

ОТКАЗ РАБОТНИКА ОХРАНЫ ОТ ФОТОСЪЁМКИ НАЧАЛЬНИКОМ ОХРАНЫ НА ЛИЧНЫЙ ТЕЛЕФОН

Правовой разбор: квалификация ситуации, конкурирующие позиции, алгоритм грамотного отказа и оценка рисков дисциплинарной ответственности

1. Краткая постановка вопроса

Работник охраны, исполняющий свои функциональные обязанности без нарушений, получает от начальника охраны требование проследовать для фотографирования, причём съёмка производится на личный мобильный телефон начальника охраны. Работник не согласен с таким требованием. Требуется определить: (а) правомерно ли само требование; (б) вправе ли работник отказаться; (в) какие правовые формы отказа являются корректными и безопасными; (г) существует ли риск дисциплинарного взыскания по ст. 192 ТК РФ и как он соотносится с порядком применения взысканий по ст. 193 ТК РФ.

Ключевая особенность ситуации, определяющая её правовое решение: **отсутствие у работника дисциплинарного проступка**. Это лишает работодателя наиболее «сильного» с правовой точки зрения основания обработки изображения — фиксации правонарушения и сбора доказательств в рамках дисциплинарного производства. Остаются только предположительные цели (личный архив руководителя, «контроль», «опознание», «фото для стенда»), ни одна из которых не создаёт законного основания для съёмки на неподконтрольное работодателю устройство.

2. Правовая квалификация фотографирования работника

2.1. Изображение гражданина — это персональные данные

Изображение человека (фотография, видеозапись) прямо названо ГК РФ в качестве объекта особой охраны:

«Обнародование и дальнейшее использование изображения гражданина (в том числе его фотографии, а также видеозаписи или произведения изобразительного искусства, в которых он изображен) допускаются только с согласия этого гражданина» — абз. 1 п. 1 ст. 152.1 ГК РФ.

Одновременно изображение является персональными данными, поскольку это «любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определённому или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных)» — **п. 1 ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»**.

Сбор и использование сведений о частной жизни гражданина без его согласия запрещены на конституционном уровне: **ст. 23 и ст. 24 Конституции РФ** (неприкосновенность частной жизни, личной и семейной тайны; запрет сбора, хранения, использования и распространения информации о частной жизни лица без его согласия), а также **ст. 152.2 ГК РФ** (охрана частной жизни).

Вывод по разделу. Фотография работника охраны, сделанная начальником охраны, — это одновременно (1) изображение гражданина, охраняемое ст. 152.1 ГК РФ, и (2) персональные данные, охраняемые Федеральным законом № 152-ФЗ. Никакой «производственный» контекст сам по себе не выводит изображение из-под охраны.

2.2. Что именно происходит с точки зрения состава «обработки»

Обработка персональных данных — любое действие (операция) или совокупность действий, совершаемых с использованием средств автоматизации или без таковых с персональными данными, включая сбор, запись, хранение, уточнение, использование, передачу, распространение (**п. 3 ст. 3 Федерального закона № 152-ФЗ**). Распространение — действия, направленные на раскрытие персональных данных неопределённому кругу лиц (**п. 5 ст. 3**).

Фотографирование охватывает сразу несколько операций:

Действие руководителя	Правовая операция
Наведение камеры и нажатие затвора	сбор, запись персональных данных
Сохранение файла в памяти личного телефона	хранение

Действие руководителя	Правовая операция
Показ снимка коллегам «в узком кругу»	распространение (передача неопределённому кругу лиц)
Отправка в мессенджер, публикация в чате, соцсети	распространение, а при синхронизации с облачным сервисом — трансграничная передача (ст. 12 Федерального закона № 152-ФЗ)

Вывод. Даже если съёмка длится секунду, юридически это полноценная обработка персональных данных со всеми требованиями, установленными законом: наличие основания (ст. 6), соблюдение принципов (ст. 5), обеспечение безопасности (ст. 18.1, 19), информирование субъекта (ст. 14, 20).

2.3. Конкурирующие позиции: являются ли фотографии биометрическими персональными данными

Это центральная развилка, от которой зависит объём прав работника.

Позиция 1 (широкая, поддерживаемая регулятором). Биометрические персональные данные — сведения, которые характеризуют физиологические и биологические особенности человека, на основании которых можно установить его личность, и которые используются оператором для установления личности субъекта (**ч. 1 ст. 11 Федерального закона № 152-ФЗ**). Роскомнадзор в разъяснениях 2013 года указал, что фотография может быть отнесена к биометрическим персональным данным, если она используется оператором для установления личности субъекта (например, при пропускном режиме, идентификации). При таком прочтении любое фотографирование «для опознания» уже требует **письменного согласия** и подчиняется ст. 11 Федерального закона № 152-ФЗ; с 2022 года дополнительно действуют ограничения, установленные Федеральным законом от 29.12.2022 № 572-ФЗ (недопустимость принуждения к сдаче биометрии, требования к аккредитованным системам).

Позиция 2 (узкая, распространённая в судебной практике и у части юристов). Само по себе наличие фотографии в базе данных не делает её биометрической. Биометрической она становится только тогда, когда оператор фактически использует её для установления (идентификации, аутентификации) личности — например, для автоматизированного распознавания или для сверки предъявителя пропуска с фотографией на нём. Фотография, хранимая «на всякий случай», биометрической не является и оценивается как обычные персональные данные.

Практическое значение различия. Если начальник охраны заявляет цель «чтобы вас опознавать», «для пропускного режима», «чтобы при проверке знать, кто на посту», — он сам квалифицирует снимок как биометрический, и тогда обязательна письменная форма согласия с перечнем, установленным ч. 4 ст. 9 Федерального закона № 152-ФЗ. Если цель не заявлена вовсе, снимок всё равно остаётся персональными данными и требует как минимум согласия и соблюдения ст. 5, 6, 18.1, 19 того же закона.

Вывод по разделу. Независимо от того, какая из двух позиций будет применена, у работника есть право не давать согласия на обработку изображения на личном устройстве руководителя. Различие влияет лишь на строгость требований к форме согласия и на квалификацию нарушения со стороны работодателя, но не на само право отказа.

3. Существует ли у работодателя основание обработки?

Обработка персональных данных допускается только при наличии основания, перечисленного в ч. 1 ст. 6 Федерального закона № 152-ФЗ, и только при соблюдении принципов ст. 5 (законность, ограничение конкретными и заранее определёнными целями, соответствие объёма целям, отсутствие избыточности). Рассмотрим все основания, на которые работодатель мог бы сослаться.

3.1. Согласие работника

Согласие должно быть **конкретным, предметным, информированным, сознательным и однозначным** (ч. 1 ст. 9 Федерального закона № 152-ФЗ). В письменной форме оно должно содержать перечень сведений, установленный ч. 4 ст. 9 (субъект, оператор, цель, перечень данных, перечень действий, срок, способ отзыва, подпись).

Формулировки типа «согласен на обработку персональных данных в связи с трудовыми отношениями», «согласен со всем, что потребуется для работы» **не соответствуют** требованию конкретности и предметности: они не позволяют установить, на какие именно данные, для каких целей и на какой срок дано согласие. Особенно это касается изображения, передаваемого за пределы контролируемых работодателем систем.

Отдельно: согласие может быть отозвано в любое время (ч. 2 ст. 9 Федерального закона № 152-ФЗ), и работодатель обязан прекратить обработку и уничтожить данные, если отсутствует иное законное основание (ст. 21 Федерального закона № 152-ФЗ).

Практический вывод. Даже если ранее работник подписывал какое-то общее согласие при приёме на работу, оно, во-первых, с высокой вероятностью не охватывает съёмку на личный телефон руководителя, а во-вторых, может быть отозвано.

3.2. Трудовой договор, должностная инструкция, правила внутреннего трудового распорядка

Трудовые обязанности работника определяются трудовым договором (ст. 57 ТК РФ), должностной инструкцией и локальными нормативными актами, с которыми работник ознакомлен под роспись (абз. 8 ч. 2 ст. 22 ТК РФ).

При этом:

- **ст. 60 ТК РФ:** «Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами»;
- **ч. 1 ст. 8 ТК РФ:** нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, не подлежат применению; локальные акты, не доведённые до сведения работника, к нему не применяются.

Даже если в каком-нибудь положении об охране объекта записано «работник обязан предоставлять фотографию по требованию руководства», это положение само по себе **не заменяет согласия на обработку персональных данных**: согласие — самостоятельный институт (ст. 9 Федерального закона № 152-ФЗ), и «согласие, вытекающее из факта подписания трудового договора», не является конкретным и однозначным согласием на передачу изображения на личное устройство руководителя.

3.3. Законные цели работодателя: контроль качества работы и сохранность имущества

Работодатель вправе обрабатывать персональные данные работника в целях, названных в **п. 1 ч. 1 ст. 86 ТК РФ**: соблюдение законов, содействие в трудоустройстве, обучении и продвижении, обеспечение личной безопасности работников, контроль количества и качества выполняемой работы, обеспечение сохранности имущества. Дополнительно работодатель может ссылаться на **п. 5 ч. 1 ст. 6 Федерального закона № 152-ФЗ** (обработка необходима для осуществления прав и законных интересов оператора при условии, что не нарушаются права субъекта).

Однако здесь действуют два ограничителя:

1. **Принципы ст. 5 Федерального закона № 152-ФЗ:** обработка должна ограничиваться конкретными, заранее определёнными целями (ч. 2); содержание и объём данных должны соответствовать заявленным целям и не быть избыточными (ч. 5); хранение — не дольше, чем требуют цели (ч. 7).
2. **Обязанности оператора:** принятие правовых, организационных и технических мер для защиты данных (ст. 18.1, ст. 19 Федерального закона № 152-ФЗ), конфиденциальность (ст. 7).

Позиция А (работника). Если контроль качества исполнения обязанностей охранника осуществляется фотографированием его самого, это избыточно: качество работы фиксируется иными средствами (рапорты, журнал поста, видеонаблюдение объекта, отметки в контрольных точках, проверки). Изображение охранника, сохраняемое на неконтролируемом устройстве, несоразмерно цели и не обеспечено мерами защиты.

Позиция Б (работодателя). Работодатель может утверждать, что снимок нужен для «контроля», «удостоверения при проверке», «отчётности». Такая позиция не выдерживает проверки по трём причинам: (а) не определена конкретная цель и срок хранения; (б) не соблюдены требования к получению данных от самого работника с письменным согласием при получении от третьих лиц (**п. 3 ч. 1 ст. 86 ТК РФ**); (в) обработка на личном устройстве нарушает ст. 18.1, 19 Федерального закона № 152-ФЗ.

Практический вывод. Законная цель, даже будучи реальной, не оправдывает **форму** обработки — личный телефон должностного лица. Это ключевой довод в пользу работника.

3.4. Версия «публичный интерес»

Согласие не требуется, если использование изображения осуществляется в государственных, общественных или иных публичных интересах (**подп. 1 п. 1 ст. 152.1 ГК РФ**; разъяснения — **пп. 43-49 постановления Пленума ВС РФ от 23.06.2015 № 25**). Публичный интерес — это, например, потребность общества в обнаружении и раскрытии угрозы демократическому правопорядку и общественной безопасности, в разоблачении должностных лиц, злоупотребляющих полномочиями, и т.п.

Ситуация охранника, добросовестно исполняющего обязанности, под эту категорию **не подпадает** ни при каком толковании. Версия применима, только если речь идёт, например, о фотофиксации очевидного правонарушения, чрезвычайного происшествия или действий, угрожающих

безопасности объекта. При отсутствии нарушений (что прямо оговорено в вопросе) основание отсутствует.

3.5. Версия «съёмка в месте, открытом для свободного посещения»

Согласие не требуется, если изображение получено при съёмке в местах, открытых для свободного посещения, или на публичных мероприятиях, **за исключением случаев, когда такое изображение является основным объектом использования (подп. 2 п. 1 ст. 152.1 ГК РФ).**

Применительно к посту охраны (КПП, входная группа, холл) это порождает две конкурирующие позиции.

Позиция «согласие не нужно». Если охранник находится на посту в месте, доступном для посетителей, он «попал в кадр» вместе с обстановкой — изображение не является основным объектом, согласие не требуется.

Позиция «согласие нужно». Когда руководитель говорит «встаньте, я вас сфотографирую», изображение работника становится **основным объектом использования** — и тогда исключение не применяется, требуется согласие. Именно так трактует норму Пленум ВС РФ № 25 (пп. 43–45): значение имеет не столько место, сколько то, ради чего сделан снимок и что на нём запечатлено.

Практический вывод. Классическая «портретная» съёмка работника по распоряжению руководителя почти всегда означает, что работник является основным объектом, — следовательно, согласие необходимо.

3.6. Версия «гражданин позировал за плату»

Подп. 3 п. 1 ст. 152.1 ГК РФ освобождает от согласия случай, когда гражданин позировал за плату. В трудовых отношениях этот случай не применяется: заработная плата — вознаграждение за труд (ст. 129 ТК РФ), а не плата за позирование, и позирование не входит в трудовую функцию охранника.

3.7. Версия «фотографирование как способ фиксации дисциплинарного проступка»

Если бы работник нарушал обязанности, у работодателя мог бы возникнуть интерес в фиксации нарушения. Но:

- дисциплинарным проступком является виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей (**ст. 192 ТК РФ**), и бремя доказывания лежит на работодателе;

- в рассматриваемой ситуации нарушений нет, поэтому версия лишена фактической основы;
- фиксация нарушения не даёт права на любую форму обработки: она должна осуществляться в рамках ст. 5, 6, 18.1, 19 Федерального закона № 152-ФЗ. Снимок, сделанный на личный телефон, вне системы контроля работодателя, создаёт риск утечки и потому не является надлежащим способом фиксации.

Практический вывод по разделу 3. Ни одно из оснований, предусмотренных ч. 1 ст. 6 Федерального закона № 152-ФЗ и ст. 152.1 ГК РФ, в описанной ситуации не работает. Требование начальника охраны не имеет правового основания.

4. Специальный аспект: съёмка именно на личный телефон

Это самостоятельное и наиболее сильное нарушение, отдельное от отсутствия согласия.

4.1. Нарушение конфиденциальности и запрета передачи третьим лицам

Ст. 88 ТК РФ обязывает работодателя **не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника** (кроме случаев, когда это необходимо для предупреждения угрозы жизни и здоровью либо установлено законом). **Ст. 7 Федерального закона № 152-ФЗ** устанавливает режим конфиденциальности.

Личный телефон — это устройство, не принадлежащее работодателю и не находящееся под его контролем. Фактически снимок передаётся в сферу, где оператор утрачивает возможность обеспечивать защиту данных. Особенно остро это проявляется, если телефон синхронизирован с облачным сервисом, имеет автоматическое резервное копирование или используется для рассылки внутри рабочих чатов.

4.2. Невыполнение обязанностей оператора

Оператор обязан принимать меры, предусмотренные ст. 18.1 и 19 Федерального закона № 152-ФЗ (назначение ответственного, локальные акты, оценка вреда, организационные и технические меры, учёт носителей, контроль доступа). Обработка изображений сотрудников через личные устройства работников или руководителей этим требованиям **не**

соответствует в принципе и обычно выявляется Роскомнадзором как типовое нарушение.

4.3. Конкурирующая позиция: «это мой личный телефон, значит закон о персональных данных не применяется»

Иногда ссылаются на **ч. 2 ст. 1 Федерального закона № 152-ФЗ**, которая не распространяет действие закона на обработку персональных данных физическими лицами исключительно для личных и семейных нужд, если при этом не нарушаются права субъектов.

Данная позиция в рассматриваемых отношениях **неприменима**, поскольку:

- начальник охраны действует не для личных и семейных нужд, а как представитель работодателя: **ч. 1 ст. 86 ТК РФ** прямо говорит об обязанностях «работодателя **и его представителей**»;
- даже если бы он действовал «для себя», обработка нарушает права субъекта, что выводит её из-под исключения;
- ответственность за действия работника в рамках исполнения им трудовых (служебных) обязанностей несёт работодатель — **ст. 1068 ГК РФ, ст. 90 ТК РФ**.

4.4. Нюанс: является ли начальник охраны «третьим лицом»

Возможны две конфигурации:

Конфигурация 1. Начальник охраны — работник того же работодателя, что и охранник. Тогда он — представитель работодателя, а не третье лицо, и ответственность за его действия несёт организация. Но требования ст. 18.1, 19 Федерального закона № 152-ФЗ всё равно нарушены.

Конфигурация 2. Охранник — работник частной охранной организации (ЧОП), а начальник охраны — представитель заказчика или иного контрагента. Тогда это классическая **передача персональных данных третьей стороне**, требующая письменного согласия работника по ст. 88 ТК РФ.

В обоих случаях отказ работника правомерен; различается лишь адресат заявления и жалоб.

Практический вывод по разделу 4. Личный телефон руководителя — это не «мелкая деталь», а самостоятельное и легко доказываемое нарушение, которое усиливает позицию работника и повышает риски работодателя (в том числе административные).

5. Может ли отказ от фотосъёмки повлечь дисциплинарную ответственность

5.1. Состав дисциплинарного проступка

Дисциплинарный проступок — «неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей» (**ч. 1 ст. 192 ТК РФ**). Обязательные элементы: (1) наличие возложенной обязанности, (2) её неисполнение или ненадлежащее исполнение, (3) вина работника.

Разъяснения даны в **п. 35 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2**: неисполнением без уважительных причин признаётся неисполнение обязанностей, возложенных законодательством, трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, положениями, приказами работодателя, техническими правилами.

Ключевое слово — **«без уважительных причин»**. Отказ, основанный на законе, является уважительной причиной по определению.

5.2. Отказ от неправомерного требования — правомерное поведение, а не проступок

Три нормы формируют надёжную защиту работника:

1. **Ст. 60 ТК РФ** — запрет требовать работу, не обусловленную трудовым договором. Фотографирование охранника не является ни охранной функцией, ни частью трудовой функции охранника.
2. **Ч. 1 ст. 379 ТК РФ** — самозащита трудовых прав: работник, **известив работодателя или непосредственного руководителя в письменной форме**, вправе отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором.
3. **Ст. 380 ТК РФ** — работодатель и его представители не вправе препятствовать самозащите; преследование работников за использование допустимых законодательством способов самозащиты трудовых прав не допускается.

Дополнительно: распоряжение, исполнение которого означало бы нарушение закона (обработка персональных данных без основания), не подлежит исполнению; работник не может быть привлечён к ответственности за отказ исполнить незаконное распоряжение.

Практический вывод. Дисциплинарное взыскание за сам отказ от фотосъёмки при отсутствии нарушений в исполнении обязанностей является

незаконным и подлежит отмене. Обратите внимание на оговорку: правомерным является отказ, сопровождаемый **продолжением исполнения трудовых обязанностей**. Если работник в ответ на требование покинул пост, допустил грубость в адрес руководителя или иным образом нарушил дисциплину, взыскание может быть наложено **за эти действия**, а не за отказ от съёмки — и тогда суд может признать его законным.

5.3. Обстоятельства, при которых риск для работника реален

Честная оценка требует назвать ситуации, в которых позиция работника слабеет:

- **Прямая обязанность в трудовом договоре или должностной инструкции.** Если, например, охранник обязан «предоставлять актуальную фотографию по требованию руководства для оформления служебной документации», формально нарушение обязанности есть. Однако и здесь суд проверяет, распространяется ли обязанность на съёмку на личный телефон конкретного должностного лица: обычно нет — фотографирование для служебных документов производится кадровой службой в рамках установленной процедуры.
- **Фотосъёмка как элемент пропускного режима**, установленного нормативным правовым актом для соответствующей категории объектов. В этом случае существует законное основание, но оно реализуется оператором по установленной процедуре (с уведомлением Роскомнадзора, соблюдением мер защиты), а не через личный телефон.
- **Наличие действующего письменного согласия**, данного работником ранее и не отозванного, с указанием на обработку изображения. И даже тогда требуется оценка конкретности, предметности и информированности согласия (ч. 1 ст. 9 Федерального закона № 152-ФЗ).
- **Сопутствующие нарушения работника** (оставление поста, отказ от дачи объяснений в грубой форме, нецензурная лексика), которые могут стать самостоятельным основанием взыскания.

5.4. Процедурные требования к дисциплинарному взысканию (ст. 193 ТК РФ) — что проверять

Даже при наличии основания работодатель обязан соблюсти процедуру, и её нарушение самостоятельно влечёт отмену взыскания:

- **объяснение в письменной форме** должно быть затребовано до применения взыскания; при отказе составляется акт. Отказ дать объяснение не препятствует взысканию;

- **срок:** взыскание применяется не позднее **одного месяца** со дня обнаружения проступка (без учёта времени болезни работника, пребывания в отпуске, времени на учёт мнения представительного органа работников);
- **предельный срок:** не позднее **шести месяцев** со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — не позднее **двух лет** (в эти сроки не включается время производства по уголовному делу);
- **за каждый дисциплинарный проступок — только одно взыскание;**
- приказ объявляется работнику **под расписку в течение трёх рабочих дней** со дня издания; при отказе подписать составляется акт;
- взыскание может быть обжаловано в **государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров** (ч. 7 ст. 193 ТК РФ), то есть в КТС (ст. 386–390 ТК РФ) или в суд.

Сроки обращения в суд: **три месяца** со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении права; по спорам об увольнении — **один месяц** со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (**ст. 392 ТК РФ**).

Сроки применения взыскания в разбираемом деле будут отсчитываться от даты, когда работодатель зафиксирует «отказ от выполнения распоряжения»; это ещё один аргумент в пользу того, чтобы отказ был максимально корректным по форме.

6. Алгоритм грамотного отказа: пошаговые действия

Шаг 1. Устный отказ — нейтральная, «процедурная» формулировка

Задача устного ответа — не вступить в спор о власти, а перевести ситуацию в юридическую плоскость. Рекомендуемая формулировка:

«Я не даю согласия на обработку моего изображения. Съёмка не входит в мои трудовые обязанности и не предусмотрена трудовым договором. Если у вас есть служебная необходимость, прошу оформить требование письменно, с указанием цели обработки, правового основания и срока хранения данных — в соответствии с ч. 3 ст. 86 ТК РФ и ст. 14, 18 Федерального закона № 152-ФЗ. После этого я рассмотрю ваше обращение в установленном порядке».

Продолжайте исполнять служебные обязанности. Не покидайте пост, не повышайте голос, не переходите на личности.

Шаг 2. Никаких «силовых» действий

Не пытайтесь отобрать телефон, выхватить его, удалить файлы, толкать или удерживать руководителя. Такие действия создают самостоятельные риски ответственности для самого работника (ущерб имуществу, самоуправство, конфликт с уголовным законом), а также дают работодателю идеальное основание для дисциплинарного взыскания, не связанного с фотосъёмкой. Правовая позиция работника сильна ровно настолько, насколько безупречно его собственное поведение.

Шаг 3. Письменное заявление (рапорт) — основной документ

Заявление подаётся на имя руководителя организации (не только начальнику охраны), в двух экземплярах: один — с отметкой о приёме (входящий номер, дата, подпись, Ф.И.О. принявшего), второй — остаётся у работника. Если принять отказываются — направьте заказным письмом с описью вложения и уведомлением о вручении (сохраните квитанцию и опись).

Образец:

Руководителю _____ (наименование организации, Ф.И.О.) от _____ (Ф.И.О., должность)

ЗАЯВЛЕНИЕ

«__» _____ 20__ г. в __ ч. __ мин. начальник охраны _____ (Ф.И.О.) в помещении _____ потребовал от меня произвести фотосъёмку меня на его личный мобильный телефон, на что я не давал(а) согласия. Мои трудовые обязанности исполнены надлежащим образом, замечаний по службе не имею.

Согласия на обработку моего изображения (персональных данных) я не давал(а). Считаю указанное требование неправомерным по следующим основаниям:

1) изображение гражданина и любые сведения, относящиеся ко мне, являются персональными данными (п. 1 ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ) и охраняются ст. 152.1, 152.2 ГК РФ, ст. 23, 24 Конституции РФ; 2) обработка моих персональных данных может осуществляться только при наличии основания, предусмотренного ч. 1 ст. 6 Федерального закона № 152-ФЗ; моё согласие отсутствует, обязанность предоставлять своё изображение не предусмотрена трудовым договором,

должностной инструкцией и локальными нормативными актами, с которыми я ознакомлен(а) под роспись; 3) требование снять меня на личное устройство должностного лица нарушает ст. 7, 18.1, 19 Федерального закона № 152-ФЗ, ст. 88 ТК РФ (передача персональных данных третьей стороне без письменного согласия не допускается) и не обеспечивает конфиденциальность моих данных; 4) в соответствии со ст. 60 ТК РФ запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором; в силу ч. 1 ст. 379 ТК РФ я вправе отказаться от выполнения такой работы, известив об этом работодателя в письменной форме.

На основании изложенного **прошу:**

1) не требовать от меня фотографирования и обработки моего изображения; 2) прекратить неправомерную обработку моих персональных данных и уничтожить ранее сделанные снимки (ст. 21 Федерального закона № 152-ФЗ), а также удалить их из сети «Интернет» в случае размещения (п. 3 ст. 152.1 ГК РФ); 3) сообщить мне в письменной форме сведения об обработке моих персональных данных, в том числе о целях, правовых основаниях, сроках хранения и лицах, которым они переданы (ст. 14, 20 Федерального закона № 152-ФЗ); 4) ознакомить меня под роспись с локальными нормативными актами, регулирующими обработку персональных данных работников (абз. 8 ч. 2 ст. 22 ТК РФ).

О последствиях отказа от фотосъёмки, о применении дисциплинарного взыскания прошу уведомить меня письменно в порядке ст. 193 ТК РФ.

«__» _____ 20__ г. _____ / _____ /

Шаг 4. Фиксация обстоятельств

Если есть свидетели (коллеги, второй охранник, сменщик) — попросите их подтвердить факт требования. Полезно вести хронологию событий: дата, время, место, кто присутствовал, точная формулировка требования. Если заявление о фотосъёмке поступило по телефону или в мессенджере — сохраните скриншоты.

Отдельно по собственной аудиозаписи: она может быть использована как доказательство для защиты своих трудовых прав. Однако не следует тайно снимать самого руководителя — здесь уже он является субъектом ст. 152.1 ГК РФ, и это даёт встречный довод против работника. Допустимый и безопасный путь — письменные документы и свидетельские показания.

Шаг 5. Требование об удалении уже сделанных снимков

Если снимки уже сделаны:

- **уничтожение экземпляров материальных носителей**, содержащих изображение, полученное с нарушением п. 1 ст. 152.1 ГК РФ, — на основании судебного решения, без компенсации (**п. 2 ст. 152.1 ГК РФ**);
- **удаление изображения из сети «Интернет»** и пресечение дальнейшего распространения — по требованию гражданина (**п. 3 ст. 152.1 ГК РФ**);
- **прекращение неправомерной обработки и уничтожение данных** — по требованию субъекта (ст. 21 Федерального закона № 152-ФЗ);
- **отзыв согласия**, если оно когда-либо давалось (ч. 2 ст. 9 Федерального закона № 152-ФЗ).

Шаг 6. Куда обращаться при нарушении

Орган	Норма	Предмет
Государственная инспекция труда	ч. 7 ст. 193, ст. 356–357 ТК РФ	незаконное взыскание, нарушение трудовых прав
Комиссия по трудовым спорам	ст. 386–390 ТК РФ	индивидуальный трудовой спор (3 месяца)
Суд	ст. 392 ТК РФ	взыскание: 3 месяца; увольнение: 1 месяц
Роскомнадзор	ст. 23 Федерального закона № 152-ФЗ	нарушение правил обработки персональных данных
Прокуратура	ст. 10 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1	общий надзор

Заявления подаются в письменной форме, с приложением копий документов и хронологии событий. Полезно сразу указать: требования о фотосъемке, отказ, отсутствие нарушений по службе, перечень свидетелей.

Шаг 7. Что делать нельзя

- Покидать пост или самовольно прекращать исполнение обязанностей.
- Оскорблять руководителя, угрожать ему.
- Применять физическую силу, отбирать или повреждать телефон.
- Самостоятельно удалять данные с чужого устройства.

- Подписывать под давлением задним числом какие-либо «согласия на обработку персональных данных» без указания целей, перечня данных и срока.
- Игнорировать дисциплинарную процедуру: если затребовано объяснение — его следует дать **в письменной форме**, изложив свою позицию (это прямо предусмотрено ст. 193 ТК РФ и укрепляет позицию работника в будущем споре).

7. Риски для работодателя и начальника охраны

7.1. Трудовые

- **Ст. 90 ТК РФ** — ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.
- **Ст. 237 ТК РФ** — возмещение работнику морального вреда, причинённого неправомерными действиями или бездействием работодателя.
- Отмена дисциплинарного взыскания при его обжаловании (ст. 193 ТК РФ), при увольнении — восстановление на работе и оплата времени вынужденного прогула (ст. 394 ТК РФ).

7.2. Административные

- **Ст. 13.11 КоАП РФ:** ч. 1 — обработка персональных данных в случаях, не предусмотренных законом, либо несовместимая с целями сбора; ч. 2 — обработка без письменного согласия, когда оно обязательно. Отдельно следует учитывать существенно ужесточённую ответственность за утечки персональных данных, введённую изменениями в ст. 13.11 КоАП РФ 2024–2025 гг. (в том числе оборотные штрафы, вступившие в силу 30 мая 2025 г.). Для работодателя, допустившего вынос изображений сотрудников на неконтролируемые устройства, это реальный риск.

7.3. Гражданско-правовые

- **Ст. 152.1 ГК РФ** — требования об удалении изображения, пресечении распространения, уничтожении носителей.
- **Ст. 152.2 ГК РФ** — защита частной жизни.
- **Ст. 151, 1099–1101 ГК РФ** — компенсация морального вреда.
- **Ст. 1068 ГК РФ** — ответственность юридического лица за вред, причинённый его работником при исполнении трудовых обязанностей.

7.4. Уголовные (при распространении сведений)

- **Ст. 137 УК РФ** — нарушение неприкосновенности частной жизни; по ч. 2 — то же деяние, совершённое лицом с использованием своего служебного положения. Риск возникает при распространении снимков (публикация, рассылка) и зависит от того, составляют ли сведения личную или семейную тайну и есть ли реальный вред.

8. Практические выводы по каждой версии

Версия 1. «Требование о фотосъёмке правомерно, отказ — нарушение дисциплины». Не подтверждается. Ни одно основание по ч. 1 ст. 6 Федерального закона № 152-ФЗ не установлено, съёмка не входит в трудовую функцию (ст. 57, 60 ТК РФ), письменное согласие отсутствует. Отказ правомерен и защищён ст. 60, 379, 380 ТК РФ. Для работника: продолжать службу и оформить письменное заявление (шаги 1, 3, 4).

Версия 2. «Съёмка нужна для контроля качества работы и сохранности имущества». Даже если цель законна (п. 1 ч. 1 ст. 86 ТК РФ, п. 5 ч. 1 ст. 6 Федерального закона № 152-ФЗ), она не оправдывает ни избыточность данных (ч. 5 ст. 5), ни использование неконтролируемого личного устройства (ст. 7, 18.1, 19). Для работника: сослаться именно на принцип соразмерности и на отсутствие мер защиты.

Версия 3. «Место открыто для свободного посещения, значит согласие не нужно». Исключение подп. 2 п. 1 ст. 152.1 ГК РФ не применяется, если изображение работника — основной объект использования. При съёмке «встаньте, я вас сфотографирую» работник и есть основной объект. Для работника: указать, что съёмка целенаправленная и объектом является именно он.

Версия 4. «Фотография нужна для опознания, значит это биометрия — требуется письменное согласие». Работодатель, заявивший такую цель, сам усиливает позицию работника: письменное согласие по ч. 4 ст. 9 Федерального закона № 152-ФЗ не оформлено, а принуждение к сдаче биометрии ограничено (в том числе Федеральным законом от 29.12.2022 № 572-ФЗ). Для работника: требовать письменного указания цели — это переводит спор в выгодную для него плоскость.

Версия 5. «Личный телефон — значит закон о персональных данных не действует». Несостоятельна: ч. 1 ст. 86 ТК РФ прямо распространяется на представителей работодателя; исключение ч. 2 ст. 1 Федерального закона № 152-ФЗ не применяется, поскольку обработка нарушает права субъекта и

совершается в связи с трудовыми отношениями. Для работника: требовать фиксации факта использования личного устройства (свидетели, хронология).

Версия 6. «Фотографирование — фиксация дисциплинарного проступка». Отсутствует фактическая основа (нарушений нет). Плюс способ фиксации не соответствует требованиям к обработке. Для работника: прямо указывать в заявлении, что замечаний по службе нет.

Версия 7. «Дисциплинарное взыскание всё равно будет наложено». Возможен риск, но взыскание отменяется при обжаловании, поскольку отсутствует состав проступка (ст. 192 ТК РФ, п. 35 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2), а отказ от неправомерного требования — уважительная причина (ст. 60, 379, 380 ТК РФ). Дополнительно проверять процедуру по ст. 193 ТК РФ: сроки, объяснение, один проступок — одно взыскание, ознакомление под расписку. Обжалование — ГИТ, КТС, суд (ст. 193, 386–390, 392 ТК РФ). Для работника: нельзя допускать сопутствующих нарушений, которые работодатель сможет вменить самостоятельно.

Итоговый вывод. В описанной конфигурации (фотосъёмка начальником охраны работника на личный телефон при отсутствии служебных нарушений) требование является неправомерным, отказ — правомерным, а дисциплинарное взыскание за такой отказ — незаконным. Оптимальная стратегия: **не спорить, а «переводить в документы»** — устная вежливая формула отказа, продолжение службы без нареканий, письменное заявление с требованием основания, целей и удаления снимков, при необходимости — жалобы в Роскомнадзор, ГИТ, прокуратуру и иск в суд. Такой подход лишает работодателя даже формальных аргументов, поскольку работник не отказывается от исполнения трудовых обязанностей, а требует соблюдения закона.

9. Список использованных нормативных источников

Конституция и кодексы

1. Конституция Российской Федерации — ст. 23, 24.
2. Гражданский кодекс РФ, часть первая — ст. 151 (компенсация морального вреда), ст. 152.1 (охрана изображения гражданина), ст. 152.2 (охрана частной жизни гражданина), ст. 1068 (ответственность юридического лица за вред, причинённый его работником), ст. 1099–1101 (компенсация морального вреда).
3. Трудовой кодекс РФ — ст. 8 (локальные нормативные акты), ст. 22 (основные права и обязанности работодателя), ст. 57 (содержание

трудового договора), ст. 60 (запрет требовать работу, не обусловленную трудовым договором), ст. 62 (выдача копий документов, связанных с работой), ст. 81 (основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя), ст. 86 (общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты), ст. 88 (передача персональных данных работника), ст. 89 (права работников в целях обеспечения защиты персональных данных), ст. 90 (ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника), ст. 129 (основные понятия: заработная плата), ст. 189 (дисциплина труда и трудовой распорядок), ст. 192 (дисциплинарные взыскания), ст. 193 (порядок применения дисциплинарных взысканий), ст. 237 (возмещение морального вреда, причинённого работнику), ст. 356–357 (основные и дополнительные задачи и права государственных инспекций труда), ст. 379 (формы самозащиты), ст. 380 (обязанность работодателя не препятствовать самозащите), ст. 386–390 (КТС), ст. 392 (сроки обращения в суд), ст. 394 (вынесение решений по трудовым спорам об увольнении).

4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях — ст. 13.11 (нарушение законодательства о персональных данных), включая изменения 2024–2025 гг. об ответственности за утечки персональных данных.
5. Уголовный кодекс РФ — ст. 137 (нарушение неприкосновенности частной жизни).

Федеральные законы

1. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» — ч. 2 ст. 1 (сфера действия), ст. 3 (основные понятия), ст. 5 (принципы обработки), ст. 6 (условия обработки), ст. 7 (конфиденциальность), ст. 9 (согласие субъекта), ст. 10 (специальные категории), ст. 11 (биометрические персональные данные), ст. 12 (трансграничная передача), ст. 14 и 20 (право на информацию, порядок и сроки ответа оператора), ст. 17 (право на защиту), ст. 18.1 (меры, направленные на обеспечение выполнения обязанностей оператора), ст. 19 (меры по обеспечению безопасности), ст. 21 (обязанности оператора по устранению нарушений), ст. 23 (уполномоченный орган), ст. 24 (ответственность за нарушение требований закона).
2. Федеральный закон от 02.07.2013 № 142-ФЗ — введение в действие п. 2 и п. 3 ст. 152.1 и ст. 152.2 ГК РФ.
3. Федеральный закон от 18.12.2006 № 231-ФЗ — введение в действие ст. 152.1 ГК РФ.
4. Федеральный закон от 29.12.2022 № 572-ФЗ «Об осуществлении идентификации и (или) аутентификации физических лиц с использованием

биометрических персональных данных...» — ограничения принудительного использования биометрии.

5. Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации».
6. Закон Российской Федерации от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» — ст. 10 (рассмотрение и разрешение заявлений, жалоб и иных обращений).
7. Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (в редакции которого приведены ст. 86, 89, 192 ТК РФ в представленных материалах).

Судебные акты и разъяснения

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — п. 35 (понятие неисполнения трудовых обязанностей без уважительных причин), пп. 33–34 (условия увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.06.2015 № 25 «О применении судами некоторых положений раздела I части первой Гражданского кодекса Российской Федерации» — пп. 43–49 (охрана изображения гражданина и частной жизни, публичный интерес, съёмка в местах, открытых для свободного посещения, значение того, является ли изображение основным объектом использования).
3. Разъяснения Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор) по вопросам отнесения фото-, видеоизображений и дактилоскопических данных к биометрическим персональным данным (позиция регулятора; не является нормативным правовым актом, но учитывается при проверках и в правоприменительной практике).

Настоящий разбор носит информационно-правовой характер и подготовлен для внутренней редакционной публикации. Он не является индивидуальной юридической консультацией и не заменяет анализ конкретных документов (трудового договора, должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка, положения об обработке персональных данных) применительно к конкретному работнику и работодателю.