**Когда видеонаблюдение нарушает право сотрудников на частную жизнь?**

Сотруднице было вынесено предупреждение за несогласованное с работодателем перемещение шкафчика с личными вещами в комнате для переодевания и отключение видеокамеры в одном из помещений работодателя. Ей пригрозили привлечением к дисциплинарной ответственности в случае повторного самостоятельного отключения видеокамеры, расстановки оборудования без согласования с работодателем.

Тогда она обратилась в суд с требованиями признать действия работодателя по размещению гардеробной с переодеванием персонала в неотапливаемом помещении незаконными, демонтировать камеру видеонаблюдения в помещении для персонала, признать вынесенное ей предупреждение незаконным. Удовлетворяя требования, суды трех инстанций пришли к выводу (см. определение СК по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 03 июля 2023 г. по делу № 8Г-10553/2023[88-14171/2023]), в частности, что размещение камеры видеонаблюдения в служебном помещении, предназначенном для отдыха и приема пищи сотрудников, в отсутствие согласия персонала является незаконным, поскольку нарушает право работника на частную жизнь.

На рабочих местах, в производственных помещениях, на территории работодателя видеонаблюдение является правомерным, если оно осуществляется только для конкретных и заранее определенных целей, связанных с исполнением работником должностных обязанностей, при этом работники поставлены в известность о ведении видеонаблюдения и зонах видимости размещенных камер.

Видеонаблюдение на рабочих местах требует соблюдения ряда правил в целях защиты прав работников и третьих лиц: оно может применяться только в таких целях, как эффективность производства, контроль и учет рабочего времени работников и его рациональное использование, повышение производительности труда. В связи с чем видеонаблюдение в комнате отдыха персонала не служит указанным целям и нарушает права работников на неприкосновенность частной жизни.