

## РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

Районный суд г. Н.

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску гражданки Н. (работник) к работодателю о признании недействительным акта фотографирования рабочего времени, приказа о результатах фотографирования рабочего времени, компенсации морального вреда,

### УСТАНОВИЛ:

Гражданка Н. обратилась в районный суд г. Н. к работодателю с вышеуказанным иском, ссылаясь на то, что она работает в организации работодателя. В отношении нее были совершены незаконные действия со стороны работодателя, чем были нарушены ее права и законные интересы, как гражданина. Так, в сентябре 2011 года за ней на рабочем месте проводилось открытое слежение со стороны работодателя. К ней с утра были приставлены по очереди несколько человек, работников организации, не являющихся медицинским персоналом, которые в течение всего рабочего дня находились в рабочем кабинете истца, следили за ней, делали какие-то записи. С 08:00 ч. до 10:00 ч. ФИО4, с 10:00 ч. до 12:00 ч. ФИО5, с 12:30 ч. до 14:00 ч. ФИО10, с 14:00 ч. до 15:45 ч. ФИО11. Истец обращает внимание на то, что за 11-летний стаж работы не имеет замечаний и выговоров за нарушение трудового распорядка.

Вышеуказанными действиями нарушено ее конституционное право на неприкосновенность частной жизни (ч.1 ст.23 Конституции РФ). Непрерывный восьмичасовой контроль, который осуществлялся за ней на рабочем месте, не мог не затронуть частной жизни истицы, которая за это время, например, могла сделать звонок домой, содержание которого и составляют ее личные сведения, охраняемые Конституцией РФ. Работники, которые находились в рабочем кабинете истца фиксировали все ее звонки, в том числе и по личным вопросам.

Руководитель организации, по инициативе которого велось непрерывное наблюдение, с приказом на его ведение истца не ознакомил, а также, соответственно, не пояснил о целях и методах, о понятии «фотографирование рабочего места». Этим было нарушено ее право, как работника, на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте (ст.21 ТК РФ), в т.ч. за способами контроля в отношении ее деятельности. Излишняя регламентация поведения работника на рабочем месте, не связанная с трудовыми обязанностями работника, а обусловленная лишь субъективным усмотрением работодателя, незаконна. Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.189 ТК РФ) такой контроль также не предусмотрен.

Таким образом, было создано неоправданное психологическое давление на нее, как на работника, при осуществлении ею своей трудовой функции, что не соответствует критериям нормальных и справедливых условий труда, а также нарушает ее право на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности (ст.2 ТК РФ). В результате данных действий работодателя истцу причинен моральный вред.

Причинами такого контроля послужили: факт инициирования ею написания коллективного письма в вышестоящую инстанцию и другие организации по поводу увеличения заработной платы медицинским работникам.

Обращение истца по поводу вышеуказанной ситуации в профсоюзную организацию осталось без ответа.

В связи с изложенным истец просит суд признать недействительными Акт фотографирования рабочего времени, приказа, взыскать с ответчика в ее пользу компенсацию морального вреда

В судебном заседании истец настаивала на удовлетворении заявленных требований в полном объеме, при этом подтвердила вышеизложенные обстоятельства.

В судебном заседании представитель истца – гражданин Б, действующий на основании доверенности, поддержал искимые требования в полном объеме, при этом подтвердил вышеуказанные обстоятельства.

В судебном заседании представитель организации работодателя ФИО7, действующая на основании доверенности, искимые требования не признала и пояснила суду, что с введением новой должности в организации работодателя, на которой работала истица, согласно приказу проведена оценка затрат рабочего времени, в соответствии со ст. 91 ТК РФ. Целью проведения оценки затрат рабочего времени являлось выявление производственных возможностей введенного рабочего места, оценка временных затрат для выполнения той или иной функции, выявление возможных резервов и определение фактических потерь рабочего времени, а также составление санитарно-гигиенической характеристики рабочего места. Еще одной из целей проведения оценки затрат рабочего времени явилось определение права на получение установленных законодательством льгот и компенсаций, таких как получение молока или равноценных пищевых продуктов, а также право на льготный пенсионный стаж. В зависимости от объекта наблюдения, целевого назначения и поставленной задачи, применяются такие методы наблюдения затрат рабочего времени как: фотография рабочего времени или фотохронометраж, хронометраж и моментные наблюдения и т.д. Использование данных методов отражено в письме Министерства здравоохранения СССР от 02.10.1987 № 02-14/82-14 «О порядке расширения самостоятельности руководителей органов здравоохранения при применении приказа Минздрава СССР от 13.08.1987 № 955. Работодателем использовалось фотографирование рабочего времени, как один из методов управленческого аудита, который позволяет изучить затраты рабочего времени, при котором измеряются все без исключения затраты времени в порядке их фактической последовательности на протяжении определенного периода. Этот метод наблюдения проводится только в рабочее время, за исключением времени выделяемого для отдыха (обеденные перерывы), которое работник использует по своему усмотрению. Результаты наблюдения записываются в специальном бланке (наблюдательный лист). В целях обеспечения достоверности результатов наблюдения должны быть проведены без предварительного предупреждения работников. Проводимые наблюдения, в процессе фотографирования рабочего времени, фиксировались в наблюдательных листах, в которых нет отражения частной жизни истицы, а отражена трудовая функция работника организации по выполнению должностных обязанностей. Во время обеденного перерыва, которое работник может использовать по своему усмотрению, а также в личных целях, наблюдение не проводилось, что также отражается в наблюдательных листах. По результатам проведенного исследования затрат рабочего времени составлен акт ФРВ, с которым были ознакомлены ФИО, заместитель ФИО и получены рекомендации по организации работы

на рабочем месте работника. В данном акте также не находит отражения частная жизнь истицы. В ходе проведения ФРВ было установлено, что время нахождения во вредных условиях труда дает право работнику в данной должности на получение льгот и компенсаций. Администрацией организации все льготы и компенсации истице предоставлены в полном объеме, как для всех. Информация об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте доведена до истца в ходе первичного инструктажа на рабочем месте, что отражено в журнале регистрации инструктажа на рабочем месте. Далее, истице был проведен внеплановый инструктаж с инструкцией по охране труда, что также отражено в журнале регистрации инструктажа на рабочем месте. В период с августа 2011 у истца вопросов по охране труда не возникало. Из вышесказанного следует, что применение данных методов наблюдения в рабочем процессе не запрещено законодательством РФ. Следовательно, действия по проведению ФРВ являлись допустимыми, регламентированы законодательством РФ и не повлекли нарушения трудовых прав работника, а также не нарушили конституционных прав и свобод истицы.

Суд, выслушав пояснения сторон, изучив материалы дела, пришёл к следующему выводу:

В соответствии со ст. 91 Трудового кодекса РФ, рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Из содержания Письма Минздрава СССР от 02.10.1987 № 02-14/82-14 «О порядке расширения самостоятельности и повышения ответственности руководителей органов здравоохранения при применении приказа Минздрава СССР от 13 августа 1987 № 955» следует, что время работы - это часть рабочего времени, затрачиваемого на все виды выполняемых работ, и включает в себя время на выполнение прямых функциональных обязанностей и время на выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями, что расценивается как непроизводительное время.

Время перерывов - это время, в течение которого работник не принимает участия в трудовом процессе, оно подразделяется на время регламентированных (нормируемых) и нерегламентированных (ненормируемых) перерывов. В состав регламентированных перерывов входит время на личные надобности, связанное с личной гигиеной исполнителя и естественными надобностями; перерывы на отдых, необходимые для предупреждения утомляемости и поддержания высокой и равномерной

работоспособности на протяжении всего рабочего дня; а также неустранимые перерывы, определяемые технологией и организацией труда, спецификой работы (адаптация врача - рентгенолога к темноте в кабинете, наблюдение врачом по лечебной физкультуре выполнения пациентом нагрузочной пробы и т.п.). Нерегламентированные перерывы или простои - это прямые потери рабочего времени, связанные с прекращением трудовой деятельности исполнителем как по его вине, вследствие нарушения трудовой дисциплины (опоздания на работу, преждевременный уход с работы, посторонние разговоры и др.), так и в результате недостатков в организации трудового процесса (отсутствие пациентов на приеме, ожидание машины для выполнения вызова и др.).

Таким образом, рабочее время по его использованию в процессе труда подразделяется на нормируемое и ненормируемое. Нормируемое время составляют целесообразные его затраты, учитываемые при разработке норм. Ненормируемое время - это потери рабочего времени и его затраты, не связанные с выполнением основной работы. Несмотря на то, что потери времени при расчете норм труда не учитываются, однако, при проведении наблюдений они обязательно фиксируются и включаются в фактический баланс рабочего дня. Выявление и устранение этих потерь времени, а также несвойственной работы - одна из важнейших задач рационализации и повышения производительности труда.

Как следует из п. 1.4 вышеуказанного Письма, существуют различные методы, позволяющие в той или иной степени изучить и обосновать затраты времени работника на производство того или иного вида работ. При нормировании труда работников учреждений здравоохранения используется преимущественно два основных способа изучения затрат рабочего времени: хронометраж и фотохронометражные наблюдения.

Фотохронометраж, как метод изучения процесса труда, заключается в последовательной регистрации действий исполнителя в течение рабочего дня и замерах продолжительности всех элементов работы. При этом осуществляется фиксация трудовых операций в порядке их выполнения в течение всего трудового процесса. Метод позволяет получить данные о структуре и величине затрат рабочего времени на трудовые операции, виды деятельности, рабочий процесс, последовательности выполнения элементов работы; установить выполняемые персоналом несвойственные функции, выявить непроизводительные затраты рабочего времени. Результаты фотохронометражных наблюдений дают возможность анализировать форму, метод организации труда и вносить в последующем предложения по их рационализации, а также более качественному выполнению. При проведении фотохронометража применяются специальные формы документов.

В судебном заседании установлено, что истица с 2000г. работает в организации. На основании приказа истица назначена на иную должность.

Руководителем организации ФИО9 издан приказ о проведении оценки временных затрат при работе путем проведения фотографии рабочего дня на рабочем месте истицы.

Основанием для издания данного приказа послужило введение штатной единицы.

Целью проведения оценки затрат рабочего времени послужило выявление производственных возможностей введенного рабочего места, оценки временных затрат для выполнения различных функций, выявление возможных резервов и определения фактической потери рабочего времени, составления санитарно-гигиенической

характеристики рабочего места, определении права на получение льгот и компенсаций, установленных трудовым законодательством.

В соответствии со ст. 106 Трудового кодекса РФ, время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

В соответствии со ст. 107 Трудового кодекса РФ, видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

Результаты проведения оценки затрат рабочего времени фиксировались в специальном бланке (наблюдательный лист фотография рабочего времени (ФРВ)).

Как следует из наблюдательного листа, в нем отражена лишь трудовая функция истицы, отражение частной жизни в указанном листе наблюдения отсутствует. Как установлено в судебном заседании, во время обеденного перерыва, которое работник использует по своему усмотрению, а также в личных целях, наблюдение не проводилось.

По результатам проведенного исследования затрат рабочего времени комиссией, созданной на основании приказа, составлен акт фотографирования рабочего времени, с которым были ознакомлены ФИО, заместитель главного врача ФИО. В данном акте, также не находит отражение частная жизнь истицы. В ходе проведения ФРВ работника было установлено, что время нахождения во вредных условиях труда дает право работнику в данной должности на получение льгот и компенсаций.

По результатам фотографии рабочего времени, и на основании Акта ФРВ, руководителем организации издан приказ, в котором содержатся результаты организации работы на рабочем месте работника, а также указание о повторном ознакомлении работника с Правилами внутреннего трудового распорядка организации и предупреждение работника об ответственности за нарушение трудовой дисциплины, выразившееся в сверхнормативных потерях рабочего времени в количестве 92 мин.

С информацией об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте работник ознакомлен, что отражено в журнале регистрации инструктажа на рабочем месте.

Таким образом, судом установлено, что применение вышеуказанных методов наблюдения на рабочем месте не противоречит требованиям трудового законодательства и не нарушает конституционных прав и свобод истца, в связи с чем требования истицы о признании недействительными Акта фотографирования рабочего времени, приказа и взыскании компенсации морального вреда удовлетворению не подлежат.

Руководствуясь ст.ст.194-199 ГПК РФ суд

РЕШИЛ:

в удовлетворении исковых требований истицы к ответчику о признании недействительным акта фотографирования рабочего времени, приказа о результатах фотографирования рабочего времени, компенсации морального вреда, отказать.