

ПОРУШЕННЯ ПРАВА НА ПРИВАТНІСТЬ В КОНТЕКСТІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН (ВІДЕОСПОСТЕРЕЖЕННЯ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ)

VIOLATION OF THE PRIVACY IN THE CONTEXT OF LABOR RELATIONS (VIDEO SURVEILLANCE IN THE WORKPLACE)

**Онишко О.Б., к.ю.н., доцент,
доцент кафедри теорії права, конституційного та приватного права
Інститут з підготовки фахівців для підрозділів Національної поліції
Львівського державного університету внутрішніх справ**

**Парасюк В.М., к.ю.н., доцент,
доцент кафедри теорії права, конституційного та приватного права
Інститут з підготовки фахівців для підрозділів Національної поліції
Львівського державного університету внутрішніх справ**

У статті проаналізовано положення національного та міжнародного законодавства щодо порушення права на приватність під час перебування на робочому місці та виконання трудових обов'язків.

Охарактеризовано норми ст. 8 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод, яка здійснює захист приватного життя особи, враховуючи і приватність на робочому місці. Визначено, що дана проблема має лише загальне нормативно-правове регулювання, тобто гарантована Конституцією України в контексті захисту права на приватне життя, Цивільним кодексом в контексті отримання від особи дозволу на зйомку в публічних місцях та Кодексом законів про працю, який містить зобов'язання роботодавця щодо отримання письмової згоди працівника на здійснення відеоспостереження на робочому місці та зазначення даного факту у правилах внутрішнього трудового розпорядку. Проаналізовано практику Європейського суду з прав людини щодо захисту приватного життя, встановленого ст. 8 Конвенції з прав людини на основоположних свобод, куди відноситься і право на приватність на робочому місці. Зауважено, що встановлення роботодавцем моніторингу за працівниками має мати чітко аргументовану мету та причину.

Встановлено, що норми національного законодавства належним чином не врегульовують питання забезпечення приватності працівника на робочому місці, що становить підґрунтя для здійснення зловживань з боку роботодавця. З огляду на це пропонується внести зміни у чинне законодавство щодо забезпечення права на приватність на робочому місці працівника, що надасть можливість останньому зосередитися на сумлінному виконанні трудових обов'язків без остраху бути покараним за читання особистих повідомлень, короткочасне використання технічних засобів в особистих цілях чи вирішенні термінових особистих питань під час робочого часу. Чітко врегульовані норми законодавства дозволять працівникам почувати себе захищеними від свавілля роботодавця а роботодавці, натомість, можуть завоювати кредит довіри працівників, що допоможе налагодити ефективний діалог у досягненні мети трудової діяльності.

Ключові слова: приватність, працівник, роботодавець, моніторинг, письмова згода працівника, пропорційність відеоспостереження, неправомірне втручання у приватне життя, межі особистих працівника, зловживання роботодавця.

The provisions of national and international legislation regarding the violation of the right to privacy while at the workplace and performing work duties are analyzed in the article.

The norms of Art. 8 of the Convention on the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms of Man and Citizen, which provides protection of a person's private life, including privacy at the workplace. It was determined that this problem is not fully regulated by national legislation and is generally guaranteed by the Constitution of Ukraine in the context of the protection of the right to private life, the Civil Code in the context of obtaining permission from a person for filming in public places, and the Code of Labor Laws, which contains the employer's obligations regarding obtaining written consent for video surveillance at the workplace and indicating this fact in the rules of internal labor regulations. The practice of the European Court of Human Rights regarding the protection of private life established by Art. 8 of the Convention on Human Rights and Fundamental Freedoms, which also includes the right to privacy in the workplace. It is noted that the establishment of monitoring of employees by the employer must have a clearly reasoned purpose and reason.

It has been established that the norms of national legislation do not adequately regulate the issue of ensuring the privacy of the employee at the workplace, which is the basis for abuse by the employer. In view of this, it is proposed to make changes to the current legislation on ensuring the right to privacy at the workplace of the employee, which will enable the latter to focus on conscientious performance of work duties without fear of being punished for reading personal messages, short-term use of technical means for personal purposes or decision making urgent personal matters during working hours. Clearly regulated legal norms will allow employees to feel protected from the employer's arbitrariness, and employers, on the other hand, can gain the trust of employees, which will help to establish an effective dialogue in achieving the goal of labor activity.

Key words: privacy, employee, employer, monitoring, employee's written consent, proportionality of video surveillance, unlawful interference with privacy, personal employee boundaries, employer abuse.

Постановка проблеми. Право на приватність вважається одним із невід'ємних прав людини і громадянина. Водночас, жодна з норм цивільного чи трудового законодавства України не містить вичерпного визначення та переліку особистих (приватних) прав. Більшість держав Європи та звіту загалом містять законодавчі норми, які захищають право особи на приватність в будь-якому середовищі, в тому числі і на робочому місці, однак українське законодавство лише у ст. 32 Конституції України гарантує право особи на приватне життя. Окремі положення щодо визначення сфери приватності (приватного життя) та обсягу прав, на які можливе посягання відсутні.

Динамічний технологічний прогрес, зокрема розвиток і доступність сучасних засобів зв'язку електронні системи,

що дозволяють автоматичний збір даних, надає роботодавцям широкий каталог інструментів, які полегшують контроль за діяльністю співробітників.

До найпопулярніших форм такого контролю відносяться: відеоспостереження, моніторинг ІТ систем (включаючи контроль телефонних повідомлень, електронної пошти та аналіз відвіданих сайтів), контроль доступу і час роботи, відстеження геолокації телефону, тощо. Застосування сучасних заходів моніторингу дозволяє роботодавцю фіксувати і аналізувати великі обсяги даних і, як результат, запобігати порушенню службових обов'язків, несанкціонованому розголошенню комерційної таємниці, забезпечити відповідну якість продукції та послуг. Це робить моніторинг загальним інструментом контролю за

співробітниками. Незалежно від причин, з яких роботодавець вирішив це зробити використовувати описані інструменти на робочому місці, спосіб, у який він переслідує свої інтереси, не може бути надмірним щоб обмежити права на конфіденційність та захист особистих прав суб'єктів моніторингу. Значить потреба є у визначенні умов і обмежень використання засобів стеження за роботою, що має включати повагу до гідності та законних інтересів осіб, які контролюються, тобто співробітників.

Конвенція з захисту прав людини та основоположних свобод у своєму змісті прав і свобод, передбачає низку процесуальних гарантій, які держави-учасниці Конвенції повинні забезпечити у внутрішньому судочинстві та застосувати до цивільних правовідносин в контексті захисту права на приватне життя під час перебування на робочому місці чи зайняття трудовою діяльністю під керівництвом роботодавця, що підпадає під ст. 8 Конвенції з захисту прав людини та основоположних свобод (далі – ЄКПЛ, Конвенція). Рішення Європейського суду з прав людини (далі – ЄСПЛ), які встановлюють порушення Конвенції, зокрема і ст. 8, є обов'язковими в цивільних справах щодо відшкодування шкоди, заподіяної порушенням Конвенції.

Відсутність належного правового підґрунтя захисту права на приватність на робочому місці спонукає роботодавців зловживати забезпеченням прав працівника при здійсненні трудових відносин та призводить до негативних соціально-економічних та психологічних наслідків. Наближення законодавства України до міжнародних стандартів та забезпечення максимального демократичного підходу до захисту сфери приватності, в тому числі і на робочому місці, становить *мету* наукової розвідки з вказаної проблеми.

Стан дослідження. Поставлену проблему частково досліджували низка українських та зарубіжних науковців, серед яких: І. Ветухова, В. Капліна (розкривали зміст поняття «приватність» через призму контролю працедавцем особистої кореспонденції працівників та їх трудової діяльності) [1], С. Вишневецька (висвітлювала питання недопущення втручання в особисте та сімейне життя працівника) [2], О. Посикалюк (досліджував основні підходи до правомірності обмежень права працівника на приватність на робочому місці) [3], Ю. Спаських (аналізував механізми захисту прав працівника на робочому місці) [4], Г. Спіцина та С. Гуцу (висвітлювали питання захисту персональних даних працівників) [5], С. Светлічна досліджувала підхід ЄСПЛ до застосування відеоспостережень на робочому місці [6], О. Коваленко та О. Тихомиров (характеризували про на приватність в сучасних умовах технологічного прогресу та інформаційного розвитку) [7], Н. Лугаресі (розкрила проблеми електронної конфіденційності на робочому місці) [8].

Основні положення. Враховуючи широкий спектр поняття «приватне життя», випадки, які воно охоплює можна згрупувати в три широкі категорії, а саме: 1) фізична, психічна чи моральна цілісність особи; 2) особиста приватність; 3) ідентичність і автономія особи. Ступінь, до якого приватне життя може становити проблему втручання преси або розкриття інтимних деталей приватного життя, буде залежати, серед іншого, від того, наскільки привернуто увагу відповідної особи, характер і ступінь втручання в приватну сферу та здатність національних засобів правового захисту забезпечити ефективне та відповідне відшкодування [9].

Моніторинг на робочому місці слід розуміти як дії, вжиті з певною метою, збір інформації про працівників шляхом здійснення прямого чи непрямого спостереження за ними. Міжнародна Організація Праці вказує, що моніторинг включає зокрема використання таких пристроїв, як: комп'ютери, фотоапарати, відеоапаратуру, звукові камери, телефони та інші засоби зв'язку, а також використання різних методів виявлення, ідентифікації місцез-

находження та інші форми спостереження. Моніторинг є постійною і систематичною діяльністю та призначений забезпечувати постійну перевірку фактичного стану виконання трудових обов'язків працівниками [10].

Відповідно до ст. 32 Конституції України, ніхто не може зазнавати втручання в його особисте й сімейне життя, крім випадків, передбачених Конституцією України. Вказане твердження реалізоване в положенні п. 2 ч. 1 ст. 302 ЦК України, де зазначено, що збирання, зберігання, використання і поширення інформації про особисте життя фізичної особи без її згоди не допускаються, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини.

Із прийняттям ЗУ «Про захист персональних даних» громадяни мають право і можливість вимагати в роботодавця не розголошувати персональні дані працівника без його згоди не інакше, як у випадках передбачених законом, і лише (якщо це необхідно) в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини та для проведення Всеукраїнського перепису населення [11].

Ст. 8 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод встановлює право особи на захист усіх сфер приватного життя, включно із забезпеченням права на приватність на робочому місці [12].

В суспільстві широко поширеною є думка роботодавців, що приватне життя співробітника закінчується з часом його приходу на роботу. Ця думка є хибною, оскільки постанова Європейського суду з прав людини від 24 червня 2004 р. зазначає, що кожна людина має свою особисту зону інтересів, що є недоторканою навіть у робочий час.

Відеоспостереження працівників на робочому місці можливе лише за письмовою згодою особи на його проведення, що є пріоритетним принципом діяльності добросовісних роботодавців, адже чинний Кодекс законів про працю України зобов'язує роботодавця проінформувати працівника «під розписку» про умови праці (ч. 1 ст. 29 КЗпП), до яких цілком можна віднести відеозйомку працівника на робочому місці. А також такі умови праці повинні відображатися у правилах внутрішнього трудового розпорядку. В іншому випадку вони є незаконним [13].

Для встановлення відеонагляду роботодавцю потрібно:

- прийняти внутрішній нормативно-правовий документ про організацію відеоспостереження та ознайомити з ним усіх працівників шляхом отримання письмової згоди;

- зазначити у Правилах внутрішнього трудового розпорядку підприємства про наявність системи відеоспостереження;

- встановити для працівників візуальну інформацію про наявність відеоспостереження у приміщеннях де воно функціонує;

- працівники, які мають доступ до системи відеоспостереження, повинні підписати документ про нерозголошення персональних даних, отриманих внаслідок функціонування системи.

Перед тим описати умови допустимості запровадження окремих форм моніторингу шляхом внесення змін до Кодексу законів про працю України разом із захистом персональних даних, варто зазначити основні напрями, які підтримує наукова доктрина щодо моніторингу, а саме:

1. Дотримання закону – неприпустимим є використання експлуатаційного моніторингу незаконними методами.

2. Наявність обґрунтованої мети – здійснення моніторингу повинно мати чітку та обґрунтовану причину.

3. Пропорційність – обраний наглядовий захід повинен бути пропорційним передбачуваній меті моніторингу.

4. Прозорість – необхідно визначити чіткі правила використання моніторингу та ступінь його втручання в сферу приватності співробітника.

5. Виконання вимог, зазначених у положеннях ЗУ «Про захист персональних даних». Немає сумніву, що всі форми моніторингу з точки зору захисту працівників потенційно можуть становляти загрозу їх особистим правам. Тому якщо роботодавець запровадить у себе спеціальну систему нагляду на робочому місці, він повинен визначити його мету (наприклад, забезпечення безпеки співробітників), а потім обрати засоби та методи використовувати моніторинг належним чином за призначенням.

Спостереження не може призвести до надмірного втручання в особисту сферу працівника або до вимагання його особисті дані в обсязі, що виходить за межі потреб роботодавця.

Загальним елементом для запровадження моніторингу є принципи доцільності та необхідності для встановлення відеоспостереження та моніторингу електронної пошти, але вони також потребують запровадження спеціальних правил, що стосуються окремих форм моніторингу, які потрібно включити до КЗпП.

Однак, навіть з огляду на вищевказані норми національного та міжнародного законодавства працівник є незахищеним як від умисного, так і від необережного оприлюднення окремих фактів приватного життя. З огляду на це потрібно внести відповідні зміни в чинний Кодекс законів про працю України, тобто вказати причини та умови за яких роботодавець встановлює відеонагляд, які саме приміщення розповсюджуються відеонагляд, як обробляються записи та скільки часу зберігаються. Зокрема пропонується доповнити ст. 29-1 КЗпП, а саме:

Ст. 29-1. Моніторинг на робочому місці

Якщо необхідно забезпечити особисту безпеку працівників, захистити власність працівників та роботодавця, контролювати виробництво, або зберігати конфіденційну інформацію, розголошення якої може завдати шкоди роботодавцю, роботодавець може запровадити особливий нагляд за приміщеннями робочого місця або територією навколо робочого місця у вигляді технічних заходів, що дозволяють фіксувати зображення (моніторинг).

Моніторинг (спеціальний нагляд) визначається як спостереження над приміщенням робочого місця або територією навколо робочого місця у вигляді технічного засобу, що забезпечує реєстрацію зображення. Моніторинг відноситься лише до спостереження за допомогою вищезазначених засобів, тобто камер відеоспостереження. Моніторинг має встановлюватися роботодавцем за наявності вагомих причин, а саме: безпека співробітників, захист власності, контроль виробництва або поведінки працівників для збереження конфіденційної інформації, розголошення якої може завдати шкоди роботодавцю, його діловій репутації.

Моніторинг не може охоплювати приміщення, надані профспілковій організації підприємства, установи, організації.

Моніторинг не поширюється на санітарні та гардеробні кімнати, їдальні та кімнати для куріння, якщо використання моніторингу в цих приміщеннях не є необхідним для досягнення мети, зазначеної в абзаці 1, і це не порушує гідність та інші особисті права працівника, зокрема через використання методів, які унеможливають розпізнавання людей, які там перебувають. Контроль за санітарними кімнатами вимагає попередньої згоди профспілкової організації підприємства, установи, організації, а в разі відсутності профспілкової організації – згоди трудового колективу, зафіксованого рішенням загальних зборів трудового колективу.

Роботодавець здійснює обробку записів зображень лише для цілей, для яких вони були здійснені, і зберігає протягом періоду, що не перевищує 3 місяців від дати запису.

Якщо відеозаписи є доказом у провадженні, яке ведеться відповідно до закону, або роботодавець отримав інформацію, що вони можуть бути доказом у провадженні,

строку, зазначений у попередньому абзаці, продовжується до остаточного завершення провадження.

Після закінчення терміну 3 місяці або після завершення вищевказаного провадження, відеозаписи, що містять персональні дані, отримані в результаті моніторингу, повинні бути знищені, якщо окремі положення чинного законодавства не передбачають інше.

Мета, обсяг і спосіб застосування моніторингу зазначаються в колективному трудовому договорі чи правилах трудового розпорядку або в повідомленні, якщо на роботодавця не поширюється дія колективного трудового договору або він не зобов'язаний встановлювати розпорядок праці.

Таким чином, запропоновані вище зміни дозволять максимально прозоро регулювати систему відеоспостереження на робочому місці, передбачають чітко аргументовану мету та зобов'язують роботодавця до знищення відеозаписів через 3 місяці після зйомок. Це дає змогу працівникові мати правове підґрунтя для захисту особистих прав у випадку використання зроблених відеозаписів у неправомірних цілях.

Моніторинг на робочому місці може стосуватися і моніторингу електронної пошти співробітника, завданням і соціалізація та використанні розважального контенту під час робочого тривання часу, тому і це потрібно передбачити чинним законодавством, щоб зменшити ризики відволікання працівника від трудової діяльності та спонукати до максимального зосередження на виконанні трудових обов'язків. Таким чином, пропонується доповнити ст. 223 Кодексу законів про працю та внести відповідні зміни, а саме:

Ст. 29-2. Моніторинг електронної пошти співробітника

Якщо необхідно забезпечити організацію праці, що дозволяє повноцінно використовувати робочий час і належне використання наданих працівникові засобів праці, роботодавець може запровадити контроль службової електронної пошти працівника (моніторинг електронної пошти).

Контроль електронної пошти не може порушувати таємницю листування чи інші особисті права працівника.

Слід зазначити, що комплексного підходу до запровадження моніторингу на робочому місці поки немає. Регулювання питань, пов'язаних з моніторингом, викликає серйозні застереження, критику та вимоги щодо необхідності встановлення відповідних норми з цього питання.

Таким чином, у роботодавця не має підстав для використання моніторингу в інших цілях, окрім тих, які прямо зазначені в КЗпП. Можливість використання специфічних інструментів контролю працівника, як правило, має бути зазначено в акті, разом із гарантіями захисту працівників від зловживань з боку роботодавця. Тобто, критерій необхідності має бути обґрунтований та доцільний. Моніторинг може бути запроваджений лише тоді, коли використання інших, менш інвазивних методів забезпечення безпеки є недостатніми, і заявлені цілі не можуть бути досягнуті іншим способом, окрім як обрана форма моніторингу. Обрана форма моніторингу має бути пропорційною запланованій меті, беручи до уваги конфіденційність та захист персональних даних працівників.

Запропоновані законодавчі зміни місяць вичерпно 4 випадки, в яких застосування моніторингу буде обґрунтовано і використано технічні засоби, що дозволяють здійснювати зйомку зображень. Це: безпека співробітників, захист власності, контроль виробництва або поведінки працівників щодо збереження конфіденційної інформації, розголошення якої може завдати шкоди роботодавцю та його діловій репутації. Немає сумнівів у використанні моніторингу з міркувань безпеки. Однак можуть виникнути сумніви щодо того, чи стосується це положення лише працівників. На території підприємства, установи, організації, на робочому місці або навколо нього можуть перебу-

вати інші особи – клієнти, постачальники тощо, особи, що надають послуги роботодавцю або особи, які перебувають в інших цивільно-правових відносинах з роботодавцем (наприклад, підрядники, самозайняті особи). Здається, це було б виправдано формулювання положення таким чином, щоб забезпечити безпеку всіх людей, які перебувають на території на робочому місці або навколо нього, а не лише на співробітників. Друга обставина, що виправдовує впровадження моніторингу відеоспостереження на робочому місці – це охорона майна. Так, запровадження відеоспостереження буде виправдано захистом майна, що належить не тільки роботодавцю, а й співробітникам, підрядникам або іншим особам.

Однією з важливих обставин, яка відповідає меті моніторингу, є виробничий контроль. Питання виникає в тому, як розуміти цей виробничий контроль – чи лише як моніторинг виробничих процесів для забезпечення їх правильного, безперебійного перебігу та контролю можливих порушень, або також як контроль ефективності виробництва та результативності виконуваної роботи (наприклад, на складах, великих виробничих цехах), які потенційно можуть стати основою для оцінки працівників [14].

Камери на робочому місці можуть викликати суперечки. Як правило, роботодавець має право контролювати свого підлеглого. Однак, такий контроль не повинен обмежувати особисту свободу працівника. Хоча працівник є членом трудового колективу, за ним не можна постійно спостерігати під час виконання ним трудових обов'язків. Моніторинг на підприємстві повинен бути виправданий необхідністю забезпечення безпеки підлеглих. Іншими словами, наявність камер на робочому місці не можна розглядати як можливість постійно стежити за працівником.

Беручи до уваги рішення ЄСПЛ слід зважити на обставини, за яких здійснення моніторингу на робочому місці може бути виправданим та не порушувати права та свободи працівників.

Справа «Лопес Рібальда проти Іспанії» стосується п'ятьох працівників, яких звільнили за крадіжки в супермаркеті, де вони працювали. Троє з них були касирами, двоє інших – продавцями за прилавком. Менеджер взяв на себе ініціативу встановити систему відеоспостереження після того, як помітив невідповідність між рівнем запасів і показниками продажів. Він встановив камери відеоспостереження, деякі з яких були видимі, а інші приховані. Співробітникам повідомили про встановлення видимих камер, але не прихованих. Як пояснюється в рішенні, компанія повідомила Іспанське агентство із захисту персональних даних про свій намір встановити камери відеоспостереження. Агентство вказало на зобов'язання щодо надання інформації відповідно до законодавства про захист даних. У приміщенні, де працювали заявники, було встановлено табличку про наявність камер відеоспостереження, але без вказівки їх місцезнаходження. Зрештою, усіх (чотирнадцять) працівників, підозрюваних у крадіжці, викликали на індивідуальні бесіди та згодом звільнили, включаючи п'ятьох заявників. Суд визнав, що приховане відеоспостереження було незаконним і таким чином порушувало статтю 8 ЄКПЛ (право на приватне життя), оскільки воно велось протягом тривалого періоду часу, не відповідало вимогам, передбаченим чинним законом про захист даних, зокрема, зобов'язанню попередньо чітко, точно та недвозначно повідомити всіх зацікавлених осіб про існування та особливі характеристики системи (моніторингу), яка збирає персональні дані. Судова практика зробила важливий крок у схваленні випадку (частково) «прихованого» відеоспостереження. Проте Суд, вочевидь, схвалив не всі тасмні спостереження. Також рішення Суду підкреслило, що підозра у крадіжці на робочому місці, не може бути підставою для моніторингу [15].

Наступне рішення відрізняється від судової практики, яка раніше використовувалася ЄСПЛ у справах,

пов'язаних із моніторингом працівників. У 2007 році було винесено рішення у справі «Копленд проти Сполученого Королівства». Лінет Копленд була асистенткою викладача в Карматенширському державному коледжі. Роботодавець, не повідомивши про це працівника, постійно контролював її робочий телефон, електронну пошту та підключення до Інтернету (мережева активність у робочий час), виправдовуючи цю діяльність побоюванням використання шкільних пристроїв не за призначенням. У рішенні ЄСПЛ визнав, що телефонні дзвінки, електронні листи та використання Інтернету слід вважати діяльністю, яка стосується приватного життя. Суд дійшов висновку, що той факт, що заявниця не було поінформовано про моніторинг довірених їй офіційних електронних пристроїв, заслуговує на особливу увагу. Було встановлено, що обробка такого типу даних є порушенням ст. 8 ЄКПЛ. Після оголошення у даній справі рішення у 2007 році, ЄСПЛ прийняв єдину лінію судової практики, виносячи в подальшому рішення в ідентичних справах [16].

У справі «Купке проти Німеччини» заявниця, касир супермаркету, була звільнена без попередження за крадіжку після прихованого відеоспостереження, проведеного її роботодавцем за допомогою приватного детективного агентства. Вона безуспішно оскаржила своє звільнення в національних судах. Відеозапис діяльності заявниці на її робочому місці було зроблено за вказівкою роботодавця без її відома. Отримане відео було оброблене та досліджене кількома колегами та використане під час публічного розгляду в національних судах. Отже, ці заходи стосувалися «приватного життя» заявниці. Суд мав перевірити, чи держава, в контексті своїх позитивних зобов'язань за ст. 8 ЄКПЛ, досягла справедливого балансу між правом заявниці на повагу до її приватного життя та інтересами її роботодавця у захисті прав власності, гарантованих ст. 1 Протоколу № 1 до Конвенції та суспільний інтерес у належному здійсненні правосуддя. Федеральний суд Німеччини встановив, що приховане відеоспостереження на робочому місці після обґрунтованих підозр у крадіжці не вплинуло на приватне життя особи до такої міри, щоб вимагати від держави створення законодавчої бази для дотримання своїх позитивних зобов'язань за ст. 8 ЄКПЛ. Як зазначив німецький суди, відеоспостереження за заявницею було здійснено лише після того, як під час інвентаризації були виявлені збитки та порушення, виявлені в рахунках відділу, де вона працювала, що викликало обґрунтовану підозру у крадіжці, скоєній заявницею та іншим співробітником, який був єдиними працівниками, які потрапили під захід спостереження. Інвентаризація не могла чітко пов'язати виявлені збитки з конкретним працівником. Спостереження з боку керівництва чи колеги чи відкрите відеоспостереження не мали таких же шансів на успіх у розкритті прихованої крадіжки. Так, Суд вказав на те, що національні органи влади повинні були знайти справедливий баланс між правом заявниці на повагу до її приватного життя та зацікавленістю її роботодавця у захисті прав власності та суспільний інтерес у належному здійсненні правосуддя. Проте баланс між інтересами, які розглядаються національними органами влади, не виявився єдиним можливим способом для них виконати свої зобов'язання за Конвенцією. Конкуруючим інтересам цілком може бути надано іншу вагу в майбутньому, враховуючи ступінь, до якого втручання в приватне життя стало можливим завдяки новим, більш складним технологіям [17].

Висновки. «Приватне життя» – це сфера, в якій кожен може вільно прагнути до розвитку та реалізації своєї особистості також і у сфері трудових відносин. Важливим рішенням ЄСПЛ у цій сфері є рішення у справі «Лопес Рібальда та інші проти Іспанії», яке висвітлює важливий аспект поведінки роботодавця із застосуванням недобросовісної практики, а працівники зловживають довірою

роботодавця. Це спонукає до про встановлення відповідної межі між контролем за роботою, а як наслідок – порушенням конфіденційності. Однак, у світлі чинних норм, національне законодавство у сфері праці в більшості випадків накладає на роботодавців чіткі правила щодо використання камер спостереження на робочому місці.

Підсумовуючи, варто зазначити, що комплексне регулювання питань, пов'язаних із використанням моніторингу на робочому місці, було, у поточній правовій ситуації, бажаним з точки зору захисту конфіденційності та персональних даних працівників.

За межами законності використання моніторингу на робочому місці та відповідні обов'язки, викладені в КЗпП України, роботодавець також повинен дотримуватися низки юридичних вимог, які накладаються на нього через втручання у приватне життя працівників, використовуючи моніторинг. Таким чином, роботодавець зобов'язаний:

1) дотримуватися правил обробки та зберігання даних;
2) інформувати суб'єктів щодо застосування моніторингу;

3) забезпечити безпеку даних шляхом впровадження відповідних технічних та організаційних заходів;

4) повідомляючи правоохоронні органи про порушення захисту персональних даних, отриманих внаслідок моніторингу.

Запропоновані зміни до чинного законодавства дозволять чітко встановити межі діяльності роботодавця, пов'язані з моніторингом на робочому місці, щодо обґрунтування причин та мети встановлення відеоспостереження, чіткий алгоритм зберігання, використання та знищення відеозаписів, а також доцільність моніторингу електронної пошти працівника під час виконання його трудових обов'язків.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ірина Ветухова, Владислава Капліна. Контроль особистої кореспонденції працівника роботодавцем: виробнича необхідність чи порушення статті 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. *Підприємництво, господарство і право* № 3 2019. С. 105-109. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2019/3/20.pdf>
2. Вишновецька, С. В., Вишновецький, В. М. Constitutional right to non-admittance to interfere with the employee's individual and family life. *Scientific Works of National Aviation University. Series: Law Journal "Air and Space Law"*, 3(48), 2018. P. 109–116. URL: <https://jrn1.nau.edu.ua/index.php/UV/article/view/13189>
3. Посикалюк О.О. Захист права працівника на приватність у практиці Європейського суду з прав людини. *Університетські наукові записки*, 2016. № 59. С. 112-124.
4. Спаських Ю.В. Забезпечення приватності працівника на робочому місці: сучасний стан та проблеми. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*, 2024. Серія ПРАВО. Випуск 83: частина 2. С. 42-47. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2024/07/8-1.pdf>
5. Спіцина Г., Гуцу С.В. Щодо питання правового захисту персональних даних працівників. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*, 2023. Серія ПРАВО. Випуск 76: частина 1. С. 255-260. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2023/06/42.pdf>
6. Светлічна С.Ю. Спостереження на робочому місці: підхід Європейського суду з прав людини. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 11/2021. С. 305-307. URL: http://www.lsej.org.ua/11_2021/78.pdf
7. Коваленко О.О., Тихомиров О.О. ПРАВО НА ПРИВАТНІСТЬ В УМОВАХ СУЧАСНИХ КОМУНІКАЦІЙ. *Юридичний науковий електронний журнал* № 5/2020. С. 133-136. URL: http://www.lsej.org.ua/5_2020/31.pdf
8. Nicola Lugaresi Electronic privacy in the workplace: Transparency and responsibility URL: <https://www.researchgate.net/publication/233182118>
9. Kamil A. Strzępek, Zakres ochrony Artykułu 8 Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowiekami Podstawowych Wolności – uwagi ogólne na tle orzecznictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowiekas. *Prawo i Więź* nr 3 (33) jesień 2020. S. 285-288 <https://doi.org/10.36128/priw.vi32.68>
10. Dąbrowska Olga. Kryteria dopuszczalności stosowania monitoringu w miejscu pracy oraz związane z tym obowiązki pracodawcy w świetle reformy ochrony danych osobowych. *Prawo Mediów Elektronicznych* № 1/2019. S. 12-19 URL: https://www.repozytorium.uni.wroc.pl/Content/122485/PDF/02_Kryteria_dopuszczalnosci_stosowania_monitoringu.pdf
11. Про захист персональних даних. Закон України № 2297-VI від 01.06.2010 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text>
12. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод. (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини). Міжнародний документ від 04.11.1950. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004
13. Кодекс законів про працю України. {Затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71 БВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375} URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
14. Sieńczyło-Chłabcz Joanna D. Narużenie prywatności osób publicznych przez pracę. *Analiza cywilnoprawna*. Kantor Wydawniczy Zakamycze. oddział³ Polskich Wydawnictw Profesjonalnych sp. z o.o. 2006. URL: https://www.nexto.pl/upload/publisher/Wolterskluwer/public/naruszenie%20prywatnosci_wyd1_demo.pdf
15. López Ribalda v. Spain, the Grand Chamber Applications nos. 1874/13 and 8567/13. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-197098>
16. Copland v. the United Kingdom – 62617/00. Judgment 3.4.2007 [Section IV]. April 2007. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=002-2765>
17. Köpke v. Germany (dec.) – 420/07. Decision 5.10.2010 Fifth Section Application no. 420/07. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22itimid%22:%22001-101536%22>