

Єрофеєнко Л.В., Тімченко І. О.,

Харків, Україна

**ПРАВО**

(Трудове право та право соціального забезпечення.)

## **ЩОДО ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРИВАТНОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКА**

Кожна людина наділяється свободою щодо вирішення питань свого власного життя, однак в сучасному світі володіти абсолютною свободою, не зазнаючи обмежень з боку інших осіб або органів державної влади, не уявляється можливим. Питання приватного життя людини особливо актуальне сьогодні. Це зокрема стосується працівників, які можуть зазнавати такого втручання з боку роботодавця. Європейські прагнення України відображаються не тільки в спробах впровадити європейські стандарти у різноманітні сфери суспільного життя та створення єдиного культурного простору, а й наближення національного права до права країн Європейського Союзу [1, с.45]. В європейському просторі право на повагу до приватного та сімейного життя розглядається як фундаментальне право людини. Статтею 8 Конвенції кожному гарантується право на повагу до свого приватного і сімейного життя, до свого житла і кореспонденції. [2]. Однак, у рішеннях Європейського суду з прав людини (далі – ЄСПЛ) не надано достатньо точного визначення поняття «приватне життя». Суд використовує індивідуальний підхід до тлумачення поняття «приватне життя», а не надає загального та вичерпного визначення [3]. Тому постає питання які саме сфери життя особи відносяться до приватних, втручання до яких не дозволяється.

Щодо питання трудової діяльності, ЄСПЛ звертав увагу на ситуації, що виникають при здійсненні контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків шляхом відеоспостереження; при перевірці роботодавцем файлів, збережених на жорсткому диску комп'ютера працівника; при медичному огляді працівника, в тому числі на предмет виявлення ознак алкогольного, наркотичного чи іншого сп'яніння.

Звертаючи увагу на національне законодавство, статтею 32 Конституції України гарантується, що ніхто не може зазнавати втручання в його особисте і сімейне життя, крім випадків, передбачених Конституцією України. 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 [4]. Враховуючи вищезазначене, можна сказати, що право на повагу до приватного життя тлумачиться досить широко та охоплює і професійну сферу діяльності людини, тобто на особу-працівника поширюються всі гарантії цього права.

Зрозуміло, що приватність працівника охоплює його поведінку в межах трудових правовідносин, оскільки в цей час працівник зобов'язаний виконати певну трудову функцію відповідно до трудового та колективного трудового договорів і дотримуватися трудової дисципліни й правил внутрішнього трудового розпорядку. Сучасні ж нестандартні форми зайнятості, такі як робота вдома, робота за викликом, дистанційна зайнятість, робить складним відмежування сфери приватного життя від трудових відносин [5, с. 138].

Так, одним з елементів права на повагу до приватного життя є захист персональних даних особи.

1 січня 2011 р. вступив в дію Закон України «Про захист персональних даних» [6]. Необхідно звернути увагу, що надання персональних даних особою, як правило, пов'язано зі вступом нею у певні правовідносини (трудові, цивільні, господарські тощо) [7, с. 173]. Відомо, що при укладенні трудового договору особа, що має намір влаштуватися на відповідну роботу, повинна подати документи, встановлені статтею 24 Кодексу законів про працю [8]. При цьому виникає питання: якщо потенційний працівник відмовиться від надання документів, як бути роботодавцю? До того ж, національним законодавством забороняється необґрунтована відмова в укладенні трудового договору. Складається ситуація, за якої не можемо прийняти особу без відповідних документів, в той же час не виявляється можливим відмовити особі у прийнятті на роботу лише на підставі її відмови в наданні згоди на використання

персональних даних. Вирішення цього питання має бути наступним: якщо мова йде про персональні дані, які особа повинна надати при вступі у ті чи інші правовідносини, згідно з чинним законодавством, слід виходити з того, що згода презюмується. Тобто окремо її надавати не потрібно [6, с. 174].

Також важливим питанням є співвідношення права роботодавця на здійснення відеоспостереження за працівниками і правом останніх на приватне життя. Норма, що передбачає можливість здійснення відеозапису особи, передбачена у Цивільному кодексі України, де у статті 307 встановлено, що фізична особа може бути знятою на фото-, кіно-, теле- чи відеоплівку тільки за її згодою [9]. Порядок отримання цієї згоди можна визначити наступним чином: статтею 29 Кодексу законів про працю зазначено, що працівник, влаштовуючись або працюючі на посаді, має право знати про істотні умови праці та вимоги на робочому місці [7]. Таким чином, можна презюмувати, що працівник автоматично, знаючи про проведення відеоспостереження за ним на місці роботи, надає згоду, продовжуючи працювати або влаштовуючись на відповідну роботу. Однак чи дійсно можна казати в даному випадку про можливість з боку роботодавця здійснення відеоспостереження і чи не буде це обмеженням права працівника на приватність. З огляду на зазначене, стає зрозумілим, постає необхідність врегулювання цієї ситуації на законодавчому рівні.

Також досить розповсюдженим явищем є здійснення контролю роботодавцем за телефонними розмовами та використанням Інтернету працівниками. Обмеження права на повагу до приватного життя не завжди є порушенням і тягне за собою відповідальність. Для розмежування цього можна сформулювати певні умови, за яких роботодавець отримує можливість здійснення втручання у приватне життя працівника: необхідність здійснення втручання у приватне життя працівника; втручання здійснено на відповідній правовій підставі; обізнаність працівника у здійсненні з боку роботодавця дій, що характеризуються втручанням у приватне життя; надання згоди працівником на здійснення таких дій щодо нього.

З цього приводу в практиці ЄСПЛ застосовується тест на так зване «розумне очікування приватності», який з'ясовує чи був працівник попереджений про можливі мету та форми втручання в його приватність; чи підкріплюються очікування працівником своєї приватності фактичними умовами організації праці. [10, с. 118].

Отже, приватне життя є досить широким поняття, воно охоплює не лише особисті відносини людини, а й сферу професійної, трудової діяльності. Тому приватне життя працівника охороняється міжнародним і національним правом. Зважаючи на той факт, що право на повагу до приватного життя особи, в тому числі і працівника, не є абсолютною категорією, тому передбачається можливість здійснення з боку інших осіб, в нашому випадку роботодавців, обмеження цього права. Однак, це не свідчить про наділення роботодавців повноваженнями щодо здійснення свавільного втручання у приватне життя. Воно повинно відповідати умовам (правова підстава, обізнаність працівника, його згода, необхідність в демократичному суспільстві). Однак, проаналізувавши основні випадки втручання у приватне життя працівника, стає зрозумілим, що є певна проблема із законодавчим врегулюванням формального боку процедури здійснення обмеження працівника у праві на повагу до приватного життя. Тому є необхідним вдосконалення національного законодавства в цьому питанні.

#### Література:

1. Клімовський С. С. Порівняльно-правове дослідження понять «приватність» та «особисте життя». – Держава і право. Юридичні і політичні науки., 2013. Вип. – 62. С. 44–51.

2. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_004).

3. Gomez-Arostegul H. Tomas. Defining «Private Life» Under Article 8 of the European Convention on Human Rights by Referring to Reasonable Expectations of Privacy and Personal Choice. URL:

[https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/20116/HTGA\\_Thesis.pdf?sequence=1](https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/20116/HTGA_Thesis.pdf?sequence=1).

4. Конституція України : від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. / Відомості Верховної Ради України /. 1996. № 30. Ст. 141.

5. Ford M. Two Conceptions of Worker Privacy. *Industrial Law Journal*. 2002. Vol. 31. № 2. – P. 135–155.

6. Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010 р. / Відомості Верховної Ради України /. 2010. № 34. Ст. 481.

7. Оніщенко О. В. Персональні дані працівників: деякі особливості використання. Тези науково-практичної конференції «Конституційне право на працю: юридичні гарантії та судовий захист». 2012. № 3(25). С. 173 – 175.

8. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. / Відомості Верховної ради УРСР /. 1971. № 50. Ст. 375.

9. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 р. /Відомості Верховної Ради України/ . 2003. №40. Ст. 356.

10. Посикалюк О. О. Захист права працівника на приватність у практиці Європейського суду з прав людини. *Університетські наукові записки*. 2016. № 59. С. 112 – 124.

#### **Відомості про авторів:**

1. Єрофеєнко Лариса Василівна, к.ю.н., доцент кафедри правового регулювання економіки Харківського національного економічного університету ім. С. Кузнеця.

т. 0997176641, [lerofeenko@ukr.net](mailto:lerofeenko@ukr.net)

2. Тімченко Ірина Олегівна, студентка 4 курсу Харківського національного економічного університету ім. С. Кузнеця.

т. 0969016945, [timchenko.0904@gmail.com](mailto:timchenko.0904@gmail.com)