

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.89.2.33>

УНОРМУВАННЯ ВІДЕОСПОСТЕРЕЖЕННЯ ЗА ПРАЦІВНИКОМ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ ВІДПОВІДНО ДО СТАНДАРТІВ РАДИ ЄВРОПИ

Шумило М.М.,

*професор кафедри міжнародного,
цивільного та комерційного права
Державного торговельно-економічного університету,
доктор юридичних наук,
старший науковий співробітник
ORCID: 0000-0003-4257-3002*

Сімутіна Я.В.,

*провідна наукова співробітниця
відділу проблем цивільного,
трудового та підприємницького права
Інституту держави і права імені
В.М. Корецького НАН України,
запрошена професорка Брістольського університету,
докторка юридичних наук, професорка
ORCID: 0000-0001-7579-187X*

Шумило М.М., Сімутіна Я.В. Унормування відеоспостереження за працівником на робочому місці відповідно до стандартів Ради Європи.

Відеоспостереження за працівником на робочому місці є предметом унормування у проєкті Трудового кодексу України. Цей аспект трудових відносин зачіпає право на повагу до особистого життя людини. У статті наголошується на тому, що унормування відеоспостереження за працівником можливе тільки за умови дотримання Конституції України та стандартів Ради Європи.

У статті проводиться порівняльний аналіз приписів Конституції України та Європейської конвенції з прав людини у частині права на повагу до особистого життя. Аналіз Рішення Конституційного Суду України дає можливість висувати, що поняття «особисте життя» та «приватне життя» є рівноцінними.

Відеоспостереження як форма контролю за працівником неодноразово розглядалося ЄСПЛ, тому у розвідці наводяться кілька рішень, які мають значення для формулювання основних принципів та стандартів у цій сфері в Україні. Важливим аспектом, на якому наголошує Європейський суд з прав людини, що працівник повинен бути поінформованим про відеоспостереження та місце встановлення відеокамер.

У науковій розвідці наведено також Висновок Венеційської комісії, у якому наголошується на фундаментальності права на повагу до особистого життя.

У тексті статті цитується редакція норми про відеоспостереження за працівником на робочому місці проєкту Трудового кодексу України, а також здійснюється її коментування. Обґрунтовується теза, що відеоспостереження за працівником на роботі є не тільки правом роботодавця, але і містить низку прав працівника. Зокрема, працівник має право вимагати відеофрагмент, на якому зафіксовано порушення роботодавцем трудового законодавства. Таким чином, відеозапис стає важливим доказом при вирішенні трудових спорів. Наголошено на тому, що будь-які фрагменти відеозапису не можуть передаватися будь-кому без згоди працівника.

Зроблено висновок, що стандарти Ради Європи, які закріплені у Європейській конвенції з прав людини, сформульовані у прецедентній практиці Європейського суду з прав людини, а також зафіксовані у Висновку Венеційської комісії здійснюють опосередкований вплив на розвиток трудового законодавства шляхом його європеїзації.

Ключові слова: відеоспостереження за працівником, відеоспостереження на робочому місці, робоче середовище, втручання в приватне життя, право на повагу до особистого (приватного) життя, права працівників, практика ЄСПЛ, стандарти Ради Європи.

Shumylo M.M., Simutina Ya.V. Regulation of video surveillance of employees in the workplace in accordance with the standards of the Council of Europe.

Video surveillance of employees in the workplace is the subject of regulation in the draft Labour Code of Ukraine. This aspect of labour relations affects the right to respect for a person's private life. The article emphasises that the regulation of video surveillance of employees is possible only if the Constitution of Ukraine and Council of Europe standards are observed.

The article provides a comparative analysis of the provisions of the Constitution of Ukraine and the European Convention on Human Rights in terms of the right to respect for private life. The analysis of the Decision of the Constitutional Court of Ukraine makes it possible to conclude that the concepts of 'personal life' and 'private life' are equivalent.

Video surveillance as a form of control over employees has been repeatedly considered by the ECtHR, so the article cites several judgments that are important for formulating the basic principles and standards in this area in Ukraine. An important aspect emphasised by the European Court of Human Rights is that the employee must be informed of video surveillance and the location of the cameras.

The article also cites the Opinion of the Venice Commission, which emphasises the fundamental nature of the right to respect for private life.

The article quotes the wording of the provision on video surveillance of employees in the workplace in the draft Labour Code of Ukraine and comments on it. The author substantiates the thesis that video surveillance of an employee at work is not only the right of the employer, but also contains a number of employee rights. In particular, an employee has the right to demand a video fragment which records the employer's violation of labour law. Thus, video recording becomes an important evidence in resolving labour disputes. It is emphasised that any fragments of the video recording may not be transferred to anyone without the employee's consent.

The author concludes that the Council of Europe standards enshrined in the European Convention on Human Rights, formulated in the case law of the European Court of Human Rights, and also enshrined in the Opinion of the Venice Commission have an indirect impact on the development of labour legislation through its Europeanisation.

Key words: video surveillance of employees, video surveillance at work, working environment, interference with private life, right to respect for private life, workers' rights, ECHR practice, Council of Europe standards.

Постановка проблеми. Відеоспостереження за працівником на робочому місці не є новою проблематикою наукових розвідок у науці трудового права. Багато публікацій з цього питання можна зустріти і серед правників-практиків. Національні суди все частіше розглядають спори, зокрема, де на відеозаписі зафіксовано факт винних дій працівника [1], коли сторони вважають відеоспостереження втручанням в особисте життя [2]. Однак, незважаючи на це, національне трудове законодавство досі не реагувало на виклики сучасності. Заради справедливості варто зазначити, що в проєкті Трудового кодексу України здійснено чи не першу спробу правової регламентації відеоспостереження за працівником на робочому місці. Відеоспостереження має міждисциплінарну правову природу, оскільки зачіпає не тільки трудові права працівників, але і має ознаки втручання в особисте життя, а отже існує ризик порушення права визначеного Конституцією України. Цінним та важливим у процесі унормування відеоспостереження за працівником на робочому місці є дотримання стандартів Ради Європи. Йдеться передовсім про положення Європейської конвенції з прав людини та прецедентної практики Європейського суду з прав людини (далі – ЄСПЛ). Це пов'язано з тим, що текст Конвенції нерозривно пов'язаний із практикою Страсбурзького суду, її органічним продовженням. Не можна оминути увагою також і Висновок Венеційської комісії як дорадчого органу Ради Європи з питань конституційного права, що також стоїть на сторожі фундаментальних прав. Ці документи в комплексі є орієнтиром для подолання правової невизначеності та недопущення основоположних прав людини.

Метою статті є окреслення стану правового регулювання відеоспостереження за працівником на робочому місці крізь призму приписів Конституції України і прецедентної практики ЄСПЛ та подальше унормування цього питання у проєкті Трудового кодексу України.

Викладення основного матеріалу. Безумовно, сам факт здійснення відеоспостереження може мати превентивну дію для порушень з боку працівника (захисту його майна), але, з іншого боку, може негативно впливати на працівника і створювати психо-емоційний дискомфорт. Здійснення відеоспостереження як умова праці безпосередньо корелюється із належним та комфортним робочим середовищем. Його створення є запорукою ефективності праці. Сьогодні це не тільки питання безпеки та гігієни праці, але і психологічний клімат у колективі та у відносинах з роботодавцем. Відеоспостереження як настирлива форма контролю і така що не відповідає законодавству може розцінюватися як мобінг (цькування), що також прямо заборонено проєктом Трудового кодексу. Очевидно, що роботодавець зацікавлений контролювати працівника будь-де і будь-коли і саме тому необхідна правова рамка, яка виставить допустимі межі та сферу такого контролю, оскільки приватне життя «не залишається вдома у працівника», це невід’ємний елемент особистості, а отже вимагає поваги, як з боку інших працівників та оточення, так і з боку роботодавця. З іншого боку, в інших сферах відеоспостереження є корисним і необхідним для самого працівника (каси, заправки, небезпечні виробництва тощо). Ми живемо в світі викликів і небезпек, тому відеоспостереження є лишень інструментом, яким можна завдавати шкоди або ж навпаки чинити добро. Законодавче унормування покликане обмежити чи не допустити завдання шкоди і використати максимально цей новочасний інструмент тільки на добро та користь сторонам трудових відносин і урахуванням балансу їхніх інтересів.

I. Конституція України та рішення Конституційного Суду України

Стаття 32 Конституції України визначає: *«Ніхто не може зазнавати втручання в його особисте і сімейне життя, крім випадків, передбачених Конституцією України»*.

Наведена стаття Конституції стоїть на сторожі захисту особистого життя особи, а також встановлює низку обмежень щодо інформації, яка збирається про особу та закріплює інструменти правового захисту у разі порушення цієї засадничої норми Конституції, яка проходить червоною ниткою крізь все національне законодавство.

Стаття 32 Конституції отримала офіційне тлумачення у Рішенні Конституційного Суду України (далі – КСУ) № 2-рп/2012 від 20.01.2012 [3]. У конституційному поданні ставилися два питання: (1) що слід розуміти під інформацією про особисте і сімейне життя, зокрема, чи належить така інформація до конфіденційної інформації про особу? (2) чи є збирання, зберігання, використання та поширення інформації про особу втручанням в її особисте і сімейне життя?

Щодо першого питання КСУ у своєму Рішенні виснував:

«інформацією про особисте та сімейне життя особи є будь-які відомості та/або дані про відносини немайнового та майнового характеру, обставини, події, стосунки тощо, пов’язані з особою та членами її сім’ї, за винятком передбаченої законами інформації, що стосується здійснення особою, яка займає посаду, пов’язану з виконанням функцій держави або органів місцевого самоврядування, посадових або службових повноважень. Така інформація про особу є конфіденційною». Щодо другого питання КСУ зазначив: *«збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди державою, органами місцевого самоврядування, юридичними або фізичними особами є втручанням в її особисте та сімейне життя. Таке втручання допускається винятково у випадках, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини»*.

КСУ не розглядав питання саме відеоспостереження, але будь-яке відеоспостереження є нічим іншим як втручанням у особисте життя. Головним залишається дати відповідь, чи було воно необхідним у демократичному суспільстві, переслідувало законну мету чи є законним та виправданим. Поряд з тим, варто зазначити, що в умовах відсутності будь-якої законодавчої рамки щодо питання відеоспостереження за працівником на робочому місці, це Рішення КСУ використовується національними судами при вирішенні трудових спорів, у яких йшлося, зокрема, про відеоспостереження роботодавцем за працівником на робочому місці.

II. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод та практика Європейського суду з прав людини.

Конституція України використовує словосполучення «особисте життя», натомість у Конвенції про захист прав людини використано термін «приватне життя». Проте, враховуючи розлоге тлумачення КСУ є очевидним, що йдеться про синоніми, які мають однакове значення і не має необхідності їх окремо розкривати.

Частина перша статті 8 Конвенції визначає: «Кожен має право на повагу до свого приватного і сімейного життя, до свого житла і кореспонденції». Як бачимо, є певна відмінність у формулюваннях Конституції та Конвенції Конституція України говорить про те, що «ніхто не може зазнавати втручання», натомість Конвенція про те, що «кожен має право на повагу». Разом з тим, стаття 28 Конституції використовує таку ж правову конструкцію як і Конвенція, а саме: «кожен має право на повагу до його гідності». Конвенція формулює право більш ширше, і наголошує не просто на забороні втручатися, а закликає до поваги до приватного життя іншого. Загалом, не дивлячись на відмінність у формулюваннях, особисте життя перебуває під захистом Конституції України та Конвенції, про що, зокрема, свідчить прецедентна практика Страсбурзького суду. У своїх рішеннях ЄСПЛ неодноразово зазначив, що приватне життя може включати діяльність професійного або ділового характеру і може стосуватися заходів, що здійснюються поза домом або приватним приміщенням особи, йдеться про справи «Немець проти Німеччини» [4] (*Niemietz v. Germany*) від 16.12.1992 no. 13710/88, «Пек проти Сполученого Королівства» [5] (*Peck v. the United Kingdom*) від 28.01.2003 no. 44647/98; «Перрі проти Сполученого Королівства» [6] (*Perry v. the United Kingdom*) від 17.06.2003 № 63737/00, «Бенедіктсдоттір проти Ісландії» [7] (*Benediktssdóttir v. Iceland*) від 16.06.2009 № 38079/06, «Фернандез Мартінез проти Іспанії» [8] (*Fernández Martínez v. Spain*) від 12.07.2014 no. 56030/07.

Для всеохопного розкриття досліджуваної теми доцільно зупинитися на кількох рішеннях ЄСПЛ.

Кьопке проти Німеччини [9] (*Köpke v. Germany*) від 05.10.2010 № 420/07

З 01.08.1991 р. до звільнення 05.11.2002 р. заявниця працювала продавчиною в супермаркеті. У вересні 2002 року роботодавець виявив нестачу коштів у касі. Він підозрював продавчиню та іншого працівника у маніпуляціях з рахунками. У період з 07.10.2002 р. по 19.10.2002 р. роботодавець здійснював приховане відеоспостереження. Як наслідок виявлено недобросовісність продавчині і вона була звільнена. У суді вона вимагала поновлення на роботі та компенсації за моральну шкоду, якої вона зазнала в результаті прихованого відеоспостереження, і просила надати їй відеозаписи, включаючи всі зроблені з них копії. Відеоспостереження, на думку заявниці, порушувало її право на захист її приватного життя. Національні суди відмовили у задоволенні позовних вимог. Згодом заявниця звернулася до ЄСПЛ.

Суд встановив, що за певних обставин позитивне зобов'язання держави за статтею 8 Конвенції виконується належним чином лише тоді, коли держава гарантує повагу до приватного життя у відносинах осіб між собою за допомогою законодавчих положень, що створюють основу для узгодження різних інтересів, які конкурують за захист у відповідному контексті. Таким чином, Суд, зокрема, розглянув питання чи встановила держава в контексті своїх позитивних зобов'язань за статтею 8 справедливий баланс між правом заявниці на повагу до її приватного життя та інтересом її роботодавця у захисті своїх майнових прав, гарантованих статтею Першою Протоколу № 1. Крім цього, Суд зазначив, що роботодавець мав право встановлювати відеоспостереження за працівником на його робочому місці лише за наявності попередньої обґрунтованої підозри, що працівник вчинив правопорушення, і якщо таке спостереження було цілком пропорційним меті розслідування відповідного правопорушення. Суд наголосив, що приховане відеоспостереження на робочому місці після обґрунтованої підозри у крадіжці не стосується приватного життя особи в тій мірі, в якій це можна порівняти із зачіпанням істотних аспектів приватного життя в результаті тяжких злочинів.

З огляду на вищевикладене, Суд виснував у цій справі, що ніщо не вказує на те, що національні органи влади не забезпечили справедливого балансу, в межах своєї свободи розсуду, між правом заявниці на повагу до її приватного життя відповідно до статті 8 та інтересом її роботодавця у захисті своїх майнових прав і суспільним інтересом у належному відправленні правосуддя. З цих причин Суд одноголосно визнав заяву неприйнятною.

«Антовиц та Мірковиц проти Чорногорії» [10] (*Antović and Mirković v. Montenegro*) 28.11.2017 №. 70838/13

24.02.2011 р. декан Математичного факультету Університету Чорногорії своїм рішенням запровадив відеоспостереження в семи амфітеатрах (лекторіях) та перед деканатом. У рішенні зазначалося, що метою цього заходу є забезпечення безпеки майна та людей, включаючи студентів, а також нагляд за навчанням, а доступ до зібраних даних захищено кодами, відомими лише декану. Дані мали зберігатися протягом року.

Частина викладачів (заявники) подали скаргу до Агентства із захисту персональних даних щодо відеоспостереження та збору даних про них без їхньої згоди. Зокрема, заявники стверджували, що амфітеатр, де вони викладали, був замкнений як до, так і після занять, що єдиним майном там були стаціонарні парти та стільці, а також дошка. Викладачам не було невідомо про жодні причини боятися за чиюсь безпеку, і що в будь-якому разі існували інші методи захисту людей та майна, а також моніторингу занять. Вони вимагали видалення камер та відеозаписів. Інспектори Агентства у своєму звіті підтвердили законність відеоспостереження, хоча після оскарження заявниками звіту, все ж таки зобов'язали факультет прибрати відеокамери.

У січні 2012 року заявники подали позов до університету та Агентства про компенсацію моральної шкоди за порушення їхнього права на повагу до приватного життя, зокрема, шляхом несанкціонованого збору та обробки даних про них. Національні суди відмовили у задоволенні позову мотивуючи це тим, що моніторинг дій особи в громадському місці, яке лише миттєво фіксувало візуальні дані, не призводив до втручання в приватне життя, яке могло б виникнути після того, як будь-які кадри такого матеріалу стали загальнодоступними. Заявники звернулися до ЄСПЛ.

Суд зазначив, що університетські амфітеатри є робочими місцями викладачів. Саме там вони не лише навчають студентів, а й взаємодіють з ними, розвиваючи таким чином взаємні стосунки та конструюючи їхню соціальну ідентичність. Крім цього, приховане відеоспостереження за працівником на його робочому місці слід розглядати як значне втручання в приватне життя працівника, навіть коли це стосується випадків неприхованого відеоспостереження за працівником на його робочому місці. Крім того, Суд також постановив, що навіть якщо правила роботодавця щодо приватного соціального життя працівників на робочому місці є обмежувальними, вони не можуть звести його до нуля. Повага до приватного життя продовжує існувати, навіть якщо вона може бути обмежена настільки, наскільки це необхідно. З огляду на вищезазначене, Суд вказав, що дані, зібрані за допомогою оскаржуваного відеоспостереження, стосуються «приватного життя» заявників, що робить статтю 8 застосовною до їхньої скарги. Як наслідок Суд постановив, що мало місце порушення статті 8 Конвенції.

***Лопез Рібальда та інші проти Іспанії* [11] «López Ribalda and Others v. Spain» № 1874/13 and 8567/13 17.10.2019**

З березня 2009 року менеджер супермаркету помітив деякі невідповідності між рівнем запасів та показниками продажів. У контексті внутрішнього розслідування 15.06.2009 р. менеджер встановив камери відеоспостереження, деякі видимі, а інші приховані. Персонал супермаркету був поінформований про встановлення камер видимого зображення через підозри керівництва щодо крадіжок. Про приховані камери не було повідомлено. 25.06.2009 р. керівництво супермаркету повідомило представника профспілки, що відеозапис, записаний прихованими камерами, виявив крадіжки товарів на касах кількома співробітниками. Того ж місяця чотирнадцять працівників, включаючи п'ятьох заявників, було звільнено.

Національні суди відмовили у задоволенні позовних вимог щодо незаконності відеоспостереження. Заявники звернулися до ЄСПЛ із заявою, що рішення, яким роботодавець їх звільнив, ґрунтувалося на відеоспостереженні, здійсненому з порушенням їхнього права на повагу до приватного життя, гарантованого статтею 8 Конвенції, і що національні суди не виконали свого зобов'язання забезпечити ефективний захист цього права.

Справа розглядалася Великою Палатою ЄСПЛ. У своєму рішенні Суд повторив, що поняття «приватне життя» є широким терміном, який не піддається вичерпному визначенню. Щодо відеоспостереження за працівниками на робочому місці, Суд виснував, що стаття 8 залишає на розсуд держав вирішувати, чи приймати спеціальне законодавство про відеоспостереження або моніторинг службового листування. Проте, Суд зазначив, що незалежно від дискреційних повноважень, якими користуються держави у виборі найбільш доцільних засобів для захисту прав, про які йдеться, національні органи влади повинні забезпечити, щоб запровадження роботодавцем заходів моніторингу, що впливають на право на повагу до приватного життя або листування його працівників, було пропорційним та супроводжувалося належними та достатніми гарантіями від зловживань.

Суд вважає, що принципи, встановлені у попередніх рішеннях, можуть бути застосовані, *mutatis mutandis*, до обставин, за яких роботодавець може здійснювати заходи відеоспостереження на робочому місці. Ці критерії повинні застосовуватися з урахуванням специфіки трудових

відносин і розвитку нових технологій, які можуть дозволити вживати заходів, що все більше втручаються в приватне життя працівників. У цьому контексті, щоб забезпечити пропорційність заходів відеоспостереження на робочому місці, національні суди повинні враховувати наступні фактори при зважуванні різних конкуруючих інтересів:

(1) Чи був працівник повідомлений про можливість застосування роботодавцем заходів відеоспостереження та про здійснення таких заходів. Хоча на практиці працівники можуть бути повідомлені різними способами, залежно від конкретних фактичних обставин кожної справи, повідомлення, як правило, повинно бути чітким щодо характеру моніторингу та надаватися до його здійснення.

(2) Масштаби моніторингу з боку роботодавця та ступінь втручання в особисте життя працівника. У зв'язку з цим слід враховувати рівень приватності в зоні моніторингу, а також будь-які обмеження в часі і просторі та кількість осіб, які мають доступ до результатів моніторингу.

(3) Чи надав роботодавець законні підстави для виправдання моніторингу та його обсягу. Чим більш інтрузивним є моніторинг, тим вагомішим має бути обґрунтування.

(4) Чи можна було б створити систему моніторингу на основі менш інтрузивних методів і заходів. У зв'язку з цим, у світлі конкретних обставин кожної справи слід оцінити, чи можна було б досягти мети, яку переслідує роботодавець, за допомогою меншого ступеня втручання в особисте життя працівника.

(5) Наслідки моніторингу для працівника, за яким він здійснюється. Слід враховувати, зокрема, використання роботодавцем результатів моніторингу та те, чи були ці результати використані для досягнення заявленої мети заходу.

(6) Чи були працівникові надані належні гарантії, особливо якщо моніторингові заходи роботодавця мають інтрузивний характер.

Такі гарантії можуть мати форму, серед іншого, надання інформації відповідним працівникам або представникам персоналу щодо встановлення та обсягу моніторингу, повідомлення про такий захід незалежному органу або можливості подати скаргу.

За результатами розгляду Суд постановив, що порушення статті 8 Конвенції не було.

III. Висновок Венеційської комісії щодо відеоспостереження

У контексті права на повагу до приватного і сімейного життя, варто звернути увагу на Висновок Венеційської комісії щодо «відеоспостереження приватними операторами у державній та приватній сферах, а також органами державної влади у приватній сфері та захисту прав людини», схвалений на 71-му пленарному засіданні Комісії [12].

У цьому Висновку, зокрема, наголошується, що приватна сфера також включає робочі місця та використання відеоспостереження в робочих приміщеннях, що актуалізує правові питання щодо права працівників на конфіденційність. Відеоспостереження загалом дозволено для запобігання або виявлення шахрайства чи крадіжки з боку працівників у разі обґрунтованої підозри. Однак, за винятком дуже специфічних обставин, відеозапис не дозволено в таких місцях, як туалети, душові, вбиральні, роздягальні або місця для куріння та кімнати відпочинку для працівників, де особа може розраховувати на повну конфіденційність. Крім того, таємне спостереження може бути дозволено лише тимчасово, якщо це доведено необхідним через відсутність адекватних альтернатив. Що стосується магазинів, відеоспостереження може бути виправданим для захисту майна, якщо такий захід виявився необхідним та пропорційним. Воно також може бути виправданим у певних місцях магазину для запобігання та переслідування пограбувань під загрозою, але, знову ж таки, лише якщо доведено необхідність, і не довше, ніж необхідно. Національне законодавство повинно чітко визначити правову основу спостереження та необхідність порушення з огляду на захищені інтереси.

Венеційська комісія надала низку висновків та рекомендацій, серед яких:

- відеоспостереження [здійснюється з міркувань безпеки або для запобігання кримінальним злочинам та боротьби з ними] повинно відповідати вимогам, викладеним у статті 8 ЄКПЛ;
- щодо захисту осіб щодо збору та обробки персональних даних, нормативні акти повинні принаймні відповідати вимогам Директиви 95/46/ЄС та Конвенції Ради Європи про захист осіб щодо автоматизованої обробки персональних даних;
- людей слід повідомляти про відеоспостереження, якщо система спостереження не є очевидною.

IV. Проект Трудового кодексу України

Загальновідомим є той факт, що рекодифікація трудового законодавства триває вже понад тридцять років. Парламент неодноразово розглядав проекти трудових кодексів різних редакцій та ідеологій, проте жоден із попередніх проектів не передбачав унормування відеоспостереження за працівником на робочому місці. Важко відповісти на запитання, чому цей важливий аспект у сфері праці не був унормований, але це вже історія і необхідно дивитися в майбутнє. Майбутнє звісно за новим Трудовим кодексом України, якого розроблений Міністерством економіки України за наукової та методологічної підтримки українських науковців. У Книзі I «Загальні положення» проект Кодексу містить окрему норму **«Відеоспостереження за працівником на робочому місці»**, що визначає:

«1. Роботодавець може здійснювати відеоспостереження на робочому місці працівника, що знаходиться у приміщенні чи на території роботодавця.

2. Відеоспостереження є крайньою формою контролю роботодавця за працівником і може застосовуватися тільки за умови неможливості або неефективності застосування альтернативних способів контролю за працівником.

3. Здійснення відеоспостереження не може порушувати право працівника на повагу до його особистого і сімейного життя. При встановленні відеоспостереження роботодавець повинен врахувати:

1) об'єктивну та обґрунтовану необхідність здійснення відеоспостереження;

2) поінформованість працівника про здійснення відеоспостереження та місце встановлення відеокамер.

4. На вимогу працівника роботодавець повинен надати необхідний фрагмент відеозапису, який зберігається роботодавцем не менше трьох місяців, та може бути доказом порушення трудових прав такого працівника та/або невиконання ним трудових обов'язків.

Відеозапис не може бути переданий третім особам без письмової згоди працівника, крім випадків, передбачених законом».

Редакція норми красномовно свідчить, що її формулювання ґрунтується на практиці ЄСПЛ і враховує стандарти Ради Європи, які встановлені у цій сфері.

Частина перша норми розкриває право роботодавця здійснювати відеоспостереження, чим створюється правова рамка легальності такого заходу. Зокрема, наголошується на тому, що відеоспостереження може здійснюватися на робочому місці працівника, що знаходиться у приміщенні чи на території роботодавця.

У частині другій наголошено на тому, що відеоспостереження є крайньою формою контролю за працівником і передбачено, що роботодавець перш ніж вдаватися до неї, повинен вичерпати інші форми контролю, які не є такими нав'язливими. Фактично встановлено обмеження для роботодавця на здійснення відеоспостереження – у виключних випадках і тільки там, де існує необхідність здійснення такого контролю за працівником. У такий спосіб чітко фіксується теза, що відеоспостереження не може бути свавільним, здійснюватися будь-де (роздягальні, вбиральні тощо). Тягар доказування того, що роботодавець використав інші форми контролю, лежить повністю на ньому.

Частина третя окреслює, що засадничою ідеєю відеоспостереження за працівником є те, що воно не може порушувати *«право працівника на повагу до особистого і сімейного життя»*. Тим самим автори використали конституційний термін «особисте життя», але конструкція була застосована конвенційна, оскільки «право на повагу» значно ширше, ніж заборона «зазнавати втручання». Тим самим таке формулювання статті є чудовим прикладом синергії приписів Конституції України та ЄКПЛ. У цій же частині норми наводяться дві важливі умови, що проходять червоною ниткою через прецедентну практику ЄСПЛ: (1) об'єктивність та обґрунтованість здійснення відеоспостереження та обов'язковість повідомлення працівника про здійснення відеоспостереження та місце розташування відеокамер; (2) працівник повинен бути поінформований про такі заходи роботодавця, ця теза також впливає із загальної норми про обов'язок інформування працівників про умови праці.

Частина четверта закріплює кілька важливих прав за працівником.

Перше, це право отримати відеофрагмент, де зафіксовано порушення роботодавцем трудового законодавства. В чинному КЗпП та проекті однією із підстав звільнення за ініціативою працівника є порушення трудового законодавства роботодавцем. На жаль, це одна із найбільш склад-

но реалізовуваних норм (через проблему доказування), тому посилення цієї підстави звільнення правом працівника вимагати у роботодавця відеофрагмент як доказ (відповідно для роботодавця це обов'язок) може стати дієвим інструментом для посилення системи захисту трудових прав, визначених проєктом Кодексу. Отже, як бачимо, відеоспостереження може бути важливим і для працівника.

Друге право працівника, яке забезпечується частиною четвертою, є заборона роботодавцеві передавати третім особам відеозаписи. Таким чином забезпечується захист права на повагу до особистого життя і поширення персональних даних (фото-, відеозображення) працівника. Строк зберігання таких відеозаписів у роботодавця становить не менше трьох місяців.

Замість висновків.

Унормування в проєкті Трудового кодексу України відеоспостереження за працівником на робочому місці є безумовно правильним кроком. Доступна редакція норми не тільки визначає правову рамку, але і окреслює межі застосування роботодавцем відеоспостереження, закріплює низку обмежень та обов'язків останнього. Крім цього, у нормі фіксуються додаткові права працівників, що виникають у разі запровадження відеоспостереження на робочому місці. Закріплення відеоспостереження за працівником на робочому місці у такій редакції є красномовним свідченням впливу стандартів Ради Європи, які закріплені в Європейській конвенції з прав людини, у прецедентній практиці ЄСПЛ, навіть якщо рішення стосуються інших країн, а не України та Висновку Венеційської комісії. Це у свою чергу, підкреслює поступову європеїзацію українського трудового права. Створення безпечного, здорового та комфортного робочого середовища має бути першочерговим завданням законодавця загалом та роботодавців зокрема. Окрема норма про відеоспостереження за працівником на робочому місці є втіленням преамбули проєкту Кодексу, у якій, зокрема, йдеться про баланс інтересів працівника та роботодавця. Отже, редакція, викладена в проєкті Кодексу не є тільки одним правом роботодавця, але сукупністю прав та кореспондуючих їм обов'язків працівника та роботодавця.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Постанова Верховного Суду від 16.04.2025 у справа № 729/685/21ю URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/126718679>.
2. Постанова Верховного Суду від 19.07.2023 у справі № 216/1431/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112315145>.
3. Рішення КСУ № 2-рп/2012 від 20.01.2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v002p710-12#n51>.
4. ECHR, Niemietz v. Germany 16.12.1992 no. 13710/88. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22%3A%5B%22001-57887%22%5D%7D>.
5. ECHR, *Peck v. the United Kingdom* 28.01.2003 no. 44647/98. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22%3A%5B%22001-60898%22%5D%7D>.
6. ECHR, *Perry v. the United Kingdom* 17.06.2003 no. 63737/00. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22%3A%5B%22001-61228%22%5D%7D>.
7. ECHR, *Benediktsdóttir v. Iceland* 16.06.2009 no. 38079/06. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22%3A%5B%22001-93526%22%5D%7D>.
8. ECHR, *Fernández Martínez v. Spain* 12.07.2014 no. 56030/07. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22%3A%5B%22001-145068%22%5D%7D>.
9. ECHR, *Köpke v. Germany* 05.10.2010 no. 420/07. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22%3A%5B%22001-101536%22%5D%7D>.
10. ECHR, *Antović and Mirković v. Montenegro* 28.11.2017 №. 70838/13. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22%3A%5B%22001-178904%22%5D%7D>.
11. ECHR, *López Ribalda and Others v. Spain* № 1874/13 and 8567/13 17.10.2019. <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22%3A%5B%22001-197098%22%5D%7D>.
12. Opinion on video surveillance by private operators in the public and private spheres and by public authorities in the private sphere and human rights protection adopted by the Venice Commission at its 71st Plenary Session (Venice, 1-2 June 2007). URL: <https://www.coe.int/en/web/venice-commission/-/opinion-430>.