

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.03.1.81>

ЦИФРОВИЙ КОНТРОЛЬ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ: ІНТЕРЕС РОБОТОДАВЦЯ ТА ПРАВО НА ПРИВАТНІСТЬ ПРАЦІВНИКА

Малєнко О.В.,*асистент кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
e-mail: o.malenco@gmail.com***Вакарюк Л.В.,***доктор юридичних наук,
професор кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
e-mail: l.vakaryuk@chnu.edu.ua*

Малєнко О.В., Вакарюк Л.В. Цифровий контроль на робочому місці: інтерес роботодавця та право на приватність працівника.

Стаття присвячена дослідженню цифрового контролю на робочому місці з позиції балансу між інтересом роботодавця та правом на приватність працівника. Відзначено, що контроль роботодавця за виконанням працівниками своїх трудових обов'язків є однією з основних ознак трудових відносин.

Метою статті є дослідження цифрового моніторингу та контролю на робочому місці працівника в контексті забезпечення права на приватність працівника.

Звернуто увагу на те, що чинний КЗпП України не містить загальних норм про поняття, види, порядок здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків, водночас у деяких нормах згадується про контроль з боку роботодавця. Встановлено, що застосовуючи різні прилади та цифрові технології роботодавець використовує все більш нетрадиційні форми контролю та моніторингу поведінки працівників. Підкреслено, що через цифровий контроль працівників на робочому місці роботодавець реалізує свої інтереси. Розглянуто випадки здійснення моніторингу електронного листування.

Аргументовано, що здійснення цифрового контролю роботодавцем може порушувати право працівників на приватність на робочому місці. Обґрунтовано, що відповідно до Конституції України кожному гарантується таємниця особистого життя. Акцентовано увагу на тому, що національне трудове законодавство не містить норм, які б закріплювали право на приватність працівника на робочому місці, а також, що відсутні норми, які б визначали підстави та межі допустимості втручання у приватне життя працівника.

На підставі практики Європейського суду з прав людини надано правову характеристику поняття «приватне життя» з урахуванням положень статті 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. Проаналізовано практику Європейського суду з прав людини щодо порушення права працівника на приватність на робочому місці, зокрема права на приватне життя і таємницю кореспонденції, права на приватне життя при здійсненні відеоспостереження за працівниками на робочому місці. Досліджено рішення національних судів щодо захисту прав працівників на приватність на робочому місці. Визначено критерії втручання роботодавця у право на приватність працівника та запропоновано способи забезпечення права на приватність на робочому місці.

Ключові слова: інтерес, право, приватність, таємниця, робоче місце, моніторинг, контроль, інформація, згода, працівник, роботодавець, трудові відносини.

Malienko O.V., Vakariuk L.V. Digital control in the workplace: the interest of the employer and the right to privacy of the employee.

The article is devoted to the study of digital control in the workplace from the standpoint of a balance between the interest of the employer and the right to privacy of the employee. It is noted that the employer's control over the performance by employees of their labor duties is one of the main signs of labor relations.

The article is aimed at researching digital monitoring and control at the employee's workplace in the context of ensuring the right to privacy of the employee.

Attention is drawn to the fact that the current Labor Code of Ukraine does not contain general norms on the concept, types, procedure for the employer to exercise control over the performance of labor duties by employees, while some norms mention control by the employer. It is established that using various devices and digital technologies, the employer uses increasingly non-traditional forms of control and monitoring of employee behavior. It is emphasized that through digital control of employees in the workplace, the employer realizes his interests. Cases of monitoring of electronic correspondence are considered.

It is argued that the implementation of digital control by the employer may violate the right of workers to privacy in the workplace. It is substantiated that, in accordance with the Constitution of Ukraine, everyone is guaranteed privacy. It is emphasized that the national labor legislation does not contain norms that would enshrine the right to privacy of the employee in the workplace, as well as that there are no norms that would determine the grounds and limits of the admissibility of interference in the employee's private life.

Based on the practice of the European Court of Human Rights, a legal description of the concept of «private life» has been provided, taking into account the provisions of Article 8 of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms. The practice of the European Court of Human Rights on violation of the employee's right to privacy in the workplace, in particular the right to privacy and privacy of correspondence, the right to privacy in the implementation of video surveillance of employees in the workplace, has been analyzed. The decisions of national courts to protect the rights of workers to privacy in the workplace have been studied. The criteria of the employer's interference with the right to privacy of the employee are defined and the ways of ensuring the right to privacy in the workplace are proposed.

Key words: interest, law, privacy, secrecy, workplace, monitoring, control, information, consent, employee, employer, labor relations.

Постановка проблеми. У епоху стрімкого інформаційного та технологічного розвитку процес праці зазнає суттєвих змін, де автоматизація та цифровізація зумовлюють такі зміни. Одним із головних аспектів зміни процесу праці стає впровадження систем цифрового контролю на робочому місці. Саме право роботодавців здійснювати контроль за працівниками є визначальною особливістю трудових відносин, яка притаманна усім правовим системам. В сучасних умовах таке право роботодавця трансформується, адже з'являються нові форми для спостереження за працівниками, збору та моніторингу даних про працівників. З однієї сторони, такі системи контролю дозволяють роботодавцю контролювати робочі процеси з метою підвищення ефективності праці та забезпечення конфіденційності. З іншої сторони, такі системи контролю породжують проблему щодо забезпечення інтересів працівника на приватність. А тому, дослідження нових форм моніторингу і цифрового контролю працівників, а також правового забезпечення такого контролю є назрілою проблемою сьогодення, вирішення якої дозволить забезпечити оптимальний баланс прав та інтересів працівників та роботодавців при здійсненні цифрового контролю останніми.

Стан опрацювання. Проблематика цифрового контролю на робочому місці досліджувалась низкою українських вчених через призму права працівника на невтручання у приватне життя, контролю кореспонденції працівника, застосування відеоспостережень на робочому місці, серед яких: Ветухова І., Капліна В. (досліджували поняття «приватність» у розрізі контролю роботодавця особистої кореспонденції працівників) [1], Вишновецька С., Вишновецький В., Головченко В., Кравченко І., Паліук В., Посикалюк О. (аналізував особливості обмеження права працівника на приватність на робочому місці) [2], Спаських Ю. (досліджував порядок захисту прав працівника на робочому місці) [3].

Метою статті є дослідження цифрового контролю на робочому місці працівника через призму дотримання права на приватність працівника, з'ясування особливостей здійснення такого контролю.

Виклад основного матеріалу. Контроль роботодавця за виконанням працівниками своїх трудових обов'язків є однією з основних ознак трудових відносин. Такий контроль може включати як діяльність роботодавця із моніторингу процесу здійснення працівниками своєї трудової функції, оцінки відповідності дій працівників вимогам трудового законодавства, локальних нормативних актів, трудового договору, перевірки результатів роботи, так й право роботодавця застосовувати до працівників необхідні заходи впливу та стягнення у випадку невиконання чи неналежного виконання останніми покладених на них трудових обов'язків.

Незважаючи на те, що чинний КЗпП України не містить загальних норм про поняття, види, порядок здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків, водночас, у деяких нормах згадується про контроль з боку роботодавця. Так, відповідно до ч.9 ст.

60 КЗпП України, яка врегульовує гнучкий режим робочого часу, «роботодавець зобов'язаний...забезпечити облік відпрацьованого часу та ефективний контроль за найбільш повним і раціональним використанням робочого часу працівником» [4]. Також, відповідно до ч.9. ст. 60-1 КЗпП України («Надомна робота»), «роботодавець самостійно вирішує, в який спосіб доручати працівникові роботу і контролювати її виконання, та забезпечує достовірний облік виконаної роботи» [4].

Отже, працівники підпорядковуються організаційно-виробничому управлінню роботодавця, а роботодавець здійснює контроль за виконанням працівниками покладених на них трудових обов'язків. При цьому, важливим аспектом є способи здійснення такого контролю та межі його здійснення, адже способи і форми здійснення контролю за виконанням працівниками своїх трудових обов'язків мають бути пропорційними меті контролю та не порушувати особисті немайнові права працівників.

В сучасних умовах роботодавці зацікавлені у тому, щоб працівник сумлінно виконував роботу визначену трудовим договором та, при цьому, використовував робочий час раціонально та з якнайбільшою користю для підприємства, установи, організації. Застосовуючи різні прилади та цифрові технології роботодавець використовує все більш нетрадиційні форми контролю та моніторингу поведінки працівників, зокрема:

- Моніторинг телефонних розмов;
- Моніторинг електронного листування;
- Моніторинг використання мережі Internet;
- Моніторинг соціальних мереж працівників;
- Моніторинг активності працівника за комп'ютером під час виконання ним своєї роботи;
- Здійснення відеоспостереження за працівниками та прослуховування його розмов;
- GPRS -спостереження та GPS-спостереження.

Через цифровий контроль працівників на робочому місці роботодавець реалізує свої інтереси, а саме: інтерес у контролі за виконанням працівниками своїх обов'язків, інтерес у захисті конфіденційної інформації, інтерес у запобіганні витоку важливих даних чи конфіденційної інформації, інтерес у забезпеченні ефективного та належного використання ресурсів роботодавця.

Так, приміром, поширеною стала практика впровадження на підприємствах, установах, організаціях корпоративної електронної пошти, тобто, для листування щодо робочих питань працівникам присвоюється корпоративна електронна пошта. При цьому, така електронна пошта надається працівникам виключно для виконання ними своїх трудових обов'язків, а використовувати її в особистих цілях заборонено. І якщо роботодавцем проводиться моніторинг корпоративної пошти, то у випадку використання працівником такої пошти для відправки особистих листів, будуть виявлені не тільки робочі, а й приватні повідомлення працівника.

Також, на практиці досить часто роботодавець здійснює моніторинг особистої електронної пошти працівника, якщо той використовує її на своєму робочому пристрої, моніторинг спілкування працівників за допомогою програм миттєвого обміну повідомленнями, здійснених за допомогою робочих засобів зв'язку, а також - перевірку персональних даних, які збережені на робочому комп'ютері. Проводячи такі спостереження та збір інформації роботодавець може втручатися у право на приватність працівника. Водночас, у цих випадках все ж таки не слід нівелювати інтерес роботодавця у тому, щоб працівник використовував свій робочий час раціонально та з максимальною користю для підприємства, а не вирішував власні особисті проблеми у робочий час за допомогою робочих приладів, комп'ютерних програм, інтернет-трафіку та зв'язку.

Отже, здійснення цифрового контролю роботодавцем може порушувати право працівників на приватність на робочому місці, адже при проведенні такого моніторингу на робочому місці працівника фактично здійснюється збір інформації про такого працівника, що є порушенням конституційних прав працівників, приміром такого як право на таємницю листування, телефонних розмов, іншої кореспонденції.

Відповідно до ст. 31 Конституції України, «кожному гарантується таємниця листування, телефонних розмов, телеграфної та іншої кореспонденції» [5]. Окрім того, відповідно до ст. 32 Конституції України, «ніхто не може зазнавати втручання в його особисте й сімейне життя, крім випадків, передбачених Конституцією України» [5]. Аналогічно, стаття 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (Європейська конвенція з прав людини), що була ратифікована Україною 17 липня 1997 р., передбачає, що «кожен має право на повагу до свого приватного і сімейного життя, до свого житла і кореспонденції» [6].

Водночас, національне трудове законодавство не містить норм, які б закріплювали право на приватність працівника на робочому місці, відповідно, відсутні й норми, які б визначали підстави та межі допустимості втручання у приватне життя працівника та умови відповідальності за порушення даного права працівника.

У судовій практиці України право людини на приватне життя розглядається у розрізі втручання органів державної влади у приватне та сімейне життя, як-от, обшук (ст. 234 КПК України); аудіо-, відеоконтроль особи (ст. 260 КПК України); огляд та виїмка кореспонденції (ст. 262 КПК України); спостереження за особою, річчю або місцем (ст. 269 КПК України); опрацювання та зберігання персональної інформації (статті 259 і 266 КПК України) тощо.

У свою чергу, Європейський суд з прав людини у своїх рішеннях вказує, що поняття «приватне життя» є широким і не має вичерпного визначення. При цьому, «приватне життя» охоплює такі аспекти життя людини: фізичну та психічну цілісність людини (рішення ЄСПЛ у справі «Х. і Y. Проти Нідерландів» (1985); деякі аспекти фізичного та соціального «я» людини (рішення Євросуду у справі «Мікулич проти Хорватії» (2002); гендерну ідентифікацію, ім'я та сексуальну орієнтацію, статеве життя; особистий розвиток і право налагоджувати й розвивати стосунки з іншими людьми та зовнішнім світом [7, с. 77].

Таким чином, до приватного життя можна віднести ті сторони особистого життя людини, які вона не бажає розкривати для будь-яких інших осіб. Водночас, приватне життя може включати професійну діяльність чи суспільну діяльність.

Варто відзначити, що Європейський суд з прав людини вже неодноразово розглядав справи про порушення права працівника на приватність на робочому місці, зокрема, про правомірність здійснення моніторингу електронних повідомлень працівника та доступу до їх змісту, про правомірність відеоспостереження за працівниками на робочому місці.

Так, у справі «Копленд проти Сполученого Королівства» («Copland v. the United Kingdom» від 03.07.2007) заявниця вказала, що роботодавцем було порушено її права на приватне життя і таємницю кореспонденції, які гарантовані статтею 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, шляхом здійснення контролю її електронних листів, прослуховування телефонних розмов та перевірки запитів в мережі Інтернет. Суд визнав, що має місце порушення статті 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, аргументувавши свою позицію тим, що збір та зберігання особистої інформації при використанні телефону, електронної пошти та Інтернету – без попередження заявниці – є втручанням в її приватне життя. Окрім цього, суд зауважив, що в локальних актах коледжу, в якому працювала заявниця, відсутні положення про можливість керівних органів втручатися у листування своїх працівників [8].

У іншій справі «Барбулеску проти Румунії» («Barbulescu v. Romania» від 12.01.2016) ЄСПЛ змінив свою позицію щодо законності втручання роботодавця в приватне життя працівника. Так, у даній справі заявника було звільнено з роботи за те, що він при листуванні із своєю дружиною та братом використовував Інтернет-додаток «Yahoo Messenger», який згідно правил внутрішнього трудового розпорядку мав використовуватись тільки для комунікації з покупцями. Суди Румунії та ЄСПЛ визнали, що у даній справі роботодавцем не було порушено статтю 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, адже працівника було повідомлено про заборону використання в особистих цілях комп'ютерну техніку, сканери та інші прилади, в свою чергу, працівник не надав вмотивованого пояснення причин порушення правил внутрішнього трудового розпорядку. Окрім того, суд взяв до уваги той факт, що роботодавцем здійснювалась перевірка тільки листування у Інтернет-додатку «Yahoo Messenger», інше листування чи документи, які містились на тому ж комп'ютері не перевірялись [9].

У справі «Антови́ч та Міркови́ч проти Чорногорії» (Antović and Mirković v. Montenegro від 28 листопада 2017 року), яка стосувалась впровадження відеоспостереження в аудиторіях університету, де відбувались заняття, ЄСПЛ визначив, що відеоспостереження за працівниками на робочому місці є значним втручанням в їхнє приватне життя, а тому воно може бути виправдане лише за умови відповідності закону, наявності легітимної цілі та має бути необхідним в демократичному суспільстві. Позиція ЄСПЛ у даній справі була обґрунтована тим, що робочим місцем викладачів є аудиторії університету, де вони виконують свої обов'язки як щодо подання матеріалу студентам, так й щодо взаємодії з студентами, розвитку взаємовідносин та побудови їхньої соціальної ідентичності. Суд наголосив, що встановлення камер для спостереження в університетських аудиторіях, які є публічними місцями, були вжиті не лише з метою захисту чи безпеки, а й з метою нагляду за викладанням. В свою чергу, така мета як спостереження за викладацьким процесом не передбачена законом. Тому, ЄСПЛ визнав такі заходи порушенням статті 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [10].

Таким чином, аналізуючи правозастосовну практику ЄСПЛ можна дійти висновку, що зона взаємодії однієї людини з іншою людиною може включатися у поняття «приватне життя», й відповідно, навіть на робочому місці працівник зберігає своє право на приватність та недоторканість особистого життя, і як наслідок, працівник вправі очікувати від роботодавця непорушення свого права на приватність та нерозголошення конфіденційної інформації, яка стала відома роботодавцю.

З огляду на те, що Україною ратифіковано Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини), та відповідно до положень ст. 17 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» вважаємо, що обґрунтованим буде використання положень вказаної конвенції та судових рішень ЄСПЛ при врегулюванні питань законності втручання роботодавця в приватне життя працівника.

Так, практика національних судів щодо захисту прав працівників на приватність на робочому місці не є численною, хоча такі питання вже стають предметом судового розгляду. Наприклад, Окружний адміністративний суд міста Києва у своєму рішенні від 10.05.2019 року у справі № 640/18800/18 застосував положення статті 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, використав висновки судових рішень ЄСПЛ у справі «Копланд проти Сполученого королівства» та вказав, що «діяльність професійного або ділового характеру підпадає під поняття «приватне життя» для цілей статті 8 Конвенції, у зв'язку із чим електронна кореспонденція працівників деяких юридичних осіб, яку у межах даної справи Антимонопольний комітет України отримав від Національного бюро, використав для цілей справи та розповсюдив серед необмеженого кола осіб, підпадає під захист статті 8 Конвенції. Цими діями Антимонопольний комітет України здійснив втручання в права Публічного акціонерного товариства та інших учасників справи, які захищені статтею 8 Конвенції» [11].

Таким чином, роботодавці можуть використовувати певні технології для цифрового контролю та моніторингу працівників, однак втручання роботодавця у право на приватність працівника повинно відповідати таким критеріям:

- визначення легітимної мети використання цифрових технологій для моніторингу і контролю,
- дотримання принципу пропорційності, тобто засіб моніторингу повинен бути пропорційним ступеню втручання в приватне життя працівника,
- інформування працівника про усі засоби моніторингу і контролю їх роботи та про мету використання таких засобів,
- отримання згоди працівника на використання конкретних засобів моніторингу чи контролю,
- заборона здійснювати збір інформації про працівника у неробочий час,
- використання отриманої про працівника інформації тільки для мети задля якої вона була зібрана, й відповідно, заборона передання інформації третім особам без згоди працівника,
- заборона зберігати інформацію про членів сім'ї працівника, яка випадково стала відома роботодавцю та не має відношення до мети самого моніторингу чи контролю,
- обмеження строку зберігання інформації, яка зібрана про працівників в межах моніторингу,
- дотримання вимог законодавства щодо конфіденційної, службової інформації, та іншої інформації з обмеженим доступом.

Висновки. Таким чином, роботодавець, реалізуючи інтерес у підвищенні ефективності праці та у забезпеченні конфіденційності, може впроваджувати системи цифрового контролю на робочому місці. Однак, такі способи контролю за працівниками не повинні обмежувати їхніх прав на приватність на робочому місці. Право на приватність працівника на робочому місці повинно забезпечуватись недоторканністю його кореспонденції, зокрема, електронного листування, спілкування за допомогою програм миттєвого обміну повідомленнями, персональних даних, які збережені на робочому комп'ютері, а також нерозголошенням конфіденційної інформації, яка стала відома роботодавцю. Водночас, втручання роботодавця у право на приватність працівника повинно відповідати таким умовам: законність підстави втручання, легітимність мети втручання, співмірність втручання поставленій меті, інформування працівника про здійснення контролю та моніторингу. А тому, з метою забезпечення балансу інтересів роботодавців і працівників з позиції непорушення права на приватність необхідним є:

1) на законодавчому рівні – закріпити право працівника на приватність на робочому місці, визначити підстави та допустимі межі втручання у приватне життя працівника, закріпити відповідальність роботодавця за порушення права на приватність працівника на робочому місці та за зловживання заходами моніторингу працівника;

2) для роботодавців – регламентувати внутрішні процедури цифрового контролю та моніторингу працівників та забезпечити доведення їх до відома працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. 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*, № 3 2019. С. 105–109. URL: <http://pgpr-journal.kiev.ua/archive/2019/3/20.pdf>.

2. Посикалюк О.О. Захист права працівника на приватність у практиці Європейського суду з прав людини. *Університетські наукові записки*, 2016. № 59. С. 112–124.
3. 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>.
4. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII: станом на 27.09.2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 01.05.2024).
5. Конституція України від 28 червня 1996 р. Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 01.05.2025).
6. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини). № 995_004 (редакція від 01.08.2021). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення: 01.05.2025).
7. Паліюк В.П. Застосування судами загальної юрисдикції України Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод у разі «неякісного» законодавства (положення ст. 8 Конвенції щодо права на повагу до приватного і сімейного життя). *Часопис цивільного і кримінального судочинства*. 2014. № 1. С. 73–88. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Chcks_2014_1_8.
8. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Копленд проти Сполученого Королівства» від 03.07.2007 (заява № 62617/00). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/docx/pdf?library=ECHR&id=001-118562&filename=CASE%20OF%20COPLAND%20v.%20THE%20UNITED%20KINGDOM%20-%20%5BUkrainian%20Translation%5D%20legal%20summary%20by%20the%20COE%20Human%20Rights%20Trust%20Fund.pdf&logEvent=False> (дата звернення: 01.05.2025).
9. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Барбулеску проти Румунії» від 05.09.2017 (заява № 61496/08) URL: <https://hudoc.echr.coe.int/spa?i=001-177082> (дата звернення: 01.05.2025).
10. Рішення Європейського суду з прав людини у справі від 28.11.2017 у справі «Антови́ч та Міркови́ч проти Чорногорії» (Antović and Mirković v. Montenegro) URL: [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22001-178904%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22001-178904%22]}) (дата звернення: 01.05.2025).
11. Рішення Окружного адміністративного суду міста Києва від 10.05.2019 у справі № 640/18800/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/81695852> (дата звернення: 01.05.2025).