

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИВАТНОСТІ ПРАЦІВНИКА НА РОБОЧОМУ МІСЦІ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПРОБЛЕМИ

Спасських Ю.В.,
*аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Спасських Ю.В. Забезпечення приватності працівника на робочому місці: сучасний стан та проблеми.

У статті на підставі аналізу національного законодавства, міжнародних документів, національної та міжнародної судової практики, поглядів науковців розглянуто питання забезпечення права працівника на приватність на робочому місці. Зазначено, що на сьогодні вітчизняне трудове законодавство поки що не закріплює цього права (права на приватність працівника на робочому місці), що, у свою чергу, сприяє зловживанню з боку роботодавця, та призводить не тільки до незадовільного рівня захисту конституційного права на повагу до приватного життя, а й у майбутньому може призвести до визнання на міжнародному рівні України як держави, яка не забезпечує належний рівень такого захисту, зокрема у сфері праці. Акцентовано, що в умовах воєнного стану право на приватність може бути обмежене законом в інтересах національної безпеки, територіальної цілісності або громадського порядку з метою запобігання заворушенням чи злочинам, для охорони здоров'я населення, для захисту репутації або прав інших людей, для запобігання розголошенню інформації, одержаної конфіденційно, або для підтримання авторитету і неупередженості правосуддя. У підсумку зроблено висновок, що право на приватність на робочому місці, яке повинно бути гарантовано всім працівникам незалежно від виду трудових відносин, галузевої приналежності чи форми власності підприємства, повинно бути з урахуванням міжнародного досвіду та судової практики закріплено на законодавчому рівні. Оскільки регламентація в українському законодавстві всіх аспектів права на приватність працівника на робочому місці дозволить запобігти зловживанням роботодавцем щодо заходів контролю над працівником. Зокрема, підтримуючи пропозиції інших дослідників, запропоновано доповнити Кодекс законів про працю України, нормою про те, що при укладенні, зміні та припиненні трудового договору особам, які поступають на роботу, та працівникам гарантується право на приватність щодо їх особистого та сімейного життя. При цьому межі, підстави та умови втручання роботодавця у право на приватність працівника повинно відповідати трьом критеріям: законні підстави втручання, легітимна мета втручання, співмірність такого втручання поставленій меті.

Ключові слова: працівник, роботодавець, трудові права, приватність, захист, забезпечення, трудовий договір, робоче місце, національне законодавство, міжнародні документи, судова практика.

Spassky Yu.V. Ensuring employee privacy at the workplace: current state and problems.

In the article, based on the analysis of national legislation, international documents, national and international judicial practice, the views of scientists, the issue of ensuring the employee's right to privacy at the workplace is considered. It is noted that today domestic labor legislation does not yet enshrine this right (the employee's right to privacy at the workplace), which, in turn, contributes to abuse by the employer, and leads not only to an unsatisfactory level of protection of the constitutional right to respect for private life, and in the future may lead to the international recognition of Ukraine as a state that does not provide an adequate level of such protection, particularly in the field of labor. It is emphasized that in the conditions of martial law, the right to privacy may be limited by law in the interests of national security, territorial integrity or public order in order to prevent riots or crimes, to protect public health, to protect the reputation or rights of other people, to prevent the disclosure of information, received confidentially, or to maintain the authority and impartiality of justice. As a result, it was concluded that the right to privacy at the workplace, which should be

guaranteed to all employees regardless of the type of employment relationship, industry affiliation or form of ownership of the enterprise, should be established at the legislative level, taking into account international experience and judicial practice. Since the regulation of all aspects of the employee's right to privacy in the workplace in the Ukrainian legislation will prevent abuse by the employer of employee control measures. In particular, supporting the proposals of other researchers, it is proposed to supplement the Code of Labor Laws of Ukraine with a rule that when concluding, changing and terminating an employment contract, persons entering work and employees are guaranteed the right to privacy regarding their personal and family life. At the same time, the limits, grounds and conditions of the employer's interference with the employee's right to privacy must meet three criteria: the legal grounds for the interference, the legitimate purpose of the interference, and the proportionality of such interference to the stated goal.

Key words: employee, employer, labor rights, privacy, protection, security, employment contract, workplace, national legislation, international documents, judicial practice.

Постановка проблеми. Одним із особистісних прав, яке найбільш наочно відображає свободу людини, є право на приватність, дослідження якого має велике значення як для науки, так і законотворчості та правозастосовної практики. Кожна людина має право на приватність, яке є фундаментальним правом людини, визнане в Загальній декларації прав людини ООН, Міжнародному пакті про громадянські й політичні права та в багатьох інших міжнародних і регіональних угодах. Так, відповідно до ст. 8 Конвенції про захист прав і основоположних свобод людини [1] кожна людина має право на повагу до її приватного і сімейного життя, до її житла та кореспонденції. При цьому органи державної влади не можуть втручатись у здійснення цього права, за винятком випадків, коли втручання здійснюється згідно із законом і є необхідним у демократичному суспільстві в інтересах національної та громадської безпеки чи економічного добробуту країни, для запобігання заворушенням чи злочинам, для захисту здоров'я чи моралі або для захисту прав і свобод інших осіб.

Майже всі країни світу визнають право на приватність безпосередньо в своїх конституціях. Щонайменше, такі правові норми передбачають право на недоторканність житла та таємницю кореспонденції. Так, згідно Конституції України [2] ніхто не може зазнавати втручання в його особисте й сімейне життя, крім виняткових випадків (ст. 32), кожному гарантується таємниця листування та телефонних розмов (ст. 31). На жаль вітчизняне трудове законодавство поки що не закріплює цього права (права на приватність працівника на робочому місці), що, у свою чергу, сприяє зловживанню з боку роботодавця, та призводить не тільки до незадовільного рівня захисту конституційного права на повагу до приватного життя, а й у майбутньому може призвести до визнання на міжнародному рівні України як держави, яка не забезпечує належний рівень такого захисту, зокрема у сфері праці.

Стан опрацювання. Досліджуваній проблематиці присвячували свої праці такі вітчизняні науковці, як Білічак О., Венедіктов С., Ветухова І., Вишновецька С., Вишновецький В., Головченко В., Кравченко І., Мельник Д., Михайленко І., Михайлик А., Легка О., Луценко О., Посикалюк О., Середа О., Спіцина Г., Устименко Н., Чанишева Г., Шевчук С., Ярошенко О. та ін.

Метою статті є аналіз національного законодавства, міжнародних документів, національної та міжнародної судової практики, поглядів науковців щодо забезпечення права працівника на приватність на робочому місці.

Виклад основного матеріалу. Захист прав і свобод громадян є одним із ключових обов'язків держави. Однак існують ситуації, коли їх обмеження є невідворотним і здійснюється винятково у спосіб та за допомогою засобів, передбачених чинним законодавством. Стаття 64 Конституції України встановлює виключення, за яких можуть установлюватись окремі обмеження прав і свобод людини. Такою підставою безпосередньо виступає впровадження воєнного або надзвичайного стану – як легітимна мета втручання у реалізацію прав і свобод людини. Заслуговуючою на увагу з цього приводу (щодо необхідних меж застосування правомірного обмеження прав людини і громадянина під час дії воєнного стану), є окрема думка судді Конституційного Суду України В.В. Лемака, яку він надав за результатами постановлення Рішення Конституційного Суду України від 06.04.2022 № 1-р(П)/2022. Так, суддя зазначив, що «Під час війни неприпустимим є різке протиставлення публічного (державного) інтересу, відповідних конституційних цінностей, з одного боку, та поваги до індивідуальних прав людини, з іншого боку, як це нерідко бувало в мирні

часи. Під час війни найбільше має виявлятися сприйняття того, що публічний інтерес (наприклад, оборона, національна безпека), в якому акумулюються індивідуальні права і свободи людини. Наприклад, обмеження пересування громадян (комендантська година, блокпости) чи навіть вилучення для потреб оборони майна громадян спрямоване на захист найбільш засадничих прав і свобод людини – права на життя, їх гідності і свободи (наприклад, захист від діяльності диверсійно-підривних груп ворога). Такий підхід підтверджується не тільки теоретично, а й суворими реаліями оборонної війни в Україні» [3].

І сьогодні серед прав і свобод людини, які обмежуються в умовах воєнного стану відповідно до Конституції України перебувають такі права і свободи як недоторканність житла, таємницю листування, телефонних розмов, телеграфної та іншої кореспонденції, а також гарантій на невтручання в особисте і сімейне життя (ст. 34 Конституції України), тобто право на приватність. Отже, здійснення цих прав може бути обмежене законом в інтересах національної безпеки, територіальної цілісності або громадського порядку з метою запобігання заворушенням чи злочинам, для охорони здоров'я населення, для захисту репутації або прав інших людей, для запобігання розголошенню інформації, одержаної конфіденційно, або для підтримання авторитету і неупередженості правосуддя. Водночас важливим є, щоб такі обмеження застосовувалися виходячи із принципів законності, пропорційності й необхідності таких обмежень у демократичному суспільстві, сутність яких визначено в практиці Європейського суду з прав людини [4].

Зупинимося більш детально на дослідженні особливостей забезпечення права працівника на приватність на робочому місці, оскільки питання конфіденційності стають усе більш актуальними в контексті нових форм зайнятості. Відтак право на приватність повинно бути гарантоване кожному працівнику, незалежно від виду трудових відносин, галузевої приналежності чи форми власності підприємства. Як, зазначає Френк Хендрікс: «Оскільки право на приватність і захист даних слід розглядати як фундаментальне право людини, воно захищене як таке багатьма інструментами і конституціями в усьому світі». Науковець переконаний, що цей «фундаментальний» характер виводить правозахисний дискурс на такий рівень, що виправдання втручання в приватне життя слід розглядати в рамках механізмів захисту прав людини. Оскільки в контексті зайнятості права та інтереси, що стосуються права на конфіденційність і захист персональних даних працівників пов'язані, принципи захисту прав людини будуть доречними і в трудових відносинах [5].

Як ми вже зазначали, дане право законодавством у сфері праці, так і не було врегульовано, внаслідок чого механізми його захисту регламентовані досить неповно, а межі вторгнення роботодавця в приватне життя працівника на робочому місці не регламентовані зовсім.

Хоча у цьому напрямку й робилися певні кроки. Так, у Верховній Раді України було зареєстровано законопроект № 8037 від 14.02.2018 «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України (щодо посилення гарантій права працівника на приватність та таємницю кореспонденції)», яким пропонувалося доповнити КЗпП статтю 2-2, що визначатиме додаткові гарантії захисту права працівників на повагу до приватного життя та таємниці кореспонденції. Зокрема, реалізація вказаних положень відбуватиметься шляхом заборони відеоспостереження за робочим місцем працівника без попереднього його повідомлення, крім тих випадків, коли відеоспостереження здійснюється з метою забезпечення збереження матеріальних цінностей роботодавця (але протягом обмеженого часу). Також право на приватне життя працівника гарантуватиметься недоторканністю кореспонденції працівника, зокрема, телефонних розмов, електронного листування, інформації про використання мережі Інтернет, здійснених за допомогою робочих телефонів, комп'ютерів тощо. Це ж стосуватиметься персональних даних працівника, збережених на жорсткому диску його робочого комп'ютера, крім деяких винятків. Встановлена умова, що роботодавець буде зобов'язаний попередньо проінформувати працівника під розписку про форми та умови контролю за його кореспонденцією. В іншому випадку, порушення ведення кореспонденції може бути дозволено судом лише з метою запобігання злочинів чи під час кримінального провадження, якщо іншими способами одержати інформацію неможливо [6].

Ще одні зміни до КЗпП України щодо посилення гарантій захисту прав працівника були запропоновані в законопроекті № 9093 від 18.09.2018, зокрема при укладенні, зміні та припиненні трудового договору працівникам гарантуватимуть право на приватність щодо їх особистого та сімейного життя. Так, передбачається внесення змін до ст. 25 КЗпП, якими встановлюється

перелік відомостей, які заборонено роботодавцям вимагати від працівників та осіб, які поступають на роботу. До таких відомостей належить інформація про приватне життя співробітників та їхні особисті плани на майбутнє, членство у профспілках, релігійні переконання, стан здоров'я, окрім випадків, передбачених законодавством, розмір заробітної плати на попередньому місці роботи. У випадку, якщо роботодавець таки вимагає надати подібну інформацію, працівники, або особи, які поступають на роботу, можуть на законних підставах відмовити в її наданні або надати недостовірну інформацію, що не може стати підставою для відмови у прийнятті на роботу або підставою для звільнення особи в подальшому з посади та притягнення такого працівника до відповідальності. Разом з тим до інформації, яка не порушує права на приватність автори законопроекту віднесли наступні відомості: про сімейний стан; вік; перебування на навчанні у закладах освіти (у тому числі про форму навчання); рекомендації з попереднього місця роботи [7].

На практиці досить часто постають питання, приміром, чи може роботодавець читати листи і повідомлення співробітника чи ні? Зокрема, якщо це робочі процеси (робоча пошта, робочий комп'ютер), чи можна це визнавати приватним життям? І сьогодні це спірне питання, відповідь на яке вітчизняна судова практика поки що не дає. Водночас, як показує практика Європейського суду з прав людини, «навіть тоді, коли співробітник приходить на роботу, він не втрачає свою зону приватності. Більш того, навіть якщо співробітнику сказали, що ця пошта має використовуватися для робочих цілей, його ще мають попередити, що роботодавець буде перевіряти цю пошту». Як наголосила радник Правничої школи ЕВА-Астерс Летич І., «якщо працівника не попередити про те, що це буде перевірятися, він може сподіватися на те, що це ніхто перевіряти не стане і пересилатиме якісь інтимні речі. Це дуже спірний висновок, але все ж право на захист приватного життя ЄСПЛ підтримав і поставив вище над дотриманням робочих обов'язків» [8]. Як слушно зазначає Посикалюк О., ґрунтуючись на аналізі практики Європейського суду з прав людини, межі, підстави та умови втручання роботодавця у право на приватність працівника повинно відповідати трьом критеріям: 1) законні підстави втручання; 2) легітимна мета втручання; 3) співмірність такого втручання поставленій меті [9].

І тому питання захисту права працівника на приватність на робочому місці все частіше стає предметом розгляду, як у національних судах, так і міжнародних, зокрема в Європейському суду з прав людини. Так, у рішенні Окружного адміністративного суду міста Києва № 640/18800/18 від 10.05.2019 було зазначено, що діяльність професійного або ділового характеру підпадає під поняття «приватне життя» для цілей ст. 8 ЄКПЛ, а тому електронна кореспонденція працівників юридичних осіб, яку в цій справі Антимонопольний комітет України використав і розповсюдив, є предметом захисту цієї статті (справа Копланд проти Сполученого королівства) [10]. Зокрема, у справі «Копланд проти Сполученого Королівства» від 03.07.2007 [11], в якій ЄСПЛ визнав порушення ст. 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод та підтвердив втручання у приватне життя заявниці шляхом перевірки її електронних листів, прослуховування телефонних дзвінків та аналізу запитів в Інтернеті. Зокрема, до такого висновку дійшов ЄСПЛ, мотивуючи це тим, що заявниця не була попереджена роботодавцем про можливість перевірки її персональних даних та втручання в її приватне життя. Крім цього, локальні акти коледжу, де працювала заявниця, не містили будь-яких положень, що передбачали можливість керівництва втручатися в таємницю листування своїх працівників.

Загалом за останні роки Європейський суд з прав людини ухвалив низку рішень, пов'язаних з порушенням права на недоторканність приватного життя при застосуванні урядами засобів і процедур спостереження.

Аналізуючи щорічну доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини за 2022–2023 роки [12; 13], не зустрічаємо навіть згадки про право на приватність на робочому місці, це право згадується лише в контексті протиправного його обмеження у зв'язку із практикою здійснення «фільтраційних заходів» на тимчасово окупованій території, викликами у сфері кіберзахисту, неналежних умовах розміщення внутрішньо переміщених осіб або людей, які перебувають у місцях несвободи (наприклад, у системі МОЗ, МОН та Міноборони), шахрайські дії з персональними даними, тощо.

Проаналізувавши законодавства у сфері обмежень права на приватність в умовах воєнного стану дослідниками у цій сфері, було зроблено висновок, що «наразі важко ствердно сказати, що рівень захисту права на приватність з боку держави знизився чи покращився у зв'язку із упровад-

женням воєнного стану. З одного боку, очевидного погіршення у цій сфері немає, з іншого – повага до цього права та усвідомлення громадянами про необхідність його захисту як залишалась на невисокому рівні, так і залишається. Це стає проблемним в умовах євроінтеграційних процесів. Нещодавні законодавчі ініціативи щодо публічного відеоспостереження та впровадження нового Закону про захист персональних даних демонструють наскільки високими є вимоги стандартів ЄС у сфері захисту персональних даних і наскільки складно адаптувати українське законодавство для них. Це один із тих викликів про які мало говорять, але їх подолання вимагає переосмислення ставлення до «серйозності» права на приватність» [4].

Висновки. З урахуванням міжнародного досвіду та судової практики право на приватність на робочому місці, яке повинно бути гарантовано всім працівникам незалежно від виду трудових відносин, галузевої приналежності чи форми власності підприємства, повинно бути закріплено на законодавчому рівні. Оскільки регламентація в українському законодавстві всіх аспектів права на приватність працівника на робочому місці дозволить запобігти зловживанням роботодавцем щодо заходів контролю над працівником. Зокрема, доповнити Кодекс законів про працю України, нормою про те, що при укладенні, зміні та припиненні трудового договору особам, які поступають на роботу, та працівникам гарантується право на приватність щодо їх особистого та сімейного життя. При цьому межі, підстави та умови втручання роботодавця у право на приватність працівника повинно відповідати трьом критеріям: законні підстави втручання, легітимна мета втручання, співмірність такого втручання поставленій меті.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини). № 995_004 (редакція від 01.08.2021). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text.
2. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
3. Окрема думка (збіжна) судді Конституційного Суду України Лемака В.В. стосовно Рішення Конституційного Суду України (другий сенат) у справі за конституційною скаргою Поліщука Сергія Олексійовича щодо відповідності Конституції України (конституційності) пункту 4 статті 16-3 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» (справа про посилений соціальний захист військовослужбовців). URL: https://ccu.gov.ua/sites/default/files/docs/1_p2_2022_1.pdf.
4. Аналіз законодавства у сфері обмежень права на приватність в умовах воєнного стану. URL: https://www.helsinki.org.ua/wp-content/uploads/2024/05/Preview_Limit_privacy_A4.pdf.
5. Hendrickx F. Protection of workers' personal data: General principles. *ILO Working Paper 62 (Geneva, ILO)*. 2022. URL: <https://www.ilo.org/legacy/english/intserv/working-pape>.
6. У раді зареєстровано законопроект про посилення гарантій приватності працівників. URL: <https://cedem.org.ua/news/u-radi-zareyestrovano-zakonoproekt-pro-posylennya-garantij-privatnosti-pratsivnykiv/>.
7. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України (щодо посилення гарантій захисту прав працівника при укладенні трудового договору) : проект Закону України від 18.09.2018 № 9093. URL: https://ips.ligazakon.net/document/view/jh70l00i?an=3&ed=2018_09_18.
8. Сидоренко Д. Де межа між контролем за працівником і втручанням в його особисте життя? URL: <https://yur-gazeta.com/golovna/de-mezha-mizh-kontrolem-za-pracivnikom-i-vtruchannyam-v-yogo-osobiste-zhittya.html#:~:text=>
9. Посикалюк О.О. Захист права працівника на приватність у практиці Європейського суду з прав людини. *Університетські наукові записки*. 2016. №. 59. С. 112–124.
10. Рішення Окружного адміністративного суду міста Києва від 10.05.2019. Справа № 640/18800/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/81695852>.
11. Рішення ЄСПЛ від 03.04.2007 у справі «Копланд проти Сполученого Королівства» (Copland v. The United Kingdom), заява № 62617/00. URL: <https://www.5rb.com/case/copland-v-uk>.
12. Щорічна доповідь про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні у 2022 році. URL: <https://ombudsman.gov.ua/report-2022/images/documents/annual-report-2022.pdf>.

13. Щорічна доповідь про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні у 2023 році. URL: https://ombudsman.gov.ua/storage/app/media/uploaded-files/%D0%A9%D0%BE%D1%80%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B0_%D0%B4%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D1%96%D0%B4%D1%8C_%D0%A3%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D0%B7%D0%B0_2023_%D1%80%D1%96%D0%BA.pdf.