

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ

УДК 349.2

doi: <https://doi.org/10.33270/04212202.45>

Кравченко І. М. – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри державно-правових дисциплін Факультету № 2 Луганського державного університету внутрішніх справ ім. Е. О. Дідоренка, м. Сєвєродонецьк

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3082-4970>

Проблеми правового регулювання заходів контролю за найманими працівниками

У статті здійснено аналіз норм національного та європейського законодавства, практики Європейського суду з прав людини й національних судів щодо захисту права працівників на приватне життя під час виконання трудових функцій. Досліджено проблему збереження «приватної автономії» працівників під час здійснення роботодавцем контролю за виконанням таких функцій із застосуванням технічних засобів і способів. Аргументовано необхідність нормативного визначення меж обмеження прав і свобод працівників в умовах такого контролю. **Метою** дослідження є обґрунтування доцільності нормативного закріплення в національному законодавстві певних гарантій для працівників у разі втручання хазяйської (дисциплінарної) влади роботодавця у сферу їхньої приватної автономії під час використання технічних засобів. **Наукова новизна** дослідження полягає в тому, що питання правомірності прослуховування телефонних розмов, контролю за електронним листуванням і спілкуванням працівників у соціальних мережах під час виконання ними трудових функцій є частиною комплексу публікацій щодо меж втручання роботодавця з використанням технічних засобів у приватне життя працівників. Предмет дослідження засвідчує актуальність нормативного визначення національним законодавством приватної автономії працівників та її меж щодо правових гарантій від зазіхань роботодавця. **Висновки.** Охорона та захист прав працівників під час виконання ними трудових функцій від втручання дисциплінарної влади роботодавця у сферу їхньої приватної автономії, стеження за спілкуванням в електронних інформаційних мережах, змістом телефонних розмов й електронної та іншої кореспонденції не можуть бути ефективними без нормативного визначення допустимих меж такого втручання в приватне життя працівників.

Ключові слова: роботодавець; найманий працівник; трудовий договір; робоче місце працівника; істотні умови праці; таємниця листування; таємниця телефонних розмов; таємниця електронної, телеграфної та іншої кореспонденції; аудіоспостереження (прослуховування) працівника; захист прав і свобод людини й громадянина; персональні дані.

Вступ

Стрімкий розвиток технологій, як наслідок – розширення технічних можливостей зняття інформації з транспортних телекомунікаційних та електронних інформаційних мереж, публічні та приховані прослуховування, контроль за електронним листуванням і спілкуванням осіб у соціальних мережах, з огляду на забезпечення державної та суспільної безпеки, стають невід'ємною частиною сучасного життя. Використання для контролю за життям громадян спеціальних засобів допомагає розв'язати чимало проблем: фіксувати (документувати) події та/або діяння осіб; контролювати ситуацію та/або запобігати подіям, що призводять до негативних наслідків, тощо. Водночас це становить загрози приватності життя кожного громадянина.

Проблема розширення сфер застосування спеціальних засобів гостро постала з огляду на антитерористичні та протиепідемічні заходи, які передбачають тотальний контроль за населенням держави та/або його окремими верствами майже в усіх сферах суспільного, а подеколи й особистого життя.

У зв'язку зі встановленням в Україні карантину та запровадженням тривалих обмежувальних протиепідемічних заходів з метою запобігання поширенню на її території гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, актуалізовано питання контролю за виконанням трудових функцій в умовах, коли для всіх або для значної частини найманих працівників вимушено запроваджено дистанційну форму роботи ("Postanova Kabinetu Ministriv", 2020).

На жаль, кількість таких загроз і викликів для людства буде дедалі збільшуватися. Водночас постає логічне та принципове питання щодо меж застосування спеціальних засобів контролю за таких умов, тобто меж між загальною громадською безпекою як «суспільним благом» і приватним життям як «особистим благом» конкретної людини (Kravchenko, 2021).

Тому постає вкрай складна, проте актуальна проблема щодо закріплення в трудовому законодавстві таких норм, які б, з одного боку, надавали б можливість роботодавцю контролювати виконання найманими працівниками трудових обов'язків, зокрема використовуючи технічні засоби стеження, а з іншого – забезпечили реалізацію передбачених

Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, зокрема право на особисту зону в момент виконання ними трудових обов'язків, не допускаючи дій, що принижують їх честь і гідність ("Rishennia Palaty YeSPL", 2004).

Важливо, щоб відеоспостереження, прослуховування та інші заходи контролю за найманими працівниками не мали дискримінаційного характеру, що нині має різні форми та вияви (Nesterovych, 2020; Beschastny, 2019; Kaminska, & Dzhuska, 2020; Kortukova, Kaminska, Dei, & Blahodarnyi, 2020; Manzhosova, 2019).

Аспекти зазначеної проблеми ставали предметом дослідження вчених-фахівців різних галузей права. Зокрема, питання порушення роботодавцями права на повагу до приватного життя працівників розглядали О. М. та О. В. Дроздові (Drozdov, & Drozdova, 2018), Д. Мельник, О. Попазова, Р. Тополевський; щодо гарантування безпеки персональних даних працівника: М. Бем, І. Городиський, І. Кисельов, М. Різак, О. Родіоненко, Г. Саттон; проблеми щодо права на повагу й таємницю кореспонденції: О. Білічак, Д. Бушков, І. Ветухова (Vietukhova, & Karlina, 2019), Д. Сергеева, І. Смолькова, Н. Устименко, О. Фат'янов, В. Федоренко (Fedorenko, & Nesterovych, 2019), С. Шевчук та ін.

Водночас слід визнати, що комплексних досліджень у галузі трудового права щодо проблем забезпечення права працівників на приватне життя та особисту зону в момент виконання ними трудових обов'язків недостатньо.

Мета і завдання дослідження

З огляду на наявність об'єктивної потреби в регламентації трудових правовідносин щодо контрольних повноважень роботодавця за виконанням найманими працівниками трудових обов'язків за допомогою записів їхніх телефонних розмов корпоративними телефонами, контролю за їх електронним листуванням і спілкуванням у соціальних мережах та не лише, за умови забезпечення реалізації їхніх трудових прав і гарантій, серед яких – право на особисту зону в момент виконання ними таких обов'язків, метою цієї статті є комплексний науковий аналіз теоретичних і практичних проблем та формулювання науково обґрунтованих висновків і пропозицій з удосконалення чинного й перспективного законодавства в зазначеній сфері права.

Виклад основного матеріалу

В умовах економічної кризи, звуження ринків збуту продукції та послуг і, як наслідок, скорочення суб'єктів господарювання стрімко знижується попит на використання робочої сили. А отже, фактична залежність найманих працівників від роботодавців тільки посилюється. Користуючись таким

домінантним становищем, роботодавці вважають, що вони можуть без жодних обмежень застосовувати свою владу під час організації виробничого процесу та контролю за ним. Щодо такого контролю роботодавці застосовують: записи телефонних розмов працівників корпоративними телефонами; контроль за їхнім електронним листуванням і спілкуванням у соціальних мережах, збирання інших особистих даних. У зв'язку з карантинними заходами, коли використовують нові види (форми) найманої праці й можливість (необхідність) виконання трудових функцій поза «стаціонарними» робочими місцями працівників, такий контроль стає дедалі актуальнішим.

Дисциплінарна влада роботодавця, згідно з визначенням І. В. Лазор, передбачає організацію найманої праці та керування нею, застосування правових й організаційних засобів забезпечення дотримання встановленого порядку на виробництві під час виконання найманими працівниками дорученої їм роботи. Такі повноваження роботодавця є не тільки доцільними, а й необхідними в умовах ринкових відносин (Lazor, 2011, р. 319-320). Під час реалізації таких керівних функцій дисциплінарної влади роботодавець буде намагатися якомога більше контролювати працівників, застосовуючи доступні технічні можливості, водночас свідомо чи ні обмежуючи їхні права та свободи.

Слід констатувати, що розширення сфер застосування спеціальних засобів контролю за найманими працівниками є світовою тенденцією. Наприклад, із січня 2020 року, відповідно до положень Регламенту 2016/679, змін до Трудового кодексу Польщі, роботодавці отримали законний механізм із широкими можливостями для нагляду за працівниками. Зокрема, роботодавці можуть контролювати своїх працівників, здійснюючи моніторинг їхньої електронної пошти, записувати їхні телефонні дзвінки або відслідковувати корпоративний обмін миттєвими повідомленнями працівників безпосередньо на робочому місці. Нові корпоративні правила включають положення про заборону на використання, наприклад, службової пошти з особистою метою чи обов'язкового маркування надісланих особистих повідомлень тощо ("Gazeta Prawna").

Ми поділяємо позицію І. М. Ваганової, яка зазначає, що примусовий характер використання технічних засобів контролю ґрунтується на психологічному впливі, що є легітимним, оскільки передбачає добровільне вольове сприйняття спостереження працівником. Примусовість цих заходів виявляється в тому, що за допомогою спеціальних систем особа змушена добровільно відмовитися від вчинення (готування) протиправних дій стосовно майна роботодавця, а використання спеціальних систем контролю мобілізує працівника під час виконання трудових обов'язків, спонукає до чіткішого дотримання

правил внутрішнього трудового розпорядку (Vahanova, 2016, p. 41).

Хоча новітні технології полегшують роботодавцю здійснювати контроль за працівником, зокрема за його приватним життям, але ускладнюють працівнику можливість виявити цей контроль, захистити своє право, і ця проблема поглиблюється об'єктивною нерівністю між сторонами трудових відносин. Тому пріоритетним напрямом розвитку сучасного трудового законодавства України є оновлення національної правової системи, створення ефективного механізму гарантування та забезпечення прав працівників під час реалізації роботодавцем своїх контрольних функцій щодо визначення підстав, умов, мети й межі застосування засобів такого контролю, а отже, й обсягу, особливостей та підстав наявних обмежень гарантованих законодавством прав і свобод найманих працівників.

Аби визначити межі такого втручання і, як наслідок, обмеження прав працівника, слід з'ясувати поняття «права на особисте життя працівника під час виконання ним трудових функцій», адже тільки це є тією межею, за якою вже не діє хазяйська (дисциплінарна) влада роботодавця.

Визначальним є положення ст. 8–11 ратифікованої Україною Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод від 4 листопада 1950 року (далі – Конвенція), за якими здійснення прав особою не підлягає жодним обмеженням, крім тих, які передбачені законом і є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах національної безпеки й суспільного спокою, з метою попередження злочинів, захисту здоров'я та моральності або захисту прав і свобод інших осіб ("Konvensiia pro zakhyst", 1950). Відповідно до ч. 1 ст. 8 Конвенції, кожен має право на повагу до свого приватного й сімейного життя, до свого житла та кореспонденції.

Право на зазначену приватність передбачене й ст. 28, 31, 32 Конституції України, конкретизовано в положеннях ст. 270 (право на недоторканність особистого й сімейного життя, право на повагу до гідності та честі, право на таємницю листування, телефонних розмов, телеграфної та іншої кореспонденції), ст. 301 (право на особисте життя та його таємницю), ст. 302 (право на інформацію) і ст. 307 Цивільного кодексу України (далі – ЦК України). Згідно з правилами ст. 271 ЦК України, зміст особистого немайнового права працівника становить його можливість вільно, на власний розсуд визначати свою поведінку у сфері приватного життя ("Tsyvilnyi kodeks"2003).

Крім цього, ч. 4 ст. 23 Закону України «Про інформацію» встановлює заборону на збирання відомостей про особу без її попередньої згоди, за винятком випадків, передбачених законом ("Zakon Ukrainy", 1992). Відповідно до рішення

Конституційного Суду України від 30 жовтня 1997 року № 5-зп, забороненим є не лише збирання, а й зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її попередньої згоди ("Rishennia Konstytutsiinoho Sudu", 1997).

Водночас І. М. Ваганова, досліджуючи питання дотримання прав громадян на їх приватність, поділяє тезу фахівців із цивільного права, які вважають «приватне життя» категорією, що не може існувати в межах трудових правовідносин, адже основною метою встановлення систем контролю на місцях, де зосереджується майно роботодавця, є фіксація: фактів розкращання як у робочий, так і неробочий час; дій, які надалі можуть забезпечити власнику доказову базу у випадках спорів з контрагентами чи особами, що вчинили корисливі правопорушення (Vahanova, 2016, p. 42).

Ми категорично не схвалюємо таку позицію, оскільки, по-перше, виконуючи трудові функції, працівник не втрачає гарантовані йому права та свободи людини, а отже, і право на свою приватність, по-друге, з огляду на зміст ч. 2 ст. 9 ЦК України, згідно з якою положення цього Кодексу застосовують до трудових відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства (зокрема трудове). У зв'язку з відсутністю нормативного регулювання трудовим законодавством права найманих працівників на їхнє особисте (приватне) життя та його таємницю, зокрема таємницю листування, телефонних розмов, телеграфної та іншої кореспонденції тощо під час виконання трудових функцій, вбачається цілком обґрунтованим і логічним застосування до цих правовідносин саме норм цивільного законодавства.

У національному законодавстві поняття «особисте життя» застосовують переважно як синонім поняття «приватне життя» або, поряд із сімейним життям, як частину приватного життя (ст. 15 КПК України), проте нормативного його визначення не передбачено. Відповідно до дефініції, яку містить Академічний тлумачний словник української мови, «особисте» – це те, яке безпосередньо стосується якої-небудь особи, пов'язано з нею ("Slovnuk ukrainskoї movy", 1970-1980, p. 778). Водночас, згідно з приписами ст. 9 Конституції України, ст. 19 Закону України «Про міжнародні договори України» від 29 червня 2004 року № 1906-IV ("Zakon Ukrainy", 2004), ст. 17 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» від 23 лютого 2006 року № 3477-IV, норми міжнародного права є частиною національного законодавства, їх застосовують у порядку, передбаченому для норм національного законодавства, а суди застосовують під час розгляду справ Конвенцію та практику Суду як джерело права. Проте немає визначення поняття

«приватне життя» і в європейському законодавстві, що стосується й рішення Європейського суду з прав людини (далі – ЄСПЛ). Зокрема, у рішенні ЄСПЛ у справі «Пек проти Сполученого Королівства» зазначено, що Конвенція не висвітлює зміст терміна «приватне життя», оскільки описує його як «термін із широким значенням, який не підлягає визначенню» ("Rishennia YeSPL", 2003). На думку Д. Віткаускаса, юриста Секретаріату ЄСПЛ, Європейський суд не дає чіткого визначення поняття приватного життя, бо Суд цілком свідомо уникає таких спроб і надає перевагу здебільшого зосередженню уваги на конкретному питанні, вважаючи за необхідне зауважити, що «приватне життя» – це широке поняття, що не підлягає вичерпному визначенню (Vitkauskas, 2003).

Прикладом є рішення ЄСПЛ у справі «Німіцц проти Німеччини», у якому зазначено, що було б занадто суворо обмежити приватне життя інтимним колом, де кожен може жити своїм особистим життям, як він вважає за краще, чим цілком виключити зовнішній світ із цього кола. Водночас поняття «приватне життя» не можна тлумачити в обмежувальному значенні; повага до особистого життя має також охоплювати частково право встановлювати й розвивати відносини з іншими людьми; не завжди можна чітко розмежувати ці поняття й тому, що здійснювати діяльність, яка належить як до професійної, так і до ділової, можна так само і з місця мешкання, і, навпаки, можна займатися справами, які не належать до професійної сфери, в офісі або комерційних службових приміщеннях ("Rishennia YeSPL", 1992).

На підставі дослідження судових прецедентів ЄСПЛ щодо прав працівників під час виконання ними трудових функцій можемо констатувати, що концепція приватного життя належить до сфери безпосередньої особистої автономії, до якої належать аспекти моральної недоторканності, виходить за вузькі межі гарантій життя, вільного від небажаної публічності. З огляду на цю концепцію, ЄСПЛ вважає, що право на повагу до «приватного» життя передбачає і психологічну недоторканність людини, а використання технічних засобів контролю має саме примусовий характер і ґрунтується на психологічному впливі, який може бути легітимним, адже передбачає добровільне вольове сприйняття спостереження працівником.

Вбачається, що особисте (приватне) життя найманого працівника – це особлива частина приватної сфери його життєдіяльності (приватна зона), що охоплює час виконання ним трудових функцій та полягає в різноманітних відносинах, явищах, подіях, поведінці тощо, що не мають публічного значення, включаючи сферу його праці, визначена й регульована ним самим.

З огляду на те, що роботодавці природно прагнуть захистити свій бізнес, свою конфіденційну інформацію, практика ЄСПЛ засвідчує легальність спостереження перших за працівниками під час виконання ними трудових функцій та попереднє повідомлення про таке спостереження, зокрема прочитання його робочої кореспонденції, прослуховування розмов тощо. І хоча дії щодо спостереження з боку роботодавця можуть бути визнаними законними й тримають у «тонусі» весь трудовий колектив, проте це не безмежно. Хазяйське право роботодавця закінчується там, де такі дії починають зачіпати права й свободи працівників, тобто мають існувати межі. Хоч якою метою не обґрунтовував би, які способи та засоби спостереження не застосовував би роботодавець (записи телефонних розмов корпоративними телефонами; контроль за електронним листуванням і спілкуванням у соціальних мережах тощо), фактично це є доступом, збиранням, обробкою, накопиченням і зберіганням, використанням, видаленням або знищенням, передачею персональних (особистих) даних працівника в значенні Закону України «Про захист персональних даних» від 1 червня 2010 року № 2297-VI (далі – Закон № 2297-VI) ("Zakon Ukrainy", 2010). Крім того, персональні дані працівника, отримані в межах такого спостереження, є конфіденційною інформацією, оскільки це інформація про нього як фізичну особу, а її обробка без згоди цієї особи, згідно із Законом, є недопустимою, крім випадків, чітко визначених законом.

Вважаючи особисті розмови, спілкування за допомогою програм обміну повідомленнями (Viber, WhatsApp, Skype, тощо) і в соціальних мережах, перевірку власної електронної пошти відволіканням працівників від виконання трудових функцій (хоча відома дослідниця з організації менеджменту Д. Мейстер обстоює іншу думку) ("Jeane Meister"), а також можливістю передати комерційну таємницю стороннім особам, роботодавці намагаються контролювати працівників прослуховуванням корпоративних телефонів, перлюстрацією листування (таємне розпечатування та перегляд приватних листів) тощо. Звісно, не факт, що розголошення корпоративної інформації може відбуватися виключно з використанням корпоративних засобів зв'язку, це можливо переважно з необережності. І хоча здебільшого таке розголошення відбувається поза межами контролю роботодавця, постає питання стосовно доступу до корпоративної (конфіденційної) інформації та користування нею, а це виключна компетенція роботодавця. Із цього приводу склалася цікава практика ЄСПЛ.

У рішенні ЄСПЛ від 25 червня 1997 року у справі «Елісон Хелфорд проти Сполученого Королівства Великобританії і Північної Ірландії» про захист приватного життя під час

користування службовим телефоном зазначено, що прецедентне право ЄСПЛ засвідчує, що телефонні переговори зі службових приміщень, а також з дому підпадають під поняття «приватне життя» та «кореспонденція» за змістом ст. 8 § 1 Конвенції, а отже, ст. 8 застосовна до цієї частини скарги. Крім того, Суд зазначив, що обґрунтованою є ймовірність, що дзвінки заявниці з її офісу прослуховувала поліція з першочерговою метою зібрати матеріали, які допомогли б їм у захисті в порушеному проти них процесі щодо дискримінації за ознакою статі ("Rishennia YeSPL", 1997).

Актуальним з позицій захисту персональних даних працівників щодо відстеження за переміщенням особи за допомогою засобів GPS є рішення ЄСПЛ у справі «Узун проти Німеччини». Суд встановив, що спостереження за заявником за допомогою глобальної системи позиціонування та обробки й використання здобутої в такий спосіб інформації було втручанням у здійснення ним свого права на недоторканність приватного життя, захищеного ст. 8 § 1 Конвенції ("Rishennia YeSPL", 2010).

Важливим є рішення Великої Палати ЄСПЛ від 5 вересня 2017 року у справі «Б. Міхай Барбулеску проти Румунії» (Case of Bărbulescu V. Romania) щодо захисту приватного життя під час користування службовим телефоном та листування за допомогою сервісу онлайн чатів Yahoo Messenger через мережу Інтернет, надісланих з робочого місця. Суд зазначив, що ст. 8 Конвенції гарантує право на «приватне життя» в широкому значенні, охоплюючи право вести «приватне соціальне життя», тобто можливість індивіда розвивати свою соціальну ідентичність, а зазначене право закріплює можливість наблизитися до інших з метою встановлення та розвитку відносин із ними. Суд вважає, що поняття «приватне життя» може включати професійну діяльність або заходи, що відбуваються в публічному контексті. Обмеження в професійному житті особи можуть підпадати під дію ст. 8, якщо вони впливають на спосіб побудови власної соціальної ідентичності шляхом розвитку відносин з іншими, адже саме в процесі трудового життя більшість людей має чи не найвищу можливість розвивати взаємодію із зовнішнім світом, а для правомірності перевірки працівник має бути попереджений про всі особливості перед її початком.

ЄСПЛ визначив критерії оцінювання пропорційності заходів, яких вживають для контролю за листуванням працівників, меті, чи достатньо захищені працівники від можливого свавілля роботодавців, а саме: (1) чи був працівник завчасно та чітко попереджений про характер перевірки; (2) обсяг такої перевірки й ступінь втручання в приватність працівника

(перевіряють зміст листування; цілком чи лише частина листування, чи обмежена перевірка в часі та за кількістю осіб, які долучені до перевірки); (3) чи наявні в роботодавця законні підстави для обґрунтування необхідності перевірки змісту листування, адже, оскільки перевірка змісту листування передбачає істотніше «втручання», вона має бути обґрунтованішою (weightier justification); (4) чи можна було запровадити систему контролю, яка передбачає менше втручання, ніж безпосередній доступ до змісту листування працівника; (5) чи мав працівник належні гарантії, передусім у випадках, коли перевірка роботодавцем мала характер «втручання», а за відсутності попередження – неможливою є й перевірка; (6) безумовна можливість працівника оскаржити в судовому порядку дії щодо перевірки роботодавцем такого листування ("Rishennia YeSPL", 2017).

Отже, телефонні дзвінки, особисте листування з приміщень, де здійснюють господарську діяльність, імовірно, підпадають під поняття «приватного життя» і «кореспонденції» у межах ст. 8 Конвенції. Логічним видається висновок, що електронні повідомлення, відправлені з роботи, повинні бути також захищені за ст. 8 Конвенції, як й інформація, отримана внаслідок спостереження за використанням особою мережі Інтернет (справа «Копланд проти Сполученого Королівства») ("Rishennia YeSPL", 2007). Такий підхід ЄСПЛ відповідає ч. 1 та 2 ст. 306 ЦК України ("Tsyvilnyi kodeks", 2003). Вбачається, що такому «стеженню» в межах підприємства, організації, установи працівників також можна запобігти, прописавши відповідне положення у правилах внутрішнього трудового розпорядку, які розроблені та затверджені роботодавцем не одноосібно, а виключно за погодженням із представниками трудового колективу, де має бути зазначено мету запису телефонних розмов, контролю за електронним листуванням і відвідуванням соціальних мереж тощо, з обмеженнями, передбаченими встановленими нормами. Якщо зібрану в такий спосіб інформацію вважають «ризикованою» (становить особливий ризик для прав і свобод суб'єктів персональних даних, містить, зокрема, відомості про місцезнаходження, стан здоров'я, політичні погляди тощо), про її обробку слід упродовж тридцяти робочих днів з дня початку такої обробки повідомити у встановленому порядку Уповноваженого про обробку персональних даних (ч. 1 ст. 9 Закону № 2297-VI).

Формується і національна судова практика щодо порушення права на таємницю телефонних розмов, що спричиняє душевні страждання і є презумпцією завдання моральної шкоди особі, якщо правопорушник не доведе відсутність своєї вини.

Показовим є зміст постанови ВСУ від 27 вересня 2017 року у справі № 6-1435цс17, за якою між позивачем і найманим працівником автосервісу відбулася телефонна розмова з використанням нецензурної лайки. Позивача попередили, що розмову буде записано, і він дав згоду. Через певний час запис розмови було викладено на відеохостингу YouTube без згоди позивача. ВСУ, керуючись презумпцією вини правопорушника (відповідача) у такого виду деліктах, зазначив, що саме відповідач (роботодавець грубіяну) повинен довести відсутність своєї вини в тому, що внаслідок порушення ним права на таємницю телефонних розмов позивач пережив душевні хвилювання, адже лише тоді немає підстав для стягнення моральної шкоди з правопорушника. ВСУ також зауважив, що доведення позивачем наявності в нього душевних страждань є неприпустимим з огляду на правову сутність конституційного права на таємницю телефонних розмов. Суд засвідчив необхідність урахування ст. 276 ЦК України, відповідно до якої порушене особисте немайнове право має бути поновлено судом із відшкодуванням моральної шкоди, завданої його порушенням. У цьому випадку поновленням особистого немайнового права позивача на таємницю телефонної розмови було б видалення її запису з вільного доступу в мережі, тобто з YouTube, а відповідач повинен був би надати відповідні докази суду з цього приводу ("Postanova Verkhovnoho Sudu", 2017).

Хоча в цій справі йшлося про порушення приватного життя іншої особи (клієнта роботодавця), коли сам працівник міг порушити ці права іншої особи, важливо, що судова практика щодо таємниці телефонних розмов під час трудової діяльності формується передусім з огляду на вимоги ч. 2 ст. 13 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 2 червня 2016 року № 1402-VIII щодо обов'язковості до виконання судових рішень, що набрали законної сили, усіма, що стосується фізичних і юридичних осіб на всій території України ("Zakon Ukrainy", 2016).

Тож на підставі аналізу судової практики доходимо такого висновку: якщо перед початком прослуховування/запису/перегляду роботодавець отримує згоду від всіх учасників бесіди (зокрема працівника), то заборона стеження не спрацьовує, адже якщо всі особи дали згоду на відстеження їх спілкування (тобто на те, що воно не буде таємним), то й конституційну гарантію щодо забезпечення права працівника на приватність не застосовують. Проте якщо такої згоди не отримано, а спостереження ведуть, зокрема приховане, то за порушення цього права працівника посадовим особам роботодавця загрожує кримінальне покарання: за ст. 163 (порушення таємниці листування, телефонних розмов, телеграфної чи

іншої кореспонденції, що передаються засобами зв'язку або через комп'ютер); ст. 182 (порушення недоторканності приватного життя); за перегляд у соціальних мережах – ст. 361 (несанкціоноване втручання в роботу електронно-обчислювальних машин (комп'ютерів), автоматизованих систем, комп'ютерних мереж чи мереж електрозв'язку) Кримінального кодексу України від 5 квітня 2001 року № 2341-III ("Kryminalnyi kodeks", 2001).

Водночас, на наше переконання, право на приватне життя, особисту зону працівника під час виконання ним трудових функцій, поряд з визначенням умов трудового договору, є абсолютно незмінними, навіть коли працівник може надати згоду на втручання в таку приватну зону. Прикладом є чинне швейцарське право, що передбачає встановлення імперативних норм, спрямованих не тільки на охорону основоположних прав працівника як найслабшої сторони договору, а й на розвиток підприємницької автономії роботодавця та економіки держави загалом.

Відповідно до ст. 319 титулу X Швейцарського зобов'язального закону від 30 березня 1911 року (з подальшими змінами), охорона особистості працівника означає охорону життя, здоров'я та дотримання особистих моральних прав працівника, її здійснюють імперативно. Зазначені імперативні законодавчі норми, що обмежують автономію волі сторін під час укладення чи зміни трудового договору, спрямовані на охорону соціальних та особистих прав працівника. Зміст цих норм не може бути змінено за волею сторін трудового договору ні в напрямі погіршення становища обох сторін, ні в напрямі погіршення становища виключно працівника, передусім в аспекті охорони його особистості (Frenkel, 2002, p. 127-128).

Тож навіть якщо роботодавець, використовуючи своє домінантне становище, знайде переконливі слова для найманого працівника щодо можливості порушити межі його приватного життя, то останній, відповідно до приписів закону, такого дозволу надати не може. Якщо, не отримавши нібито заперечення працівника, роботодавець все-таки порушить такі межі, це слід вважати правопорушенням.

Оскільки Верховна Рада України зволікає з прийняттям Трудового кодексу, вважаємо, що проаналізована практика ЄСПЛ дає підстави вже зараз регулювати правовідносини між роботодавцями та працівниками щодо забезпечення права на приватне життя останнього. Водночас з метою недопущення дискримінації та порушення права на недоторканність приватного життя працівника (суб'єкта персональних даних) у законопроекті Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 року № 1658, підготовленого до другого читання, передбачено ст. 29 «Контроль за виконанням працівниками трудових обов'язків» ("Proekt Trudovoho kodeksu", 2014).

Якщо до частини 2 цієї статті заперечень немає, навіть після врахування пропозицій до змісту цієї статті між читаннями з позицій дотримання прав працівника запропонована редакція частини 1 цієї норми досі не є бездоганною. Законодавці не врахували принципів та слушні зауваження, що містилися в аналітичній записці Національного інституту стратегічних досліджень, ані щодо терміну «особливості виробництва», ані щодо заборони на збір і зберігання роботодавцем інформації про особисте життя працівника (необхідності визначення переліку інформації, яку вважають конфіденційною, встановлення заборони або принаймні жорсткої регламентації можливості та процедури її оприлюднення, крім випадків, визначених законодавством), ані щодо обмеження та регламентації на встановлення таких технічних засобів ("Analitichna zapyska"). Отже, прийняття ст. 29 цього законопроекту з урахуванням зазначених зауважень буде спрямоване на захист трудових прав працівників і посилить гарантії їхніх прав на приватне життя під час виконання ними трудових функцій.

Наукова новизна

Наукова новизна публікації полягає в тому, що питання правомірності контролю роботодавця за працівником з використанням технічних засобів комплексно досліджено з огляду на їх види, вимоги законодавства, зокрема практику ЄСПЛ і національну судову практику. Зазначене актуалізує необхідність ретельного дослідження нормативного регулювання технічного контролю роботодавців за працівниками із застосуванням зняття інформації з транспортних телекомунікаційних й електронних інформаційних мереж, прослуховування, контролю за електронним листуванням і спілкуванням осіб у соціальних мережах. У дослідженні обґрунтовано доцільність нормативного закріплення в законодавстві України поняття приватного життя працівника під час виконання ним трудових функцій, визначено можливі межі обмеження прав і свобод працівників від втручання хазяйської (дисциплінарної) влади роботодавця у сферу його приватної автономії.

Висновки

Україна як правова держава має забезпечити виконання своїх міжнародних зобов'язань, зокрема у сфері трудових прав людини, що стосується й захисту найманих працівників від свавілля роботодавців під час здійснення ними контролю за працівниками з використанням технічних засобів.

Правове регулювання захисту персональних даних працівників, отриманих, зокрема, під час погоджених із ними записів їхніх телефонних

розмов корпоративними телефонами; контролю за їхнім електронним листуванням і спілкуванням у соціальних мережах тощо потребує розвитку на підставі досвіду країн Європейського Союзу, які пройшли шлях напрацювання ефективного механізму забезпечення права працівників на особисту зону під час виконання ними трудових функцій. Досліджена практика ЄСПЛ надає можливість уже зараз регулювати в Україні зазначені відносини між роботодавцями й працівниками щодо забезпечення права останніх на приватне життя. Водночас без якісного врегулювання таких правовідносин на державному рівні є ризики виникнення значної кількості спорів (конфліктів) щодо порушення прав працівників, зокрема щодо захисту їхніх персональних даних, що потребує вирішення на законодавчому та локальному рівнях.

Отже, вбачається доцільним на законодавчому рівні визначити поняття «приватне життя» та «особиста зона працівника в момент виконання трудових обов'язків».

Статтю 2 КЗпП України «Основні трудові права працівників» доповнити частиною 3, яка передбачатиме додаткові гарантії захисту права працівників на повагу до їхнього приватного життя і таємницю особистих листування, спілкування в електронних інформаційних мережах, телефонних розмов, електронної та іншої кореспонденції.

Доповнити ст. 2 (Основні принципи правового регулювання трудових відносин) проекту Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 року № 1658 підпунктом 6-1, виклавши його в такій редакції: «6-1) забезпечення права на приватне життя працівника під час виконання ним своїх трудових функцій, включаючи право на особисту зону в момент виконання працівником таких обов'язків».

Останнє речення частини 1 ст. 29 проекту викласти в такій редакції: «Під час здійснення контролю, включаючи відео-, аудіо- тощо, не допускаються дії, що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників, включаючи їхнє право на приватне життя, таємницю особистих листування, спілкування в електронних інформаційних мережах, телефонних розмов, електронної та іншої кореспонденції, зокрема, з використанням телефонів та інших технічних засобів роботодавця».

Частину 1 ст. 29 проекту доповнити абз. 2, виклавши його в такій редакції: «Під час здійснення контролю не допускаються збір, зберігання та оприлюднення інформації про особисте (приватне) життя працівників без їх письмової згоди. Перелік такої конфіденційної інформації встановлюється законодавством».

REFERENCES

- Analitichna zapyska "Shodo okremykh novatsii Trudovoho kodeksu Ukrainy" [An analytical message is "In relation to the separate innovations of the Labour code of Ukraine"]. (n.d.). *old2.niss.gov.ua*. Retrieved from <http://old2.niss.gov.ua/articles/2194/> [in Ukrainian].
- Beschastnyi, V.M. (2019). Etychna povedinka politseiskyykh: yevropeyskyi i vitchyzniani dosvid [Ethnic behavior of the police: Europe and the United States]. *Pravovyi chasopys Donbasu, Legal Chronicle of Donbas*, 4(69), 176-182. doi: <https://doi.org/10.32366/2523-4269-2019-69-4-176-182> [in Ukrainian].
- Drozdov, O.M., & Drozdova, O.V. (2018). Dovidnyk iz zastosuvannia statii 8 Yevropeiskoi konventsii z prav liudyny [Reference Book from application of the article 8 of European convention on human rights]. *Pravo na povahu do pryvatnoho i simeinoho zhyttia, zhytla i korespondentsii, A right is on respect to private and domestic life, habitation and correspondence*. Retrieved from https://unba.org.ua/assets/uploads/1259d4263dac852ef056_file.pdf [in Ukrainian].
- Fedorenko, V.L., & Nesterovych, V.F. (2019). Utverdzhennia ta konstytutsiine zakriplennia prava na informatsiiu: vid naidavnishykh chasiv do suchasnosti [Affirmation and constitutional consolidation of the right to information: from ancient times to the present]. *Naukovyi visnyk Mizhnarodnoho humanitarnoho universytetu, Scientific Bulletin of the International Humanities University*, 41, 47-51. doi: <https://doi.org/10.32841/2307-1745.2019.41-1.11> [in Ukrainian].
- Frenkel, E.B. (2002). Trudovoe i sotsialnoe parvo zarubezhnykh stran: osnovnye instituty [Labour and social right for foreign countries: basic institutes]. *Sravnitel'no-pravovoe issledovanie, Comparative-legal research*. Moscow: Iurist [in Russian].
- Gazeta Prawna. (n.d.). *polskapraca.in.ua*. Retrieved from <https://polskapraca.in.ua/articles/polshcha-robotodavtsi-zmozhut-kontrolyuvati-svoikh-pratsivnykiv-za-dopomogoyu-videokamer/> [in Ukrainian].
- Jeane Meister "Want to be a more productive employee? Get on social networks". Internet access. (n.d.). *www.forbes.com*. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/jeannemeister/2013/04/18/want-to-be-a-more-productive-employee-get-on-social-networks/?sh=2ea26c64753d>.
- Kaminska, N., & Dzhuska, A. (2020). Realizatsiia konstytutsiinoho prava liudyny na taiemnytsiu telefonnykh rozmov v Ukraini [Implementation of the constitutional human right to secrecy of telephone conversations in Ukraine]. *Naukovyi visnyk Natsionalnoi akademii vnutrishnikh sprav, Scientific Bulletin of the National Academy of Internal Affairs*, 114, 100-109. doi: <https://doi.org/10.33270/01201141.100> [in Ukrainian].
- Kaminskaia, N.V. (2014). Vliianie globalizatsionnykh tendentsiy na stanovlenie regionalnykh pravovykh sistem [Influence of globalization tendencies on formation of regional legal systems]. *Mezhdunarodnoe pravo, International law*, 2, 20-33. doi: [10.7256/2306-899.2014.2.10941](https://doi.org/10.7256/2306-899.2014.2.10941) [in Russian].
- Konvensiia pro zakhyst prav liudyny i osnovopolozhnykh svobod: mizhnar. dok. vid 23 list. 1950 r. [Convention is about defence of human rights and fundamental freedoms from November 4, 1950]. (n.d.). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004 [in Ukrainian].
- Kortukova, T., Kaminska, N., Dei, M., & Blahodarnyi A. (2020). COVID-19: Regulation of Migration Processes in The European Legal Area. *Cuestiones Políticas*, 38, 321-332. doi: <https://doi.org/10.46398/cuestpol.38e.20>.
- Kravchenko, I. (2021). Problemy normatyvnoho vyznachennia poniattia "pryvatne zhyttia" z ohliadu na dopustymist mezh obmezhenia prav pratsivnykiv pid chas zdiisnennia robotodavtsem zakhodiv kontroliu [Problems of Normative Determination of Concept «Private Life», Taking into Account Admission of Limits of Limitation of Rights for Workers during Realization of Control Measures an Employer after them with Application of Hardwares and Methods]. *Naukovyi visnyk Natsionalnoi akademii vnutrishnikh sprav, Scientific Bulletin of the National Academy of Internal Affairs*, 1(118), 82-93. doi: <https://doi.org/10.33270/01211181.82> [in Ukrainian].
- Kravchenko, I.M. (2020). Problemy pravovoho rehuliuвання videosposterezhennia ta inshykh zakhodiv kontroliu za naimanymy pratsivnykamy [Problems of Legal Regulation of Video Surveillance and other Measures of Control over Employees]. *Filosofski ta metodolohichni problemy prava, Philosophical and methodological problems of law*, 2(20), 114-125. doi: <https://doi.org/10.33270/02202002.114> [in Ukrainian].
- Kryminalnyi kodeks Ukrainy: vid 5 kvit. 2001 r. No. 2341-III [Criminal code of Ukraine from April 5, 2001, No. 2341-III]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine*, 25-26, 131 [in Ukrainian].
- Lazor, I.V. (2011). Dysyplinarna vlada robotodavtsia: poniattia ta znachennia v umovakh rynkovykh vidnosyn [Disciplinary power of employer: a concept and value is in the conditions of market relations]. *Derzhava i parvo, State and right*, 52, 315-321. Retrieved from <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/34040/52-Lazor.pdf?sequence=1> [in Ukrainian].
- Manzhosova, O.V. (2019). Okremi aspekty realizatsii prava na povahu do chesti ta hidnosti v sotsialnykh merezhakh [Specific aspects of implementing the right to respect to honor and divine in social networks]. *Chasopys tsyvilistyky, Journal of Civilization*, 32, 81-85. doi: <https://doi.org/10.32837/chc.v0i32.24> [in Ukrainian].
- Nesterovych, V.F. (2020). Zaborona dyskryminatsii yak vazhlyvyi mizhnarodnyi ta konstytutsiinyi pryntsyp v haluzi prav liudyny [Prohibition of discrimination as an important international and constitutional principle in the field of human rights]. *Ekspert: paradyhmy yurydychnykh nauk i derzhavnoho upravlinnia, Expert: paradigms of legal sciences and public administration*, 5, 86-122. doi: [https://doi.org/10.32689/2617-9660-2020-5\(11\)-86-122](https://doi.org/10.32689/2617-9660-2020-5(11)-86-122) [in Ukrainian].
- Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy "Pro vstanovlennia karantynu ta zaprovadzhennia obmezhuvalnykh protyepidemichnykh zakhodiv z metoiu zapobihannia poshyrenniu na teritorii Ukrainy hostroi respiratornoi khvoroby COVID-19, sprychynenoiu koronavirusom SARS-CoV-2": vid 9 hrud. 2020 r. No. 1236 [Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine "About establishment of quarantine and introduction of restrictive disease measures with the purpose of prevention of distribution on territory of Ukraine of sharp respirator illness of Covid-

- 19, caused coronavirusom Sars-cov-2" from December 9, 2020, No. 1236]. (n.d.). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <https://www.kmu.gov.ua/npas/-1236-091220> [in Ukrainian].
- Postanova Verkhovnoho Sudu Ukrainy vid 27 veres. 2017 r. u spravi No. 6-1435tss17 [Supreme Court of Ukraine ruling in case from September 27, 2017, in case No. 6-1435tss17]. (n.d.). *reyestr.court.gov.ua*. Retrieved from <https://ukrainepravo.com/law-practice/> [in Ukrainian].
- Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy vid 27 hrud. 2014 r. No. 1658 [Project of the Labour code of Ukraine from December 27, 2014, No. 1658]. (n.d.). *w1.c1.rada.gov.ua*. Retrieved from https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 [in Ukrainian].
- Rishennia Konstytutsiynoho Sudu Ukrainy u spravi shodo ofitsiynoho tlumachennia statei 3, 23, 31, 47, 48 Zakonu Ukrainy "Pro informatsiiu" vid 30 zhovt. 1997 r. No. 5-zp. [Decision of Constitutional Court of Ukraine in business in relation to official interpretation of the articles 3, 23, 31, 47, to a 48 Law of Ukraine "On information" from October 30, 1997, No. 5-zp.]. (n.d.). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v005p710-97#Text> [in Ukrainian].
- Rishennia Palaty YeSPL u spravi "Hannover proty Hermanii" vid 24 cherv. 2004 r. No. 59320/00 [Decision of ECHR in business "Hannover v. Germany" from June 24, 2004, No. 59320/00]. (n.d.). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/980_324#Text [in Ukrainian].
- Rishennia YeSPL hromadianky Velykobrytanii pani Elison Khelford proty Spoluchenooho Korolivstva Velykobrytanii i Pivnichnoi Irlandii "Pro zakhyst pryvatnoho zhyttia pry korystuvanni sluzhbovym telefonom" vid 25 cherv. 1997 r. (zaiava No. 20605/92) [Judgment of the European Court of Human Rights by Ms. Alison Halford v. The United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland from June 25, 1997 (application No. 20605/92)]. (n.d.). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <https://ol.zt.court.gov.ua/sud0618/pres-centr/13/394562/> [in Ukrainian].
- Rishennia YeSPL p. Bohdanom Mikhai Barbulesku proty Rumunii "Shchodo zakhystu pryvatnoho zhyttia pry korystuvanni sluzhbovym telefonom ta lystuvannia za dopomohoiu servisu onlain-chativ Yahoo Messenger cherez merezhu Internet, nadislanykh z robochoho mistia» vid 5 veres. 2017 r. (zaiava No. 61496/08) [Judgment of the European Court of Human Rights by Mr. Bohdan Mihai Barbulescu v. Romania "On the protection of privacy when using a business telephone and correspondence via the Yahoo Messenger online chat service via the Internet, sent from the workplace" from September 5, 2017 (application No. 61496/08)] (n.d.). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <http://kmp.ua/uk/analytics/echr/employer-s-review-of-the-employee-s-correspondence/> [in Ukrainian].
- Rishennia YeSPL u spravi "Kopland proty Spoluchenooho Korolivstva" vid 3 kvit. 2007 r. No. 62617/00 [Decision of ECHR in business "Copland v. The United Kingdo" from April 3, 2007, No. 62617/00]. (n.d.). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <http://www.nsj.gov.ua/files/1529653122> [in Ukrainian].
- Rishennia YeSPL u spravi "Nimits proty Nimechchyny" vid 16 hrud. 1992 r. No. 13710/88 [Decision of ECHR in business "Niemietz v. Germany" from December 16, 1992, No. 13710/88]. (n.d.). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/SO2132.html [in Ukrainian].
- Rishennia YeSPL u spravi "Peck proty Spoluchenooho Korolivstva" vid 28 sichn. 2003 r. No. 44647/98 [Decision of ECHR in business "Peck v. the United Kingdom" from January 28, 2003, No. 44647/98]. (n.d.). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/980_165#Text [in Ukrainian].
- Rishennia YeSPL u spravi "Uzun proty Nimechchyny" vid 2 veres. 2010 r. No. 35623/05 [Decision of ECHR in business "Uzun v. Germany" from September 2, 2010, No. 35623/05]. (n.d.). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <https://www.slideshare.net/pravotv/8-20152019> [in Ukrainian].
- Slovnnyk ukrainskoi movy [Dictionary of Ukrainian]*. (1970-1980). (Vols. 1-11). Kyiv: Nauk. dumka [in Ukrainian].
- Tsyvilnyi kodeks Ukrainy: vid 16 sich. 2003 r. No. 435-IV [Civil code of Ukraine from January 16, 2003, No. 435-IV]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine*, 40-44, 356 [in Ukrainian].
- Vahanova, I.M. (2016). Do pytannia vykorystannia tekhnichnykh zasobiv sposterezhenniu u trudovomu pravi Ukrainy [To the question about the use of hardwares of supervision in the labour right of Ukraine]. *Tendentsii rozvytku nauky trudovoho prava ta prava sotsialnoho zabezpechennia, Trends in the development of the science of labor law and social security law: Proceedings of the 2th International Scientific and Practical Conference* (pp. 39-43). M.I. Inshyn, V.I. Scherbina, I.S. Sakharuk (Eds.). Kyiv: Print-Service [in Ukrainian].
- Vietukhova, I., & Kaplina, V. (2019). Kontrol osobistoi korespondentsii pratsivnyka robotodavtsem: vyrobnycha neobkhidnist chy porushennia statti 8 Konventsii pro zakhyst prav liudyny i osnovopolozhnykh svobod [Control of the personal correspondence of worker by an employer: a production necessity or violation of the article of 8 Convention is about defence of human rights and fundamental freedoms]. *Pidpriemnytstvo, hospodarstvo i pravo, Enterprise, Economy and Right*, 3, 105-109 [in Ukrainian].
- Vitkauskas, D. (2003). Pravo na povahu do pryvatnoho zhyttia vidpovidno do statti 8 Yevropeiskoi Konventsii pro zahyst prav liudyny i osnovopolozhnykh svobod [Right on respect to private life in accordance with the article 8 of European Convention of defence of human rights and basic freedoms]. *Novi aspekty prava na pryvatnist ta udoskonalennia ukrainskoho zakonodavstva, New aspects of right on a detail and improvement of the Ukrainian legislation: Proceedings of the International Conference*. Retrieved from <http://khpg.org/1094815937>. doi: <https://doi.org/10.32837/chc.v0i32.24> [in Ukrainian].
- Zakon Ukrainy "Pro informatsiiu": vid 2 zhovt. 1992 r. No. 2657-XII [Law of Ukraine "On information" from October 2, 1992, No. 2657-XII]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine*, 48, 650 [in Ukrainian].
- Zakon Ukrainy "Pro mizhnarodni dohovory": vid 29 cherv. 2004 r. No. 1906-IV [Law of Ukraine "On the international treaties of Ukraine" from June 29, 2004, No. 1906-IV]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine*, 50, 540 [in Ukrainian].

- Zakon Ukrainy "Pro sudoustrii i status suddiv": vid 2 cherv. 2016 r. No. 1402-VIII [Law of Ukraine "About sudoustrii and status of judges" from June 2, 2016, No. 2899-IV]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine*, 31, 545 [in Ukrainian].
- Zakon Ukrainy "Pro zakhyst personalnykh danykh": vid 1 cherv. 2010 r. No. 2297-VI [Law of Ukraine "About the protection of the personal data" from June 1, 2010, No. 2297-VI]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine*, 34, 481 [in Ukrainian].

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- Аналітична записка «Щодо окремих новацій Трудового кодексу України». URL: <http://old2.niss.gov.ua/articles/2194/>.
- Бесчастний В. М. Етична поведінка поліцейських: європейський і вітчизняний досвід. *Правовий часопис Донбасу*. 2019. № 4 (69). С. 176–182. doi: <https://doi.org/10.32366/2523-4269-2019-69-4-176-182>.
- Дроздов О. М., Дроздова О. В. Довідник із застосування статті 8 Європейської конвенції з прав людини. *Право на повагу до приватного і сімейного життя, житла і кореспонденції*. 2018. URL: https://unba.org.ua/assets/uploads/1259d4263dac852ef056_file.pdf.
- Федоренко В. Л., Нестерович В. Ф. Утвердження та конституційне закріплення права на інформацію: від найдавніших часів до сучасності. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2019. № 41. С. 47–51. (Серія «Юриспруденція»). doi: <https://doi.org/10.32841/2307-1745.2019.41-1.11>.
- Френкель Э. Б. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование. М.: Юристъ, 2002. 687 с.
- Gazeta Prawna. URL: <https://polskapraca.in.ua/articles/polshcha-robotodavtsi-zmozhut-kontrolyuvati-svoikh-pratsivnikiv-za-dopomogoyu-videokamer/>
- Jeane Meister «Want to be a more productive employee? Get on social networks». Internet access. URL: <https://www.forbes.com/sites/jeanemeister/2013/04/18/want-to-be-a-more-productive-employee-get-on-social-networks/?sh=2ea26c64753d>.
- Камінська, Н., Джуська, А. Реалізація конституційного права людини на таємницю телефонних розмов в Україні. *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ*. 2020. № 114. С. 100–109. doi: <https://doi.org/10.33270/01201141.100>.
- Каминская Н. В. Влияние глобализационных тенденций на становление региональных правовых систем. *Международное право*. 2014. № 2. С. 20–33. doi: [10.7256/2306-899.2014.2.10941](https://doi.org/10.7256/2306-899.2014.2.10941).
- Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод : міжнар. док. від 4 листоп. 1950 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004.
- Kortukova T., Kaminska N., Dei M., Blahodarnyi A. COVID-19: Regulation of Migration Processes in The European Legal Area. *Cuestiones Políticas*. 2020. Vol. 38. P. 321–332. doi: <https://doi.org/10.46398/cuestpol.38e.20>.
- Кравченко І. М. Проблеми нормативного визначення поняття «приватне життя» з огляду на допустимість меж обмеження прав працівників під час здійснення роботодавцем заходів контролю. *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ*. 2021. № 1 (118). С. 82–93. doi: <https://doi.org/10.33270/01211181.82>.
- Кравченко І. М. Проблеми правового регулювання відеоспостереження та інших заходів контролю за найманими працівниками. *Філософські та методологічні проблеми права*. 2020. № 2 (20). С. 114–125. doi: <https://doi.org/10.33270/02202002.114>.
- Кримінальний кодекс України : Закон України від 5 квіт. 2001 р. № 2341-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 25–26. Ст. 131.
- Лазор І. В. Дисциплінарна влада роботодавця: поняття та значення в умовах ринкових відносин. *Держава і право*. 2011. Вип. 52. С. 315–321. (Серія «Юридичні і політичні науки»). URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/34040/52-Lazor.pdf?sequence=1>.
- Манжосова О. В. Окремі аспекти реалізації права на повагу до честі та гідності в соціальних мережах. *Часопис цивілістики*. 2019. № 32. С. 81–85. doi: <https://doi.org/10.32837/chc.v0i32.24>.
- Нестерович В. Ф. Заборона дискримінації як важливий міжнародний та конституційний принцип в галузі прав людини. *Експерт: парадигми юридичних наук і державного управління*. 2020. № 5. С. 86–122. doi: [https://doi.org/10.32689/2617-9660-2020-5\(11\)-86-122](https://doi.org/10.32689/2617-9660-2020-5(11)-86-122).
- Про встановлення карантину та запровадження обмежувальних протієпідемічних заходів з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 : постанова Кабінету Міністрів України від 9 груд. 2020 р. № 1236. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/provstanovlennya-karantynu-ta-zaprovadzhennya-obmezhuvalnih-protiepidemichnih-zahodiv-1236-091220>.
- Постанова Верховного Суду України від 27 верес. 2017 р. у справі № 6-1435цс17. URL: <https://ukrainepravo.com/law-practice/>.
- Проект Трудового кодексу України від 27 груд. 2014 р. № 1658. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
- Рішення Конституційного Суду України у справі щодо офіційного тлумачення статей 3, 23, 31, 47, 48 Закону України «Про інформацію» від 30 жовт. 1997 р. № 5-зп. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v005p710-97#Text>.
- Рішення Палати ЄСПЛ у справі «Ганновер проти Німеччини» від 24 черв. 2004 р. (заява № 59320/00). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/980_324#Text.
- Рішення ЄСПЛ громадянки Великобританії пані Елісон Хелфорд проти Сполученого Королівства Великобританії і Північної Ірландії «Про захист приватного життя при користуванні службовим телефоном» від 25 черв. 1997 р. (заява № 20605/92). URL: <https://ol.zt.court.gov.ua/sud0618/pres-centr/13/394562/>.

- Рішення ЄСПЛ п. Богданом Михай Барбулеску проти Румунії «Щодо захисту приватного життя при користуванні службовим телефоном та листування за допомогою сервісу онлайн-чатів Yahoo Messenger через мережу Інтернет, надісланих з робочого місця» від 5 верес. 2017 р. (заява № 61496/08). URL: <http://kmp.ua/uk/analytics/echr/employer-s-review-of-the-employee-s-correspondence/>.
- Рішення ЄСПЛ у справі «Копланд проти Сполученого Королівства» від 3 квіт. 2007 р. (скарга № 62617/00). URL: <http://www.nsj.gov.ua/files/1529653122>.
- Рішення ЄСПЛ у справі «Німіц проти Німеччини» від 16 груд. 1992 р. № 251-B (заява № 13710/88). URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/SO2132.html.
- Рішення ЄСПЛ по справі «Пек проти Сполученого Королівства» від 28 січ. 2003 р. № 44647/98. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/980_165#Text.
- Рішення ЄСПЛ у справі «Узун проти Німеччини» від 2 верес. 2010 р. (скарга № 35623/05). URL: <https://www.slideshare.net/pravotv/8-20152019>.
- Словник української мови : в 11 т. Київ : Наук. думка, 1970–1980. Т. 9. 1978. С. 859. Т. 5. 1974. С. 778.
- Цивільний кодекс України : Закон України від 16 січ. 2003 р. № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 40–44. Ст. 356.
- Ваганова І. М. До питання про використання технічних засобів спостереження у трудовому праві України. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення* : тези доп. II Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 21–22 квіт. 2016 р.) / за ред. М. І. Іншина, В. І. Щербини ; відп. ред. І. С. Сахарук. Київ : Принт-Сервіс, 2016. С. 39–43.
- Ветухова І., Капліна В. Контроль особистої кореспонденції працівника роботодавцем: виробнича необхідність чи порушення статті 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 3. С. 105–109.
- Віткаускас Д. Право на повагу до приватного життя відповідно до статті 8 Європейської Конвенції захисту прав людини та основних свобод. *Нові аспекти права на приватність та удосконалення українського законодавства* : виступ на Міжнар. просвіт. семінарі (Київ, 6–7 жовт. 2003 р.). URL: <https://khp.org/1094815937>. doi: <https://doi.org/10.32837/chc.v0i32.24>.
- Про інформацію : Закон України від 2 жовт. 1992 р. № 2657-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 48. Ст. 650.
- Про міжнародні договори України : Закон України від 29 черв. 2004 р. № 1906-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 50. Ст. 540.
- Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 2 черв. 2016 р. № 1402-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2016. № 31. Ст. 545.
- Про захист персональних даних : Закон України від 1 черв. 2010 р. № 2297-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2010. № 34. Ст. 481.

Стаття надійшла до редколегії 21.06.2021

Kravchenko I. – Ph.D in Law, Associate Professor, Associate professor of the Department of State Legals Disciplines of the Faculty No. 2 of the Lugansk State University of Internal Affairs the name of E. O. Didorenko

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3082-4970>

Problems of Legal Regulation Measures of Control Over Employees

*The article contains an analysis of the norms of national and European legislation, the practice of the ECHR and national courts on the protection of employees' right to privacy in the performance of their duties. The problem of preserving the «private autonomy» of employees in the implementation of the employer's control over the implementation of such functions with the use of technical means and methods. The necessity of normative definition of limits of restriction of the rights and freedoms of workers at such control is actualized. The **purpose** of the study is the possibility of normative enshrinement in national legislation of certain guarantees for employees in the intervention of the disciplinary authority of the employer in the sphere of their private autonomy with the use of technical means. The **scientific novelty** of the study is that the question of the legitimacy of wiretapping, control of e-mail and communication of employees on social networks while performing their job functions is part of a set of publications on the limits of employer intervention using technical means in the privacy of their employees. The subject of the research testifies to the relevance of the normative definition by national legislation of private autonomy of employees and its limits on legal guarantees against encroachments of the employer. **Conclusions.** Protection and protection of employees' rights during the performance of their labor functions from the interference of the disciplinary authority of the employer in the sphere of their private autonomy by monitoring communication in electronic information networks, content of telephone conversations and electronic and other correspondence cannot be effective without normative definition of permissible limits. privacy of employees.*

Keywords: employer; employee; employment contract; employee's workplace; essential working conditions; secrecy of correspondence; secrecy of telephone conversations; secrecy of electronic, telegraphic and other correspondence; audio surveillance (listening) of the employee; observance and protection of human and civil rights and freedoms; personal data.