

# УСТАНОВЯВАНЕ НА ДИСЦИПЛИНАРНО НАРУШЕНИЕ ПОСРЕДСТВОМ ВИДЕОЗАПИС

гл. ас. д-р Мария Радева  
Русенски университет, България

**Резюме:** Контролът на трудовата дисциплина посредством камери за наблюдение е обичайно явление. В тази връзка и Комисията за защита на личните данни има установена административна практика за допустимостта на видеонаблюдението на работното място.

Анализ на съдебната практика показва, че само за последните две години има постановени редица съдебни актове по трудови дела, при които видеозаписи се ползват за доказване на релевантни факти.

Статията разглежда въпросите за това как видеозаписът може да бъде използван за целите на доказването по трудово-правни спорове, включително и за установяване на осъществено дисциплинарно нарушение.

**Ключови думи:** Кодекс на труда, нарушения на трудова дисциплина, видеозапис

## DOCUMENTING VIOLATIONS OF WORKPLACE RULES THROUGH A VIDEO RECORDING

Assist. Prof. Maria Radeva, PhD  
University of Ruse, Bulgaria

**Abstract:** Monitoring workplace discipline through surveillance cameras is no longer an isolated phenomenon. In this regard, the Commission for Personal Data Protection has issued guidelines on the admissibility of video surveillance in the workplace.

An analysis of case law shows that, in the past two years alone, a number of labour disputes have relied on video recordings to establish relevant facts.

The purpose of this article is to examine how video recordings can be used as evidence in labour disputes, including for establishing violations of workplace discipline.

**Key words:** Labour Code, breaches of workplace discipline, video recording

## Увод

Развитието на записващите устройства – за видео и аудио запис – е важна част от съвременните технологични и обществени отношения. С напредъка и миниатюризацията на компонентите камерите и микрофоните стават все по-компактни, но в същото време – мощни и лесни за интегриране в различна среда. Системите за видеонаблюдение разполагат с висока резолюция, широкоъгълни обективи и възможности за нощно виждане. Това позволява извършване на мониторинг при различни условия. Звукозаписните устройства също еволюират, използвайки технологии за намаляване на шума и подобряване качеството на звука. Безжичните технологии улесняват инсталирането като елиминират необходимостта от сложни кабелни мрежи.

Използването на записващи устройства за различни цели, вкл. и наблюдение, вече не е изолирано явление, а се е превърнало в обичайна практика. Подобни записващи системи изграят ключова роля в подобряването на сигурността, наблюдението и анализа на частните и обществените пространства. Интеграцията им с изкуствен интелект позволява анализ в реално време – от разпознаване на лица и идентифициране на определени действия до автоматично засичане на необичайни шумове.

Записващите технологии намират широко приложение в обществени места – учебни заведения, банки, търговски центрове, спортни обекти, както и в публичните пространства като парковете, транспортната мрежа, транспортните средства и т.н. Те спомагат за предотвратяване на нарушения, вкл. и престъпления, управление на трафика, гарантиране безопасността при масови събития и др.

Ползите от въвеждането и използването на записващи устройства са безспорни. В същото време тези иновации поставят въпросите за личната неприкосновеност и етичните аспекти на наблюдението. Балансът между обществената сигурност и защитата на личните данни остават ключово предизвикателство пред бъдещото развитие и използване на подобни технологии.

Видеонаблюдението е дейност, свързана със събиране и съхранение на образи или аудиовизуални данни за лица, попадащи в обхвата на наблюдавана зона, които подлежат на пряко или косвено идентифициране въз основа на техния външен вид или други специфични признаци. Съществен елемент от тази дейност е, че самоличността на лицата може да бъде установена въз основа на записаните данни. Видеозаснемането създава възможност за обработване на данни относно присъствието и поведението на лицата в наблюдаваната зона. В този смисъл видеонаблюдението попада в материалния обхват на Регламент (ЕС)

2016/679 (ОРЗД) и Закона за защита на личните данни и следва да се осъществява съобразно техните изисквания. По общо правило, за да бъде обработването на лични данни законосъобразно в рамките на обхвата на ОРЗД, то трябва да се осъществява въз основа на някое от правните основания, посочени в чл. 6, пар. 1 и/или чл. 9, пар. 2 от същия, както и да бъдат приложени ефективно принципите, прогласени в чл. 5<sup>1</sup>.

Съгласно Насоки № 3/2019 относно обработването на лични данни чрез видеоустройства, приети от Европейския комитет по защита на данните на 29.01.2020 г., начините за събиране на личните данни следва да са подходящи, относими и ограничени до необходимото във връзка с целите, за които се обработват („свеждане на данните до минимум“). Преди да предприеме инсталиране на система за видеонаблюдение, администраторът следва да анализира дали тази мярка е подходяща за постигането на поставената цел и дали е адекватна и необходима с оглед на неговите цели. Видеонаблюдението трябва да се предприема единствено, ако целта на обработването не може да бъде постигната в достатъчна степен с други средства, които водят до по-малка намеса в основните права и свободи на субекта на данните. Посочените правила важат и за записването на звук (разговори), тъй като гласът е допълнителна категория лични данни. Освен това, преди да започне да използва система от камери, администраторът е длъжен да оцени къде и в кои случаи мерките за видеонаблюдение са действително необходими.

### **Видеонаблюдението на работното място**

Видеонаблюдението на работното място е една от областите, където технологиите за запис имат съществено значение. То се използва с цел подобряване на сигурността, опазване имуществото на работодателя, защита на служителите, оптимизиране на работните процеси. Модерните системи за наблюдение предоставят ясен образ на случващото се в реално време, като същевременно съхраняват и записи, които също могат да бъдат ползвани в бъдеще. Интеграцията на изкуствен интелект в такива системи позволява автоматично откриване на инциденти, както и установяване на нарушения на безопасността, на технологичните правила или на неразрешен достъп до работните места. Наред с това записващите технологии могат да се използват и за анализ ефективността на работните процеси, като

---

<sup>1</sup> Вж. в този смисъл Становище на КЗЛД рег. № ПНМД-01-27/2022 г. ([https://cpdp.bg/userfiles/file/Bulletin/KZLD\\_Bulletin\\_3\\_96\\_May\\_2022.pdf](https://cpdp.bg/userfiles/file/Bulletin/KZLD_Bulletin_3_96_May_2022.pdf)) и Становище на КЗЛД рег. № ПНМД-17-239/2023 г. (<https://cpdp.bg/становище-на-кзлд-относно-законосъоб-5/>).

например проследяване на производителността, обслужването на клиенти или движението на самите служители. Въпреки посочените ползи, видеонаблюдението на работното място поражда значителни дискусии относно личната неприкосновеност на работниците и служителите. За да е правомерно поведението на работодателите, те трябва да намерят баланса между необходимостта от контрол и защитата на правата на работниците и служителите. Видеонаблюдението може да бъде важен инструмент за подобряване на работната среда, но е необходимо и внимателно управление, за да се избегнат злоупотреби и да се запази доверието между работодатели и служители<sup>2</sup>.

Регламент (ЕС) 2016/679 въвежда специални правила относно обработването на лични данни в контекста на трудово или служебно правоотношение. Съгласно чл. 88, пар. 2 ОРЗД правилата, които се приемат в националните законодателства на държавите членки, трябва да включват подходящи и конкретни мерки за защита на човешкото достойнство, законните интереси и основните права на субекта на данните, по-специално по отношение на прозрачността на обработването, предаването на лични данни в рамките на група предприятия или група сдружения, участващи в съвместна стопанска дейност, и системите за наблюдение на работното място. Задължително условие е работниците и служителите да се уведомяват за функционирането на подобни системи. Нещо повече, задължение на администратора е още на етапа на планиране въвеждането на системи за наблюдение да извърши прецизна оценка на риска за правата и свободите на субектите на данни, които с различна вероятност и тежест могат да произтекат от конкретното обработване на лични данни. Това налага преди да започне конкретното обработване да се извърши и оценка на въздействието върху защитата на личните данни<sup>3</sup>.

Настоящата статия не разглежда задълженията на работодателя за защита личните данни на работниците и служителите<sup>4</sup>. Също

---

<sup>2</sup> Вж. в този смисъл вече цит. Становище на КЗЛД рег. № ПНМД-17-239/2023 г.

<sup>3</sup> The EDPS video-surveillance guidelines, Brussels, 17 March 2010; Вж. също Становище № 2/2017 на РГЗР относно обработването на данни на работното място, РД249, прието на 08.06.2017 г. (Opinion 2/2017 on data processing at work – wr249, достъпно на <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/610169/en>)

<sup>4</sup> Вж. повече у Александров, А. Защита на личните данни на работниците и служителите. С., Труд и право (Aleksandrov, A. Zashchita na lichnite dannii na rabotnitsite i sluzhitelite. S., Trud i pravo), 2016, 8 – 146; Мамеева, Ж. и други. Защита на личните данни в сферата на образованието – правни и управленски

така не са предмет на обсъждане и условията за законосъобразно въвеждане на видеонаблюдение<sup>5</sup>, вкл. възможността за запис на звук и разговори, осъществени на работното място. Целта на настоящата статия е да представи анализ на съдебната практика относно установяването на дисциплинарно нарушение посредством видеозапис.

Актуалността на темата е обусловена и от установеното правило, че съгласието на работниците и служителите за въвеждане на видеонаблюдение на работното място не е необходимо. Съгласието в трудовия контекст е спорно правно основание, предвид наличието на зависимост на работниците и служителите спрямо техния работодател и произтичащото от това съмнение в свободата на техните волеизявления. Работодателят, в качеството си на администратор, е длъжен да информира своите работници и служители за въвеждане на видеонаблюдение, независимо дали то се използва единствено за целите на контрол на достъпа, на работното време или на трудовата дисциплина<sup>6</sup>.

### **Доказателствена стойност видеозапис за установяване на нарушение на трудовата дисциплина**

Извършеното нарушение на трудовата дисциплина е предпоставка за налагане на дисциплинарно наказание. Съгласно чл. 195, ал. 1 КТ дисциплинарното наказание се налага с мотивирана писмена заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението и кога е извършено, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага. При трудово-

---

аспекти. В., Наука и технологии (Mateeva, Zh. i drugi. Zashchita na lichnite dannii v sferata na obrazovaniето – pravni i upravleniski aspekti. V., Nauka i tehnologii), 2024, 102 – 111.

<sup>5</sup> Виж повече Становище на КЗЛД относно видеонаблюдението в контекста на защитата на личните данни рег. № Д – 272/2014 г. (<https://cpdp.bg/становище-на-кзлд-относно-видеонаблюдение/>)

<sup>6</sup> Тошкова – Николова, Д., Н. Фети. Защита на личните данни. С., Труд и право (Toshkova – Nikolova, D., N. Feti. Zashchita na lichnite dannii. S., Trud i pravo), 2019, 424 – 425; КЗЛД, Защита на неприкосновеността на работното място. Наръчник за служители

([https://cpdp.bg/wp-content/uploads/2023/12/Guidelines\\_Privacy\\_protection\\_in\\_the\\_workplace\\_BG.pdf](https://cpdp.bg/wp-content/uploads/2023/12/Guidelines_Privacy_protection_in_the_workplace_BG.pdf)):

„Служителите задължително трябва да бъдат уведомени чрез информационни табла, поставени на видно място, за използването на технически средства за наблюдение и контрол на обекта, без да се уточнява тяхното местоположение. Не може да се счита, че работодател е изпълнил задължението си, ако информационното табло съдържа единствено символ, например камера за видеонаблюдение.“

правен спор относно законността на наложеното дисциплинарно наказание, в тежест на работодателя е да докаже, че са налице всички предпоставки за правомерното реализиране на дисциплинарна отговорност, вкл. и деянието – действие или бездействие, което е квалифицирано като нарушение на трудовата дисциплина. Работодателят, в качеството на ответник, следва да докаже, че при спазване на трудовото законодателство (съответния рег за констатиране на нарушение и налагането на дисциплинарното наказание) е упражнил правото да наложи дисциплинарното наказание, както и че са налице възприетите нарушения на трудовата дисциплина, обосновали наказанието. За доказване на деянието, представляващо дисциплинарното нарушение, работодателят разполага с допустимите от ГПК доказателства. Анализ на съдебната практика показва, че все по-често при трудови спорове доказването на релевантните факти се извършва чрез видеозаписи.

Още през 2011 г. състав на ВКС се произнася относно допустимостта на видеозаписа за доказване на факти, обусловили налагането на дисциплинарно наказание. Допускайки касационно обжалване по процесуалноправен въпрос, решаващият орган дава отговор на въпроса за доказателствената стойност на видеозапис при установяване на нарушение на трудовата дисциплина<sup>7</sup>.

На работник е наложено най-тежкото дисциплинарно наказание заради това, че той е злоупотребил с доверието на работодателя, като е присвоил работно оборудване, с което е нанесъл и имуществена вреда на работодателя. Работникът не е дал пред работодателя обяснения за действията си на процесната дата, които са били заснети на видеозапис от служебни видеокамери. Въззивният съд приема, че записът от видеокамерите и свидетелските показания (относно записаните обстоятелства) са косвени доказателства. Предвид това, че работникът не е формулирал своя версия за това какво е носил в ръцете си според заснетото от видеокамерите, съдът прави извод, че той е отнел движимата вещ от владението на работодателя. Релевантните факти са доказани със свидетелски показания и съдебна експертиза, възпроизвеждаща видеозаписа. Въззивният съд квалифицира посочените доказателства като косвени, но не и като негодни доказателствени средства.

Спорът пред касационната инстанция е относно възможността видеозаписът да бъде приет като веществено доказателство по делото, както и какви са правилата, които съдът следва да спазва при това процесуално действие.

---

<sup>7</sup> Решение по зр. дело 602/2010/IV зр. о. по описа на ВКС.

В отговор на процесуалния въпрос, обусловил допускането до касационно обжалване, ВКС приема, че установяването на спорните обстоятелства в процеса се извършва с помощта на описаните в закона доказателствени средства, а именно – писмени и гласни доказателства, обяснения на страните, оглед и освидетелстване, експертизи. Доказателствата следва да бъдат представени по начин, по който или да се възприемат непосредствено от съда и страните, или във вид, в който да могат да бъдат разтълкувани чрез средствата на специалните знания и при явно наличие на логическа връзка и взаимовръзаност между твърдяното обстоятелство, отразената картина и направения коментар. Законът не урежда нарочно и отделно веществените доказателства, но по аргумент на чл. 204, ал. 1 ГПК следва да се приеме, че те са необходими и допустими доказателства в определени случаи. Вещественото доказателство е предмет, който възпроизвежда факт от значение за делото, или от който могат да се направят доказателствени изводи за този факт. Всеки предмет може, съобразно връзката, в която се намира с относимия за спора факт, да носи спрямо него ролята на вещественно доказателство. Независимо от липсата на изрично посочване на видеоносителите като вещественно доказателство, след като съдържащите се в тях данни могат да бъдат интерпретирани по съответния ред, дори с използването на специални знания, то може да се приеме, че видеозаписът може да бъде използван за целите на доказването в гражданския процес, включително и при установяване на осъществено дисциплинарно нарушение.

В конкретния случай е било установено, че всички служители са знаели, че рампата (работното място) е под видеонаблюдение. При това положение ВКС приема, че е налице допустимо отклонение от правилото на чл. 32, ал. 2<sup>8</sup> от Конституцията. Касационният съд приема, че физическото възпроизвеждане на доказателствени факти, каквото е по естеството си видеозаписът, следва да отговаря на общото изискване – да е достоверно. Видеозаписът подлежи на непосредствено възприемане от съда след приемането на видеоносителя по делото като вещественно доказателство и чрез специфичния способ за възприемането му – извършване на оглед. Огледът се осъществява по реда, определен в чл. 204 ГПК, с участието на двете страни. Установените факти следва да бъдат разгледани от решаващия съд в съвкупност с останалите такива по спора, освен ако при огледа не се удостовери та-

---

<sup>8</sup> Никой не може да бъде следен, фотографиран, филмиран, записван или погледан на групи подобни действия без негово знание или въпреки неговото изрично несъгласие освен в предвидените от закона случаи.

къв факт, който пряко да води до извода за наличието на правнорелевантния факт.

През 2021 г. състав на ВКС отново разглежда сходен казус<sup>9</sup>. Въззивният съд е отменил наложеното дисциплинарно наказание, защото приема, че злоупотребата с доверие следва да се изразява в конкретни, ясно определени и доказани нарушения на трудовите задължения, които в конкретния случай не били установени от събраните доказателства.

Първоинстанционният съд е приел заключението на изготвена съдебно-техническа експертиза. Експертизата е била допусната със задача да се изследва видеозаписът, приет по делото на външен оптичен носител (CD), и да се даде отговор на въпросите – дали има манипулация на записа; дали сцените, които се наблюдават на записа, съответстват на описаните в исковата молба обстоятелства; вещото лице да разкаже какво се съдържа в записите и дали съответстват на констатациите, отразени в протокола на работодателя. Вещото лице изследва записи от три камери от системата за видеонаблюдение на търговския обект, изградена от работодателя. Заключение е, че записите не са манипулирани, а и софтуерът за възпроизвеждането им не позволява нанасяне на промени. По останалите въпроси вещото лице заявява, че не може да отговори.

Въззивният съд приема, че заключението на вещото лице по вторите две задачи въобще не може да се възприеме като доказателство от съответния вид „заключение по съдебна експертиза“, дори и само поради това, че за изпълнението на тези задачи не се изискват специални знания. Според съда приложението на специални знания при гледане на видеозапис е възможно, когато на записа е заснето специфично природно явление или специфична човешка дейност. Въззивният състав подчертава, че видеозаписът не е уреден като доказателствено средство в ГПК. Също така, по аргумент от разпоредбата на чл. 184, ал. 1<sup>10</sup>, ГПК приема, че видеозаписите не могат да се разглеждат и като електронни документи.

Касационното обжалване на въззивното решение е допуснато по правния въпрос: „Има ли доказателствена стойност видеозапис при установяване на нарушение на трудовата дисциплина?“. ВКС потвърждава правното разрешение, дадено с цитираното по-горе решение.

По конкретното дело е установено, че работодателят, в качеството си на ответник, с молба по делото е представил видеоносител

---

<sup>9</sup> Решение по гр. дело 4325/2021/IV гр. о. на ВКС, в същия смисъл е и решение по гр. дело 4352/2021/ IV гр. о. на ВКС.

<sup>10</sup> Електронният документ може да бъде представен, възпроизведен на хартиен носител като препис, заверен от страната. При поискване страната е длъжна да представи документа на електронен носител.

– компакт диск със записите от видеокameraи относно процесните данни. В молбата изрично е посочено, че видеоносителят съдържа и програмата Пилар (Pillar), необходима за възпроизвеждане на записите. Становището на ВКС е, че видеозаписът подлежи на непосредствено възприемане от съда след приемането на видеоносителя по делото като веществено доказателство чрез специфичния способ за възприемането му – оглед. Огледът следва да се извършва по реда на чл. 204 ГПК с участието на двете страни, като това действие може да бъде предприето и служебно от съда. Резултатите от възпроизведения видеозапис чрез огледа съгът следва да прецени в съвкупност с останалите доказателства, събрани по делото. С тези указания състав на ВКС отменя въззивното решение и връща делото за ново разглеждане от друг състав на въззивния съд.

Цитираното правно разрешение представлява трайна практика на ВКС, следвана и от предходните съдебни инстанции.

В хода на трудово-правен спор за оспорване законността на наложеното дисциплинарно наказание по реда на чл. 204 ГПК първоинстанционният съд<sup>11</sup> е извършил оглед на съдържанието на представения компактдиск. От видеозаписа се вижда как две лица вървят едно до друго, като първото от тях държи в ръката си електрическо устройство с видеодисплей. По искане на ответника е разпитан свидетел, който след предявяване на видеозаписа депозира показания, свързани с това, че на записа се виждат стълбите, които се намират в зоната за сигурност, където служителят няма право да държи в себе си мобилен телефон. При анализа на представеното електронно доказателство – видеоклип, съдържащ се в компактдиск, находящ се в делото, събрано от съда чрез извършен в съдебното заседание оглед по реда на чл. 204 ГПК и оценено в съвкупност със свидетелските показания, съгът достига до извод, че ползваното от служителя в процесното време и място устройство е мобилен телефон. От видеоклипа и без специални знания ясно се вижда, че ищецът държи смартфон с видеодисплей с височина на дисплея поне около десет сантиметра, върху който са подредени „икони“ на смартфон-приложения, върху които ищецът оперира чрез тъч скрийн, респ. „ползва“ мобилния телефон в забранено за това място. Първоинстанционният съд потвърждава наложеното дисциплинарно наказание.

С оглед изложеното могат да бъдат направени и следните изводи:

1. Видеозаписите имат доказателствена стойност за установяването на нарушения на трудовата дисциплина. Непротиворе-

---

<sup>11</sup> Решение по дело № 6875/2023 на Районен съд – Бургас, LX гр. с.

чива е съдебната практика, че видеозаписът може да бъде използван за целите на доказването в гражданския процес, включително и при установяване на осъществено дисциплинарно нарушение. Приобщаването към доказателствения материал е посредством оглед на движима вещь, носителят на който се съдържа/съхранява видеозаписът съгласно правилата на чл. 204 ГПК.

2. При наведено твърдение, че записът е манипулиран или оспорване, записът се проверява чрез съответната експертиза, целяща да установи дали е било извършено недопустимо въздействие<sup>12</sup>.
3. Цитираното решение по зр. г. № 602/2010 г., IV з. о. на ВКС се прилага и за снимковия материал<sup>13</sup>, представен по делото.

### **Видеозаписи, направени в нарушение на правилата**

Видеонаблюдението, разгледано през призмата на Закона за защита на личните данни и практиката на КЗЛД, е дейност по идентифициране и в този смисъл представлява обработка на лични данни<sup>14</sup>. Съгласно практиката на КЗЛД видеонаблюдението по своята същност представлява трайно и непрекъснато обработване на лични данни. Обработването на лични данни от администратори на лични данни както в публичната, така и в частната сфера, е законосъобразно и допустимо, ако е налице някое от алтернативните правни основания, изчерпателно изброени в чл. 6, параграф 1 от Регламент (ЕС) 2016/679<sup>15</sup>.

Дори и без конкретни доказателства, познавайки практиката, може да се твърди, че има работодатели, които извършват видеонаблюдение в нарушение на установените правила. В много от случаите работниците и служителите разбират, че тяхното поведение е било обект на аудио-/видеозаснемане след като записите им бъдат представени „като доказателство“ при конфликт с работодателя. Подобни неправомерни действия от страна на работодателя поста-

<sup>12</sup> Решение N 271/08.02.2017 г. по зр. г. N 1368/2016 г. на ВКС, IV з. о.

<sup>13</sup> Определение N 209/17.05.2022 г. по зр. г. N 597/2022 г. на ВКС, I з. о.

<sup>14</sup> Хаджийска, А. Доказателствената стойност на снимки, звуко- и видеозаписи, изготвени извън наказателния процес. Преглед на част от практиката на ВКС. – В: Научен алманах на ВСУ, Юридически науки и обществена сигурност, том 43. В. (Hadzhyska, A. Dokazatelstvenata stoinost na snimki, zvuko- i videozapisi, izgotveni izvan nakazatelnia protses. Pregled na chast ot praktikata na VKS. – V: Nauchen almanah na VSU, Yuridicheski nauki i obshtestvena sigurnost, tom 43. V.), 2022, 191 – 195.

<sup>15</sup> Решение на КЗЛД по жалба с рез. № ППН-01-221/01.03.2019 г.

(<https://cpdp.bg/решение-по-жалба-с-рез-№-ппн-01-221-01-03-2019-г/>)

вят въпросите и за възможните правни последици. От една страна са въпросите, свързани със защитата правата на работниците и служителите<sup>16</sup>. От друга страна са въпросите относно юридическата отговорност на работодателя в качеството му на администратор на лични данни<sup>17</sup>. Но с оглед темата на настоящото научно изследване се търси отговор на въпроса дали аудио-/ видеозаписи, направени в нарушение нормативните изисквания, имат доказателствена стойност при трудово-правен спор. В контекста на разглежданата тема приемаме, че в хода на трудово-правния спор ищецът е направил единствено възражението, че представеният от работодателя-ответник видеозапис е напарван в разрез с правилата на Регламент (ЕС) 2016/679 – за видеонаблюдението служителите не са били уведомен и съответно, че същото е недопустимо.

При подобна хипотеза са мислими две възможни правни разрешения.

Първото правно разрешение е формално и води до изключване на видеозаписа от доказателствената съвкупност. Това е бил подходът, следван от състав на СГС. За доказване на нарушението работодателят е представил диск със запис на предаване, излъчено по телевизия. Достоверността и съдържанието на записа са били потвърдени с помощта на техническа експертиза. Въззивният съд не е обсъдил представения диск, защото приема, че е доказателство, което не е събрано по надлежния ред и е записано в нарушение на конституционните права на служителя. С оглед тези мотиви на въззивния съд, касационният жалбоподател формулира следния въпрос в касационната жалба: „Има ли доказателствена стойност, при установяване от работодателя на нарушение на трудовата дисциплина, видеозапис, осъществен със скрита камера и с подставени лица, който е излъчен в национален ефир?“. Теоретично отговорът на въпроса може да бъде отнесен и към видеозаписите, направени от работодателя чрез използвана система за видеонаблюдение, за която работниците и служителите не са уведомен, което е в разрез с нормативните изисквания.

По конкретното дело отговорът на така формулирания въпрос не би променил изхода на спора, защото съдът приема, че за установяване нарушенията на служителя са достатъчни събраните свидетелски показания. Ето защо по така поставения въпрос касационно обжалване не е допуснато<sup>18</sup>.

Второто правно разрешение предполага преценка във всеки конкретен случай. В този смисъл може да се сподели еволюцията в прак-

---

<sup>16</sup> Вж. Александров, А. Цит. съч., 146 – 185.

<sup>17</sup> Вж. Тошкова – Николова, Д., Н. Фети, Цит. съч., 393 – 412.

<sup>18</sup> Определение по гр. г. N 5359/2015 г. на ВКС, III г. о.

миката на ВКС по наказателни дела. Така, както сочи А. Хаджийска<sup>19</sup> „В по-ранната си съдебна практика ВКС приемаше, че информацията, съдържаща се в записи, представлява лични данни по смисъла на ЗЗЛД и когато е събрана в нарушение на този акт, тя не може да се използва за доказване по конкретно наказателно дело, защото е нарушено конституционното изискване на чл. 32, ал. 2 КРБ. Решаващият състав обосноваваше извода, че извънпроцесуалните аудио- и видеозаписи, съдържащи релевантна информация, резултат от осъществено видеонаблюдение по установен регламент, не могат да се приобщят към доказателствената съвкупност, когато не са създадени в съответствие с предписания в закона рег. Постепенно тази практика на съда е изолирана като незаконосъобразна“.

Определено не следва да се толерира неправомерното поведение на работодателя, още повече да се позовава на доказателства, формирани в резултат на негово противоправно поведение. Но противоправното поведение на работодателя е с оглед неизпълнени задължения в качеството му на администратор на лични данни. Нарушенията на самия работодател са обект на други производства със съответните правни последици, вкл. реализиране спрямо него на юридическа отговорност. Евентуалните нарушения на работодателя не следва във всички случаи да изключат извършените от самия работник или служител дисциплинарни нарушения. В този смисъл може да бъде споделено виждането на А. Хаджийска<sup>20</sup>, че преценката за допустимото приобщаване на записи, направени в противоречие на установения рег, следва да се прави през призмата на чл. 32, ал. 2 от Конституцията. Безспорно видеозаснемането на работните процеси без уведомяване на служителите е недопустима намеса в личния им живот. Но от друга страна стои интересът на работодателя, особено ако от въпросните записи се установяват тежки нарушения на трудовата дисциплина и/или причинени имуществени вреди на работодателя. Правното разрешение следва да е конкретно и да отчита спецификите на трудово-правния спор, като се търси баланс между двата защитими интереса – на работника или служителя и на работодателя.

### **Заклучение**

Видеонаблюдението на работното място може да бъде въведено на основание легитимен интерес на работодателя в качеството му на администратор на лични данни при условие, че оценката на баланса на интереси (на администратора и субектите на данни) покаже

---

<sup>19</sup> Хаджийска, А. Цит. съч.

<sup>20</sup> Хаджийска, А. Цит. съч.

превес над интереса на администратора. Без такъв анализ на баланса на интересите, от който да произтича извод за наличие на преимущество на интереса на администратора, видеонаблюдението, основано на законен интерес, е незаконосъобразно. Видеонаблюдението следва да бъде уредено с вътрешен акт, с който работодателят въвежда подходящи технически и организационни мерки за защита на правата и свободите на физическите лица, засегнати от него. Правилата следва да съдържат и указания относно начина, по който се информират засегнатите лица относно осъществяваното видеонаблюдение.

Записите, получени в резултат на извършено от работодателя видеонаблюдение (вкл. и извършено от трети лица), имат доказателствена стойност при трудово-правен спор. Същите могат да бъдат ползвани съгласно правилата на ГПК за установяване на осъществено дисциплинарно нарушение, както и за други, релевантни за трудовите правоотношения факти.

Особено внимание заслужават видеозаписите, съдържащи се на носители, представени като веществени доказателства в гражданския процес, но изготвени в нарушение на установения нормативен ред. При преценката за допустимостта на подобни доказателства решаващият съд следва да подхожда конкретно по всяко едно дело. Без да се изключва възможната юридическа отговорност на администратора на лични данни, какъвто е и работодателят, видеозаписите, направени в нарушение на правилата, при определени условия могат да имат и доказателствена стойност за установяване извършено нарушение на трудовата дисциплина.