

принижують гідність, видів поведження і покарання: Конвенція; Міжнародний документ ООН від 10.12.1984. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_085#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_085#Text)

8. Європейська конвенція про запобігання катуванням чи нелюдському або такому, що принижує гідність, поведженню чи покаранню: Конвенція; Міжнародний документ від 26.11.1987. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_068#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_068#Text)

9. Хартія основних прав Європейського Союзу: Хартія від 07.12.2000. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MU00303>

10. Добрянський С. Хартія основних прав Європейського Союзу: здобутки та перспективи. *Вісник Львівського університету. Сер.: Юридична*. 2014. Вип. 59. С. 9 - 16.

11. Добрянський С. Хартія основних прав Європейського Союзу як регіональний праволюдський стандарт. *Вісник Національної академії правових наук України № 3 (74)*. 2013. С. 23 – 30. URL: [http://visnyk.kh.ua/web/uploads/pdf/ilovepdf\\_com-23-30.pdf](http://visnyk.kh.ua/web/uploads/pdf/ilovepdf_com-23-30.pdf)

УДК 349.23:342.738

DOI: 10.32751/2617-5967-2024-01-25

**Спаських Ю. В.**

*аспірант кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого*

## **ПРАВО ПРАЦІВНИКА НА ПРИВАТНІСТЬ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ: МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ**

У статті проаналізовано міжнародно-правові документи щодо прав працівників на приватність на робочому місці. Оскільки, кардинальні зміни в політичному й економічному житті України, а також взятий курс на євроінтеграцію вимагають, щоб законодавчі акти, які розробляються та приймаються нормотворчими органами нашої держави, відповідали міжнародним стандартам прав людини загалом, і міжнародним нормам трудового права зокрема. І сьогодні до пріоритетних у сфері праці належать і питання, пов'язані із правом працівника на приватність на робочому місці. Адже майже в кожній країні працівники є вразливими стосовно всебічного контролю з боку керівництва. Зокрема, роботодавці можуть прослуховувати телефонні розмови, читати повідомлення електронної пошти та інформацію на моніторі комп'ютера своїх працівників, підслуховувати розмови, аналізувати роботу комп'ютера й клавіатури, використовувати обладнання для стеження та контролю за діями осіб тощо. Також у зв'язку з інтенсивним розвитком комп'ютерних технологій та обробкою персональної інформації в автоматизованих інформаційних системах зросла актуальність більш детального регулювання цього права. Зроблено висновок, що дослідження міжнародного досвіду щодо прав працівників на приватність на робочому місці, правових механізмів регулювання їх захисту, а також основних принципів організації заходів стосовно контролю за виконанням законодавства у цій галузі відкриє можливості привести у відповідність до міжнародних стандартів вітчизняні закони та підзаконні акти з тим, щоб втілити їх у життя в інтересах громадян нашої держави. Тобто імплементація міжнародних стандартів та норм європейського права щодо прав працівників на приватність на робочому місці в національне законодавство, підвищить рівень правового

захисту працівників.

**Ключові слова:** працівник, роботодавець, трудові права, робоче місце, приватність, персональні дані, відповідальність, правовий захист, міжнародно-правові документи.

The article analyzes international legal documents regarding the rights of employees to privacy at the workplace. Since the radical changes in the political and economic life of Ukraine, as well as the course taken for European integration, require that the legislative acts developed and adopted by the law-making bodies of our state meet international standards of human rights in general, and international norms of labor law in particular. And today, issues related to the employee's right to privacy at the workplace are among the priorities in the field of work. After all, in almost every country, workers are vulnerable to comprehensive control by management. In particular, employers can listen to telephone conversations, read e-mail messages and information on the computer monitor of their employees, eavesdrop on conversations, analyze the operation of the computer and keyboard, use equipment to monitor and control the actions of individuals, etc. Also, in connection with the intensive development of computer technologies and the processing of personal information in automated information systems, the relevance of more detailed regulation of this right has increased. It was concluded that the study of international experience regarding the rights of employees to privacy at the workplace, the legal mechanisms for regulating their protection, as well as the basic principles of organizing measures for monitoring the implementation of legislation in this field will open opportunities to bring domestic laws and by-laws into line with international standards. In order to implement them in the interests of the citizens of our country. That is, the implementation of international standards and norms of European law regarding the rights of employees to privacy at the workplace into national legislation will increase the level of legal protection of employees.

**Keywords:** employee, employer, labor rights, workplace, privacy, personal data, responsibility, legal protection, international legal documents.

**Постановка проблеми.** Кардинальні зміни в політичному й економічному житті України, а також взятий курс на євроінтеграцію вимагають, щоб законодавчі акти, які розробляються та приймаються нормотворчими органами нашої держави, відповідали міжнародним стандартам прав людини загалом, і міжнародним нормам трудового права зокрема. Особливістю міжнародно-правового регулювання праці є те, що норми міжнародних актів регулюють не безпосередні трудові відносини, а встановлюють певні стандарти в галузі праці, які через їх імплементацію в національному законодавстві кожної країни, що бере в них участь, конкретизуються й наділяються певним правовим механізмом реалізації. Характерними прикладами тут можуть бути визначення поняття права на працю, примусової праці, достатнього життєвого рівня тощо [1, с. 34]. Сьогодні до пріоритетних у сфері праці належать і питання, пов'язані із правом працівника на приватність на робочому місці. Тому дослідження міжнародних стандартів у розглядуваній царині є нагальним і має практичне значення.

**Стан опрацювання.** Даній проблематиці присвячували свої праці такі українські науковці, як О. Білічак, І. Вєтухова, Д. Гудима, С. Гуцу, С. Вишновецька, В. Вишновецький, І. Кравченко, І. Михайленко, Д. Мельник, О. Панкевич, П. Рабінович, С. Рабінович, В. Сєрьогін, Г. Спїщина, С. Шевчук, О. Ярошенко та ін. Проте, зважаючи на складність і багатогранність цієї проблематики, доводиться констатувати нагальну потребу в

подальших наукових розвідках, зокрема у сфері праці щодо права працівника на приватність на робочому місці.

**Метою статті** є аналіз міжнародно-правових документів щодо прав працівників на приватність на робочому місці.

**Виклад основного матеріалу.** Основним Законом країни ст. 32 проголошується, що ніхто не може зазнавати втручання в його особисте й сімейне життя, окрім випадків, передбачених Конституцією України. Тобто на державу покладено обов'язок охорони відповідного права та контролю за його обмеженням у контексті не тільки конституційних вимог, а й міжнародних зобов'язань. Особливо досить часто нині піддається порушенням право на приватність працівника на робочому місці. Відтак це питання потребує подальших досліджень, щоб наблизити чинне національне законодавство до міжнародних стандартів. Як зазначає Панкевич О., «необхідність подальших розвідок проблем, які стосуються реалізації права на приватність, визначається низкою вагомих обставин: – по-перше, надзвичайно швидким поступом науково-технічного прогресу, що зумовлює появу щораз нових небезпек для вказаного права; – по-друге, необхідністю сприйняття кращого європейського досвіду та завданням приведення вітчизняного законодавства у відповідність до міжнародно-правових стандартів; – по-третє, важливістю чіткого визначення змісту права на приватність, його структурних елементів і форм прояву й потребою глибокого наукового аналізу меж можливого втручання з боку держави і суспільства у сферу приватного життя; – по-четверте, необхідністю розробки ефективних юридичних засобів, за допомогою яких це право забезпечувалося би належним чином» [2, с. 54].

Отже, вважаємо, за доцільне проаналізувати міжнародно-правові акти з розглядуваного питання, ураховуючи й те, що Україна є повноправним членом світового співтовариства, країною, що поважає й дотримується норми міжнародного права. Так, право на приватність знайшло відповідне закріплення як в універсальних, так і регіональних міжнародних договорах. Сучасну основу приватності можна знайти в Загальній декларації прав людини 1948 року, що загалом захищає територіальну та комунікаційну приватність. Так, згідно зі ст. 12 «ніхто не може зазнавати безпідставного втручання в його особистей сімейне життя, безпідставного посягання на недоторканність його житла, таємницю його листування й кореспонденції або на його честь і репутацію. Кожна людина має право на захист закону від такого втручання або таких посягань» [3].

Ціла низка міжнародних угод з прав людини має посилення на приватність як на право. Так, Міжнародний пакт про громадянські та політичні права 1966 року, який дещо розширив сферу застосування права на приватне життя, закріпивши у статтях 7, 17 положення, що «жодна особа не може бути без її добровільної згоди піддана медичним чи науковим досліддам»; що «ніхто не може зазнавати безпідставного і незаконного втручання в його особисте та сімейне життя, свавільних чи незаконних посягань на недоторканість його житла, таємницю його кореспонденції чи незаконних посягань на його честь і репутацію»; що «кожна людина має право на захист закону від такого втручання або таких посягань» [4]. Водночас ст. 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод закріплено, що «кожен має право на повагу до свого приватного і сімейного життя, до свого житла і кореспонденції. Органи державної влади не можуть втручатись у здійснення цього права, за винятком випадків, коли втручання здійснюється згідно із законом і є необхідним у демократичному суспільстві в інтересах національної та громадської безпеки чи

економічного добробуту країни, для запобігання заворушенням чи злочинам, для захисту здоров'я чи моралі або для захисту прав і свобод інших осіб» [5]. Як бачимо, зазначені міжнародні документи узагальнюють основні принципи захисту приватного життя людини. Водночас, як слушно зазначають деякі вітчизняні науковці, універсальні міжнародні договори відображують лише зміст права на приватне життя й не розкривають можливості та шляхи обмеження такого права [6, с. 14].

Тому, окрім універсальних міжнародних документах, відповідні норми містяться й у регіональних міжнародних договорах щодо захисту прав людини та нормативно-правових актах європейської системи законодавств, що регулюють питання пов'язані із захистом персональних даних. Так, згідно ст. 7 Хартії основних прав Європейського Союзу «кожна людина має право на повагу її приватного і сімейного життя, на недоторканність житла і таємницю кореспонденції» [7]. А в 1998 році Рада Європи ухвалила Резолюцію № 1165 «Право на приватність», де додала до загальноновизнаного тлумачення права на приватність: «право жити своїм особистим життям з мінімальним стороннім втручанням», «право особи контролювати інформацію про себе» [8].

Актуальність більш детального регулювання цього права зросла у зв'язку з інтенсивним розвитком комп'ютерних технологій та обробкою персональної інформації в автоматизованих інформаційних системах. У рамках діяльності міжнародних організацій було прийнято низку міжнародних документів, що регулюють право на захист персональної інформації, серед яких можна виділити такі, як Конвенція Ради Європи «Про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних», Директива 95/46/ЄС Європейського Парламенту і Ради «Про захист фізичних осіб при обробці персональних даних і про вільне переміщення таких даних», Директива № 2002/58/ЄС Європейського Парламенту і Ради ЄС щодо обробки персональних даних і захисту конфіденційності в секторі електронних засобів зв'язку. Разом з тим важливим документом у напрямі захисту персональних даних є прийнятий в ЄС 26 квітня 2016 року (набув чинності 25.05.2018) Загальний регламент із захисту персональних даних [9], який не тільки суттєво підняв планку захисту персональних даних у державах-членах ЄС, а й передбачив можливість застосування встановлених ним санкцій до бізнесу поза межами ЄС, у тому числі українського. Тобто, незважаючи на те, що Україна не є державою-учасницею Європейського Союзу, правила, закріплені в GDPR, можуть стосуватися безпосередньо суб'єктів, що належать до її юрисдикції. Оскільки відповідно до ст. 3 Загального регламенту «територіальна сфера дії GDPR має екстратериторіальну дію, то його норми поширюються не лише на держави-члени ЄС, а й на фізичних та юридичних осіб інших країн у конкретних випадках, передбачених GDPR». Зокрема, основними його положеннями є: забезпечення законної, справедливої та прозорої обробки персональних даних; обмеження цілей обробки даних, їх обсягу та зберігання; наявність широких прав у суб'єктів персональних даних; встановлення вимог щодо чіткості згоди на обробку персональних даних; забезпечення організаційних та технічних механізмів для захисту персональних даних при розробці нових систем та процесів; необхідність виконання процедури оцінки впливу тих чи інших дій або змін на захист персональних даних; встановлення відповідальності контролера персональних даних за забезпечення захисту персональних даних і дотримання вимог GDPR, навіть якщо обробка даних здійснюється третьою стороною; призначення співробітника з питань захисту даних; інформування працівників про вимоги GDPR. Тобто, згідно Регламенту збір інформації щодо працівника повинен обмежуватись даними, котрі є

необхідними та доречними з огляду на обсяг трудових прав та обов'язків особи. Отже, обробку персональних даних працівників як складника їх приватності роботодавець може здійснювати лише в разі фактичної необхідності та за наявності достатніх правових підстав.

Щодо сфери праці, то ЄС також робив спроби законодавчо закріпити сферу захисту даних у ній. Так, відповідно до Європейської директиви із захисту даних 1995 року, Європейська «Робоча група із захисту даних» прийняла деякі рекомендації щодо захисту даних у контексті працевлаштування. Робоча група ухвалила Висновок 8/2001 від 13.09.2001 щодо обробки персональних даних у контексті працевлаштування [10]. Іншим інструментом був Робочий документ ЄС від 29.05.2002 про комунікацію на робочому місці, а вже 8 червня 2017 року Робоча група видала Висновок 2/2017 щодо обробки даних на роботі (Висновок WP 2/2017). Згодом відповідно до GDPR та його нової моделі управління, Робочу групу замінила «Європейська рада із захисту даних», проте результати роботи Робочої групи залишаються актуальними та дійсними [11].

Сьогодні майже в кожній країні працівники є вразливими стосовно всебічного контролю з боку керівництва. Правовий захист за таких обставин більш слабкий, оскільки такий контроль часто включається в умови працевлаштування. У багатьох країнах роботодавці можуть прослуховувати телефонні розмови, читати повідомлення електронної пошти та інформацію на моніторі комп'ютера своїх працівників. Вони можуть підслуховувати розмови, аналізувати роботу комп'ютера й клавіатури, спостерігати за допомогою камер ПКТБ, використовувати обладнання для стеження та контролю за діями осіб, робити аналіз сечі, щоб виявити вживання наркотиків і вимагати інформацію інтимного характеру. Як зазначено у звіті, що має назву «Робочий стрес», хворобою XX ст. МОП «вважає зростання прикладів проблем по всьому світу, включаючи країни, що розвиваються, коли ... компанії роблять надто мало, щоб допомогти працівникам подолати напруження сучасної індустріалізації». У звіті також сказано, що «оскільки використання комп'ютерів поширюється в усьому світі, працівники в багатьох країнах стають об'єктами нових утисків, включаючи електронне підслуховування керівниками...» [12]. Хоча у деяких країнах (Великобританії, США) існують деякі законодавчі обмеження для використання відеостеження, на відміну від законів Австрії, Німеччини, Норвегії та Швеції, відповідно до яких роботодавець зобов'язаний дійти згоди з працівниками в цих питаннях.

Так, у Німеччині використання систем відеоспостереження в основному регулюється трьома положеннями Федерального закону про захист даних (BDSG), на які роботодавець може покладатися, щоб обґрунтувати обробку персональних даних співробітників, за якими спостерігають камери: Розділ 6b BDSG: це положення регулює використання технологій відеоспостереження в загальнодоступних зонах, наприклад: супермаркети, вокзали, магазини тощо; Розділ 32 BDSG: ці положення застосовуються для нагляду за співробітниками у будь-якій іншій ситуації, тобто у закритих для громадськості місцях, таких як робоче місце; Розділ 28 BDSG: положення застосовується, якщо використовується відеоспостереження для цілей, не пов'язаних із трудовими відносинами, наприклад, коли клієнти або інші сторонні особи контролюються. Усі ці положення вимагають законного інтересу чи мети для відеоспостереження та тест на пропорційність. Цілі повинні бути конкретно обумовлені перед установленням системи спостереження, тобто вони повинні бути задокументовані та доступні за допомогою процедур для будь-якої зацікавленої особи. Тобто відеоспостереження за працівниками допустимо лише в суворих межах. Має бути

очевидно, що нагляд необхідний, тобто не має будь-якої іншої ефективної альтернативи окрім відеоспостереження. Як зазначив у своєму рішенні Федеральний трудовий суд, «відеонагляд на робочому місці виправданий лише у виняткових випадках, коли це робить роботодавець у життєвих інтересах. Загалом, слід припустити, що встановлено наступні принципи використання відеонагляду у судовій практиці: а) перш ніж почати відеоспостереження, повинні бути достатні підстави для підозри (наприклад, у разі крадіжки, тощо), які виправдовують «вторгнення» в особисті права суб'єкта даних. А будь-якого розпливчастого припущення або загальної підозри щодо всіх працівників не достатньо, щоб встановити відео нагляд; б) відеоспостереження, як правило, допустиме лише в тому випадку, якщо воно здійснюється відкрито, а не таємно, за допомогою видимих засобів і лише після того як співробітникам було надано достатню інформацію. Спостереження за допомогою прихованих камер допустиме, якщо це єдина можливість захистити законні інтереси роботодавця; в) відеоспостереження є предметом спільного рішення робочої ради або персоналу ради; г) результати незаконного моніторингу підлягають забороні на подальше використання. Вони також не можуть бути використані як доказ у позові про звільнення». Хоча, як пояснюють роботодавці, головне призначення відеоспостереження – це не моніторинг і контроль за працівниками, а захист компанії проти вандалізму, крадіжок чи інших майнових злочинів тощо [13].

**Висновки.** На наш погляд, дослідження міжнародно-правових документів щодо прав працівників на приватність на робочому місці, правових механізмів регулювання їх захисту, а також основних принципів організації заходів стосовно контролю за виконанням законодавства у цій сфері відкриє можливості привести у відповідність до міжнародних стандартів вітчизняні закони та підзаконні акти з тим, щоб втілити їх у життя в інтересах працівників. Як зазначають дослідники з цієї проблематики, «реалізації цієї мети допоможуть наступні заходи: запровадження міжнародних стандартів щодо забезпечення механізмів, які пов'язуються зі забезпеченням безпеки, охорони та захисту персональних даних працівника; створення правового режиму охорони і захисту персональних даних працівника у відповідності з Європейським регламентом; законодавче закріплення спеціальних норм щодо захисту персональних даних працівників в умовах цифрової інтеграції; створення відповідних органів (відповідальних осіб), які будучи здійснювати діяльність щодо виявлення і запобігання порушенням безпеки, захисту та охорони персональних даних працівника; встановлення відповідальності та визначення видів покарання за порушення законодавства у сфері захисту персональних даних працівника; удосконалення міжнародного співробітництва з питань запобігання та протидії порушень безпеки, захисту та охорони персональних даних працівника; впровадження в Кодекс законів про працю України спеціальних норм щодо обов'язку роботодавця здійснювати захист персональних даних працівників» [14, с. 259]. Переконані, що імплементація міжнародних стандартів та норм європейського права, зокрема у питаннях приватності працівників на робочому місці, в національне трудове законодавство підвищить рівень правового захисту найбільш вразливої сторони трудових правовідносин – працівників.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Ярошенко О. М. Щодо окремих питань виконання міжнародних договорів про працю. *Право і безпека*. 2005. № 4'1. С. 34–36.

2. Панкевич О. З. Право на приватність: царина незалежності особи. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія юридична*. 2017. № 2 С. 47–56. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/1761/1/2-2017%3D8.pdf>
3. Загальна декларація прав людини : міжнародний документ ООН від 10.12.1948. *Офіційний вісник України*. 2008. № 93. Ст. 3103.
4. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 23.03.1976 № 995\_043. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_043#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text)
5. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами): Конвенція Ради Європи від 04.11.1950. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text)
6. Мішуровська С. Т. Міжнародно-правовий захист права на приватне життя (сучасна практика) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.11. Харків, 2011. 21 с.
7. Хартія Європейського Союзу про основні права. URL: <https://ccl.org.ua/posts/2021/11/hartiya-osnovnyh-prav-yevropejskogo-soyuzu/>
8. Резолюція Ради Європи 1165 право на приватність. 1998. URL: <https://cedem.org.ua/library/rezolyutsiya-1165-1998-pravo-na-privatnist/rs/wp062/index.html#ID0E1MAE>
9. Загальний регламент із захисту персональних даних Європейського Союзу (GDPR) № 2018/1725. URL: <http://aphd.ua/gdpr-ofitsiinyi-ukranskyi-pereklad>
10. Висновок 8/2001 від 13 вересня 2001 року щодо обробки персональних даних у контексті працевлаштування, 5062/01/EN/Final, WP 48, 28 р. URL: [https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2001/wp48\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2001/wp48_en.pdf)
11. Hendrickx, F. 2022. Protection of workers' personal data: General principles, ILO Working Paper 62 (Geneva, ILO). URL: <https://www.ilo.org/legacy/english/intserv/working-pape>.
12. Приватність і права людини URL: <https://library.khpg.org/index.php?id=928437562>
13. Михайлик А. С. Захист персональних даних працівників в умовах цифрової трансформації : дис. ... д-ра філософії за спец. 081 «Право» / Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, Харків, 2023. 218 с.
14. Спіцина Г. О., Гуцу С. Ф. Щодо питання правового захисту персональних даних працівників. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО*. 2023. Вип. 76: ч. 1. С. 255–260. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2023/06/42.pdf>