

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.90.2.63>

МОНІТОРИНГ РОБОЧОЇ КОРЕСПОНДЕНЦІЇ ПРАЦІВНИКА: КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО НА ТАЄМНИЦЮ ЛИСТУВАННЯ КРІЗЬ ПРИЗМУ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

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. Моніторинг робочої кореспонденції працівника: конституційне право на таємницю листування крізь призму трудових відносин.

У науковій розвідці досліджується одне із контраверсійних питань у сфері трудових відносин, а саме моніторинг робочої кореспонденції працівника, як форма контролю роботодавця. Таємниця кореспонденції гарантована Конституцією України та низкою глобальних та регіональних міжнародних актів. Це право не є декларативним і його захист забезпечується правовими інструментами матеріального та процесуального права. Чинне законодавство забороняє моніторити кореспонденцію особи, а порушення цієї заборони тягне за собою юридичну відповідальність. Крім цього, національне законодавство захищає таємницю листування навіть за умови, якщо особа, яка надіслала лист, померла. Винятком може бути тільки проведення слідчих дій і наявність судового рішення.

Отже, виникає закономірне питання, чи може роботодавець моніторити робочу кореспонденцію працівника? Відповідь є ствердною, оскільки робоча кореспонденція здійснюється за дорученням роботодавця або в його інтересах. Робоча кореспонденція надсилається та зберігається на електронних ресурсах, якими забезпечує працівника роботодавець. Презюмується теза, що працівник не повинен використовувати робочі ресурси для приватних цілей.

У статті розкривається конституційний аспект захисту права на таємницю кореспонденції, наводяться основні міжнародні акти, які гарантують повагу до приватного життя та недоторканість кореспонденції.

Окреме місце у дослідженні присвячено аналізу практики Європейського суду з прав людини, який досліджував цей аспект крізь призму статті 8 Європейської конвенції з прав людини. Наведено критерії, які розробив ЄСПЛ для встановлення втручання чи не втручання в особисте життя особи.

У підсумку наводиться редакція норми проекту Трудового кодексу України, якою пропонується визначити правову рамку моніторингу робочої кореспонденції працівника. Також наводиться коментар окремих положень для кращого розуміння мети та завдання пропонованої норми.

Ключові слова: моніторинг кореспонденції працівника, таємниця листування, середовище праці, практика ЄСПЛ, особисте життя, приватне життя, втручання в особисте життя, проект Трудового кодексу.

Shumylo M.M., Simutina Ya.V. Monitoring of employee's work correspondence: the constitutional right to secrecy of correspondence in the light of labour relations.

The article examines one of the controversial issues in the field of labour relations, namely, monitoring of an employee's work correspondence as a form of employer's control. The secrecy of correspondence is guaranteed by the Constitution of Ukraine and a number of global and regional international acts. This right is not declarative and its protection is ensured by legal instruments of substantive and procedural law. The current legislation prohibits monitoring of a person's correspondence, and violation of this prohibition entails legal liability. In addition, national legislation protects the secrecy of correspondence even if the person who sent the letter is deceased. The only exceptions are during investigative actions and in the presence of a court decision. However, in the area of labour relations, correspondence is part of the employment relationship.

Modern labour relations use correspondence as a common tool for fulfilling labour relations. So, a natural question arises: can the employer monitor the employee's work correspondence? The answer is yes, since work-related correspondence is carried out on behalf of the employer or in its interests. Work correspondence is sent and stored on electronic resources provided to the employee by the employer. The author presumes that an employee should not use work resources for private purposes.

The article reveals the constitutional aspect of the protection of the right to secrecy of correspondence, and cites the main international acts guaranteeing respect for private life and inviolability of correspondence.

A special place in the study is devoted to the analysis of the case law of the European Court of Human Rights, which examined this aspect through the prism of Article 8 of the European Convention on Human Rights. The author presents the criteria developed by the ECHR for determining whether or not an interference with a person's private life is an intrusion.

The article concludes with the wording of the provision of the draft Labour Code of Ukraine, which proposes to define the legal framework for monitoring an employee's work correspondence. The author also provides a commentary on certain provisions for a better understanding of the purpose and objectives of the proposed rule.

Key words: monitoring of employee correspondence, secrecy of correspondence, work environment, ECHR case law, personal life, private life, interference with personal life, draft Labour Code.

Постановка проблеми. Таємниця листування є одним із засадничих прав людини і однією із ознак демократичності держави. Це право є осердям у базових міжнародних нормативних актах та визначене на національному рівні. Якщо загально-правовий аспект цього питання широко досліджений українськими та іноземними науковцями, то трудо-правовий зріз є ще доволі екзотичним та поодиноким серед наукових розвідок. Трудові відносини у зв'язку із галопуючою цифровізацією трансформуються, і сьогодні значна частина роботи працівника пов'язана із використанням електронного листування, генеруванням електронних документів та обміном інформацією. Натомість в окремих сферах трудових відносин комунікація є невід'ємною частиною трудової функції. Саме в цьому аспекті є необхідність встановити межу між приватним життям працівника і здійсненням ним трудової функції. Наразі українське законодавство цей аспект трудових відносин не врегулює, що може призвести до порушення роботодавцем права працівника на таємницю листування. Натомість Європейський суд з прав людини (далі – ЄСПЛ, Суд, Страсбурзький суд) за тривалий час тлумачення статті 8 Європейської конвенції з прав людини напрацював алгоритм розмежування випадків втручання в приватне життя та виконання працівником своїх обов'язків. Безсумнівно, саме прецедентна практика Страсбурзького суду є ниткою Аріадни, яка спрямовує унормування питання моніторингу роботодавцем робочої кореспонденції працівника в українському трудовому законодавстві якнайкраще.

Стан опрацювання проблеми. Таємниця кореспонденції ставала предметом наукових пошуків українських вчених, які представляють різні галузі права, серед яких варто виділити представників теорії та історії права (Н. Токар), конституційного права (А. Левченко, Л. Міхневич, В. Сergyin, М. Черевко), міжнародного (європейського) права (В. Рудей, І. Яков'юк), адміністративного права (В. Говорун, О. Негорченко), кримінального та кримінального процесуального права (Т. Вислоцька, Д. Кондратов, В. Назаров, А. Ткачик), цивільного права (А. Дідук, О. Лупало, С. Шимон, Н. Устименко, В. Бобрик), трудового права (Л. Вакарюк, О. Маленко, О. Посикалюк, Д. Сидоренко, Ю. Спаських).

Метою наукової розвідки є всеохопне увиразнення межі між правом працівника на повагу до приватного життя та правом роботодавця на здійснення контролю за виконанням трудових обов'язків шляхом моніторингу робочої кореспонденції працівника.

Виклад основного матеріалу. Здійснення контролю роботодавцем за виконанням працівником трудових обов'язків є безумовним його правом. Форми контролю також визначає роботодавець залежно від сектору економіки. Це може відбуватися безпосередньо (контроль якості продукції), вибірково, опосередковано чи навіть за допомогою опитування споживачів через цифрові застосунки. Ринок праці як і форми зайнятості є надзвичайно гнучкими і постійно перебувають у динаміці, відповідно і змінюються форми контролю працівників. Як слушно зазначають Л. Вакарюк, О. Маленко, застосовуючи різні прилади та цифрові технології, роботодавець використовує все більш нетрадиційні форми контролю та моніторингу поведінки працівників, зокрема, моніторинг: телефонних розмов; електронного листування; використання мережі Internet; соціальних мереж працівників; активності працівника за комп'ютером під час виконання ним своєї роботи; здійснення відеоспостереження за працівниками та прослуховування його розмов; GPRS-спостереження та GPS-спостереження. [1, с. 532]

Сталою є тенденція, що все більше працівників при виконанні своєї трудової функції послуговуються електронними формами комунікації (електронна пошта, чати, месенджери, аккаунти в соцмережах тощо). В українській лексиці такі форми комунікації називають як: «корпоративна/службова/робоча пошта/комунікація». Для цілей цього дослідження немає необхідності розмежовувати ці поняття, і у подальшому використовуватиметься узагальнене та загальновизнане поняття «кореспонденція». Головною ознакою такої кореспонденції є те, що вона створюється та ведеться із єдиною метою – виконання трудової функції. Електронна адреса, номери телефонів, аккаунти в соцмережах створюються роботодавцем або за дорученням роботодавця для виконання працівниками своїх трудових обов'язків. Цей аспект важливо означити на початку дослідження, оскільки така фіксація сприятиме розмежуванню кореспонденції, що стосується приватного (особистого) життя та трудової функції. Окрім того, працівники для виконання своїх трудових обов'язків можуть забезпечуватися різним обладнанням та засобами (комп'ютерами, планшетами, мобільними телефонами чи іншими різновидами офісної техніки), за допомогою яких можна створювати, зберігати чи обмінюватися інформацією. Визначальною ознакою такої інформації є те, що вона створена чи зберігається для виконання трудових обов'язків. Наведена ознака увиразнює предмет правового унормування та сприяє більш чіткій фіксації обмежень для роботодавця і недопущення втручання з його боку в особисте життя працівника. Окрім того, зазначене є частиною середовища праці, працівника, а отже належний рівень унормування цих аспектів безпосередньо впливатиме на якість та ефективність його роботи та запобігатиме втручанням в особисте життя працівника, право на повагу до якого є одним з основних прав людини.

Конституційний вимір

Вивчаючи питання можливості моніторингу роботодавцем кореспонденції працівника, необхідно чітко розмежувати спосіб такого моніторингу та унаочнити його траєкторію. Особливої актуальності це питання набуває у світлі того, що це право роботодавця може порушити дві статті Конституції України.

Вперше в історії України право на таємницю кореспонденції піднесене на конституційний рівень у 1918 році. Стаття 16 Конституції Української Народної Республіки [2] визначала: «Установлюється листова тайна. Органам державної влади не вільно відкривати листів без судового наказу інакше, як у випадках, законом означених».

Сьогоднішня Конституція України у статті 31 закріплює: *«Кожному гарантується таємниця листування, телефонних розмов, телеграфної та іншої кореспонденції. Винятки можуть бути встановлені лише судом у випадках, передбачених законом, з метою запобігти злочині чи з'ясувати істину під час розслідування кримінальної справи, якщо іншими способами одержати інформацію неможливо»*.

Окрім наведеного, Конституція у статті 32 визначає: *«Ніхто не може зазнавати втручання в його особисте і сімейне життя, крім випадків, передбачених Конституцією України»*. Не зважаючи на те, що це різні статті Конституції, вони є взаємодоповнювальними, взаємозалежними, та взаємопроникаючими.

Стаття 31 Конституції України не була предметом розгляду Конституційного Суду України (далі – КСУ), що не можна сказати про статтю 32, як отримала офіційне тлумачення.

У Рішенні № 2-рп/2012 від 20.01.2012 КСУ вказав: «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». [3]

КСУ також виснував: «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».

Важливо зазначити, що конституційне право на таємницю кореспонденції не є декларативним, а забезпечується відповідними правовими механізмами захисту.

Йдеться щонайперше про ст. 163 КК України, ст. 24 КПК України та ст. 306 ЦК України (остання також передбачає постмортальну ситуацію, коли особа, яка надіслала кореспонденцію, померла), а також у низці спеціальних законів, як-то: ст. 9 Закону «Про телекомунікацію» та ст. 6 Закону «Про поштовий зв'язок».

Наведене демонструє підвищену увагу законодавця до такого важливого права людини як таємниця листування. Головним висновком є те, що унормування у трудовому законодавстві права роботодавця здійснювати моніторинг за робочою кореспонденцією працівника повинно здійснюватися максимально чітко та однозначно.

Міжнародні (глобальні) та європейські (регіональні) акти

Загальна декларація з прав людини (1948) у ст. 12 проголошує: «Ніхто не може зазнавати безпідставного втручання у його особисте і сімейне життя, безпідставного посягання на ... тайну його кореспонденції...» [4]

Враховуючи той факт, що Декларація має рекомендаційний характер і є міжнародним актом м'якого права, Генеральною асамблеєю ООН у 1966 році було прийнято Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, стаття 17 якого визначає, що «ніхто не повинен зазнавати свавільного чи незаконного втручання в його особисте і сімейне життя, свавільних чи незаконних посягань на ... таємницю його кореспонденції». [5]

Ще раніше Європейська конвенція з прав людини (1950) (далі – ЄКПЛ, Конвенція) у ст. 8 закріпила, що «кожен має право на повагу до свого приватного і сімейного життя, до ... кореспонденції». [6] Закріплення цих прав на глобальному та регіональному міжнародному рівнях підкреслює їх фундаментальність і необхідність ефективного правового захисту з боку держави, покладаючи на неї негативне зобов'язання.

Практика Європейського суду з прав людини

Стаття 8 Конвенції неодноразова була застосовна та зазнавала тлумачення ЄСПЛ у контексті втручання в особисте життя. Першими рішеннями ЄСПЛ щодо права на повагу до кореспонденції та телефонних розмов були рішення: *Klass and Others v. Germany* (1978) [7], *Kruslin v. France* (1990) [8].

У Посібнику Суду зі статті 8 ЄКПЛ розмежовується поняття «кореспонденція» на такі види, як кореспонденція: ув'язнених осіб, адвокатів, приватних осіб, працівників та компаній, стеження за телекомунікаціями в кримінальному контексті. [9] Предметом цього дослідження є виключно робоча кореспонденція працівників, у зв'язку з чим варто зупинитися на кількох рішеннях ЄСПЛ, які дають уявлення про комплексне бачення судом допустимості моніторингу такої кореспонденції.

Одним з таких рішень є рішення у справі *Copland v. the United Kingdom*. Проте, перш ніж перейти до його аналізу варто згадати справу *Halford v. The United Kingdom* № 20605/92 від 25.06.1997 [10] (далі - *Halford*), яка йому передувала і стосувалася прослуховування телефонних розмов працівника (службовця), які також захищені Конвенцією. У цій справі ЄСПЛ сформулював основні висновки щодо обмеження втручання в приватне життя та окреслив ці межі. Саме рішення у справі *Halford* значно вплинуло і широко цитувалося у рішенні у справі *Copland v. the United Kingdom*, де поставлено знак рівності між таємницею телефонних розмов та листування, які хоча і є окремими видами комунікації, але охоплені загальним терміном «кореспонденція».

Copland v. the United Kingdom № 62617/00 від 03.04.2007 [11]

У 1991 році заявниця була працевлаштована в Кармартенширському коледжі. Під час її роботи телефонні розмови, електронна пошта та використання Інтернету піддавалися моніторингу. Цей

моніторинг проводився для того, щоб з'ясувати, чи надмірно заявниця використовувала приміщення Коледжу для особистих потреб, однак про моніторинг заявниця дізналася тільки у листопаді 1999 року.

Уряд стверджував, що моніторинг електронних листів здійснювався у формі аналізу електронних адрес, дат і часу їх надсилання, що відбувався протягом кількох місяців до 22.10.1999.

Згідно з практикою Суду, телефонні дзвінки з робочих приміщень *prima facie* охоплюються поняттями «*приватне життя*» та «*листування*» для цілей статті 8 § 1 (див. *Halford*, § 44). Логічно випливає, що електронні листи, надіслані з роботи, повинні бути аналогічно захищені статтею 8, як і інформація, отримана в результаті моніторингу особистого використання Інтернету (§ 41). Заявниця не була поінформована (попереджена) про те, що її дзвінки будуть піддаватися моніторингу, тому вона мала обґрунтоване очікування щодо конфіденційності дзвінків, здійснених з її робочого телефону (див. *Halford*, § 45). Таке ж очікування має застосовуватися стосовно використання заявницею електронної пошти та Інтернету.

Відповідаючи на питання, чи було втручання «відповідно до закону», Суд зазначає, що у внутрішньому законодавстві має бути передбачені певні заходи правового захисту від свавільного втручання державних органів у права, гарантовані статтею 8 § 1 Конвенції. Це тим більше стосується таких сфер як розглянутий моніторинг, з огляду на відсутність громадського контролю та ризик зловживання владою (див. *Halford*, § 49). Для виконання вимоги передбачуваності закон має бути достатньо чітким у своїх формулюваннях, щоб дати особам належне уявлення про обставини, за яких умов органи влади мають право вдаватися до будь-яких таких заходів (див. *Halford*, § 49).

Як наслідок, оскільки на той час не існувало національного законодавства, яке б регулювало моніторинг, втручання у цій справі не було «відповідно до закону», як того вимагає стаття 8 § 2 Конвенції.

Водночас Суд не виключає, що моніторинг використання працівником телефону, електронної пошти чи Інтернету на робочому місці може вважатися «необхідним у демократичному суспільстві» в певних ситуаціях для досягнення законної мети. Однак, враховуючи відсутність такого національного закону, немає необхідності висловлюватися щодо втручання чи невтручання у цій справі (§ 48). Поряд з тим, Суд констатував, що мало місце порушення статті 8 Конвенції.

Таким чином, ЄСПЛ у цій справі зафіксував, що повага до таємниці листування не є абсолютним правом, хоча це право безумовно є конвенційним і фундаментальним. Проте держава може передбачити форми та межі такого втручання, але якщо це дійсно є необхідним у демократичному суспільстві.

Bărbulescu v. Romania № 61496/08 від 05.09.2017 [12]

Важливе і до певної міри визначальне значення має рішення Великої Палати ЄСПЛ у справі, де йдеться про таємницю листування.

Заявник з 01.08.2004 до 06.08.2007 працював у приватній компанії (надалі – роботодавець), на посаді інженера з продажу. За вказівкою роботодавця, з метою відповіді на запити покупців, він створив аккаунт для миттєвих відповідей з використанням *Yahoo Messenger*, сервісу онлайн-чату, на якому заявник вже мав інший особистий аккаунт. Внутрішні розпорядження роботодавця забороняли працівникам користуватися ресурсами компанії.

У липні 2007 року роботодавець нагадав працівникам про заборону використання ресурсів компанії та про ефективне використання робочого часу. Крім того, було зазначено, що всі випадки порушень будуть відстежуватися (моніторитися). У справі наявні докази, що заявник був ознайомлений із цим повідомленням. Того ж місяця за результатами моніторингу було виявлено, що заявник порушив правила роботодавця. Роботодавець просив надати пояснення. Зібрані під час моніторингу докази свідчили, що заявник використовував *Yahoo Messenger* у робочий час для спілкування з братом та нареченою, що підтверджено доказами (розшифровки повідомлень, які стосувалися особистих питань, і деякі мали інтимний характер). У підсумку 01.07.2007 заявник був звільнений.

Після неуспішних звернень до національних судів, заявник звернувся до ЄСПЛ. Аналізуючи обставини справи, Страсбурзький суд здійснив порівняльне дослідження серед країн-членів Ради Європи і зазначив, що: 34 «держави визнають у загальних поняттях, на конституційному або законодавчому рівні, право на недоторканність приватного життя та таємницю кореспонденції» (§ 52), а також обов'язок роботодавців надавати працівникам попередження про моніторинг заздалегідь» (§ 53).

Вивчивши наявні матеріали у справі, Суд резюмував, що « ... відправка та отримання повідомлень охоплюються поняттям «кореспонденція», навіть якщо вони надсилаються з комп'ютера працівника. Однак Суд зазначає, що роботодавець заявника наказав йому та іншим працівникам утримуватися від будь-якої особистої діяльності на робочому місці. Ця вимога з боку роботодавця відображалася у формі заходів, до яких входила заборона на використання ресурсів компанії для особистих цілей» (§ 74).

Суд наголосив, що трудове законодавство має особливості, які необхідно взяти до уваги. Відносини роботодавця та працівника є договірними, з конкретними правами та обов'язками з обох сторін, і характеризуються юридичною субординацією. Вони регулюються власними юридичними правилами, які значно відрізняються від правил, застосованих в цілому до відносин між особами (§ 117).

У підсумку ЄСПЛ встановив порушення статті 8 Конвенції, оскільки роботодавець моніторив переписку працівника, яка мала приватний характер.

Унікальності цьому рішення ЄСПЛ додає те, що в ньому напрацьовано чіткі критерії (тест), який дозволяє розмежувати домірність втручання від сваволі. У кожному конкретному випадку необхідно з'ясувати:

(1) чи було повідомлено працівнику про можливість того, що роботодавець може вжити заходи для моніторингу кореспонденції та інших комунікацій, і про втілення таких заходів;

(2) обсяг моніторингу з боку роботодавця та ступінь втручання у приватність працівника. У цьому відношенні слід розрізняти моніторинг потоку повідомлень та їх змісту;

(3) чи надав роботодавець законні підстави для виправдання моніторингу повідомлень та доступу до їх фактичного контексту;

(4) чи було можливо встановити систему моніторингу на основі менш агресивних методів та засобів, ніж прямий доступ до змісту повідомлень працівника;

(5) наслідки моніторингу для працівника, який йому підлягає, і те, як роботодавець використовує результати моніторингу;

(6) чи надавалися працівнику належні гарантії, особливо коли моніторинг, здійснюваний роботодавцем, носив агресивний характер.

Саме ці критерії враховувалися під час унормування в національному трудовому законодавстві моніторингу кореспонденції працівника. Тим самим було взято до увагу набутий іншими країнами досвід, який вже пройшов апробацію на відповідність Конвенції в Страсбурзькому суді.

Закріплення положень про моніторинг кореспонденції працівника в проєкті Трудового кодексу

Станом на 2025 рік Кодекс законів про працю не містить жодних згадок щодо права чи заборони здійснювати моніторинг роботодавцем кореспонденції працівника. Попередні проєкти Трудового кодексу, які були розроблені, але так і не схвалені Парламентом, також не містили спроб унормування. Поряд з тим, у Верховній Раді України були зареєстровані два законопроекти [13, 14] щодо досліджуваного питання, але згодом відкликани.

Ці законопроекти були спробою визначити законодавчу рамку, яка б гарантувала повагу до приватного життя працівника загалом та унормувала б доступ до робочої кореспонденції. Щодо останньої, то пропонувалося між «приватною кореспонденцією» та «робочою кореспонденцією» поставити знак рівності. Із таким підходом не можна погодитися, оскільки така контамінація понять не увиразнює термінологічну різницю. І хоча працівник, приходячи на роботу, зберігає право на повагу до його приватного життя, але все що він робить здійснюється за дорученням та під контролем роботодавця.

Таким чином, на нашу думку, необхідно визначити, що не вважається приватною кореспонденцією працівника листування й інша форма комунікації, яка здійснюється від імені, за дорученням та в інтересах роботодавця і безпосередньо корелюється із трудовою функцією працівника. Однак, якщо листування у приватних цілях здійснюється із робочої електронної скриньки, то, як свічить наведена практика ЄСПЛ, таке листування може розцінюватися як приватне.

Для детального аналізу та коментування варто навести норму проєкту Трудового кодексу, яка фіксує не тільки право роботодавця на моніторинг, але і визначає алгоритм його дій у реалізації цього права.

«Моніторинг робочої кореспонденції працівника та інших даних.

1. Роботодавець може здійснювати моніторинг робочої кореспонденції працівника та/або документів (файлів), створених та розміщених на технічних засобах електронної комунікації, що належать роботодавцеві та використовуються працівником для виконання трудових обов'язків.

2. Моніторинг робочої кореспонденції та/або документів (файлів) є крайньою формою контролю роботодавця. Такий моніторинг може застосовуватися тільки за умови неможливості застосування альтернативних способів контролю за виконанням працівником трудових обов'язків.

3. Про запровадження моніторингу роботодавець повинен поінформувати працівника та обґрунтувати об'єктивну необхідність його здійснення.

4. Здійснення моніторингу робочої кореспонденції та/або документів (файлів) не може порушувати право працівника на повагу до його особистого і сімейного життя».

Щодо назви статті, то вона охоплює не тільки можливість здійснювати моніторинг робочої кореспонденції, але й інформації, що зберігається на робочому комп'ютері чи інших засобах, які надані роботодавцем для виконання трудових обов'язків. Проте це не є предметом даної розвідки і не досліджуватиметься.

У частині першій фіксується право роботодавця здійснювати моніторинг, але наголошується на тому, що йдеться тільки про моніторинг інформації чи документів, які створені, зібрані, розміщені за дорученням роботодавця і *a priori* є робочими і не можуть аксіоматично містити особистої (приватної) інформації чи даних. Це загальна законодавча рамка, яка вже на цьому рівні визначає межі моніторингу.

У частині другій встановлено обмежене використання моніторингу. Наголошується на тому, що моніторинг є крайньою формою контролю роботодавця. І перш ніж роботодавець до нього вдасться, він повинен вичерпати інші, альтернативні форми контролю: пояснення, звіти, аналітичні довідки тощо. Тобто, спершу роботодавець, для реалізації свого права здійснювати контроль за виконанням роботи працівником, повинен використати «класичні», , форми контролю. Якщо ж вони вичерпані, тоді може застосовуватися наведена форма контролю.

У частині третій наголошується, що основою будь-яких договірних відносин є поінформованість сторін. Роботодавець повинен заздалегідь повідомити працівника про можливість здійснення моніторингу кореспонденції та обґрунтувати вибір саме такої форми моніторингу. Крім цього, роботодавець повинен на рівні локальних актів передбачити обмеження для використання наданих робочих засобів у власних цілях. Це також забезпечуватиме правову визначеність і вбереже роботодавців від майбутніх позовів чи посилить їх захист у судовому процесі. Цей аспект був врахований ЄСПЛ, про що йшлося вище.

У частині четвертій врегульовано ситуацію, коли все ж таки працівник допустив використання робочої електронної пошти чи інших способів комунікації у приватних цілях. За таких обставин роботодавець повинен демонструвати максимальну повагу до особистого життя працівника. Роботодавець не може без відома і дозволу працівника з такими даними знайомитися. Працівник може відмовитися у наданні дозволу на ознайомлення. І хоча приватна інформація працівника є захищеною, навіть якщо вона створена на ресурсах роботодавця, то сам факт використання цих ресурсів не за призначенням може призвести до вжиття заходів дисциплінарного характеру до працівника.

Висновки. Унормування моніторингу робочої кореспонденції працівника є вимогою часу. Законодавство не може і далі залишати без уваги цю очевидну прогалину. Наявне нормативно-правове регулювання таємниці листування в Україні має виключно захисний характер. Окрім того, розмежування приватної та робочої кореспонденції увиразнює законну підставу втручання в таємницю кореспонденції працівника і фіксує ту обставину, що на робочу кореспонденцію працівника не поширюється правовий захист наданий Конституцією та Конвенцією. Відсутність унормування не означає відсутність проблеми. Крім цього, правова визначеність переслідує не тільки мету легалізації однієї із крайніх форм контролю роботодавця, але і встановлює певне розмежування, яке у кожному окремому випадку матиме свої особливості, але сприятиме недопущенню свавілля з боку роботодавця. Середохрестям такого унормування є поінформованість працівника про можливий моніторинг його робочої кореспонденції. Саме поінформованість і відіграватиме також превентивну роль і убезпечуватиме працівника від втручання в його особисте життя. Працівник у цьому сенсі також має чітко усвідомлювати, що надані у користування роботодавцем технічні засоби не є місцем для зібрання, розміщення, пересилання чи зберігання чутливої інформації, яка є приватною.

Проект Трудового кодексу не визначає, що відбувається із робочою поштою працівника після припинення трудових відносин. Як правило, вона або знищується, або архівується роботодавцем. У будь-якому випадку після звільнення, доступ до робочої електронної скриньки колишньому

працівнику буде заблоковано. Чи може у разі потреби роботодавець аналізувати кореспонденцію колишнього працівника? Відповіді на це конкретне запитання не дає і ЄСПЛ, але очевидно, що тут все ж таки працівнику варто попіклуватися про видалення із робочої пошти приватної переписки. Тож щоб не відбулося втручання в особисте життя з боку роботодавця, у працівника є обов'язок уникати використання робочої кореспонденції у приватних цілях. Працівник також зі свого боку має дбати про недопущення розголошення його приватної інформації. На жаль, багато працівників не бажають приймати цю дійсність.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Маленко О. & Вакарюк Л. Цифровий контроль на робочому місці: інтерес роботодавця та право на приватність працівника. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*. Випуск № 03, 2025, частина 1. С. 530–535.
2. Конституції Української Народної Республіки від 29.04.1918. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0002300-18#Text>.
3. Рішення КСУ № 2-рп/2012 від 20.01.2012. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v002p710-12#Text>.
4. Загальна декларація з прав людини від 10.12.1948. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text.
5. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16.12.1966. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text.
6. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text.
7. Case of Klass and Others v. Germany № 5029/71 від 06.09.1978. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/980_093#Text.
8. Case of Kruslin v. France № 11801/85. 24.04.1990 <http://lawyer.khpg.org/1528863897>.
9. Посібник зі статті 8 Європейської конвенції з прав людини. Право на повагу до приватного і сімейного життя, житла і кореспонденції (Оновлено 31 серпня 2024 року). https://ks.echr.coe.int/documents/d/echr-ks/guide_art_8_ukr.
10. Halford v. The United Kingdom № 20605/92 від 25.06.1997. <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22%5C%22001-79996%22%5D%7D>.
11. Case of Copland v. the United Kingdom (№ 62617/00) від 03.04.2007 <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5C%22001-79996%22%5D%7D>.
12. Bărbulescu v. Romania № 61496/08 від 05.09.2017. <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5C%22001-177082%22%5D%7D>.
13. Проект закону «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України (щодо посилення гарантій права працівника на приватність та таємницю кореспонденції)» № 8037 від 14.02.2018. http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?id=&pf3516=8037&skl=9.
14. Проект закону «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України (щодо посилення гарантій захисту прав працівника при укладенні трудового договору)» № 9093 від 18.09.2018. http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=64614.