

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2026.93.2.28>

## ДОСТУП РОБОТОДАВЦЯ ДО РОБОЧИХ ЕЛЕКТРОННИХ ЗАСОБІВ ПРАЦІВНИКА: НАГАЛЬНІСТЬ СТВОРЕННЯ ПРАВОВОЇ РАМКИ

**Шумило М.М.,**

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

**Сімутіна Я.В.,**

*докторка юридичних наук, професорка,  
провідна наукова співробітниця відділу цивільно-правових наук  
Інституту держави і права імені В.М. Корецького НАН України  
ORCID: 0000-0001-7579-187X*

**Шумило М.М., Сімутіна Я.В. Доступ роботодавця до робочих електронних засобів працівника: нагальність створення правової рамки.**

Стаття присвячена актуальній та малодослідженій у національній доктрині трудового права темі – доступу роботодавця до електронних засобів працівника з метою збору та моніторингу інформації (документів, матеріалів), яку працівник зберігає на таких засобах. У статті наголошується, що захист права на приватність не обмежується лише життям працівника поза роботою, а має гарантуватися і в процесі виконання трудових обов'язків.

Цифровізація праці загалом призвела не тільки до виникнення нових форм зайнятості, але і до зміни способів виконання роботи у багатьох сферах. Наслідком цих процесів стало й те, що і контроль роботодавця за виконанням працівником трудової функції роботодавця теж змінився. Очевидним є той факт, що традиційні форми контролю не завжди є ефективними, тому завдяки цифровізації виникають новітні, нетрадиційні форми контролю як-то: моніторинг використання працівниками мережі Internet, соціальних мереж, активності працівника за комп'ютером під час виконання ним своєї роботи; здійснення відеоспостереження за працівниками та прослуховування його розмов; GPRS-спостереження та GPS-спостереження тощо. Такі нав'язливі форми контролю, подекуди, є втручанням у приватне життя працівника, тому необхідно віднайти допустимі межі такого втручання.

У статті акцентується увага на конституційному праві, яке захищає особу від незаконного втручання в особисте та сімейне життя. Також наводиться офіційне тлумачення Конституційного Суду України, яке сприяє кращому розумінню цього права та меж його захисту.

Враховуючи фундаментальність та глобальність права на повагу до приватного та сімейного життя, у науковій розвідці наводяться норми міжнародного права (Європейська конвенція з прав людини та Міжнародний пакт про громадянські та політичні права) та інструменти їх правового захисту.

Невід'ємною частиною новочасної правової дійсності є прецедентна практика Європейського суду з прав людини. У статті аналізуються та наводяться ключові правові висновки Суду (*Libert v. France* та *Guyvan v. Ukraine*) щодо права роботодавця мати доступ до електронних засобів працівника. Розкривається питання допустимості працівником зберігання особистої інформації на робочих електронних засобах.

Окреме місце у науковому дослідженні присвячене першій спробі унормувати питання доступу роботодавця до електронних засобів працівника в проєкті Трудового кодексу. Загалом дано позитивну оцінку сформульованої в проєкті норми, але також надано рекомендації щодо її удосконалення у процесі схвалення Парламентом.

**Ключові слова:** роботодавець, працівник, електронні засоби, середовище праці, умови праці, втручання в особисте і сімейне життя, право на повагу до приватного і сімейного життя, права людини, практика ЄСПЛ, Європейська конвенція з прав людини, проєкт Трудового кодексу.

**Shumylo M.M., Simutina Ya.V. Employer access to employee's corporate electronic devices: the necessity of establishing a legal framework.**

The authors explore the issue of an employer's access to employees' electronic devices to collect and monitor information (documents, materials) stored on them. The article emphasizes that the protection of the right to privacy is not limited to the employee's life outside work but must also be guaranteed while performing their job duties.

The digitalization of labour in general has led not only to the emergence of new forms of employment but also to changes in how work is performed across many areas. As a result of these processes, the employer's control over the employee's performance of their job duties has also changed. It is obvious that traditional forms of control are not always effective, so digitalization has given rise to new, non-traditional forms of control, such as monitoring employees' use of the Internet, social networks, and their activity on the computer while performing their work; video surveillance of employees and listening to their conversations; GPRS surveillance and GPS surveillance, etc. Such intrusive forms of control sometimes constitute an invasion of the employee's private life, so it is necessary to find acceptable limits for such interference.

The article focuses on the constitutional right that protects individuals from unlawful interference in their personal and family life. It also provides the official interpretation of the Constitutional Court of Ukraine, which contributes to a better understanding of this right and its limits.

Given the fundamental and global nature of the right to respect for private and family life, the research cites international law norms (the European Convention on Human Rights and the International Covenant on Civil and Political Rights) and instruments for their legal protection.

An integral part of modern legal reality is the case law of the European Court of Human Rights. The article analyses and cites the key legal conclusions of the Court (*Libert v. France* and *Guyvan v. Ukraine*) regarding the employer's right to access the employee's electronic devices. The issue of the admissibility of storing personal information on work electronic devices is explored.

A separate section of the research is devoted to the first attempt to regulate the issue of employer access to employee electronic devices in the draft Labour Code. In general, the draft provisions are given a positive assessment, but some recommendations for their improvement are also provided.

**Key words:** employer, employee, electronic means, working environment, working conditions, interference in personal and family life, right to respect for private and family life, human rights, ECHR practice, European Convention on Human Rights, draft Labour Code.

**Загальні зауваги.** Право на повагу до приватного та сімейного життя є основою з основ демократії, інакше можна з впевненістю констатувати зневагу до гідності людини, яка є окремишньою цінністю. У XX столітті право на повагу до приватного та сімейного життя набуло поширення на різних рівнях правового регулювання від національних конституцій та законів до міжнародних, зокрема, європейських актів. Засторога від втручання в особисте життя не тільки декларується, але і має дієві інструменти охорони та захисту. Особливої гостроти питання захисту права на повагу до особистого життя набуває, коли йдеться про трудові відносини. Авторами цієї розвідки раніше було досліджено і розкрито інші аспекти втручання роботодавця в особисте життя працівника, як-то відеоспостереження на робочому місці [1] та моніторинг роботодавцем робочої кореспонденції працівника [2] крізь призму Конституції України та прецедентної практики Європейського суду з прав людини (далі – Суд, Страсбурзький суд, ЄСПЛ). Проте досі зберігаються «білі плями» і залишається маловивченим у національній доктрині трудового права питання доступу роботодавця до робочих електронних засобів (комп'ютери, планшети, телефони інші цифрові носії тощо) працівника як форма контролю за виконанням ним трудових обов'язків. Для цілей цієї наукової розвідки, автори послуговуватимуться узагальненим терміном «електронні засоби».

Наразі цей аспект жодним нормативно-правовим актом не врегульований, що несе в собі додаткові загрози свавілля з боку роботодавця та фактичну неможливість захистити право на повагу до приватного та сімейного життя працівником у суді. Саме тому не втрачає актуальності необхідність формування та фіксації правової рамки такого доступу та моніторингу в межах саме

трудового законодавства. Поряд з тим, необхідно також окреслити і межі втручання роботодавця у приватне життя працівника у разі можливості доступу роботодавця до електронних засобів, що використовуються працівником для виконання трудової функції. Орієнтиром для дослідження вищезазначених питань є норми Конституції України та Європейської конвенції з прав людини, а також прецедентна практика ЄСПЛ.

**Стан опрацювання проблеми.** Питання права на повагу до приватного життя у сфері праці досліджували такі науковці, як: Л. Вакарюк, С. Вишневецька, В. Вишневецький, О. Маленко, О. Онишко, В. Парасюк, О. Посикалюк, Д. Сидоренко, Ю. Спасських та ін. Однак питання доступу роботодавця до інформації, яка зберігається на електронних засобах працівника, наданих йому для виконання трудових обов'язків, розглядається вперше.

**Метою** наукового дослідження є висвітлення основних проблемних аспектів узгодження права на повагу до особистого та сімейного життя працівника, вираження меж здійснення контролю роботодавцем за виконанням працівником трудових обов'язків через доступ до електронних засобів, які працівник використовує для виконання своєї трудової функції, з метою їх моніторингу.

**Основний виклад матеріалу.** Цифровізація сьогодні пронизує усі сфери життєдіяльності людини, і праця не є винятком. Межі та форми контролю роботодавця за працівником є надзвичайно динамічними і цифрова ера тільки пришвидшила їх зміну. Особливої гостроти це питання набуває за умови дистанційної роботи, проте не тільки. Так, в останньому звіті Управління у справах урядової підзвітності США (*U.S. Government Accountability Office*) зазначається, що використання роботодавцями так званого «бос-програмного забезпечення» та засобів цифрового спостереження, таких як камери, мікрофони, програмне забезпечення, інші пристрої, поширилося з розвитком нових технологій та збільшенням обсягів дистанційної роботи. Згідно зі звітом, це принесло такі переваги, як підвищення безпеки працівників, особливо тих, які виконують фізичні завдання або працюють поза робочим місцем, а також дозволило роботодавцям збирати дані про продуктивність і результати роботи. Позатим у звіті наголошується, що цифрове спостереження може збільшити ризик травмування, якщо воно зосереджене на цілях продуктивності, змушуючи працівників ризикувати або пропускати перерви, а також може негативно вплинути на психічне здоров'я, збільшуючи тривожність і стрес від постійного спостереження та відчуття, що їх змушують працювати більше [3].

Очевидно, що у сучасному глобальному світі відбуваються невідворотні зміни у сфері праці, еволюція форм зайнятості, способів виконання працівником трудових обов'язків, і відповідно форм контролю за їх виконанням, а отже постають нові виклики. Перш ніж перейти до викладення основного матеріалу, автори роблять застереження, що йтиметься про доступ до робочих/службових/корпоративних електронних засобів, якими роботодавець забезпечив працівника. Тобто, першоумовою є те, що роботодавець надає електронні засоби для виконання працівником його трудової функції на час дії трудового договору. Якщо ж роботодавець такими засобами не забезпечив, і працівник виконує трудові обов'язки, використовуючи свої власні електронні засоби, то вважаємо, що за таких умов роботодавець *per se* не може мати до них жодного доступу, як і вимагати надати йому такий доступ для здійснення моніторингу.

Науковий і практичний інтерес у сфері праці мають форми контролю роботодавцем працівника (традиційні та нетрадиційні) та межі втручання в особисте та сімейне життя. Під традиційними варто розуміти: оперативний та поточний контроль роботодавцем виконання роботи, письмові або усні доповіді, оцінка кількісних та якісних показників працівника, звітування (за певний період чи за виконання певної роботи) тощо. Натомість, коли йдеться про нетрадиційні форми контролю, то в науковій літературі до них відносять 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 [4, с. 532]. Одним із прикладів новочасного нетрадиційного контролю за працівником є застосування штучного інтелекту (далі-ШІ). Так, у Китаї на окремих підприємствах за допомогою відеокамер ШІ відстежує та аналізує рухи працівників під час роботи і складає звіти про їхню ефективність в реальному часі. ШІ автоматизує збір даних, безперервно збираючи такі показники, як тривалість виконання завдань та ефективність співпраці у команді. Подібний підхід до трекінгу активності своїх працівників також все частіше починають застосовувати й західні компанії, наприклад, Amazon [5].

Оскільки узвичаєним у сучасній економічній моделі та новочасній зайнятості є виконання трудових обов'язків за допомогою електронних засобів, які є місцем генерування, агрегування, опрацювання та обміну інформацією, створення цифрових продуктів, контенту, програмного забезпечення, що існують у віртуальному форматі, виникає закономірне питання щодо доступу роботодавця до таких електронних засобів і їх вмісту (файлів), і чи не порушить це право працівника на повагу до приватного життя, якщо такі файли міститимуть особисту інформацію.

*Конституційний вимір.*

Конституція України закріплює конституційні права не лише для працівників, а й для роботодавців. Мовиться про те, що роботодавець реалізує статтю 42 Конституції, яка проголошує, що «кожен має право на підприємницьку діяльність, яка не заборонена законом», натомість працівник реалізує статтю 43, яка закріплює, що «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». Всебічне тлумачення цих приписів Конституції красномовно свідчить не про конкуренцію між роботодавцем та працівником, а про баланс інтересів цих суб'єктів трудового договору. Це дає підстави стверджувати, що контроль роботодавця за виконанням працівником роботи є похідним правом від права на підприємницьку діяльність, яке витоками сягає конституційних приписів.

Питання доступу роботодавця до файлів на електронних засобах працівника необхідно розглядати у прямому взаємозв'язку зі статтею 32 Конституції, яка проголошує: «Ніхто не може зазнавати втручання в його особисте і сімейне життя, крім випадків, передбачених Конституцією України».

Конституційний Суд України, зокрема, розтлумачив, що «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» [6].

Отже, безперешкодне отримання роботодавцем доступу до конфіденційної інформації працівника може мати ознаки втручання в особисте та сімейне життя. Саме тому, у національному трудовому законодавстві необхідно закріпити правову рамку дозволеного або, краще сказати, виправданого та обгрунтованого втручання.

*Міжнародні стандарти у сфері захисту приватного і сімейного життя.*

Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (1950) (далі - Конвенція) у статті 8 визначає, що: «Кожен має право на повагу до свого приватного і сімейного життя...» [7]. Фактично Європейська конвенція з прав людини стала першим міжнародним актом, де були зафіксовані зобов'язання держав гарантувати право на повагу до приватного життя. Наступним документом вже глобального рівня (Генеральна асамблея ООН) став Міжнародний пакт про громадянські і політичні права (1966) (далі - Пакт), де стаття 17 передбачає, що «Ніхто не повинен зазнавати свавільного чи незаконного втручання в його особисте та сімейне життя...» [8]. Однак, якщо Конвенція формулює це як право, то Пакт використовує іншу, більш м'яку форму, її ж було використано при формулюванні статті 32 Конституції України. Крім цього, якщо нагляд за дотриманням Пакту здійснює Комітет з прав людини ООН, то Конвенція має дієвий інструмент захисту цього права, як-то ЄСПЛ.

*Прецедентна практика Європейського суду з прав людини.*

У контексті досліджуваної проблеми не можна оминати увагою рішення ЄСПЛ, у якому Суд детально аналізує питання домірності втручання в особисте життя працівника. Страсбурзький суд сформулював корпус прецедентної практики щодо застосування статті 8 Конвенції, яка була узагальнена у Посібнику Суду [9], проте особливу цінність для цієї наукової розвідки мають рішення *Libert v. France* № 588/13 від 22.02.2018 та *Guyvan v. Ukraine* № 46704/16 від 06.12.2025. Станом на початок 2026 року національні суди не застосовували наведені рішення.

***Libert v. France № 588/13 від 22.02.2018*** [10]

Це рішення має стосунок до права роботодавця мати доступ та здійснювати перевірку даних (контролювати виконання працівником трудових обов'язків), які містяться на службовому комп'ютері працівника. Проблема зумовлена тим, що інформація, яка знаходиться на службовому комп'ютері, може містити дані про приватне життя працівника.

*Фабула справи.* Заявник тривалий час працював на французьку національну залізничну компанію (SNCF). У 2007 році через конфлікт із підлеглим йому було відсторонено від роботи та відкрито

дисциплінарне провадження. У 2008 році заявник повернувся до виконання службових обов'язків і виявив, що його робочий комп'ютер було вилучено. Роботодавець повідомив заявнику про аналіз жорсткого диску робочого комп'ютера та про виявлення файлів (документів), не пов'язаних з його роботою та посадовими обов'язками, зокрема файли, що містять порнографічні зображення та фільми. Ці файли виявила особа, яка замінила заявника на час його відсторонення від посади, про що повідомила керівництво. Керівництво отримало пояснення від заявника, де він стверджував, що після проблем з його персональним комп'ютером, він переніс вміст одного зі своїх USB-накопичувачів на свій робочий комп'ютер. Щодо файлів, які містять порнографічні матеріали, то вони були надіслані йому незнайомими людьми через інтранет SNCF. Ці факти послугували порушенню дисциплінарного провадження. У липні 2008 року заявника звільнили у зв'язку з тим, що аналіз файлів, котрі зберігалися на жорсткому диску робочого комп'ютера, використовувалися за нецільовим призначенням, виявлено порушення правил професійної поведінки та політики безпеки інформаційних систем. Згідно з політикою компанії, документи, що зберігаються працівниками в офісі/на обладнанні компанії, за винятком тих, які вони позначили як особисті (приватні), вважаються такими, що призначені для професійного використання, тобто роботодавець може мати до них доступ за відсутності працівника.

У процесі судового розгляду було встановлено, що порнографічні фотографії та відео були знайдені у файлі під назвою «giggles» («хі-хі, ха-ха»), що зберігався на жорсткому диску, який традиційно використовується співробітниками для зберігання усіх робочих документів. Працівник не може використовувати весь жорсткий диск, який призначений для запису робочих даних, для свого приватного використання. Тому роботодавець мав право вважати, що позначка «D:/personal data» на жорсткому диску, який мав використовуватися працівником для робочих цілей, не може обґрунтовано забороняти йому доступ до нього.

Національними судами було встановлено, що заявник зберігав 1562 порнографічні файли обсягом 787 мегабайт протягом чотирьох років, і що він також використовував свій робочий комп'ютер для створення підроблених документів. Усе це в сукупності дало можливість суду виснувати, що таке нецільове використання офісного обладнання з порушенням чинних правил компанії становило порушення його трудо-договірних зобов'язань.

У 2012 році заявник звернувся до ЄСПЛ, наголошуючи на порушенні статті 8 Конвенції про право на повагу до приватного і сімейного життя.

Суд детально проаналізував фактичні обставини справи та французьке трудове законодавство, а також навів практику Соціальної палати Касаційного суду в інших справах, який, зокрема, сформулював низку важливих правових позицій, які, що цікаво, стали частиною правових висновків Страсбурзького суду, зокрема:

- «працівники мають право, навіть під час робочого часу та на робочому місці, на повагу до свого приватного життя, що включає, зокрема, конфіденційність повідомлень. Роботодавець не може читати особисті повідомлення, надіслані або отримані працівником через електронні засоби, надані йому для робочих цілей, навіть якщо роботодавець заборонив використання комп'ютера для непрофесійних цілей (§18);

- за винятком випадків серйозного ризику або виняткових обставин, роботодавець може відкривати файли, визначені працівником як особисті, що зберігаються на жорсткому диску його робочого комп'ютера, лише у присутності працівника або після належного повідомлення (§18);

- папки та файли, створені працівником за допомогою електронних засобів, наданих його роботодавцем для робочих цілей, вважалися робочими документами, якщо працівник не визначив їх як особисті, і тому роботодавець міг мати до них доступ за відсутності працівника (§18);

- роботодавці можуть встановити, що працівники порушили свої договірні зобов'язання, зловживаючи комп'ютерним обладнанням у особистих цілях або в аморальних цілях, які можуть завдати шкоди інтересам компанії (§35)».

Наведене вище є чудовим прикладом, як правові висновки національних касаційних судів знаходять не просто своє підтвердження у правових висновках ЄСПЛ, але і фактично стають їх невід'ємною частиною. Як буде викладено нижче, ЄСПЛ підтримав національну касацію та використав її висновки у мотиваційній частині свого рішення. Це є красномовним свідченням того, що не тільки рішення ЄСПЛ мають вплив на національні правопорядки, але і те, що можливий вплив рішень національних касацій на практику Страсбурзького суду.

Отже, ЄСПЛ виснував, що мало місце втручання у право заявника на повагу до приватного життя (§37). Однак Суд визнає, що втручання мало на меті захист «прав інших осіб», тобто в

цьому випадку прав роботодавця, який може законно бажати забезпечити, щоб працівники використовували надані їм комп'ютерні засоби для виконання своїх обов'язків відповідно до своїх трудо-договірних зобов'язань та чинних норм. У зв'язку з цим Суд повторює свій висновок, зроблений у справі *Bărbulescu v. Romania* [11] (§ 127), згідно з яким роботодавець має законний інтерес у забезпеченні безперебійної роботи компанії, і що це може бути зроблено шляхом створення механізмів перевірки того, чи його працівники виконують свої професійні обов'язки належним чином та з необхідною ретельністю.

Суд зазначає, що «файли, створені працівником за допомогою комп'ютерного обладнання, наданого йому роботодавцем для робочих цілей, вважалися робочими за своєю природою, а це означає, що роботодавець мав право відкривати їх без присутності працівника, якщо вони не були позначені як особисті» (§ 49). Розглядаючи твердження заявника про порушення його права на повагу до приватного життя, Суд постановив, що за обставин справи це право не перешкоджає роботодавцю відкрити відповідні файли, оскільки вони не були належним чином позначені як приватні (§50). З цих підстав Суд визнав, що порушення статті 8 Конвенції не було.

***Guyvan v. Ukraine № 46704/16 від 06.12.2025 [12]***

Справа стосується порушення права заявника на повагу до приватного життя за статтею 8 Конвенції, а саме обробки даних з його службового мобільного телефону роботодавцем у ході внутрішнього розслідування та відмови роботодавця повідомити його про зібрані таким чином дані.

*Фабула справи.* Заявник мав мобільний телефон, який він використовував як для роботи, так і для приватних дзвінків. За словами заявника, він використовував цей номер телефону як свій приватний номер з 2002 року, і лише пізніше він став його службовим номером мобільного телефону, який оплачувався його роботодавцем. Згідно з рішенням роботодавця (за згодою працівника) від 1 листопада 2005 року, відповідний номер телефону призначений заявнику для робочих цілей. З 2010 року компанія встановила ліміти на використання мобільного зв'язку. Окремо зазначалося, що плата за міжнародний роумінг сплачуватиметься роботодавцем лише у випадку, якщо особа, яка користувалася відповідним номером телефону, перебуває у офіційному відрядженні. В іншому випадку вартість послуг міжнародного роумінгу та зв'язку, що перевищує ліміт, буде вираховуватися із заробітної плати працівника.

У лютому 2015 року було розпочато внутрішнє розслідування щодо факту, що телефонні рахунки заявника вказували на те, що він користувався послугами міжнародного роумінгу на своєму робочому телефоні в періоди часу, коли, згідно з табелем обліку робочого часу, він був присутній на своєму робочому місці. Роботодавець звернувся до оператора мобільного зв'язку з проханням надати детальну інформацію про відповідні дзвінки з мобільного телефону заявника та вказати країни, в яких послуги роумінгу використовувалися за цим номером телефону між 1 січня 2014 року та 31 січня 2015 року. Оператор надав запитувану інформацію, яка містила такі відомості: дату та час зв'язку, чи був зв'язок вхідним чи вихідним, іноземну телефонну компанію, яка використовувалася для послуг роумінгу, країну, в якій використовувалися послуги роумінгу, номер телефону, на який або з якого здійснювався зв'язок з мобільного телефону заявника, чи був зв'язок голосовим дзвінком чи текстовим повідомленням та тривалість дзвінків.

У вересні 2015 року заявник подав позов до національного суду у зв'язку з тим, що роботодавець збирав інформацію особистого характеру про нього та відмовив йому в доступі до даних, які він таким чином зібрав, порушуючи Закон України «Про захист персональних даних». 16 грудня 2015 року суд першої інстанції ухвалив рішення не на користь заявника. Апеляційний суд, із яким погодився і касаційний, відмовив у задоволенні позову, зазначивши, що інформація про послуги міжнародного роумінгу, що використовуються за службовим телефоном заявника, не є його персональними даними. Після чого заявник звернувся до Страсбурзького суду.

ЄСПЛ у цій справі наводить не тільки статтю 32 Конституції України про невтручання в особисте життя, але і взурає на статтю 34, яка визначає, що «кожен має право вільно збирати, зберігати, використовувати і поширювати інформацію усно, письмово або в інший спосіб - на свій вибір». Також Суд наводить офіційне тлумачення цієї норми Конституційного Суду України [6], у якому йдеться про те, що збирання, зберігання, використання та поширення державою, органами місцевого самоврядування, юридичними або фізичними особами конфіденційної інформації про особу без її згоди є втручанням в її особисте та сімейне життя, яке допускається винятково у визначених законом випадках і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини (§§19-20).

Суд зазначає, що в цій справі дії, які оскаржує заявник, були застосовані роботодавцем, приватною компанією, і тому не можуть бути проаналізовані як «втручання» державного органу у здійснення його прав за Конвенцією. Проте заявник вважав, що, відмовившись розглядати його скаргу про незаконність використання його персональних даних, національні суди не забезпечили ефективного захисту його права на повагу до приватного життя (§33).

Суд вчергове звертається до справи *Bărbulescu v. Romania* [11] і повторює, що «національні органи влади повинні забезпечити, щоб працівник, чії комунікації контролювалися, мав доступ до засобу правового захисту в судовому органі, який має юрисдикцію визначати по суті, як дотримувалися вищезазначені критерії та чи були оскаржувані заходи законними» (§37).

Підтверджуючи послідовність своєї прецедентної практики, Суд також наводить правовий висновок у справі *Liebscher v. Austria* № 5434/17 від 06.04.2021 [13], у якому зазначив, що «саме національні суди повинні провести аналіз пропорційності конкуруючих прав і належним чином врахувати питання захисту даних. Нездатність розглянути питання з позиції Конвенції, чи-то через стан національного законодавства, чи-то через його тлумачення національними органами влади, буде суперечити вимогам статті 8 (§ 38)».

Резюмуючи, Суд зазначає, що згідно з домовленістю між роботодавцем та працівником, роботодавець мав право отримувати інформацію від оператора мобільного зв'язку з метою встановлення того, які дзвінки та повідомлення належать до категорії робочих повідомлень, і, відповідно, чи повинні такі витрати покриватися компанією чи заявником. Однак запити роботодавця були зроблені з геть іншою метою, зокрема, збору та обробки даних, що могли б розкрити місцезнаходження заявника за кордоном у певні дати. Крім того, дані, про які йдеться, містили інформацію про номери телефонів, з якими заявник зв'язувався, та країни, в яких надавалися послуги роумінгу, хоча, за власним визнанням органів влади, ця інформація не була необхідною для встановлення того, чи був заявник на своєму робочому місці. Суд вважає, що збір та обробка даних у такий спосіб вплинули на право на приватність заявника. Чи був такий збір та обробка виправданими з огляду на критерії справи *Bărbulescu v. Romania*, це, перш за все, питання, на яке мали відповідати національні органи влади. Однак національні судові органи не провели повної оцінки цього питання, а натомість дійшли висновку, що інформація, отримана компанією Р. від оператора мобільного зв'язку, не стосувалася персональних даних заявника (§ 39).

Вищезазначені міркування є достатніми для того, щоб Суд міг зробити висновок, що заявнику було відмовлено в державному захисті судовим органом, який мав би дослідити, чи були дотримані критерії щодо моніторингу його комунікацій на робочому місці. З цього випливає, що держава не виконала своїх позитивних зобов'язань за статтею 8 Конвенції, чим її порушила (§ 40).

Наведені рішення *Libert v. France* та *Guyvan v. Ukraine* мають важливе значення у контексті рекодифікації трудового законодавства та унормування доступу роботодавця до електронних засобів, якими забезпечується працівник, а також, коли працівник виконує трудові обов'язки, використовуючи власні електронні засоби. ЄСПЛ наголосив на тому, що роботодавець має право доступу та здійснення моніторингу даних, які знаходяться на робочих електронних засобах працівника, але наголошує на дуже хиткій межі між втручанням та невтручанням в особисте життя працівника. Наводяться чіткі критерії та алгоритми дій, застосування яких унеможливить порушення права на повагу до приватного та сімейного життя. Саме критерії, напрацьовані Страбурзьким судом, лягли в основу пропозицій щодо унормування цього питання в Україні.

*Унормування права доступу роботодавця до електронних засобів працівника.*

Кодекс законів про працю не містить жодних згадок щодо заборони роботодавцю мати доступ чи здійснювати моніторинг електронних засобів працівника чи інших даних.

Прецедентна практика ЄСПЛ допускає збереження на робочих електронних засобах файлів, які містять особисту інформацію, але вона повинна бути позначена. Однак, цей аспект говорить тільки про те, що роботодавець може переглянути ці файли тільки у присутності працівника, що їх зберіг. Наслідком такого моніторингу, залежно від наявного змісту, можуть бути відповідні наслідки (аж до звільнення), зокрема, за використання робочих засобів за нецільовим призначенням.

У проекті Трудового кодексу, зареєстрованого Верховною Радою України за № 14386 від 15.01.2026 (далі – проект ТК № 14386) [14], розробником запропоновано унормувати право доступу роботодавця до електронних засобів працівника та їх вмісту і визначити механізм його реалізації з метою запобігання зловживанням. Оскільки доступ роботодавця до електронних засобів

працівника та моніторинг їх вмісту, зокрема, робочої кореспонденції, тісно пов'язані, відповідні положення знайшли закріплення в одній статті 36 під назвою «Моніторинг робочої кореспонденції працівника та інших даних».

Перш за все у цій статті фіксується право роботодавця мати доступ та здійснювати відповідний моніторинг, але наголошується на тому, що йдеться виключно про моніторинг інформації, яка зберігається на електронних засобах працівника, що надані роботодавцем для виконання трудових обов'язків. Загалом презюмується ідея, що такі засоби не містять особистих даних і *a priori* є робочими.

По-друге, робиться акцент на тому, що моніторинг є крайньою формою контролю роботодавця. Ця теза має обмежувальний характер для роботодавця, оскільки «крайність форми» означає неможливість використання ним усіх інших (традиційних і нетрадиційних) форм контролю.

По-третє, стаття 36 проєкту ТК № 14386 пронизана ідеєю максимальної поінформованості працівника щодо формату взаємодії з роботодавцем (*ex ante*). Тобто, роботодавець зобов'язаний інформувати працівника про здійснення моніторингу як форми контролю і належним чином такий крок обґрунтувати до його початку. Такий крок матиме превентивні наслідки і працівник з меншою імовірністю використовуватиме електронні засоби не за призначенням чи для зберігання особистих даних.

Запровадження роботодавцем такої крайньої форми контролю за наявності підстав може відбуватися на будь-якому етапі трудових відносин. При цьому, якщо при укладенні трудового договору це питання не було предметом домовленостей сторін, у подальшому будь-яка ініціатива роботодавця щодо отримання ним доступу до робочих електронних засобів працівника чи запровадження їх моніторингу буде вважатися зміною умов трудового договору, що можлива лише за згодою працівника та у встановленому Кодексом порядку.

Попри все, слід наголосити на необхідності у процесі доопрацювання проєкту ТК № 14386 у Парламенті, доповнити статтю 36 нормою про обов'язок роботодавця залучати представників працівників шляхом їх належного інформування та проведення з ними консультацій з питань запровадження моніторингу працівників. Не зважаючи на окрему статтю 33 «Інформування та консультування у колективних трудових відносинах», що імплементує у національне законодавство Директиву 2002/14/ЄС [15] та встановлює обов'язок роботодавця у разі прийняття управлінських рішень, що впливають на умови праці та зайнятості працівників, *ex ante* здійснювати інформування та проводити консультації з представниками працівників, вважаємо, що внесення відповідної норми до статті 36 проєкту посилить можливості колективного захисту від порушень прав людини з боку роботодавців.

**Замість підсумування.** Унормування доступу роботодавця до електронних засобів працівника, наданих для виконання трудової функції, та моніторинг їх вмісту, як крайньої форми контролю роботодавця, в Україні вже давно назріло. Як вбачається із викладеного, рішення ЄСПЛ було ухвалене у 2018 році, а окремі правові висновки у схожих справах Касаційний суд Франції сформулював ще у 2000-х роках, тобто понад 20-ть років тому. Це також є опосередкованою констатацією певної нерозробленості окремих аспектів трудових відносин у національному законодавстві та правозастосуванні. Така правова дійсність негативно впливає на розвиток трудового права та захищеність працівника від втручання в особисте та сімейне життя, а з іншого боку, не містить жодних обмежень у питанні доступу та моніторингу, як форм контролю роботодавця за виконанням працівником його завдань та доручень. Усе це в сукупності шкодить обом сторонам трудових відносин і потребує нагального унормування у національному трудовому законодавстві. Воно забезпечить юридичну визначеність, етичне та відповідальне використання цифрових технологій, окреслить межі легітимного втручання роботодавця в особисте та сімейне життя працівника, а також відіграватиме превентивну роль у розумінні працівником, що дані на електронних засобах можуть підпадати під моніторинг роботодавця, а їх зміст може мати відповідні наслідки.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Шумило М. Сімутіна Я. Унормування відеоспостереження за працівником на робочому місці відповідно до стандартів Ради Європи. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*, Серія ПРАВО. 2025, Вип. 89: ч. 2. С. 222-229. URL: <https://visnyk-jurisztzhnu.com/wp-content/uploads/2025/07/35-1.pdf>.

2. Шумило М. Сімутіна Я. Моніторинг робочої кореспонденції працівника: конституційне право на таємницю листування крізь призму трудових відносин *Науковий вісник Ужгородського національного університету*, Серія ПРАВО. 2025, Вип. 90: ч. 2. С. 446-453. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2025/09/65.pdf>.
3. U.S. Government Accountability Office. Digital Surveillance: Potential Effects on Workers and Roles of Federal Agencies. Report. September 02, 2025. URL: <https://www.gao.gov/assets/890/883051.pdf>.
4. Маленко О., Вакарюк Л. Цифровий контроль на робочому місці: інтерес роботодавця та право на приватність працівника. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*. 2025, № 3, ч. 1. С. 530–535. URL: <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2025/06/83.pdf>.
5. У Китаї дедалі частіше впроваджують нагляд за працівниками за допомогою ШІ. URL: <https://newformat.info/socium/u-kytai-dedali-chastishe-vprovadzhuut-nahliad-za-pratsivnykamy-za-dopomohoiu-shi/>.
6. Рішення Конституційного Суду України № 2-рп/2012 від 20.01.2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v002p710-12#Text>.
7. Європейська конвенція з прав людини від 04.11.1950. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text).
8. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 19.10.1973. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_043#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text).
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). URL: [https://ks.echr.coe.int/documents/d/echr-ks/guide\\_art\\_8\\_ukr](https://ks.echr.coe.int/documents/d/echr-ks/guide_art_8_ukr).
10. *Libert v. France* № 588/13 of 22.02.2018. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/rus/#{%22itemid%22\[%22001-181273%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/rus/#{%22itemid%22[%22001-181273%22]}).
11. *Bărbulescu v. Romania* № 61496/08 of 05.09.2017. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22\[%22001-177082%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22[%22001-177082%22]}).
12. *Guyvan v. Ukraine* № 46704/16 of 06.12.2025. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/?fbclid=IwY2xjawPUSeBleHRuA2F1bQIxMABicmlkETFxdmJnR3R5TzVFZlVhVF1Wc3J0YwZhchNBfaWQQMjIyMDM5MTc4ODIwMDg5MgABHk-Z60Em19zZPOqHywF951EmZ4EWoX-UHTE1nGAsY7zDx1S3PRwUcDFLMAIy\\_aem\\_zvvH2acMtGpZzNeS-S1FVw#{%22itemid%22\[%22001-245689%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/?fbclid=IwY2xjawPUSeBleHRuA2F1bQIxMABicmlkETFxdmJnR3R5TzVFZlVhVF1Wc3J0YwZhchNBfaWQQMjIyMDM5MTc4ODIwMDg5MgABHk-Z60Em19zZPOqHywF951EmZ4EWoX-UHTE1nGAsY7zDx1S3PRwUcDFLMAIy_aem_zvvH2acMtGpZzNeS-S1FVw#{%22itemid%22[%22001-245689%22]}).
13. *Liebscher v. Austria* № 5434/17 of 06.04.2021. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22\[%22001-209035%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22[%22001-209035%22]}).
14. Проект Трудового кодексу України, реєстр. № 14386 від 15.01.2026. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516>.
15. Directive 2002/14/EC establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community of 11 March 2002. URL: <http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj>.

Дата першого надходження рукопису до видання: 05.02.2026

Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 20.02.2026

Дата публікації: 05.03.2026

© Шумило М.М., Сімутіна Я.В., 2026

Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0