

2. Каталог рф ПВК: 37 приватних військових компаній російської федерації. URL: <https://molnar.com/blog/catalog-of-russian-pmcs>
3. Simone Rinaldi, Daniela Irrera. The influence of Private Military Companies on global security. *The Loop*: веб-сайт. URL: <https://theloop.ecpr.eu/the-influence-of-private-military-companies-on-global-security/>

Спаських Ю. В.

аспірант

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

ПИТАННЯ ЗАХИСТУ ПРАВА ПРАЦІВНИКА ЩОДО ПРИВАТНОСТІ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Стаття 32 Конституції України передбачає, що ніхто не може зазнавати втручання в його особисте і сімейне життя, крім виняткових випадків, а відповідно до приписів статті 31 Конституції України кожному гарантується таємниця листування та телефонних розмов. Отже відповідно до норм Основного Закону одним із найважливіших особистісних прав, яке найбільш наочно відображає свободу людини, є право на приватність (прайвесі), дослідження якого має велике значення як для науки, так і законотворчості та правозастосовної практики. На жаль в українському трудовому законодавстві право на приватність працівника на робочому місці є нормативно не закріпленим, що, у свою чергу, сприяє зловживанню з боку роботодавця. І як наслідок, брак законодавства, яке відповідало б сучасним міжнародним стандартам у цій сфері, не тільки призводить до незадовільного рівня захисту конституційного права на повагу до приватного життя, а й призведе до визнання на міжнародному рівні України як держави, яка не забезпечує належний рівень такого захисту, зокрема у сфері праці.

Хоча у цьому напрямку й робилися певні кроки. Так, у Верховній Раді України було зареєстровано законопроект №8037 від 14.02.2018 «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України (щодо посилення гарантій права працівника на приватність та таємницю кореспонденції)», яким пропонувалося доповнити Кодекс законів про працю статтею 2-2, що визначатиме додаткові гарантії захисту права працівників на повагу до приватного життя та таємниці кореспонденції. Зокрема, реалізація вказаних положень відбуватиметься шляхом заборони відеоспостереження за робочим місцем працівника без попереднього його повідомлення, крім тих випадків, коли відеоспостереження здійснюється з метою забезпечення збереження матеріальних цінностей роботодавця (але протягом обмеженого часу). Також, право на приватне життя працівника гарантуватиметься недоторканністю кореспонденції працівника, зокрема, телефонних розмов, електронного листування, інформації про використання мережі Інтернет, здійснених за допомогою робочих телефонів, комп'ютерів тощо. Це ж стосуватиметься персональних даних працівника, збережених на жорсткому диску його робочого комп'ютера, крім деяких винятків. Встановлена умова, що роботодавець буде зобов'язаний попередньо проінформувати працівника під розписку про форми та умови контролю за його кореспонденцією. В іншому випадку, порушення ведення кореспонденції може бути дозволено судом лише з метою запобігання злочинів чи під час кримінального провадження, якщо іншими способами одержати інформацію неможливо [2].

Ще одні зміни до КЗпП України щодо посилення гарантій захисту прав працівника були запропоновані в законопроекті №9093 від 18.09.2018, зокрема при укладенні, зміні та припиненні трудового договору працівникам гарантуватимуть право на приватність щодо їх особистого та сімейного життя. Так, передбачається внесення змін до ст. 25 КЗпП, якими встановлюється перелік відомостей, які заборонено роботодавцям вимагати

від працівників та осіб, які поступають на роботу. До таких відомостей належить інформація про приватне життя співробітників та їхні особисті плани на майбутнє, членство у профспілках, релігійні переконання, стан здоров'я, окрім випадків, передбачених законодавством, розмір заробітної плати на попередньому місці роботи. У випадку, якщо роботодавець таки вимагає надати подібну інформацію, працівники, або особи, які поступають на роботу, можуть на законних підставах відмовити в її наданні або надати недостовірну інформацію, що не може стати підставою для відмови у прийнятті на роботу або підставою для звільнення особи в подальшому з посади та притягнення такого працівника до відповідальності. Разом з тим до інформації, яка не порушує права на приватність автори законопроекту віднесли наступні відомості: про сімейний стан; вік; перебування на навчанні у закладах освіти (у тому числі про форму навчання); рекомендації з попереднього місця роботи [3].

Не дивлячись на вказані законопроекти і до цього часу не були внесені зміни у Кодекс законів про працю України щодо права працівника на приватність на робочому місці. І як наслідок, у законодавстві про працю механізми захисту права недоторканості приватного життя працівника регламентовані досить неповно, межі вторгнення роботодавця в приватне життя працівника на робочому місці не регламентовані зовсім.

Досить часто це питання (забезпечення права працівника на приватність на робочому місці) постає предметом розгляду справ у судах. Так, питання забезпечення приватності працівника на робочому місці неодноразово було предметом розгляду в Європейських судах з прав людини. Приміром, справа – «Копленд проти Сполученого Королівства» («Copland v. theUK» від 03.07.2007) [4], в якій ЄСПЛ визнав порушення ст. 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод та підтвердив втручання у приватне життя заявниці шляхом перевірки її електронних листів, прослуховування телефонних дзвінків та аналізу запитів в Інтернеті.

Зокрема, до такого висновку дійшов ЄСПЛ, мотивуючи це тим, що заявниця не була попереджена роботодавцем про можливість перевірки її персональних даних та втручання в її приватне життя. Крім цього, локальні акти коледжу, де працювала заявниця, не містили будь-яких положень, що передбачали можливість керівництва втручатися в таємницю листування своїх працівників.

Аналізуючи ж національну судову практику з цього питання, то слід зазначити, що обсяг судової практики дуже незначний. Загалом практика наших національних судів здебільшого спирається на практику ЄСПЛ через відсутність в українському законодавстві прямих норм, які би врегульовували право на приватність працівника. Так, у рішенні Окружного адміністративного суду міста Києва № 640/18800/18 від 10 травня 2019 р. було зазначено, що діяльність професійного або ділового характеру підпадає під поняття «приватне життя» для цілей ст. 8 ЄКПЛ, а тому електронна кореспонденція працівників юридичних осіб, яку у цій справі Антимонопольний комітет України використав і розповсюдив, є предметом захисту цієї статті (справа Копланд проти Сполученого королівства) [5].

Виходячи з викладеного слід наголосити на важливості розгляданого питання. Особливо сьогодні, у зв'язку з військовою агресією російської федерації проти України і введенням воєнного стану, це питання набуває ще більшої актуальності та подальшого законодавчого закріплення та врахування міжнародного досвіду та аналізу сучасного стану з урахуванням існуючої практичної складової. Право на приватність повинно бути гарантовано всім працівникам, незалежно від виду трудових відносин, галузевої приналежності чи форми власності підприємства, а регламентація в українському законодавстві всіх аспектів права на приватність працівника на робочому місці дозволить запобігти зловживанням роботодавцем щодо заходів контролю над працівником.

Список використаних джерел:

1. 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
2. У раді зареєстровано законопроект про посилення гарантій приватності працівників. URL: <https://cedem.org.ua/news/u-radi-zareystrovano-zakonoproekt-pro-posylennya-garantij-pryvatnosti-pratsivnykiv/>
3. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України (щодо посилення гарантій захисту прав працівника при укладенні трудового договору) : проект Закону України від 18.09.2018 № 9093. URL: https://ips.ligazakon.net/document/view/jh70100i?an=3&ed=2018_09_18
4. Рішення ЄСПЛ від 03.04.2007 у справі «Копланд проти Сполученого Королівства» (Copland v. The United Kingdom), заява № 62617/00. URL: <https://www.5rb.com/case/copland-v-uk>
5. Рішення Окружного адміністративного суду міста Києва від 10.05.2019. Справа № 640/18800/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/81695852>

Тихонович О. Ю.

доктор філософії права, докторант

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

БЕЗПЕЧНІ І ЗДОРОВІ УМОВИ ПРАЦІ: РЕАЛІЇ СЬОГОДЕННЯ

Згідно статті 3 Конституції України людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю і одним із основних прав людини статтею 43 визнано право на безпечні і здорові умови праці [1]. Це конституційне право належить до основних прав у сфері праці, нормативне забезпечення якого здійснюється як міжнародно-правовими актами ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу, так і актами національного законодавства. Водночас на практиці ці норми часто мають виключно декларативний характер, тобто в повній мірі не здійснюється реалізація вказаного конституційного принципу в реальних трудових правовідносинах.