

осуществлялась хозяйственная и иная деятельность, в результате которой был причинен вред окружающей среде и не был возмещен в полном объеме или вообще не возмещен, использование цифровых технологий, в том числе, данных дистанционного зондирования, составление электронной карты, где будут отмечены места и объемы накопленного вреда и размер денежных средств для его ликвидации, а также применение нейросетей, с помощью которых можно определить наилучшие доступные методы и способы его ликвидации. Применение новых технологий требует закрепление на законодательном уровне, что будет способствовать наиболее эффективной их реализации при выявлении и ликвидации накопленного вреда окружающей среде.

Список использованных источников:

1. Кравцова, М. А. Экологический вред: содержание, предотвращение и возмещение = Environmental damage: contents, prevention and redress / Кравцова М. А. // Право.by. – 2016. – № 3. – С. 60-64.

2. Экологическое право: учебное пособие / М.М. Бринчук. – Москва: Эксмо, 2010. – 386 с.

3. Об охране окружающей среды: Закон Республики Беларусь, 26 ноября 1992 г. № 1982-ХП: в ред. Закона Респ. Беларусь от 30 декабря 2025 г. № 126-З // ЭТАЛОН: информ.-поисковая система (дата обращения: 02.04.2026).

4. Маркина, Н. А. Накопленный вред окружающей среде: проблемы правового регулирования / Н. А. Маркина // Наука - образованию, производству, экономике : материалы 78-й Региональной научно-практической конференции преподавателей, научных сотрудников и аспирантов, Витебск, 22-23 января 2026 г. : текстовое электронное издание. – Витебск: ВГУ имени П. М. Машерова, 2026. – С. 298-299. – URL: <https://rep.vsu.by/handle/123456789/49894> (дата обращения: 14.03.2026).

5. Проект Экологического кодекса Республики Беларусь // Правовой форум Беларуси. – URL: <https://forumpravo.by/upload/iblock/55c/0ms1q2hmky5xgng6wmjq5at3x94bsk0v.pdf> (дата обращения: 17.03.2026).

ЦИФРОВИЗАЦИЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ: ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ И ПРАВ РАБОТНИКОВ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ ВИДЕОНАБЛЮДЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Михайлова О.П.,

*старший преподаватель кафедры гражданского права и гражданского
процесса учреждения образования «Витебский государственный
университет имени П.М. Машерова»*

Шишкин А.М.,

*студент юридического факультета учреждения образования
«Витебский государственный университет имени П.М. Машерова»*

Актуальность данной темы обусловлена необходимостью поиска баланса между правом нанимателя на управление производственным процессом и правом работника на неприкосновенность частной жизни и защиту персональных данных.

Под влиянием цифровизации в сфере трудового права наниматели всё чаще используют технические средства и информационные технологии в качестве инструментов контроля за выполнением трудовых функций работников. Рассмотрим правовые вопросы и этические аспекты применения систем видеонаблюдения нанимателем в процессе трудовой деятельности.

Безусловно, новые технологии предоставляют нанимателям новые возможности: помогают оптимизировать бизнес-процессы, упростить контроль за использованием работниками рабочего времени, оценку производительности их труда, выявлять нарушения, например использование рабочего времени в личных целях. В то же время есть определенные риски. Неправильно организованный, чрезмерный мониторинг может навредить рабочей обстановке в коллективе, создать атмосферу тотального контроля, влияющую на психическое благополучие работников, а также повлечь избыточный сбор и неправомерное использование их персональных данных, вторжение в частную жизнь работников. Существует риск использования видеоматериалов в качестве шантажа или преследования [1].

Для того, чтобы сделать систему мониторинга максимально прозрачной и понятной для работников, необходимо уведомить всех работников, подробно прописать, кто мониторит и с какой целью, сколько видеозаписи будут храниться, кто вправе использовать полученные данные и для каких целей.

Поскольку при видеонаблюдении осуществляется обработка персональных данных работников, наниматель обязан реализовать правовые, организационные и технические меры по обеспечению их защиты в рамках Закона Республики Беларусь «О защите персональных данных» [2]. Работники должны быть проинформированы о видеонаблюдении с помощью специальных информационных знаков (табличек), размещенных на территории, где оно ведется. Необходимо издать документ, определяющий порядок видеонаблюдения (положение) и ознакомить с ним всех заинтересованных лиц. Обработка данных посредством видеокамер должна быть соразмерной (разумной и необходимой), справедливой – учитывать интересы всех сторон, а не только нанимателя. Видеонаблюдение нельзя ставить «на всякий случай». Оно должно быть оправдано и учитывать права работников.

На практике возникает вопрос: может ли наниматель установить камеру видеонаблюдения на рабочем месте работника? Такое видеонаблюдение допускается лишь при наличии специфических обстоятельств, требующих постоянного контроля за деятельностью и поведением работника. Например, видеонаблюдение может иметь место при наличии высокой степени рисков, связанных с опасными условиями труда (на строительных площадках, травмоопасных производствах), работе с материальными ценностями (кассиров на торговых объектах, в банках) или связанной с непрерывным обслуживанием клиентов.

В то же время видеонаблюдение за офисными работниками, работа которых не обременена подобными факторами (рабочие места считаются безопасными) или выборочно на рабочих местах отдельных (конкретных) работников, выполняющих аналогичные функции, не соответствует законодательству о персональных данных.

Работник имеет право на невмешательство в частную жизнь и уважение личного достоинства [3]. Не допускается устанавливать камеры для наблюдения за местами, которые являются частью наиболее личной сферы жизни работников, в том числе предназначенных для их личных нужд (в зонах отдыха, приема пищи, туалетах и пр.).

Нанимателю необходимо также учитывать, что само по себе видеонаблюдение не включает в себя аудиомониторинг (запись голоса). Во время видеонаблюдения отсутствует право прослушивать разговоры работников, кроме исключительных ситуаций (таких как необходимость принятия мер безопасности и т.п.), о которых работники должны быть проинформированы.

Видеонаблюдение правомерно в случаях, когда ведется с согласия работников, при этом согласие работника должно быть добровольным. В силу подчиненного статуса работника нанимателю, работник должен иметь альтернативный способ обработки своих данных без согласия. Например, в организации вводят пропускную систему с видеораспознаванием лиц (обработка биометрических данных). Работник может отказаться давать согласие на вход через пропускную систему с видеораспознаванием лица. Наниматель в таком случае обязан будет предоставить для него альтернативный вариант входа, например с использованием пропуска с табельным номером [4].

По сведениям Национального центра защиты персональных данных (НЦЗПД) на регулярной основе поступают обращения и жалобы, связанные с видеонаблюдением на рабочих местах, в которых отмечаются злоупотребления со стороны нанимателей при видеонаблюдении (осуществление видеонаблюдения без информирования об этом работников или выборочно на рабочих местах отдельных (конкретных) работников, выполняющих схожие функции, распространение соответствующих записей и др.) [5].

НЦЗПД обратил внимание на то, что видеозаписи не могут быть использованы в личных и иных целях, не связанных с профессиональной деятельностью, и не подлежат использованию, распространению и предоставлению, кроме случаев, предусмотренных законодательными актами.

Например, поступила жалоба гражданина на то, что нанимателем установлена камера видеонаблюдения в помещениях, где находятся рабочее место заявителя и место для переодевания работников, что не соответствует требованиям статьи 4 Закона Республики Беларусь

«О защите персональных данных». В адрес организации-нанимателя НЦЗПД направлено требование о прекращении незаконного мониторинга. Камеры видеонаблюдения были демонтированы.

Пример из практики: Индивидуальный предприниматель незаконно распространил в социальной сети видеозапись с участием своего работника, с указанием фамилии, инициалов, а также данных о месте работы и должности последнего. Потерпевший пояснил суду, что разрешения снимать себя не давал, просит суд привлечь руководителя к ответственности за распространение персональных данных. На основании части 3 статьи 23.7 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях был подвергнут административному взысканию в виде штрафа в размере 10 базовых величин [6].

Таким образом, практика показывает, что не все наниматели осознают меру своей ответственности. Нарушение правил ведения видеонаблюдения в организации может повлечь гражданско-правовую, административную и даже уголовную ответственность для нанимателя. Подобные действия не только нарушают права работников, но и подрывают доверие к нанимателю. Работник имеет право требовать компенсации морального вреда, если его изображение или запись были использованы незаконно. Таким образом, видеонаблюдение - не просто средство безопасности, оно допустимо только при наличии законных оснований, с соблюдением принципов соразмерности, прозрачности и ответственности.

Список использованных источников:

1. Пырко, И.А. Мониторинг поведения работников и защита персональных данных: баланс интересов / И.А. Пырко // «Социально-трудовые отношения: юридические и бухгалтерские аспекты» материалы практической конференции // iLex : информ. правовая система (дата обращения: 07.04.2026).

2. О защите персональных данных: Закон Республики Беларусь от 07.05.2021 № 99-3 (ред. от 16.03.2026) // iLex : информ. правовая система (дата обращения: 07.04.2026).

3. Трудовой кодекс Республики Беларусь: 26 июля 1999 г. № 296-3: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 9 декабря 2025 г. № 110-3 (дата обращения: 08.04.2026).

4. Рекомендации по обработке персональных данных в связи с трудовой (служебной) деятельностью: Национальный центр по защите персональных данных, 18.01.2022 // iLex : информ. правовая система (дата обращения: 08.04.2026).

5. Национальным центром защиты персональных данных дополнены Рекомендации по обработке персональных данных в связи с трудовой (служебной) деятельностью. – URL: <http://cpd.by/centrom-dopolneny-rekomendacii-po-obrabotke-personalnyh-dannyh-v-svjazi-s-trudovoj-služhebnoj-dejatelnostju/> (дата обращения: 07.04.2026).

6. Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях: от 6 января 2021 г. №91-3: в ред. Закона Респ. Беларусь от 20.10.2025 // iLex: информ. правовая система (дата обращения: 08.04.2026).