

УДК 343

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.90.4.3>

ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ВІД НЕЗАКОННОГО ВІДЕОСПОСТЕРЕЖЕННЯ: КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Гуцу С.,
*кандидат юридичних наук, доцент,
професор кафедри права
Національного аерокосмічного університету
«Харківський авіаційний інститут»
ORCID: 0000-0003-1373-6079
e-mail: s.gutsu@khai.edu*

Гуцу С. Захист трудових прав працівників від незаконного відеоспостереження: кримінально-правовий аспект.

Стаття присвячена комплексному дослідженню проблеми незаконного відеоспостереження на робочому місці як форми порушення трудових прав працівників та ролі кримінально-правового захисту у протидії таким порушенням. У контексті стрімкої цифровізації суспільства та впровадження сучасних інформаційно-комунікаційних технологій спостерігається значне розширення практики встановлення відеонагляду на робочих місцях. Роботодавці мотивують ці заходи потребою забезпечення безпеки працівників, захисту майна, контролю за виконанням трудових обов'язків і підвищення продуктивності праці. Водночас застосування відеоспостереження створює серйозні ризики порушення конституційного права на приватність, таємницю особистого життя та обробку персональних даних.

У статті проаналізовано чинне законодавство України, міжнародні стандарти, а також судову практику на національному та європейському рівнях. Виявлено прогалини у правовому регулюванні встановлення відеоспостереження, особливо щодо добровільності згоди працівників, принципу пропорційності втручання та забезпечення належного балансу між інтересами роботодавця та правами працівників. Показано, що незаконне використання технічних засобів контролю може містити ознаки кримінально караних діянь, передбачених статтями Кримінального кодексу України (зокрема ст. 172, 173, 182, 163, 359), та має високу суспільну небезпечність, оскільки посягає на конституційні права людини.

Автор робить висновок, що кримінально-правовий захист трудових прав слугує не лише засобом покарання за порушення, а й ефективним превентивним механізмом, що стимулює роботодавців дотримуватися правових норм, формує правову культуру та забезпечує соціальну безпеку. У статті обґрунтовано необхідність вдосконалення законодавства щодо регулювання відеоспостереження на робочому місці, підвищення прозорості процедур та запровадження чітких критеріїв пропорційності втручання у приватне життя працівників. Крім того, наголошується на важливості освіти та підвищення правової обізнаності працівників щодо їхніх прав у сфері цифрового контролю. Здійснення таких заходів сприятиме створенню більш збалансованого і правомірного трудового середовища, що відповідатиме сучасним стандартам захисту персональних даних.

Ключові слова: трудові права, відеоспостереження на робочому місці, кримінальна відповідальність, кримінально-правовий захист трудових прав, персональні дані, конфіденційна інформація.

Gutsu S. Protection of employees' labor rights from illegal video surveillance: a criminal law aspect.

The article is devoted to a comprehensive study of the problem of unlawful video surveillance in the workplace as a form of violation of employees' labor rights and the role of criminal law protection in counteracting such violations. In the context of rapid digitalization of society and the implementation

of modern information and communication technologies, the practice of installing video surveillance in workplaces has significantly expanded. Employers justify these measures by the need to ensure employee safety, protect property, monitor the performance of work duties, and increase productivity. At the same time, the use of video surveillance creates serious risks of violating the constitutional right to privacy, the secrecy of personal life, and the processing of personal data.

The article analyzes the current legislation of Ukraine, international standards, as well as judicial practice at the national and European levels. Gaps in the legal regulation of video surveillance installation have been identified, particularly with regard to the voluntary consent of employees, the principle of proportionality of interference, and ensuring a proper balance between the interests of the employer and the rights of employees. It is demonstrated that the unlawful use of technical monitoring means may contain elements of criminally punishable acts provided for by the Criminal Code of Ukraine (in particular, Articles 172, 173, 182, 163, 359), and poses a high level of social danger as it infringes upon constitutional human rights.

The author concludes that the criminal law protection of labor rights serves not only as a means of punishment for violations but also as an effective preventive mechanism that encourages employers to comply with legal norms, shapes legal culture, and ensures social security. The article substantiates the necessity of improving legislation on workplace video surveillance regulation, enhancing transparency of procedures, and introducing clear criteria for proportionality of interference in employees' private life. In addition, emphasis is placed on the importance of education and raising employees' legal awareness regarding their rights in the field of digital monitoring. The implementation of such measures will contribute to the creation of a more balanced and lawful working environment that meets modern standards of personal data protection.

Key words: labor rights, workplace video surveillance, criminal liability, criminal law protection of labor rights, personal data, confidential information.

Постановка проблеми. В умовах стрімкої цифровізації суспільства та впровадження новітніх інформаційно-комунікаційних технологій у сферу трудових відносин дедалі більшого поширення набувають практики відеоспостереження на робочих місцях. Такі заходи часто обґрунтовуються роботодавцем необхідністю забезпечення безпеки працівників, захисту майна підприємства, контролю за трудовою дисципліною та ефективністю виконання трудових функцій.

Водночас застосування відеоспостереження у трудових правовідносинах створює суттєві ризики порушення прав і свобод працівників, передусім права на приватність та таємницю особистого життя, гарантованих статтею 32 Конституції України та міжнародними актами, зокрема ст. 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. Непоодинокими є випадки, коли відеоспостереження здійснюється без належного інформування працівників, поза межами правових підстав або з порушенням принципів пропорційності та мінімізації втручання. Незаконне відеоспостереження, залежно від конкретних обставин, може не лише становити порушення трудового законодавства, а й містити ознаки кримінально караних діянь, зокрема, передбачених ст. 182 Кримінального кодексу України (порушення недоторканності приватного життя) або ст. 163 (порушення таємниці кореспонденції, телефонних розмов, телеграфної чи іншої кореспонденції, що передаються засобами зв'язку або через комп'ютер).

Важливим аспектом є те, що чинне законодавство України не містить чітких та вичерпних норм, які б регламентували порядок встановлення та використання відеоспостереження роботодавцем у трудових відносинах. У більшості випадків застосовуються загальні положення про обробку персональних даних, положення трудового законодавства та норми кримінального права. Це призводить до правової невизначеності та можливостей зловживань з боку роботодавців. Таким чином, проблематика незаконного відеоспостереження у трудових правовідносинах вимагає комплексного дослідження з урахуванням кримінально-правових засобів захисту працівників, аналізу судової практики та міжнародних стандартів у сфері захисту приватності.

Стан дослідження. Окремі аспекти зазначеної проблеми ставали предметом дослідження вчених-фахівців різних галузей права. Так, питання порушення роботодавцями права на повагу до приватного життя працівників та безпеки персональних даних працівника вивчали Н. Камінська, Д. Мельник, І. Кисельов, М. Різак, О. Родіоненко тощо; питання використання технічних засобів спостереження та прослуховування працівників – М. Бурбика, І. Ваганова, І. Кравченко, Б. Леонов та багато інших.

Метою статті є дослідження проблеми порушення трудових прав працівників у контексті використання відеоспостереження на робочому місці, визначити роль та значення кримінально-правового захисту як ключового механізму протидії найбільш небезпечним порушенням у сфері праці та обґрунтувати напрями вдосконалення правового регулювання з урахуванням балансу між інтересами роботодавця і гарантіями приватності працівника.

Виклад основного матеріалу. Поширення сучасних інформаційних технологій у суспільстві, зростання значення інформації та трансформація робочого середовища істотно впливають на наше життя. Ситуація в сфері зайнятості не є винятком. З поширенням складних і доступних технологій спостереження на робочому місці збираються величезні обсяги персональних даних. Роботодавці можуть запроваджувати заходи спостереження з метою підвищення продуктивності або покращення безпеки. Інвазивність та масштаб технологій зросли протягом останніх десятиліть. Роботодавці використовують широкий і постійно зростаючий спектр засобів спостереження, включаючи кейлогери та інше відстежувальне програмне забезпечення, камери замкнутого циклу (CCTV), радіочастотні ідентифікаційні бейджі, а також методи на кшталт збереження скріншотів, вимірювання частоти кліків і натискань клавіш працівників, зйомки вебкамерою співробітників, ноутбуків або смартфонів. Багато пристроїв містять диктофони та камери, які можна активувати дистанційно, тоді як фітнес- та медичні трекери, що надаються працівникам у рамках програм «оздоровлення», збирають дані про фізичну активність, частоту серцевих скорочень і режими сну працівників. Нові, дедалі більш інвазивні технології дають змогу суворіше контролювати працівників, щоб відстежувати виконання ними завдань або перевіряти їхню присутність, створюючи значні виклики для захисту приватності та персональних даних [1]. Інформація, що збирається, загрожує не лише праву працівників на приватність та захист даних, але й може призвести до порушення положень антидискримінаційного законодавства, оскільки такі медичні відомості можуть вплинути на рішення роботодавця щодо підвищення або звільнення працівника. Як зазначає Державна служба України з питань праці: «роботодавці користуючись ситуацією на ринку праці, нерідко використовують засоби відеоспостереження виключно аби домогтися більшої інтенсивності праці від працівників, але не забезпечують умови праці, необхідні для виконання роботи, зокрема вимоги з охорони праці, що підтверджується матеріалами розслідування нещасних випадків на виробництві» [2].

Законодавче регулювання відеоспостереження на робочому місці в Україні ґрунтується на сукупності норм трудового, цивільного, кримінального та спеціального законодавства про захист персональних даних та приватності. Так, стаття 32 Конституції України закріплює право кожного на приватність особистого і сімейного життя, захист персональних даних та таємницю кореспонденції. Порушення цих прав може становити підставу для притягнення винних осіб до кримінальної відповідальності. На міжнародному рівні ключовим документом є ст. 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, яка гарантує право на повагу до приватного життя та кореспонденції, а втручання у ці права допускається лише у межах закону і за умови дотримання принципу пропорційності. Такі підходи визнаються обов'язковими для України та формують правові стандарти для оцінки законності відеоспостереження. Кодекс законів про працю України та спеціальні нормативні акти регламентують трудові права та обов'язки сторін трудових відносин, однак не містять вичерпного регулювання щодо встановлення відеоспостереження роботодавцем. Працівники мають право на безпечні умови праці та захист від втручання у приватне життя, а роботодавці зобов'язані дотримуватися принципів законності, пропорційності та інформування.

Закон України «Про захист персональних даних» встановлює обов'язки контролерів та операторів персональних даних, у тому числі роботодавців, щодо обробки інформації про працівників. Зокрема, обробка даних у формі відеоспостереження повинна бути законною, прозорою, ціловою та обмеженою обсягом необхідної інформації. Відповідно до роз'яснення Державної служби України з питань праці: «відеозйомка на робочому місці – це збирання, зберігання та використання інформації про особисте життя фізичної особи, тобто персональних даних такої особи, що може становити недозволене втручання в особисте життя. Щоб таке втручання було законним, воно повинно відбуватися з відома та за згоди працівника. Камери відеоспостереження та попереджувальні знаки повинні бути видимі. Приховане відеоспостереження можуть проводити тільки правоохоронні органи, з дозволу суду» [2]. Згідно із законодавством України, за використання негласних технічних засобів інформації існує кримінальна відповідальність.

Отже, у разі, якщо роботодавець планує встановити відеоспостереження та фіксувати дії працівників, він повинен заздалегідь отримати від них письмову згоду та відобразити такі умови у правилах внутрішнього трудового розпорядку. Законодавство не встановлює конкретної форми надання згоди, тож вона може бути виражена будь-яким способом – письмово, усно або навіть мовчазно. Водночас така згода має бути отримана до початку здійснення відеозйомки. Письмова форма залишається пріоритетною, адже стаття 29 Кодексу законів про працю зобов'язує роботодавця ознайомити працівника під розписку з умовами праці, до яких належить і відеоспостереження на робочому місці. Відсутність належної письмової згоди працівника або порушення принципів захисту персональних даних може трактуватися як незаконне втручання в приватне життя та підпадати під кримінальну відповідальність.

Також необхідно наголосити на тому, що ознайомлення працівника з фактом наявності аудіо– чи відеоспостереження не прирівнюється до отримання згоди на таку зйомку. Так, в Рішенні Чернівецького окружного адміністративного суду від 20 жовтня 2020 р. по справі № 824/131/20-а зазначається, що відповідно до ст. 73 КАС України, суд не приймає до уваги доводи та докази роботодавця, з посиланням на журнал ознайомлення з Колективним договором та Правилами внутрішнього трудового розпорядку та інформацією про ознайомлення працівника з тим, що в кабінеті, в якому знаходиться її робоче місце, ведеться аудіо– та відеоспостереження, як на підтвердження надання працівницею згоди на ведення аудіо– та відеонагляду. Суд наголошує, що: «наведені доводи та подані суду докази підтверджують виключно ознайомлення позивача із веденням аудіо– та відео спостереження в приміщеннях Управління та не можуть розцінюватись як надання згоди на ведення аудіо– та відеоспостереження. Тобто відповідач підмінив значення понять «ознайомлений з веденням відеонагляду» та «надаю згоду на ведення відео нагляду». В матеріалах справи відсутні докази, де позивач надавав згоду відповідачу на ведення аудіо– відео спостереження на його робочому місці» [3].

Цікавими є наопрацювання з цього питання європейських законодавців. Так, Робоча група з питань статті 29 (WP29), а також Європейська рада із захисту даних послідовно наголошують, що «працівники майже ніколи не перебувають у становищі, яке дозволяє їм вільно надати, відмовити чи відкликати згоду з огляду на залежність, що виникає у відносинах роботодавець–працівник». У 2017 році WP29 ухвалила спеціальні настанови щодо згоди (переглянуті у 2018 році), зазначивши, що дисбаланс влади також існує у трудовому контексті. «Через залежність, яка виникає у відносинах роботодавця та працівника, малоімовірно, що суб'єкт даних зможе відмовити своєму роботодавцю у згоді на обробку даних, не відчуючи страху або реального ризику негативних наслідків у разі відмови. Малоімовірно, що працівник зможе вільно відповісти на запит роботодавця про згоду, наприклад, на активацію систем моніторингу, таких як відеоспостереження на робочому місці, або на заповнення оціночних форм, не відчуючи тиску погодитися. Тому WP29 вважає проблематичним, коли роботодавці обробляють персональні дані теперішніх чи майбутніх працівників на підставі згоди, оскільки вона навряд чи буде надана добровільно. Для більшості випадків такої обробки даних на робочому місці законною підставою не може і не повинна бути згода працівників (стаття 6(1)(a) GDPR) через особливості відносин між роботодавцем і працівником» [4].

Отже бачимо, що питання добровільності і форми згоди на відеоспостереження на робочому місці залишається дискусійним як в національному так і в європейському праві.

Дії роботодавця, які застосовують незаконне відеоспостереження щодо працівників, можуть містити ознаки наступних кримінально караних діянь:

- ст. 163 КК України – порушення таємниці листування, телефонних розмов, телеграфної чи іншої кореспонденції, що передаються засобами зв'язку або через комп'ютер;
- ст. 172 КК України – грубе порушення законодавства про працю;
- ст. 173 КК України – грубе порушення угоди про працю;
- ст. 182 КК України – порушення недоторканності приватного життя;
- ст. 359 КК України – незаконні придбання, збут або використання спеціальних технічних засобів отримання інформації.

Суспільна небезпечність цих злочинів полягає в тому, що вони посягають на конституційні права людини (на приватність особистого і сімейного життя; на працю; на таємницю листування тощо). Місце скоєння протиправних дій і суб'єкт злочину визначає особу потерпілого від даного злочину – працівник, тобто особа, на яку поширюється законодавство України про працю

і яка є відповідною стороною трудових правовідносин. При цьому, особи, що мають спеціальні звання, військовослужбовці, працівники міліції тощо не можуть бути потерпілими від даного злочину [5].

Поняття «грубе порушення» має оціночний характер і в кожному конкретному випадку воно повинно встановлюватися виходячи з характеру проступку, обставин, за яких його вчинено, суттєвих наслідків порушення (завдана шкода), кількості потерпілих, тривалості, систематичності порушень, причинного зв'язку між вчиненим порушенням і негативними наслідками, які настали внаслідок такого порушення, особистих неприязних стосунків тощо [6]. Грубий характер порушення, зазначений у статтях 172 та 173 КК, свідчить про його серйозність та високий рівень суспільної небезпечності і є ключовою ознакою для відмежування злочину від адміністративного правопорушення.

Предметом незаконного відеоспостереження є отримана конфіденційна інформація про працівника. Така інформація може зберігатися на різних матеріальних носіях або існувати в електронній формі. До конфіденційних відносяться дані, що становлять особисту або сімейну таємницю, а також персональні дані особи. Інформація, яка вже була оприлюднена шляхом публікації чи будь-яким іншим способом, конфіденційною не вважається.

Об'єктивна сторона проявляється у вчиненні стосовно працівника однієї з таких дій: незаконне збирання персональних даних; зберігання такої інформації; використання; знищення; поширення конфіденційної інформації; незаконна зміна такої інформації.

Незаконність кожної з цих дій визначається як:

- а) відсутність згоди фізичної особи на їх здійснення або
- б) відсутність правових підстав, передбачених Конституцією України та законами України, для виконання цих дій без згоди особи.

Практика українських судів та Європейського Суду з прав людини (ЄСПЛ) демонструє, що будь-яке втручання у приватне життя працівника має бути обґрунтованим, пропорційним і здійснюватися у законодавчо визначених межах. Так, Рішення ЄСПЛ у справах «S. and Marper v. the UK» та «Roman Zakharov v. Russia» визначають стандарти, яких повинні дотримуватися національні органи та роботодавці під час застосування відеоконтролю. Є випадки, коли суди визнавали обґрунтованим відеоспостереження за працівником без його згоди (справа Кьопке проти Німеччини [7]). Варто зазначити, що ЄСПЛ у цій справі враховував декілька факторів, зокрема: а) запис здійснювався з метою виявлення крадіжок у супермаркеті, що було виправданим з точки зору захисту майна; б) спостереження було обмежене робочим місцем та періодом роботи; в) запис був оброблений лише з метою виявлення крадіжок та не використовувався для інших цілей; г) хоча працівниця не була попереджена про спостереження, ЄСПЛ врахував, що це було обґрунтовано необхідністю запобігання крадіжкам [8].

У цьому аспекті, варто підтримати позицію Кравченко І.М. що для дотримання принципу пропорційності під час запровадження відеоспостереження на робочому місці роботодавець має враховувати низку ключових факторів. По-перше, працівник повинен бути поінформований як про можливість встановлення таких технічних засобів, так і про фактичне їх використання. По-друге, слід визначити обсяг моніторингу та межі втручання у приватне життя працівника, включаючи часові та просторові обмеження, а також коло осіб, які матимуть доступ до результатів спостереження. По-третє, роботодавець зобов'язаний обґрунтувати законність підстав для здійснення контролю та чітко окреслити об'єкти, щодо яких він здійснюватиметься, забезпечивши працівників інформацією про рівень втручання у їхню приватність. По-четверте, має бути розглянута можливість застосування менш інвазивних форм моніторингу. По-п'яте, необхідно оцінити потенційні наслідки спостереження для працівника, зокрема способи використання отриманих даних та досягнення цілей, задля яких було запроваджено заходи контролю. По-шосте, працівникові слід гарантувати належні правові та організаційні запобіжники, особливо у випадках, коли моніторинг пов'язаний із втручанням у приватне життя. Це включає забезпечення доступу зацікавлених осіб до інформації про факт і межі спостереження, повідомлення уповноваженого незалежного органу про його застосування та надання працівникам можливості оскаржити такі дії.

Аналіз спеціальної літератури та судової практики свідчить про те, що використання відеоспостереження на робочих місцях поступово набуває масового характеру. Значна кількість судових справ у цій сфері підтверджує не лише поширеність даного явища, а й виявляє численні випадки зловживань і порушень трудових прав працівників. Така ситуація зумовлює необхідність пошуку

ефективних правових механізмів протидії надмірному або незаконному застосуванню технічних засобів контролю.

У цьому контексті кримінально-правовий захист постає як невід’ємний елемент системи гарантування трудових прав, адже саме він забезпечує реальне дотримання принципів справедливості, законності та соціальної безпеки. Встановлення кримінальної відповідальності за грубі порушення у сфері трудових відносин, у тому числі за незаконне втручання у приватне життя працівників через відеонагляд, має подвійне значення. З одного боку, він виконує каральну функцію, спрямовану на відновлення справедливості та притягнення винних осіб до відповідальності, а з іншого – превентивну, запобігаючи новим правопорушенням та формуючи у роботодавців усвідомлення неприпустимості зловживання своїми повноваженнями.

Отже, кримінально-правовий захист слугує важливим запобіжником проти найбільш небезпечних порушень трудових прав у сфері праці, особливо в умовах активного впровадження цифрових технологій у процеси організації та контролю робочої діяльності.

Висновки. Проведений аналіз показує, що незаконне відеоспостереження на робочому місці стає поширеним явищем, що створює серйозні ризики для реалізації конституційних та трудових прав працівників. Правове регулювання захисту персональних даних працівників під час здійснення контролю за ними з боку роботодавця, зокрема щодо їх збирання, обробки та оприлюднення, потребують розвитку, з огляду на досвід країн Європейського Союзу та практики ЄСПЛ. У цьому контексті кримінально-правові норми відіграють ключову роль, оскільки саме вони забезпечують реальні механізми притягнення до відповідальності осіб, що допускають найбільш небезпечні порушення. Застосування положень Кримінального кодексу України (зокрема статей 182, 172, 364, 365) сприяє зміцненню гарантій справедливості, законності та соціальної безпеки у сфері праці. Водночас, зазначені статті потребують вдосконалення і конкретизації, зокрема в тлумаченні терміну «грубе порушення» трудового законодавства / трудової угоди.

Таким чином, кримінально-правовий захист трудових прав є не лише засобом покарання за правопорушення, але й ефективним превентивним механізмом, що стимулює роботодавців дотримуватися правових вимог. Він виступає важливим запобіжником від зловживань та забезпечує належний баланс між інтересами роботодавця і працівника в умовах цифровізації трудових відносин.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Workplace privacy in the EU: the impact of emerging technologies on employee’s fundamental rights. (2023). EU and Comparative Law Issues and Challenges Series (ECLIC), 7, 443–474. URL: <https://doi.org/10.25234/eclic/27458>.
2. Правомірність використання технічних засобів відеоспостереження на робочому місці. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/pravomirnist-vykorystannia-tekhnichnykh-zasobiv-videosposterezhennia-na-robochomu-misti>.
3. Рішення № 92738715, 20.10.2020, Чернівецький окружний адміністративний суд. URL: <https://youcontrol.com.ua/ru/catalog/court-document/92738715>.
4. Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 2/2017 on data processing at work, 8 June 2017, 17/EN, WP 249, para. 6.2.
5. Кримінальний кодекс України. Науково-практичний коментар: у 2 т. / за заг. ред. В.Я. Тація, В.П. Пшонки, В.І. Борисова, В.І. Тютюгіна. 5-те вид., допов. Х.: Право, 2013. Особлива частина. 2013. 1040 с.
6. Тихонюк О.В. «Грубе порушення роботодавцем законодавства про працю»: що мається на увазі? *Науковий вісник Ужгородського Національного університету*, 2025. Серія ПРАВО. Випуск 88: частина 2. С. 161–173. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2025/05/24-1.pdf>.
7. Справа «Кюпке проти Німеччини: рішення ЄСПЛ від 5 жовт. 2010 № 420/07. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-101536>.
8. Кравченко І.М. Проблеми правового регулювання відеоспостереження та інших заходів контролю за найманими працівниками. *Філософські та методологічні проблеми права*. 2020. № 2. С. 114–125. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Fmpp_2020_2_16.