиксации, то он может невольно сделать доступной многие виды личной и конфиденциальной информации, использование которой может нанести разные виды вреда работнику: материальный, имиджевый, моральный и др.

При этом работник должен осознавать, что он находится на рабочем месте, в помещении и на территории, которые контролируются работодателем и созданы (обустроены, приспособлены) для выполнения трудовой деятельности, а не для решения личных вопросов и оборота своих персональных данных.

По результатам анализа действующего законодательства, следуя разъяснениям Роскомнадзора и с учетом судебной практики, представляется возможным сформулировать следующие общие правила осуществления видеонаблюдения и видеофиксации со стороны работодателя в отношении работников:

1) видеонаблюдение может быть осуществлено как непосредственно на рабочем месте работника, так и в иных помещениях работодателя;

2) видеонаблюдение проводится только для конкретных и заранее определенных правомерных целей, связанных с трудовой деятельностью и исполнением работником его должностных (трудовых) обязанностей (контроль со стороны работодателя за сохранностью имущества, за со-

блюдением работниками трудовой дисциплины, безопасность работников и посетителей, соблюдение технологического процесса и условий безопасного труда, контроль посетителей, качества и количества товаров, услуг, работ и т. д.);

3) работодателем должны быть приняты внутренние локальные нормативные акты и иные документы (приказы, положение), которыми предусмотрены цели, порядок и сроки хранения видеозаписей, а также ответственные лица, имеющие доступ к системе видеонаблюдения, с которыми ознакомлены работники;

4) работодатель обязан поставить в известность работников о ведении видеонаблюдения (реализация права работника на полную и достоверную информацию об условиях труда) при приеме на работу или в порядке изменения условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (введение видеонаблюдения); до сведения работников должны быть доведены локальные нормативные акты, регламентирующие видеонаблюдение в помещениях работодателя;

5) работодатель должен обеспечить сохранность персональных данных, полученных в процессе или в результате видеоконтроля (условия хранения, ограниченный доступ, сроки уничтожения и т. п.);

6) согласие работников на введение данного режима контроля не требуется;

7) видеонаблюдение должно проводиться гласно (открыто);

8) в помещениях, где установлены видеокамеры, должно быть информирование о системе видеонаблюдения путем размещения информационных табличек в зонах видимости камер.

При соблюдении данных условий работники, будучи извещенными о факте видеонаблюдения на своем рабочем месте или в иных помещениях работодателя, уже сами будут определять режим обращения со своими персональными данными, исключаящими их бесконтрольный оборот.

Использование работодателем проверки работника на полиграфе

Правовые проблемы сбора персональных данных работника возникают также при проведении проверки работника на полиграфе. Психологические исследования с использованием полиграфа уже стали неотъемлемой частью трудовых правоотношений как на стадии приема на работу или прохождения конкурса на должность, так и в процессе текущих кадровых проверок, внутренних расследований, антикоррупци-

онной и антикриминальной профилактической деятельности и т. п.

Проверка сотрудников на детекторе лжи позволяет работодателю организовать высокий уровень защиты своего имущества от целенаправленного нанесения ущерба и вреда компании неблагонадежными сотрудниками [8, с. 85]. По мнению Ю.В. Романенко, «становится понятным, почему современные коммерческие предприятия и банки, в том числе в нашей стране, проявляют повышенный интерес к использованию полиграфа в работе: профессиональное применение данного психофизиологического метода выявления скрываемой информации служит надежным средством в решении широкого круга задач, когда требуется соблюсти чистоту кадров, предупредить возможные нарушения на рабочем месте» [9, с. 77].

Полиграфолог в процессе исследования получает от работника персональные данные, осуществляет видеофиксацию (при этом имеется ввиду сохранение этой информации в электронном виде как части полиграммы, а также в виде видеозаписи, которые могут быть переданы работодателю и сохранены им). Является ли это законным?

Эту проблему, в частности, обозначила Э.Г. Тучкова [5, с. 343–344], указав, что при условии заблаговременного добровольного письменного согласия гражданина на проведение проверки на полиграфе, она является законной.

При этом Э.Г. Тучкова, ссылаясь на Н.И. Петрыкину [10, с. 84], предлагает следующее содержание согласия на проведение психофизиологического исследования:

«1) разъяснение о праве выбора гражданина дать согласие на экспертизу или отказаться от нее;

2) перечень вопросов, по которым будет проводиться психофизиологическая экспертиза;

3) разъяснение о праве гражданина в любой момент отказаться от экспертизы».

Полиграфолог действует по заданию и в интересах работодателя. Поэтому здесь снова необходимо обратиться к положениям статьи 86 ТК РФ, согласно которой все персональные данные работника следует получать либо у него самого, либо с его письменного согласия у других лиц, и только в целях, связанных с трудовыми отношениями.

Следовательно, можно согласиться с первым и третьим пунктами предложения, но с оговоркой, что при этом будет проводиться не экспертиза, а исследование. Второй пункт вызывает сомнения, так как вопросы при исследовании могут корректироваться, изменяться, уточняться и т. п.

Более того, при необходимости проведения дополнительных тестов формулируются абсолютно новые вопросы. С учетом положений статьи 86 ТК РФ необходимо довести до сведения работника интересующую работодателя (полиграфолога) тематику и цели исследования: выявление факторов риска, установление факта причастности к интересующему событию (нарушение трудовой дисциплины, преступление, хищение, халатность и т. п.), цели сбора персональных данных, о характере подлежащих получению персональных данных, а также информацию о предполагаемых источниках и способах получения персональных данных. К таким целям, согласно статье 86 ТК РФ, могут быть отнесены: обеспечение соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействие работникам в трудоустройстве, получение образования и продвижение по службе, обеспечение личной безопасности работников, контроль количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества.

Помимо вышеобозначенной информации в содержание документа необходимо включить и четко выраженное согласие лица на обработку персональных данных.

Таким образом, письменное согласие работника на прохождение психофизиологического исследования с использованием полиграфа должно содержать:

1) разъяснение права лица на дачу согласия на участие в исследовании или на отказ от него;

2) разъяснение права лица отказаться от участия в исследовании в любой момент его проведения;

3) указание цели исследования (выявление факторов риска, установление факта причастности к интересующему событию);

4) цели сбора персональных данных (обеспечение соблюдения законов и иных нормативных правовых актов; содействие работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе; обеспечение личной безопасности работников; контроль количества и качества выполняемой работы и обеспечение сохранности имущества);

5) перечень и характер подлежащих получению персональных данных, а также информация о предполагаемых источниках и способах их получения;

6) выражение согласия лица на обработку персональных данных;

7) выражение согласия лица на участие в психофизиологическом исследовании с использованием полиграфа (тестирование на полиграфе).

Кроме того, Л.А. Андреева отмечает, что «если организация планирует применять в своей деятельности полиграф для проверки новых или уже работающих сотрудников на постоянной или разовой основе, то данные положения лучше заранее закладывать в локальные нормативные акты или же разработать отдельный документ, регламентирующий порядок и основания для проведения тестирования с применением полиграфа» [11, с. 90].

Соблюдение работодателем данных условий участия работника в психофизиологическом исследовании с использованием полиграфа делает это мероприятие добровольным и законным, а обработку персональных данных в процессе его подготовки, осуществления и оформления результатов — соответствующей действующему законодательству в сфере персональных данных и трудовых отношений.

Заключение

Делая общий вывод по итогам исследования, следует еще раз оговориться, что судебная практика по вопросам соблюдения работодателем законодательства о персональных данных при

видеофиксации и психофизиологическом исследовании работников с помощью полиграфа крайне разнородна. Авторы стремились определить те условия, при которых действия работодателя однозначно являются законными. Важнейшим из таких условий является обязательное информирование работника о ведении видеонаблюдения и фиксации, а также возможной проверке на полиграфе. Знание о таких условиях труда позволит работнику сделать осознанный выбор: принимать данные условия взаимодействия с работодателем или нет.

С учетом того факта, что видеоконтроль за работниками и применение в их отношении полиграфологических исследований становятся все более востребованными работодателем, целесообразно в ТК РФ предусмотреть отдельные нормы, регламентирующие данные вопросы. Прямое правовое регулирование определит границы действий работодателя, что позволит избежать возникновения спорных ситуаций и предотвратит нарушение прав работников, которое достаточно часто происходит не из желания работодателя причинить вред, а из-за непонимания допустимых границ контроля.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Лаптева Е.В. Механизмы защиты прав граждан при использовании ими телефонных средств связи / Е.В. Лаптева. — DOI 10.34680/BENEFICIUM.2019.2(31).70-83. — EDN OZZWIA // Beneficium. — 2019. — № 2 (31). — С. 70–83.
2. Праскова С.В. О понятии общедоступных персональных данных / С.В. Праскова. — EDN WNBLYD // Трансформация государства и права в условиях глобальной цифровизации общества : материалы Всерос. науч.-практ. конф., 26 окт. 2019 г. — Иркутск, 2019. — С. 12–18.
3. Шадрин С.А. Сравнительно-правовой анализ законодательства Европейского союза и Российской Федерации о защите персональных данных / С.А. Шадрин. — EDN NAWGGU // Академический юридический журнал. — 2019. — Т. 20, № 1. — С. 54–63.
4. Журавлев М.С. Персональные данные в трудовых отношениях: допустимые пределы вмешательства в частную жизнь работника / М.С. Журавлев. — EDN RBSSUP // Информационное право. — 2013. — № 4. — С. 35–38.
5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. Э.Г. Тучковой. — Москва : Проспект, 2022. — 1376 с.
6. Кулагина А.В. Наблюдение за поведением работника на рабочем месте (на примере видеонаблюдения) / А.В. Кулагина. — EDN НТСГРР // Вопросы российской юстиции. — 2022. — № 22. — С. 300–310.
7. Романова Ю.Э. Использование видеонаблюдения для контроля за поведением работников / Ю.Э. Романова // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. — 2006. — № 12. — С. 34–42.
8. Мяснищева Е.Р. Применение полиграфа как инструмент обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта / Е.Р. Мяснищева, О.В. Коновалова, В.Г. Коновалова. — DOI 10.12737/2305-7807-2020-83-88. — EDN JHNMGB // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2020. — № 5. — С. 83–88.
9. Романенко Ю.В. Психофизиологический метод выявления скрываемой информации с использованием полиграфа в целях кадрового отбора: вопросы истории, теории и практики / Ю.В. Романенко. — EDN JVMQFL // Психопедagogика в правоохранительных органах. — 2008. — № 1 (32). — С. 73–77.
10. Петрыкина Н.И. Правовое регулирование оборота персональных данных: теория и практика / Н.И. Петрыкина. — Москва : Статут, 2011. — 131 с. — EDN PYICRN.
11. Андреева Л.А. О целесообразности и законности применения полиграфа в трудовой деятельности / Л.А. Андреева. — EDN SBUAXR // Вопросы современной юриспруденции. — 2014. — № 36. — С. 88–97.

REFERENCES

1. Lapteva E.V. Mechanisms for Protecting the Rights of Citizens when Using Telephone Communications. *Beneficium*, 2019, no. 2, pp.70–83. (In Russian). EDN: OZZWIA. DOI: 10.34680/BENEFICIUM.2019.2(31).70-83.
2. Praskova S.V. On the Concept of Publicly Available Personal Data. Transformation of the state and law in the context of global digitalization of society. *Materials of the All-Russian Scientific and Practical Conference, October 26, 2019*. Irkutsk, 2019, pp. 12–18. (In Russian). EDN: WNBLDY.
3. Shadrin S.A. Comparative Legal Analysis of the Legislation of the European Union and the Russian Federation on the Protection of Personal Data. *Akademicheskii yuridicheskii zhurnal = Academic Law Journal*, 2019, vol. 20, no. 1, pp. 54–63. (In Russian). EDN: NAWGGU.
4. Zhuravlyov M.S. Personal Data in Labor Relations: Possible Limits of Interference into Private Life of an Employee. *Informatsionnoe pravo = Information Law*, 2013, no. 4, pp. 35–38. (In Russian). EDN: RBSSUP.
5. Tuchkova E.G. (ed.). *Commentary on the Labor Code of the Russian Federation*. Moscow, Prospekt Publ., 2022. 1376 p.
6. Kulagina A.V. Monitoring the Behavior of Employees in the Workplace (on the Example of Video Surveillance). *Voprosy rossiiskoi yustitsii = Issues of Russian Justice*, 2022, no. 22, pp. 300–310. (In Russian). EDN: HTCGRP.
7. Romanova Yu.E. Using CCTV to Monitor Worker Behavior. *Kadrovaya sluzhba i upravlenie personalom predpriyatiya = Personnel Service and Personnel Management of the Enterprise*, 2006, no. 12, pp. 34–42. (In Russian).
8. Myasisheva E.P., Konovalova O.V., Konovalova V.G. Using Polygraph Screening as a Tool of the Company's Personnel Security. *Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii = Management of the Personnel and Intellectual Resources in Russia*, 2020, no. 5, pp. 83–88. (In Russian). EDN: JUHMGB. DOI: 10.12737/2305-7807-2020-83-88.
9. Romanenko Yu.V. Psychophysiological method of revealing hidden information using a polygraph for personnel selection: questions of history, theory and practice. *Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh = Psychopedagogics in Law Enforcement Agencies*, 2008, no. 1, pp. 73–77. (In Russian). EDN: JVMQFL.
10. Petrykina N.I. Legal regulation of the circulation of personal data: theory and practice. Moscow, Statut Publ., 2011. 131 p. EDN PYICRN.
11. Andreeva L.A. About Expediency and Legality of the Use of the Polygraph in the Labour Force. *Voprosy sovremennoi yurisprudentsii = Issues of Modern Jurisprudence*, 2014, no. 36, pp. 88–97. (In Russian). EDN: SBUAXR.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Сергей Александрович Машков – эксперт-полиграфолог, кандидат юридических наук, доцент кафедры криминалистики, судебных экспертиз и юридической психологии. Байкальский государственный университет. 664003, Россия, Иркутск, ул. Ленина, 11.

Мария Андреевна Костюченко – кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского и предпринимательского права. Иркутский институт (филиал) Всероссийского государственного университета юстиции (РПА Минюста России). 664011, Россия, Иркутск, ул. Некрасова, 4.

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Sergey A. Mashkov – expert polygraph examiner, PhD in Law, associate professor, Department of Criminalistics, Forensic Expertise and Legal Psychology. Baikal State University. 664003, Russia, Irkutsk, st. Lenina, 11.

Maria A. Kostyuchenko – PhD in Law, Associate Professor, Department of Civil and Business Law. Irkutsk Institute (branch) of the All-Russian State University of Justice (RPA of the Ministry of Justice of Russia). 664011, Russia, Irkutsk, st. Nekrasov, 4.

Поступила в редакцию / Received 10.04.2023

Доработана после рецензирования / Revised 24.05.2023

Принята к публикации / Accepted 22.06.2023