

УДК 349.2

doi: <https://doi.org/10.33270/02202002.114>

Кравченко І. М. – кандидат юридичних наук, доцент кафедри державно-правових наук загальноуніверситетських кафедр Луганського державного університету внутрішніх справ ім. Е. О. Дідоренка, м. Сєвєродонецьк
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3082-4970>

Проблеми правового регулювання відеоспостереження та інших заходів контролю за найманими працівниками

На підставі аналізу норм національного та європейського законодавства, практики Європейського суду з прав людини та національної судової практики надано правову характеристику понять «приватне життя», «допустимі межі обмеження прав і свобод працівників під час здійснення роботодавцем контролю із застосуванням технічних засобів і способів за виконанням ними трудових функцій». Вивчено питання можливості нормативного закріплення поняття «приватне життя» та визначення можливих обмежень прав і свобод працівників. **Метою** статті є встановлення можливості застосування в Україні до трудових правовідносин практики ЄСПЛ щодо забезпечення права на приватне життя. **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, включно з практикою ЄСПЛ, і національну судову практику. **Предметом** дослідження обґрунтовано потребу нормативного закріплення в законодавстві України можливих меж обмеження прав працівників, наприклад, втручання хазяйської (дисциплінарної) влади роботодавця у сферу їх приватної автономії. **Висновки.** Ефективний захист права працівників на приватне життя, приватності особистої зони під час виконання ними трудових функцій не є можливим без його нормативного регулювання з використанням практики ЄСПЛ.

Ключові слова: роботодавець; найманий працівник; трудовий договір; таємниця листування; відеоспостереження за працівником; право доступу до інформації працівника; контроль особистої кореспонденції працівника роботодавцем; захист прав і свобод людини та громадянина; захист персональних даних; приховане фільмування; правомірне обмеження прав і свобод громадян.

Вступ

У частині 1 розділу I, опублікованого ще 1949 року роману-антиутопії Джорджа Орвелла «1984» (англ. Nineteen Eighty-Four), який в умовах сьогодення вважається пророчим, йшлося: «На кожному майданчику зі стіни дивилася все та сама особа. Портрет був виконаний так, що, куди б ти не став, очі тебе не відпускали. СТАРШИЙ БРАТ ДИВИТЬСЯ НА ТЕБЕ – свідчив підпис». Після виходу в друк цього роману ім'я його головного персонажа «Старший Брат» (англ. Big Brother) – одноосібного лідера держави Океанія та партії «Ангсоцу» – стало загальним ім'ям для держави та державних органів, перш за все, правоохоронних, що забезпечують її безпеку і які прагнуть встановити тотальне стеження та/або контроль над її населенням (Oruell, 2003).

Технічна можливість зняття інформації з транспортних телекомунікаційних й електронних інформаційних мереж, публічні та приховані відеоспостереження і прослуховування, контроль за електронним листуванням і спілкуванням осіб в соціальних мережах, з огляду на забезпечення державної і суспільної безпеки стає невід'ємною частиною сучасного життя. Контроль, завдяки спеціальним засобам, здійснюється на закритих об'єктах, у сховищах і навколо них, у житлових кварталах, на розважальних і спортивних об'єктах, в офісних і торговельних приміщеннях, на підприємствах, в організаціях й установах тощо.

Застосування цих засобів дозволяє розв'язати безліч суспільних і життєвих проблем, фіксувати (документувати) події та/або діяння осіб, контролювати ситуацію та/або запобігати подіям, що призводять до негативних наслідків.

Проблема розширення сфер застосування таких спеціальних засобів особливо гостро постала з огляду на антитерористичні й протиепідемічні заходи ("Postanova Kabinetu Ministriv", 2020), які не можливо уявити без всеосяжного контролю за всім населенням держави та/або його окремих верств, практично в усіх сферах суспільного, а, подекуди, й особистого життя. Варто також зауважити, що в межах забезпечення принципів відкритості та прозорості в діяльності органів державної влади як передумови утвердження демократії участі (Nesterovych, 2016; Fedorenko&Nesterovych, 2019) чим більше розширюватимуться межі відкритості публічного простору, зокрема такого, який безпосередньо не пов'язаний з державним сектором. Тож стрімкий технологічний прогрес і розвиток цифрових технологій, поява нових форм і розвиток трудових відносин, а також життєво небезпечні явища та загрози для суспільства неминуче призводять до появи й нових викликів для прав людини, зокрема й трудових, адже правове регулювання, як правило, стосується вже наявних відносин і не розраховане на появу його нових форм у швидкозмінних сучасних соціальних процесах.

Деякі аспекти зазначеної проблеми ставали предметом дослідження вчених-фахівців різних галузей права. Так, питання порушення роботодавцями права на повагу до приватного життя працівників вивчали О. М. та О. В. Дроздови (Drozdov, & Drozdova, 2018), Н. Камінська (Kaminska, & Dzhuska, 2020; Kortukova, Kaminska, Dei, & Blahodarnyi, 2020), Д. Мельник, О. Попазова, Р. Тополевський та ін.; щодо гарантування безпеки персональних даних працівника – М. В. Бем, І. М. Городиський, І. Я. Кисельов, М. В. Різак, О. М. Родіоненко, Г. Саттон тощо; питання використання технічних засобів спостереження в трудових відносинах, перш за все, відеоспостереження на робочому місці та прослуховування працівників – М. М. Бурбика, І. М. Ваганова (Vahanova, 2016), О. Кривецький (Kryvetskyi, 2020), І. В. Шевчук та багато інших.

Проте, слід визнати, що комплексних досліджень щодо проблем із забезпечення права працівників на приватне життя й особисту зону в момент виконання ними трудових обов'язків, саме науковців-фахівців з трудового права бракує.

Мета і завдання дослідження

Враховуючи, що існує об'єктивна потреба в регламентації трудових правовідносин щодо контрольних повноважень роботодавця за виконанням найманими працівниками трудових обов'язків за допомогою відеокамер і не тільки під час забезпечення реалізації їх трудових прав і гарантій, включно з правом 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 щодо вдосконалення чинного та перспективного законодавства в зазначеній сфері права.

Виклад основного матеріалу

В умовах ринкової економіки роботодавці, і це природно, зацікавлені у відповідальному ставленні найманих працівників до своїх обов'язків: ефективного використання й збереження майна та ресурсів підприємства, організації чи установи; раціональне й максимально корисне використання ними робочого часу; забезпечення комерційної таємниці; дотримання правил з охорони праці; дотримання виробничих процесів і трудової дисципліни. З огляду на це керівники намагаються всеосяжніше контролювати найманий персонал у межах його робочого часу. Вважаючи, що приватного життя працівників на цей час не існує, роботодавці застосовують такі види контролю: відеоспостереження, зокрема приховане, інший збір особистих даних. Крім того, у зв'язку з введенням карантинних заходів, коли застосовуються нові види (форми) найманої праці та

з'являється можливість (необхідність) виконання трудових функцій поза «стаціонарними» робочими місцями працівників, такий контроль стає ще актуальнішим.

Водночас, хоч новітні технології й полегшують роботодавцю здійснювати контроль за працівниками, зокрема за їхнім приватним життям, постає правова проблема створення ефективного механізму гарантування та забезпечення прав працівників під час реалізації роботодавцем своїх контрольних функцій щодо визначення підстав, умов, мети та межі застосування засобів такого контролю, а, відтак, й обсягу, особливостей і підстав наявних обмежень гарантованих законодавством прав і свобод найманих працівників.

Так, М. В. Савчин визначає обмеження прав і свобод людини як втручання влади у сферу приватної автономії індивіда виключно на підставі закону, яким запроваджено певні заходи, спрямовані на забезпечення балансу приватних і публічних інтересів з метою захисту національної безпеки, громадського порядку, життя і здоров'я інших людей, авторитету правосуддя тощо (Savchyn, 2018, p. 291).

Правовим підтвердженням зазначеного є положення статей 8–11, ратифікованою 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 та суспільного спокою, з метою запобігання злочинам, захисту здоров'я та моральності або захисту прав і свобод інших осіб ("Konventsiiaprozakhyst", 1950). Відповідно до ч. 1 ст. 8 Конвенції кожен має право на повагу до свого приватного та сімейного життя, до свого житла й кореспонденції. У такому разі маємо певний конфлікт між публічним і приватними інтересами, гармонійне поєднання яких у нормах чинного законодавства є одним із показників ефективності правотворчості (Nesterovych, 2006).

Право на зазначену приватність передбачено в Конституції України. Так, ч. 1 ст. 32 Конституції України містить загальне положення про захист особистого життя та заборону втручатися в нього, крім випадків, передбачених самою Конституцією, а відповідно до ч. 2 цієї статті не допускається збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини. Згідно зі ст. 31 безпосередньо врегульовано таємницю листування, телефонних розмов, телеграфної та іншої кореспонденції. Водночас ст. 28 гарантує кожному право на повагу до його гідності й забороняє піддавати особу без її вільної згоди медичним

дослідам (зокрема медичне обстеження працівника на предмет його нетверезого стану, стану наркотичного або токсичного сп'яніння).

Враховуючи, що норми чинного трудового законодавства України (як спеціальні) не регламентують трудові відносини щодо контрольних повноважень роботодавця за виконанням найманими працівниками трудових обов'язків з використанням технічних засобів, слід керуватися загальними нормами. Так, вище означені конституційні права працівників конкретизовано положеннями ст. 270 (право на недоторканність особистого та 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). Відповідно до ст. 301 ЦК України працівник як фізична особа має право на особисте життя; самостійно визначає своє особисте життя та можливість ознайомлення з ним інших осіб; а обставини його особистого життя можуть бути розголошені іншими особами лише за умови, що вони містять ознаки правопорушення, що підтверджено рішенням суду, а також за згодою самого працівника. Згідно зі ст. 307 ЦК України працівник як фізична особа може бути знятий на фото-, кіно-, теле- чи відеоплівку лише за його згодою; така згода припускається, якщо знімання відбувається відкрито на заходах публічного характеру, а таємне знімання без згоди цієї особи може бути проведене лише у випадках, встановлених законом. Крім того, зміст особистого немайнового права працівника становить його можливість вільно, на власний розсуд визначати свою поведінку у сфері приватного життя (ст. 271 ЦК України) ("Tsyvilnykodeks", 2003).

У ч. 4 ст. 23 Закону України «Про інформацію» встановлено заборону на збирання відомостей про особу без її попередньої згоди, за винятком випадків, передбачених законом ("Zakon Ukrainy", 1992). Причому, відповідно до рішення Конституційного Суду України від 30 жовтня 1997 року № 5-зп, заборонено 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 застосування норм цивільного законодавства до зазначених трудових відносин, підтримувала позицію фахівців-цивілістів, що «приватне життя» є категорією, яка не може існувати в межах трудових правовідносин, бо основною метою встановлення систем контролю на місцях, де зосереджено майно роботодавця (значні матеріальні цінності) є фіксація фактів розкрадання як у робочий, так і не робочий час;

дій, які надалі можуть забезпечити власникові доказову базу у випадках спорів із контрагентами або особами, що вчинили корисливі правопорушення (Vaňanova, 2016, р. 42). З огляду на положення ст. 9 ЦК України, не можемо погодитися з такою позицією, оскільки, виконуючи трудові функції, працівник не втрачає гарантовані права і свободи людини, а, отже, і право на свою приватність ("Tsyvilnykodeks", 2003).

Тож у процесі реалізації таких керівних функцій своєї хазяйської (дисциплінарної) влади, роботодавець буде намагатися якомога більше контролювати працівників, застосовуючи доступні технічні можливості, причому, свідомо чи ні, обмежуючи їхні права, передбачені зазначеними нормами цивільного права (Lazor, 2011, р. 319-320). Тому, аби визначити межі такого втручання, і, як наслідок, обмеження зазначених прав працівника, потрібно визначитися з поняттям «особисте життя», бо тільки це і є тією межею, за якою вже не діє хазяйська (дисциплінарна) влада роботодавця, та, як вбачається, обмеженню підлягає реалізація права, а не саме право, як таке.

У національному законодавстві поняття «особисте життя» застосовується переважно як синонім поняття «приватне життя», або, поряд із сімейним життям, як частина приватного життя (ст. 15 Кримінального процесуального кодексу України), але його нормативне визначення відсутнє. Відповідно до Академічного тлумачного словника української мови, «особисте» – це те, що безпосередньо стосується якої-небудь особи, пов'язано з нею ("Slovnuk ukrainskoi movy", 1970–1980, р. 778).

Водночас згідно з приписами ст. 9 Конституції України, ст. 19 Закону України «Про міжнародні договори України» від 29 червня 2004 року № 1906-IV, 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 та застосовуються в порядку, передбаченому для норм національного законодавства, а суди застосовують під час розгляду справ Конвенцію та практику Суду як джерело права. Але визначення поняття «приватне життя» відсутнє і в європейському законодавстві, зокрема в рішенні Європейського Суду з прав людини (далі – ЄСПЛ). Так, у рішенні ЄСПЛ по справі «Пек проти Сполученого Королівства» зазначалося, що Конвенція не розкриває змісту терміна «приватне життя», оскільки описує його як «термін з широким значенням, який не піддається визначенню» ("Rishennia YeSPL", 2003). За словами Д. Віткаускаса, юриста Секретаріату ЄСПЛ, Європейський Суд не дає чіткого визначення поняття «приватного» життя, бо Суд зовсім свідомо

уникає спроб такого роду та надає перевагу, як правило, зосередженню на конкретному питанні, вважаючи за доцільне зауважити, що «приватне життя» – це широкий термін, який не піддається вичерпному визначенню (Vitkauskas, 2003).

У рішенні ЄСПЛ у справі «Німітц проти Німеччини» зауважено, що, на переконання Суду, було б занадто суворо обмежити приватне життя інтимним колом, де кожен може жити власним особистим життям, яке він вважає за краще, ніж повністю виключити зовнішній світ з цього кола. До того ж поняття «приватне життя» не може тлумачитися в обмежувальному значенні; повага до особистого життя має також містити право встановлювати й розвивати стосунки з іншими людьми; не завжди можна провести чітко розмежування також і тому, що вести діяльність, яку можна віднести до професійної або ділової, можна з таким же успіхом і зі свого місця проживання, і, навпаки, можна займатися справами, які не належать до професійної сфери, в офісі або комерційних службових приміщеннях ("RishenniaYeSPL", 1992).

У процесі дослідження судових прецедентів ЄСПЛ можемо констатувати, що концепція «приватного» життя належить до сфери безпосередньої особистої автономії, яка містить аспекти моральної недоторканності та виходить за вузькі межі гарантій життя, вільного від небажаної публічності. З огляду на зазначену концепцію, ЄСПЛ вважає, що право на повагу до «приватного» життя полягає у фізичній і психологічній недоторканності людини. А використання технічних засобів контролю має примусовий характер і ґрунтується саме на психологічному впливові, який може бути легітимним, бо заснований на добровільному вольовому прийнятті спостереження працівником.

Тож, особисте (приватне) життя найманого працівника – це особлива частина приватної сфери його людської життєдіяльності (приватна зона), зокрема час виконання ним трудових функцій, яка полягає в різноманітних відносинах, стосунках, явищах, подіях, поведінці тощо, що не мають публічного значення, наприклад, сфера його праці визначається та регулюється ним самим.

Враховуючи, що роботодавці природно хочуть захистити свій бізнес і конфіденційну інформацію, практика ЄСПЛ підтверджує легальність спостереження перших за працівниками під час виконання ними трудових функцій і попереднє попередження про таке спостереження, зокрема відеоспостереження, прочитання його робочої кореспонденції тощо. І хоча дії щодо спостереження з боку роботодавця, в принципі, можуть визнаватися законними й тримають «у тонусі» весь трудовий колектив, проте це не є безмежним. Хазяйське право роботодавця закінчується там, де такі дії

починають зачіпати права та свободи працівників, тобто мають існувати його межі. Якою б метою не обґрунтовував, які б способи та засоби спостереження не застосовував роботодавець (відеоспостереження не застосовував роботодавець (відеоспостереження, зокрема приховане; 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 відповідно до Закону України «Про захист персональних даних» від 1 червня 2010 року № 2297-VI (далі – Закон № 2297-VI) ("Zakon Ukrainy", 2010). Окрім того, персональні дані працівника, отримані в процесі такого спостереження, є конфіденційною інформацією, оскільки це інформація про нього як фізичну особу, а її обробка без згоди цієї особи, згідно з цим законом, не допускається, крім випадків, чітко визначених законом.

Визначаючи факти порушення прав особи на приватність, ЄСПЛ послідовно відповідає на питання: (А) чи було «втручання»; (В) чи було втручання «передбачено законом»; (С) чи переслідувало це втручання правомірні цілі; (D) чи було втручання «необхідним в демократичному суспільстві». На переконання О. Кривецького, рішення ЄСПЛ у справі «Німітц проти Німеччини» можна вважати визначальним під час встановлення дозволених меж реалізації роботодавцями права на застосування засобів технічного контролю, наприклад відеоспостереження та інших засобів контролю за працівниками, а, отже, і меж доступу до конфіденційної інформації про них в європейських країнах, зокрема Україні (Kryvetskyi, 2020).

Що стосується змісту терміна «персональні дані», то ЄСПЛ, схоже, на відміну від українського законодавства, не став спеціально вдаватися в докладний розгляд того, що саме містить це поняття, оскільки безліч даних, щодо осіб, може знаходитися у відкритому доступі та належати до суспільного, а не до приватного життя особи ("Rishennia YeSPL", 2003). Згідно зі ст. 2 Закону № 2297-VI «персональні дані» – це відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована, а особисті немайнові права на персональні дані, які має кожна фізична особа, є невід'ємними та непорушними (ч. 1 ст. 8 Закону № 2297-VI).

До визначення цього поняття обережніше ставиться ЄСПЛ. Хоча у справі Кьопке (Көрке) проти Німеччини ЄСПЛ дійшов висновку, що оскільки запис відео про поведінку заявниці (працівниці) на своєму робочому місці був зроблений без її попереднього повідомлення, отримане відео було оброблене та проаналізоване

кількома особами, які працювали на роботодавця заявниці, крім того, зазначене відео використувалося у провадженнях з трудового спору, і вказані заходи могли зачіпати право заявниці на приватне життя у значенні п. 1 ст. 8 Конвенції. Водночас у цьому рішенні зазначалося, що в майбутньому конкурентні інтереси сторін цілком можуть бути оцінені по-іншому, з огляду на те, якою мірою втручання у приватне життя стане можливим завдяки новим, складнішим технологіям ("Rishennia YeSPL", 2010). Тому навіть ЄСПЛ визнає високу ймовірність перемоги «Старшого Брата» щодо легальності тотального спостереження надалі за найманими працівниками під час виконання ними трудових функцій.

Згідно зі ст. 7 Директиви 95/46/ЄС Європейського Парламенту та Ради Європи «Про захист фізичних осіб при обробці персональних даних і про вільне переміщення таких даних» від 24 жовтня 1995 року, передбачено, що персональні дані можна обробляти лише за умови, що: а) суб'єкт даних недвозначно надав свою згоду; б) обробка необхідна для виконання контракту; с) обробка потрібна для дотримання правового зобов'язання, яким зв'язаний контролер; d) обробка необхідна для захисту життєво важливих інтересів суб'єкта даних; e) обробка необхідна для виконання завдання, здійснюваного в суспільних інтересах; f) обробка необхідна в цілях законних інтересів переслідуваних ("Dyrektyva Yevroparlamentu", 1995).

Тож, згідно з сучасною позицією ЄСПЛ, а відтак джерела права щодо регулювання трудових відносин в Україні, кожна людина має право на особисту зону, тобто на приватність, і в момент виконання трудових обов'язків (справа «Ганновер проти Німеччини» ("Rishennia YeSPL", 2004)).

Звичайно, найгостріше постає проблема законності відеоспостереження (англ. *videosurveillance*) – система передавання інформації з відеокamer, телевізійних камер на обмежену кількість моніторів та/або записувальних пристроїв за робочим місцем працівника. Відповідно до європейських стандартів відеоспостереження може здійснюватися, проте воно повинно відповідати певним вимогам: 1) систематичного позначення зони, де ведеться спостереження; 2) утворення незалежного органу на національному рівні для незалежного контролю щодо встановлення спостереження, а також зберігання та використання інформації про особу ("Europeancommission", 2007).

Значною мірою таке спостереження за працівниками врегульоване практикою ЄСПЛ. Показовим є Рішення ЄСПЛ у справі «Антовіч та Мірковіч проти Чорногорії», у якому зазначалося, що відеоспостереження за працівниками на робочому місці є значним втручанням у їхнє приватне життя і може бути виправдане лише за

умови відповідності закону, наявності легітимної цілі та потреби в демократичному суспільстві. Суд зазначив, що університетські аудиторії також є робочим місцем викладачів. Серед їхніх обов'язків є не лише викладання матеріалу студентам, а і взаємодія з ними, розвиток взаємовідносин і побудова їхньої соціальної ідентичності. (§ 44) Суд нагадав, що відеоспостереження, приховане чи ні, є серйозним втручанням в приватне життя працівника (§ 55), додаючи, що національні суди не ставили питання поваги до приватного життя на перше місце, акцентуючи на інших чинниках. (§ 56) Зокрема, камери для спостереження можуть бути встановлені в офіційних чи бізнес-приміщеннях з метою убезпечення людей чи майна, чи захисту конфіденційних даних. Суд зазначає, що в цьому випадку такі заходи вжиті не лише з метою захисту чи безпеки, а й з метою нагляду за викладанням. Звідси випливає, що така ціль, як спостереження за викладацьким процесом, не передбачена законом (§ 59). Тому ЄСПЛ визнав порушення ст. 8 Конвенції та зобов'язав уряд відшкодувати заявникам моральну шкоду ("RishenniaYeSPL", 2017).

Тож, як бачимо, визначальним фактором можливого відеоспостереження за працівником можна вважати розміщення камер у суспільних (громадських) місцях для панорамної фіксації загальної обстановки в приміщенні (від терміну «суспільство» – сукупність людей, об'єднаних певними відносинами, обумовленими способом виробництва матеріальних і духовних благ ("Slovnykukrainskoimovu", 1970–1980, р. 859)). Проте, згідно зі ст. 1 Закону України «Про заходи щодо попередження та зменшення вживання тютюнових виробів і їх шкідливого впливу на здоров'я населення» від 22 вересня 2005 року № 2899-IV, громадське місце – частина/ни будь-якої будівлі, споруди, яка доступна або відкрита для населення вільно чи за запрошенням, або за плату, постійно, періодично або час від часу, зокрема під'їзди, а також підземні переходи, стадіони ("Zakon Ukrainy", 2005).

Відповідно до ст. 307 ЦК України положення нібито стосується лише фіксації особи на відеоплівку. Але, зважаючи на стрімкий розвиток технологій, це здається анахронізмом, і, швидше, винятком, ніж правилом. На сьогодні застосовують засоби, що дозволяють фіксацію інформації, її зберігання та обробку з використанням цифрових технологій. На нашу думку, положення цієї статті мають поширюватися і на цифровий запис, хоча не виключається її викладення в новій редакції ("Tsyvilnykodeks", 2003).

Окремим питанням можна вважати відеоспостереження без здійснення запису (хоча, звичайно, обмежено можливості роботодавця щодо доказувального аспекту). Вбачається, що

фіксація працівника (на відеоплівку та/або цифровий носій) не здійснюється, обробка його персональних даних не відбувається згідно зі ст. 1 Закону № 2297-VI, тож право працівника на невтручання в особисте життя у зв'язку з обробкою персональних даних не порушується ("Zakon Ukrainy", 2010).

Вочевидь, під час зйомки до об'єктива камери потрапляє не лише майно, але й люди: фіксується їхній зовнішній вигляд, поведінка, те, з ким вони були та спілкувалися, де затримувалися тощо. Така інформація, як зазначалося, є конфіденційною.

На наше переконання, будь-яке фільмування (із записом чи без нього) має виключати технічну можливість спостереження за окремим працівником з максимально наближеної відстані (відеозйомка на робочому місці), а також в місцях особистого користування: приймання їжі, роздягальнях, туалетах тощо. Таке фільмування в окремих приміщеннях роботодавця є абсолютно неможливим. Звичайно, прямої заборони на це зазначені вище нормативні акти не передбачають, проте такі дії суперечитимуть нормам моралі, порушуватимуть особисту («інтимну» за визначенням ЄСПЛ) зону працівника та третіх осіб, ст. 297 (право на повагу до гідності та честі) ЦК України, ст. 301 (право на особисте життя та його таємницю) ЦК України та самої мети відеоспостереження ("Tsyvilnykodeks", 2003).

Окрім того, такий контроль за працівниками не може здійснюватися за умови дистанційної діяльності, якщо їхнім робочим місцем є власне житло, бо це прямо суперечить ст. 30 (недоторканність житла) та ст. 32 (втручання в сімейне життя) Конституції України. Зазначені види відеоспостереження, безумовно, є зазіханням на особисту зону працівника, а тому порушують його право на приватне (особисте) життя ("Konstytutsiia Ukrainy", 1996).

Тож фільмування на робочому місці – це, щонайменше, збирання, зберігання та використання інформації про особисте життя працівника, тобто персональні дані особи, що можуть становити недозволене втручання в її особисте життя, а щоб таке втручання було законним, воно повинно відбуватися за згодою конкретного працівника.

Згодою працівника відповідно до положення ст. 2 Закону № 2297-VI є: «згода суб'єкта персональних даних» – це добровільне волевиявлення фізичної особи щодо надання дозволу на обробку її персональних даних відповідно до сформульованої мети їх обробки, висловлене у письмовій формі або у формі, що дає змогу зробити висновок про надання згоди. Тобто відеоспостереження має здійснюватися за згодою працівника, бо підпадає під норми Закону № 2297-VI, в іншому випадку воно є незаконним.

Згода ж на відеоспостереження може бути: 1) ясно виражена (письмова) – пріоритетніша; 2) усна, яка є проблемнішою з огляду доказового аспекту; 3) мовчазна, коли впродовж роботи працівник бачить камери, але не заперечує. Як бачимо, перший спосіб найприйнятніший з огляду на положення ст. 29 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), які зобов'язують роботодавця до початку роботи за укладеним трудовим договором поінформувати працівника під розписку про умови його праці та вимоги на робочому місці, як і способи контролю щодо його виробничої діяльності. Хоча існує думка, що відеоспостереження не є умовою праці, а тому застосовувати у процесі його впровадження правила ст. 32 (зміна істотних умов праці) та/або ст. 29 КЗпП України не потрібно ("Kodekszakoni", 1971).

Хоча ЄСПЛ і вважає, що сама по собі установка й використання відеокамер не є порушенням ст. 8 Конвенції ("Rishennia YeSPL", 2003) та окреслює їхню значну роль у боротьбі зі злочинністю, проте зазначена позиція не є визначальною, бо, по-перше, перелік істотних умов праці, передбачених ч. 3 ст. 32 КЗпП України, не є вичерпним і може доповнюватися стосовно кожного конкретного випадку, а, по-друге, можливість спостереження може передбачатися положеннями про відеоспостереження у внутрішніх (локальних) актах, наприклад, правилами внутрішнього трудового розпорядку, який затверджується трудовими колективами за поданням роботодавця та виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил, але в цьому випадку працівник має бути ознайомлений з ними під розпис. Як бачимо, зазначені акти мають містити положення про режим відеоспостереження, об'єкти й параметри контролю, захист персональних даних працівників у процесі використання систем фільмування, а саме: роз'яснення про мету відеоспостереження, спосіб його здійснення (наприклад, місце, де розташовані відеокамери), а також порядок обробки, захисту, знищення, доступу до отриманих унаслідок зазначеної діяльності даних, термін їх зберігання. Крім того, згода на збір даних має передбачати спосіб отримання конфіденційної інформації працівника та застереження щодо неприпустимості деяких з них. Водночас установка роботодавцем прихованого відеоспостереження за працівниками є порушенням ст. 32 Конституції України, а також Закону № 2297-VI та може мати для його посадовців негативні наслідки.

В умовах сьогодення, хоча не так і стрімко, формується правова позиція Верховного Суду (далі – ВС) щодо права на приватне життя працівників і певних засобів та/або способів

контролю за робочим процесом, його робочим місцем та особисто за ними, відшкодування моральної шкоди.

Так, Ухвалою Касаційного цивільного суду ВС (далі – КЦС ВС) було відмовлено у відкритті провадження за касаційною скаргою на постанову Харківського апеляційного суду від 17 жовтня 2019 року по справі № 623/2637/18 за позовом колишньої продавчині до фізичної особи-підприємця про визнання незаконним аудіо- та відеоконтролю, і відшкодування моральної шкоди, після того, як позивачка дізналася, що в приміщенні торговельного павільйону, де вона працювала, було встановлено камери відеоспостереження та протягом усього робочого часу за нею здійснювалося аудіо- та відеоспостереження технічними засобами. За твердженням позивачки, попередження про такі умови праці вона не отримувала, згоду на здійснення фіксації свого особистого життя вона не надавала, не була обізнана і про те, що її трудова діяльність повністю фіксується за допомогою технічних засобів, та що без її відома дані записи перебуватимуть у володінні та розпорядженні відповідача-роботодавця. Суд першої інстанції в задоволенні позову відмовив, а суд апеляційної інстанції, залишивши це рішення без змін, і зазначивши, що відеоспостереження не було приховане, а, відтак, втручання в її приватне життя в розумінні положень Закону № 2297-VI та практики ЄСПЛ відсутнє ("Postanova Kharkivskoho", 2019).

В іншому випадку, КЦС ВС залишив без зміни Постанову Донецького апеляційного суду по цивільній справі 266/7343/18, якою скасовано рішення суду першої інстанції. Суть справи стосувалася фільмування виробничого процесу на залізничній ділянці у зв'язку зі збільшенням кількості випадків сходження з рейок вагонів й аварійних ситуацій через некоректні дії машиністів і помічників машиністів, зокрема й зі смертельним випадком. Колегія суддів не погодилася з доводами позивача-машиніста щодо недоцільності втручання роботодавця в особисте життя позивача, що полягає в технологічному фільмуванні процесу управління тепловозом на робочому місці, та дійшла висновку щодо недоцільності судом першої інстанції твердження про втручання відповідача в особисте життя позивача під час обробки його персональних даних, оскільки відеоспостереження за трудовим процесом машиніста тепловоза відповідає законодавству, є адекватним та не є надмірним щодо визначеної мети його обробки; дії відповідача вчинялися відповідно до закону, було досягнуто законної мети відеоспостереження, відеофіксація робочого місця є пропорційною переслідуванню цілям. Також було враховано згоду на обробку персональних даних під час прийому позивача на

роботу, стислий строк обробки відеоматеріалів, обмежену локацію відеоспостереження (кабіна тепловоза і довкола тепловоза), відсутність жодних негативних наслідків для позивача, що мали б ознаки втручання в його особисте, приватне життя, а також відповідність встановленого роботодавцем заходу поставленим цілям відеоспостереження щодо завчасного упередження та реагування роботодавця на позаштатні ситуації, пов'язані з нещасними випадками на виробництві. Тож втручання в приватне життя заявника, що щільно пов'язане з його трудовою діяльністю, було необхідним для досягнення вище окреслених цілей відеоспостереження, а тому відповідно до ч. 1 ст. 6 Закону № 2297-VI не було передбачено згоду суб'єкта персональних даних на обробку його даних згідно з деталізованою метою відеоспостереження, що є частиною реалізації трудових відносин і що не суперечить положенням трудового законодавства ("Postanova Kharkivskoho", 2019).

Як підсумок слід вважати рішення Великої палати ЄСПЛ у межах розгляду справи «Лопес Рібальда та інші проти Іспанії», яка стосувалася прихованого відеоспостереження за працівниками мережі супермаркетів, що призвело до звільнення тих, котрі, як виявилось, викрадали речі, та висловила позицію, у якій визначила перелік факторів, які мають ключове значення для встановлення балансу між правом працівників на повагу до їхнього приватного життя на робочому місці та правом роботодавця на здійснення відеоспостереження ("RishenniaYeSPL", 2019).

Суд визначив, що принципи, попередньо викладені в рішенні «Барбулеску проти Румунії», низка яких впливала з рішення «Кьопке проти Німеччини», що стосувалися аналогічних фактів, можуть бути застосовані й до обставин, за яких роботодавець має можливість здійснювати заходи відеоспостереження на робочому місці з урахуванням окремих особливостей. Суд також резюмував, що викладені ним критерії повинні застосовуватися з огляду на специфіку трудових відносин і розвитку нових технологій, які можуть спричинити надмірне втручання в приватне життя працівників.

У цьому контексті для забезпечення принципу пропорційності під час застосування відеоспостереження на робочому місці роботодавцям слід керуватися такими факторами: 1) поінформованість працівника щодо можливості встановлення роботодавцем відеоспостереження та про безпосередню реалізацію таких заходів; 2) обсяг моніторингу та межі втручання в приватне життя працівника в комплексі з будь-якими обмеженнями у часі та просторі й кількістю осіб, що мають доступ до результатів моніторингу; 3) законність наведених роботодавцем підстав та об'єктів, на яких здійснюватиметься моніторинг, та поінформованість щодо межі втручання у приватність;

4) можливість запровадження моніторингу, яка б передбачала менше втручання; 5) наслідки моніторингу для конкретного працівника: дані щодо використання результатів моніторингу та досягнутої мети, для якої були запроваджені заходи; 6) забезпеченість працівника відповідними гарантіями, особливо в тих випадках, коли заходи з моніторингу роботодавця передбачають втручання у приватне життя, з можливістю доступу до інформації зацікавлених працівників щодо факту запровадження моніторингу та меж втручання, повідомлення незалежного органу про встановлення такого заходу або забезпечення працівників можливістю подати скаргу.

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, включаючи практику ЄСПЛ та національну судову практику. Зазначене вимагає ретельного дослідження нормативного регулювання технічного контролю роботодавців за працівниками із застосуванням відеоспостереження, зняття інформації з транспортних телекомунікаційних та електронних інформаційних мереж тощо. Завдяки дослідженню обґрунтовано потребу нормативного закріплення в законодавстві України поняття «приватне життя» та визначено межі обмеження прав і свобод працівників, як-от втручання хазяйської (дисциплінарної) влади роботодавця у сферу їх приватної автономії.

Висновки

Отже, проаналізована практика ЄСПЛ дозволяє вже зараз регулювати правовідносини між роботодавцями та працівниками щодо забезпечення права останніх на їх приватне життя під час здійснення відеоспостереження та прослуховування за робочими місцями. Україна як правова держава має забезпечити дотримання міжнародних зобов'язань, зокрема в зазначеній сфері трудових прав людини, включаючи захист найманих працівників від свавілля роботодавців під час здійснення ними контролю за працівниками з використанням технічних засобів і способів.

Правове регулювання захисту персональних даних працівників під час здійснення контролю за ними з боку роботодавця, зокрема щодо їх збирання, обробки та оприлюднення, потребують розвитку, з огляду на досвід країн Європейського Союзу, які переважно пройшли шлях створення ефективного механізму щодо забезпечення права

працівників на особисту зону під час виконання ними трудових функцій. Досліджена практика ЄСПЛ дозволяє вже зараз регулювати в Україні зазначені відносини між роботодавцями та працівниками щодо забезпечення права останніх на приватне життя. Водночас без якісного врегулювання зазначених правовідносин на державному рівні є ризики виникнення значної кількості спорів (конфліктів) щодо порушення прав працівників, зокрема й щодо захисту їх персональних даних, що і потребує вирішення на законодавчому та локальному рівнях.

Таким чином, як можливий рух у цьому напрямі, на законодавчому рівні доцільним є визначення як поняття «приватне життя», так і поняття «особиста зона працівника в момент виконання ним трудових обов'язків».

Як бачимо, ст. 2 КЗпП України «Основні трудові права працівників» варто доповнити ч. 3, яка б передбачала додаткові гарантії захисту права працівників на повагу до їхнього приватного життя та таємницю особистого листування, спілкування в електронних інформаційних мережах, телефонних розмов, електронної та іншої кореспонденції.

Логічним є доповнення частин 1, 2, 3 ст. 307 ЦК України після слів «чи відеоплівку» словосполученням «та/або на цифрові носії».

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

Останнє речення ч. 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, зокрема їх право на приватне життя, таємницю особистого листування, спілкування в електронних інформаційних мережах, телефонних розмов, електронної та іншої кореспонденції, зокрема з використанням телефонів та інших технічних засобів роботодавця».

Доповнити ч. 1 ст. 29 проекту абзацом 2 у такій редакції: «Під час здійснення контролю не допускаються збір, зберігання та оприлюднення інформації про особисте (приватне) життя працівників без їхньої письмової згоди. Перелік такої конфіденційної інформації встановлюється законодавством».

REFERENCES

- Drozdov, O.M., & Drozdova, O.V. (2018). *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].
- Dyrektyva Yevroparlamentu ta Rady Yevropy "Pro zakhyst fizychnykh osib pry obrobsi personalnykh danykh i pro vilne peremishchennia takykh danykh": mizhnar. dok. vid 24 zhovt. 1995 r. No. 95/46/EU [Directive of European Parliament and Advice of Europe "About defence of physical persons at processing of the personal data and about free migration of such data" from October 24, 1995, No. 95/46/EU] (n.d.). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_242#Text [in Ukrainian].
- European commission for democracy through law (Venice commission) "Opinion On video surveillance in public places by public authorities and the protection of human rights": Adopted by the Venice Commission at its 70th Plenary Session (Venice, March 16-17, 2007). (n.d.). *www.venice.coe.int*. Retrieved from [http://www.venice.coe.int/docs/2007/CDL-AD\(2007\)014-e.aspl/doi:https://doi.org/10.1093/law:epil/9780199231690/e1126](http://www.venice.coe.int/docs/2007/CDL-AD(2007)014-e.aspl/doi:https://doi.org/10.1093/law:epil/9780199231690/e1126).
- Fedorenko, V.L., & Nesterovych, V.F. (2019). Utverdzhennia ta konstytutsii nezakriplennia prava na informatsiiu: vid naidavnishykh chasiv do suchasnosti [Assertion 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].
- Kaminska, N., & Dzhuska, A. (2020). Realizatsiia konstytutsiinoho prava liudyny na taiemnytsiu telefonnykh rozmov v Ukraini [Realization 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*, 1(114), 100-109. doi: <https://doi.org/10.33270/01201141.100> [in Ukrainian].
- Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: vid 10 hrud. 1971 r. No. 332-VIII [Labour Code of Ukraine from December 10, 1971, No. 332-VIII]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR, Bulletin of the Verkhovna Rada of URSR*, 50, 375 [in Ukrainian].
- Konstytutsiia Ukrainy: vid 28 cherv. 1996 r. No. 254k/96-VR [Constitution of Ukraine from June 28, 1996, No. 254k/96-VR]. (n.d.). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> [in Ukrainian].
- Konventsii pro zakhyst prav liudyny i osnovopolozhnykh svobod: mizhnar. dok. vid 4 lystop. 1950 r. [Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms from November 4, 1950]. (n.d.). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/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 Politicas*, 38, 321-332. doi: <https://doi.org/10.46398/cuestpol.38e.20>.
- Kryvetskyi, O. (2020). *Video sposterezhennia na robochykh mistsiakh: pytannia zakonnosti* [Videosupervision on workplaces: question of legality]. Retrieved from http://nbuviap.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=2991:videosposterezhennya-na-robochikh-mistsyakh-pitannya-zakonnosti-2&catid=71&Itemid=382 [in Ukrainian].
- Lazor, I.V. (2011). Dystsyplinarna 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, Legal and political sciences*, 52, 315-321. Retrieved from <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/34040/52-Lazor.pdf?sequence=1> [in Ukrainian].
- Nesterovych, V.F. (2006). Kategoria "interes" u pravotvorchosti: zahalnoteoretychni aspekty [Category "interest" in law-making: general theoretical aspects]. *Visnyk Luhanskoho derzhavnogo universytetu vnutrishnikh sprav, Bulletin of the Lugansk State University of Internal Affairs*, 1, 73-78. doi: <https://doi.org/10.33766/2524-0323.91.348-355> [in Ukrainian].
- Nesterovych, V.F. (2016). Pryntsypy vidkrytosti ta prozorosti u diialnosti orhaniv derzhavnoi vlady yak vazhlyva peredumova dlia utverdzhennia demokratii uchasti [The principles of openness and transparency in the activities of public authorities as an important prerequisite for the establishment of participatory democracy]. *Filozofski ta metodologichni problemy prava, Philosophical and methodological problems of law*, 4, 67-78. doi: <https://doi.org/10.35432/1993-8330appa3792019185431> [in Ukrainian].
- Oruell, Dzh. (2003). *1984: roman [1984: novel]*. (V.P. Golyseva, Trans). SPb.: Alfabeta [in Russian].
- Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy "Pro vstanovlennia karantynu ta zaprovadzhennia obmezhuvalnykh protyepidemichnykh zakhodiv z metoiu zapobihannia poshyrenniu na terytorii Ukrainy hostroi respiratornoi khvoroby COVID-19, sprychynenoi 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.). *www.kmu.gov.ua*. Retrieved from <https://www.kmu.gov.ua/npas/-1236-091220> [in Ukrainian].
- Postanova Kharkivskoho apeliatitsiinoho sudu vid 17 zhovt. 2019 r. No. 623/2637/18 [Resolution of the Kharkiv Court of Appeal in the case from October 17, 2019, No. 623/2637/18]. (n.d.). *reyestr.court.gov.ua*. Retrieved from <https://reyestr.court.gov.ua/Review/85166889> [in Ukrainian].
- Rishennia Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy u spravi shchodo ofitsiinoho 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 YeSPL "Sprava Antovich ta Mirkovich proty Chornohorii": vid 28 lystop. 2017 r. [Decision of ECtHR "Case Antović and Mirković v. Montenegro" from November 28, 2017]. (n.d.). *hudoc.echr.coe.int*. Retrieved from <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-178904> [in Ukrainian].
- Rishennia YeSPL "Sprava Hannover proty Nimechchyny": vid 24 cherv. 2004 r. No. 59320/00 [Decision of ECtHR "Case 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 "Sprava Kopke proty Nimetchyny": mizhar. dok. vid 5 zhovt. 2010 r. No. 420/07 [Decision of ECtHR "Case Köpkev. Germany" from October 5, 2010, No. 420/07]. (n.d.). *hudoc.echr.coe.int*. Retrieved from <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-101536> [in Ukrainian].
- Rishennia YeSPL "Sprava Lopes Rilalda ta inshiprotyspanii": vid 14 hrud. 2019 r. [Decision of ECtHR "Case Lopez Ribalda and others v. Spain" from December 14, 2019]. (n.d.). *hudoc.echr.coe.int*. Retrieved from <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:%5B%22ribalda%22%2C%22documentcollectionid%22:%5B%22GRANDCHAMBER%22%2C%22CHAMBER%22%2C%22itemid%22:%5B%22001-197098%22%5D%7D> [in Ukrainian].
- Rishennia YeSPL "Sprava Nimits proty Nimechchyny": vid 16 hrud. 1992 r. No. 251-B [Decision of ECtHR "Case Nimetz v. Germany" from December 16, 1992, No. 251-V]. (n.d.). *search.ligazakon.ua*. Retrieved from http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/SO2132.html [in Ukrainian].
- Rishennia YeSPL "Sprava Pek proty Spoluchenoho Korolivstva": vid 28 sich. 2003 r. No. 44647/98 [Decision of ECtHR "Case 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].
- Savchyn, M.V. (2018). *Suchasni tendentsii konstytutsionalizmu u konteksti hlobalizatsii ta pravovoho pliuralizmu [Modern tendencies of constitutionalism are in the context of globalization and legal pluralism]*. Uzhhorod: PIK-U [in Ukrainian].
- Slovnnyk ukraïnskoi 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 sposterezhennia 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 2nd International Scientific and Practical Conference*, (pp. 39-43). Kyiv: Print-Servis. doi: <https://doi.org/10.26697/9786177089000.2017.340> [in Ukrainian].
- Vitkauskas, D. (2003). Pravo na povahu do privatnoho zhyttia vidpovidno do statti 8 Yevropeiskoi Konventsii pro zahyst prav liudyny i osnovopolozhnykh vobod [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 ukraïnskoho zakonodavstva, New aspects of right on a detail and improvement of the Ukrainian legislation: Appearance on an international elucidative seminar*. 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 zakhody shchodo poperedzhennia ta zmenshennia vzhyvannia tiutunovykh vyrobiv i yikh shkidlyvoho vplyvu na zdorovia naselennia": vid 22 veres. 2005 r. No. 2899-IV [Law of Ukraine "About measures on warning and diminishing of the use of tobacco wares and them harmful influence on a health population" from September 22, 2005, No. 2899-IV]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine, 52, 565* [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

- Дроздов О. М., Дроздова О. В. Право на повагу до приватного і сімейного життя, житла і кореспонденції. 2018. URL: https://unba.org.ua/assets/uploads/1259d4263dac852ef056_file.pdf.
- Директива Європарламенту та Ради Європи «Про захист фізичних осіб при обробці персональних даних і про вільне переміщення таких даних»: міжнар. док. від 24 жовт. 1995 р. № 95/46/ЄС. URL: https://zakon.rada.gov.ua/aws/show/994_242#Text.
- European Commission for Democracy Through Law « Opinion On video surveillance in public places by public authorities and the protection of human rights » : Adopted by the Venice Commission at its 70th Plenary Session (Venice, March 16–17, 2007). URL: [http://www.venice.coe.int/docs/2007/CDL-AD\(2007\)014-e.asp](http://www.venice.coe.int/docs/2007/CDL-AD(2007)014-e.asp). doi: <https://doi.org/10.1093/law/epil/9780199231690/e1126>.
- 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>.
- Камінська Н., Джуська А. Реалізація конституційного права людини на таємницю телефонних розмов в Україні. *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ*. 2020. № 1 (114). С. 100–109. doi: <https://doi.org/10.33270/01201141.100>.

- Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10 груд. 1971 р. № 332-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.
- Конституція України : Закон України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
- Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод : міжнар. док. від 4 листоп. 1950 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/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>.
- Кривецький О. Відеоспостереження на робочих місцях: питання законності. 2020. URL: http://nbuviap.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=2991:videosposterezheniya-na-robochikh-mistsyakh-pitannya-zakonnosti-2&catid=71&Itemid=382.
- Лазор І. В. Дисциплінарна влада роботодавця: поняття та значення в умовах ринкових відносин. *Держава і право*. 2011. Вип. 52. С. 315–321. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/34040/52-Lazor.pdf?sequence=1>.
- Нестерович В. Ф. Категорія «інтерес» у правотворчості: загальнотеоретичні аспекти. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ*. 2006. № 1. С. 73–78. doi: <https://doi.org/10.33766/2524-0323.91.348-355>
- Нестерович В. Ф. Принципи відкритості та прозорості у діяльності органів державної влади як важлива передумова для утвердження демократії участі. *Філософські та методологічні проблеми права*. 2016. № 4. С. 67–78. doi: <https://doi.org/10.35432/1993-8330appa3792019185431>.
- Оруэлл Дж. 1984: роман / пер. с англ. В. П. Гольшева. Спб. : Азбука, 2003. 317 с.
- Про встановлення карантину та запровадження обмежувальних протіепідемічних 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/pras/pro-vstanovlennya-karantynu-ta-zaprovadzhennya-obmezhuvalnih-protiepidemichnih-zahodiv-1236-091220>.
- Постанова Харківського апеляційного суду від 17 жовт. 2019 р. № 623/2637/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/85166889>.
- Рішення Конституційного Суду України у справі щодо офіційного тлумачення статей 3, 23, 31, 47, 48 Закону України «Про інформацію» : рішення Конституційного Суду України від 30 жовт. 1997 р. № 5-зп. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v005p710-97#Text>.
- Справа «Антовіч та Мірковіч проти Чорногорії» : рішення ЄСПЛ від 28 листоп. 2017 р. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-178904>.
- Справа «Ганновер проти Німеччини» : рішення ЄСПЛ від 24 черв. 2004 р. № 59320/00. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/980_324#Text.
- Справа «Кьопкер проти Німеччини» : рішення ЄСПЛ від 5 жовт. 2010 № 420/07. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-101536>.
- Справа «Лопес Рібальда та інші проти Іспанії» : рішення ЄСПЛ від 14 груд. 2019 р. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:%22ribalda%22,%22documentcollectionid%22:%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22,%22itemid%22:%22001-197098%22%7D>.
- Справа «Німіц проти Німеччини» : рішення ЄСПЛ від 16 груд. 1992 р. № 251-В. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/SO2132.html.
- Справа «Пек проти Сполученого Королівства» : рішення ЄСПЛ від 28 січ. 2003 р. № 44647/98. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/980_165#Text.
- Савчин М. В. Сучасні тенденції конституціоналізму у контексті глобалізації та правового плюралізму : монографія. Ужгород : ПІК-У, 2018. 440 с.
- Словник української мови : в 11 т. Київ : Наук. думка, 1970–1980. 1974. Т. 5. С. 778 ; 1978. Т. 9. С. 859.
- 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* : матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 21–22 квіт. 2016 р.). Київ : Прінт-Сервіс, 2016. С. 39–43. doi: <https://doi.org/10.26697/9786177089000.2017.340>.
- 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. просвітницькому семінарі. 2003. URL: <http://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 заходи щодо попередження та зменшення вживання тютюнових виробів і їх шкідливого впливу на здоров'я населення : Закон України від 22 верес. 2005 р. № 2899-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 565.
- 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 26.08.2020

Kravchenko I. – Ph.D in Law, Associate Professor of the Department of State Legal Sciences of General University Departments of the Lugansk State University of Internal Affairs the name of E. O. Didorenko, Sievierodonetsk
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3082-4970>

Problems of Legal Regulation of Video Surveillance and other Measures of Control over Employees

*On the basis of analysis of norms of national and European legislation, practice of ECHR and national judicial practice, legal description of concepts «private life» is given, possible limits of limitation of rights and freedoms of workers at realization of control an employer with the use of hardwares and methods after implementation by them labour functions. The question of possibility of the normative fixing of concept «private life» and determination of possible limits of limitation of rights and freedoms of workers is studied. The **purpose** of the article is establishment of possibility of application in Ukraine to the labour legal relationships of practice of ECHR in relation to a zabezpechennosti right on private life. The **scientific novelty** of publication consists in that question of legitimacy of control of employer after a worker with the use of hardwares complex investigational taking into account their kinds, requirements of zakonodavsta, including a practical worker ESPL, and national judicial practice. The article of **research** is ground the necessity of the normative fixing for the legislation of Ukraine of concept «private life» and certainly possible limits of limitation of rights and freedoms of workers, for example interference of proprietary (disciplinary) power of employer with a sphere them private autonomy. **Conclusions.** Effective securing of right for workers for private life, secret of the personal correspondence, intercourse, in electronic informative networks, public-call talks, electronic and other correspondence during implementation by them labour functions it is not possible without his normative adjusting with the use of practice of ECHR.*

Keywords: employer; hired worker; labour contract; privacy of correspondence; videolooking after the working mestome of worker; a right for access is to information of worker; control of the personal correspondence of worker by an employer; inhibition and defence of rights and freedoms of man and citizen; protection of the personal data; hidden survey; legitimate limitation of rights and freedoms of citizens.