

СПОСТЕРЕЖЕННЯ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ: ПІДХІД ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ

SURVEILLANCE AT WORKPLACE: APPROACH OF THE EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS

Светлічна С.Ю., студентка II курсу магістратури

*Інститут підготовки кадрів для органів юстиції України
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Стаття присвячена дослідженню практики Європейського суду з прав людини, у якій здійснюється оцінка спостереження за працівником на предмет порушення статті 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. Визначено, що спостереження може набувати таких форм, як: моніторинг користування телефоном та інтернетом, розкриття особистих файлів, збережених на робочому комп'ютері, та відеоспостереження.

У статті акцентована увага на тому, що, хоча в Європейській конвенції про захист прав людини і основоположних свобод прямо не закріплені трудові права, проте вони визначені Європейським судом з прав людини крізь призму, зокрема, права на повагу до приватного і сімейного життя. Автором з'ясовано, що діяльність професійного або ділового характеру може підпадати під сферу «приватного життя». Визначено, що в таких спорах є два підходи, за якими Європейський суд з прав людини аналізує порушення, пов'язані із приватним життям: через підстави вжиття оскаржуваного заходу або через наслідки для приватного життя.

На підставі правових позицій Європейського суду з прав людини були досліджені принципи для оцінки позитивного зобов'язання держави щодо забезпечення поваги до приватного життя та кореспонденції в контексті трудових правовідносин, а також тест на пропорційність для встановлення наявності порушеного права.

Акцентовано увагу на тому, що умови, за яких може здійснюватися спостереження, мають практичну значущість передусім для роботодавця, тому з метою забезпечення балансу інтересів роботодавця та працівника необхідно: 1) чітко повідомляти працівника про можливість ужиття заходів відеоспостереження; 2) забезпечувати розумний ступінь втручання у приватне життя працівника; 3) здійснювати спостереження лише способом, передбаченим законодавством; 4) не допускати надмірного втручання у приватне життя працівника; 5) використовувати результати спостереження лише для досягнення заявленої мети; 6) забезпечити працівника відповідними гарантіями, зокрема можливістю оскарження результатів зазначених заходів.

Ключові слова: Європейський суд з прав людини, Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, спостереження, моніторинг, приватне життя, кореспонденція, роботодавець, працівник.

The article is devoted to the study of case law of the European Court of Human Rights, which assesses the observation of an employee for violation of Article 8 of the European Convention on Human Rights. It is determined that surveillance can take such forms as: monitoring of telephone and internet use, opening of personal files, stored on a professional computer, and video surveillance.

The article emphasizes that although the European Convention on Human Rights does not expressly enshrine labor rights, they are defined by the European Court of Human Rights through the prism, in particular the right to respect for private and family life. The author found out that the activity of a professional or business nature may fall under the sphere of "private life". It is determined that in such disputes there are two approaches by which the ECHR analyzes violations related to private life: through the reason-based approach or consequence-based approach.

The author pays attention to the fact that the conditions under which observation can be carried out have practical significance, first of all for the employer, therefore, in order to ensure a balance of interests of the employer and the employee, it is necessary: 1) to inform the employee clearly about the possibility of taking surveillance measures; 2) provide a reasonable degree of intrusion into the employee's privacy; 3) provide legitimate reasons to justify monitoring and the extent thereof; 4) to prevent setting up a monitoring system based on too intrusive methods and measures; 5) use the results of the monitoring to achieve the stated aim of the measure; 6) provide the employee with appropriate guarantees, in particular, the possibility of appealing against the results of measures taken.

Key words: European Court of Human Rights, European Convention on Human Rights, surveillance, monitoring, private life, correspondence, employer, employee.

Спостереження за працівниками на робочому місці є одним із дієвих заходів контролю за дисципліною праці, тому є досить поширеною практикою серед роботодавців. Варто зазначити, що здійснення нагляду охоплює сферу права на повагу до кореспонденції, метою якого є захист конфіденційності спілкування, та права на повагу до приватного життя, тому неправомірне його проведення може становити порушення ст. 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (далі – ЄСПЛ).

У п. 1 ст. 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод встановлено, що кожен має право на повагу до свого приватного і сімейного життя, до свого житла і кореспонденції [1]. Сфері приватного життя неможливо надати вичерпного визначення, однак Європейський суд з прав людини (далі – ЄСПЛ, Суд) у своїй практиці встановив орієнтири щодо значення й обсягу поняття приватного життя, які систематизовані у три категорії, а саме: фізична, психологічна і моральна недоторканність особи, її приватне життя й ідентичність.

Незважаючи на те, що зі ст. 8 Конвенції прямо не випливає право на працю, поняття «приватне життя» у широкому розумінні не виключає діяльності профе-

сійного або ділового характеру. Саме в межах трудової діяльності більшість людей мають значну можливість розвивати стосунки із зовнішнім світом. Отже, професійне життя є частиною зони взаємодії між особою й іншими людьми, що за деяких обставин навіть у публічному контексті може підпадати під сферу «приватного життя».

ЄСПЛ у справі «Денісов проти України» висловив позицію, згідно з якою трудові спори *per se* не виключаються зі сфери «приватного життя» у розумінні ст. 8 Конвенції. Існують певні типові аспекти приватного життя, на які такі спори можуть вплинути внаслідок звільнення, пониження, відмови в доступі до професії або інших подібних несприятливих заходів. До цих аспектів входить «внутрішнє коло» заявника, у якому особа може жити своїм особистим життям на власний вибір і цілковито виключати з нього зовнішній світ, який не входить до цього кола; можливість заявника встановлювати та розвивати відносини з іншими людьми; соціальна і професійна репутація заявника.

У подібних спорах існують два напрями, за якими зазвичай виникають питання, пов'язані із приватним життям: або через підстави вжиття оскаржуваного заходу

(у такому разі ЄСПЛ застосовує підхід, заснований на підставах), або, у деяких справах, через наслідки для приватного життя (у такому разі ЄСПЛ застосовує підхід, заснований на наслідках).

Суд встановив критерії для оцінки суворості стверджуваних порушень у різних нормативно-правових контекстах. Страждання заявника мають оцінюватись шляхом порівняння його життя до та після вжиття відповідного заходу. Суд також вважає, що під час визначення серйозності наслідків у справах, пов'язаних із трудовими відносинами, доцільно оцінити суб'єктивне сприйняття заявника на тлі об'єктивних обставин конкретної справи. Цей аналіз повинен охоплювати як матеріальний, так і нематеріальний вплив стверджованого заходу. Проте заявник має визначити й обґрунтувати характер та ступінь його страждань, які повинні мати причинно-наслідковий зв'язок з оскаржуваним заходом. З огляду на правило вичерпання національних засобів юридичного захисту основні елементи таких тверджень мають бути належним чином доведені до відома національних органів влади, до компетенції яких належить вирішення такого питання [2].

У процесі проведення аналізу правомірності втручання у право, передбачене ст. 8 Конвенції, під час застосування роботодавцем різних заходів моніторингу на робочому місці варто зазначити ще:

Нагляд за працівниками на робочому місці неодноразово ставав предметом розгляду ЄСПЛ. У прецедентній практиці Суду були виокремлені деякі форми спостереження: моніторинг за користуванням телефоном та інтернетом, розкриття особистих файлів, збережених на робочому комп'ютері, та відеоспостереження [3].

Під час розгляду справи про прослуховування телефонних переговорів Суд установив порушення ст. 8 Конвенції в рішенні *Halford v. the United Kingdom*. Заявниця як помічниця головного констебля мала власний кабінет і два телефони, один із яких був для приватного використання. Вона стверджувала, що дзвінки з її домашнього і службових телефонів перехоплювалися з метою отримання інформації для використання проти неї у справі про дискримінацію. На думку Суду, його прецедентне право явно свідчить, що телефонні переговори зі службових приміщень, а також із дому підпадають під поняття «приватне життя» та «кореспонденція» [4]. Вирішуючи питання про наявність втручання, а також передбачення його законом, ЄСПЛ дійшов висновку, що мало місце порушення ст. 8 стосовно перехоплення переговорів за допомогою службових телефонів.

Аналогічного висновку Суд дійшов у справі *Amann v. Switzerland*, зазначивши, що телефонні дзвінки, які особи отримують у приватному приміщенні чи на роботі, охоплюються змістом понять «приватне життя» і «кореспонденція» у контексті п. 1 ст. 8 [5].

Електронні повідомлення також охоплюються поняттям «кореспонденція». У справі *Copland v. the United Kingdom* [6] заявниця скаржилася, що під час роботи в коледжі її телефон, електронна пошта та використання інтернету контролювалися за вказівкою заступника директора. Суд зазначив, що електронна пошта, відправлена з робочого місця, має бути захищена так само, як і інформація, отримана з використанням персонального інтернету. У цій справі заявниця не була попереджена про прослуховування дзвінків, а тому вона обґрунтовано розраховувала на конфіденційність дзвінків, зроблених із робочого телефону. Відповідно, Суд вважає, що збирання та збереження особистої інформації щодо телефонних контактів заявниці, а також щодо її електронної пошти та користування мережею Інтернет без її відома становлять втручання у право на повагу до приватного життя та кореспонденції в розумінні ст. 8 Конвенції.

У контексті спостереження роботодавця над працівником варто звернути увагу на ключову справу *Bărbulescu*

v. Romania [7]. За обставинами справи компанія заявника перевіряла електронне листування працівника в месенджері «Yahoo», а повідомлення та їхній зміст записувалися і зберігалися, хоча за правилами внутрішнього трудового розпорядку заявник мав використовувати додаток суто для спілкування з покупцями. Це і стало підставою для звільнення. Заявник скаржився на порушення його права на недоторканність приватного життя і листування. Велика палата встановила порушення права, передбаченого ст. 8 Конвенції.

Справа *Bărbulescu v. Romania* є визначною з огляду на суб'єктний склад учасників справи, адже роботодавець був суб'єктом приватного права. Тому в даному разі ЄСПЛ розглядав скаргу заявника з погляду дотримання державою її позитивного зобов'язання захищати право на повагу до приватного життя.

Отже, Суд розробив принципи для оцінки позитивного зобов'язання держави щодо забезпечення поваги до приватного життя та кореспонденції в контексті трудових правовідносин, а саме:

i) чи було повідомлено працівнику про можливість того, що роботодавець може вжити заходів для моніторингу кореспонденції й інших комунікацій, про втілення таких заходів. Суд вважає, що повідомлення повинно бути чітким щодо характеру моніторингу та надаватися заздалегідь;

(ii) обсяг моніторингу з боку роботодавця та ступінь втручання у приватне життя працівника. Варто розрізняти моніторинг потоку повідомлень та їхнього змісту. Також треба взяти до уваги те, чи всі повідомлення підлягали моніторингу, або лише їхня частина, як і питання, чи обмежувався моніторинг часом та кількістю осіб, які мали доступ до результату. Це також стосується обмежень у просторі моніторингу;

(iii) чи надав роботодавець законні підстави для виправдання моніторингу повідомлень та доступу до їхнього фактичного контексту;

(iv) чи існувала можливість створити систему моніторингу з менш настирливими методами і заходами втручання, ніж прямий доступ до змісту повідомлень працівника. У цьому зв'язку повинна мати місце оцінка того, чи могла мета, яку мав роботодавець, бути досягнута без прямого доступу до повного змісту повідомлень працівника, у світлі конкретних обставин кожної справи;

(v) серйозність наслідків моніторингу для працівника, якого перевіряли, а також те, як використовувалися результати моніторингу;

(vi) чи забезпечений працівник адекватними гарантіями – зокрема, чи повідомляється йому заздалегідь про можливий доступ до змісту його спілкування.

Нарешті, національні органи влади повинні забезпечити, щоб працівник, спілкування якого підлягало моніторингу, мав доступ до засобу правового захисту в органі судової влади, який має юрисдикцію щодо визначення, хоча б по суті, того, як наведені вище критерії були дотримані, чи були оскаржувані заходи законними.

Наступною формою спостереження за працівниками, яку оцінював ЄСПЛ на предмет порушення ст. 8 Конвенції, є розкриття особистих файлів, збережених на робочому комп'ютері. У цьому контексті заслуговує на увагу справа *Libert v. France* [8]. Це рішення стосувалося відкриття роботодавцем файлів працівника-заявника, які зберігалися на жорсткому диску його робочого комп'ютера та були позначені як «особисті». Заявник працював у державній залізничній компанії Франції. Його відсторонили від виконання трудових обов'язків до закінчення внутрішнього розслідування. Під час відсутності заявника його роботодавець проаналізував зміст жорсткого диску його офісного комп'ютера.

На відміну від *Bărbulescu v. Romania*, Суд розглянув скаргу заявника з погляду передбачуваного втручання

держави у право заявника відповідно до ст. 8, адже залізнична компанія була суб'єктом публічного права. Оцінюючи наявність порушення ст. 8 Конвенції, ЄСПЛ застосував тест на пропорційність у таких аспектах: а) чи було втручання з боку органу державної влади, чи стосується справа негативного або позитивного зобов'язання; б) відповідність закону; с) легітимна мета; д) необхідність у демократичному суспільстві.

Суд встановив, що законодавство Франції дозволяло роботодавцю за певних обставин відкривати файли, що зберігаються на робочому комп'ютері працівника, тому втручання, на яке скаржився заявник, мало правову основу. Розглядаючи наявність легітимної мети, ЄСПЛ визнав, що роботодавець має законний інтерес у забезпеченні нормальної роботи компанії, і це може бути досягнуто шляхом встановлення механізмів перевірки виконання співробітниками своїх професійних обов'язків.

Суд визнав, що роботодавець мав законний інтерес у забезпеченні налагодженого функціонування компанії, це можна було зробити лише за допомогою встановлення механізмів для перевірки того, чи його працівники виконували свої професійні обов'язки відповідально і з належною старанністю.

Суд був переконаний, що національні суди надали відповідні та достатні підстави для втручання, були гарантії для запобігання свавільному доступу роботодавця до інформації працівника, яка чітко позначена як приватна. Отже, Суд уважав, що національні органи влади не перевищували своєї свободи розсуду, тому не було порушення ст. 8 Конвенції.

Під час дослідження такої форми нагляду за працівниками, як відеоспостереження, варто розглянути рішення *Antović and Mirković v. Montenegro* [9]. Ця справа стосується здійснення відеоспостереження у вищих навчальних закладах. У лютому 2011 р. декан вирішив встановити камери спостереження в декількох місцях, зокрема й в аудиторіях, де проводилися заняття. Даний захід був аргументований необхідністю захисту людей і майна, а також контролем за процесом викладання. Антович і Міркович поскаржилися в Агентство із захисту персональних даних, заявивши, що відеоспостереження та, як наслідок, збір даних про них відбувалися без їхньої згоди.

У січні 2012 р. заявники вимагали компенсації в національному суді, посилаючись на ст. 8 Конвенції. Однак у задоволенні позову було відмовлено, тому що національні суди вважали, що право на повагу до приватного життя не було порушено, оскільки аудиторії, де викладали Антович та Міркович, були громадськими місцями. У даній справі ЄСПЛ встановив порушення ст. 8 Конвенції, тому що відеоспостереження не було здійснено відповідно до закону.

У межах справи *López Ribalda and Others v. Spain* [10] Європейський суд з прав людини встановив перелік чинників, які мають ключове значення для дотримання балансу між правом працівників на повагу до приватного життя на робочому місці та правом роботодавця на здійснення відеоспостереження.

Зазначена справа стосувалася прихованого відеоспостереження за працівниками мережі супермаркетів, що призвело до звільнення тих, які, як виявилось, викрадали речі. У зазначеному рішенні Судом встановлено, що заявники працювали в частині приміщення, яка є відкритою і, з огляду на те, що спостереження було обмеженим у часі, а також те, що лише окремі суб'єкти мали доступ до перегляду відеозаписів, ступінь втручання у право заявників на приватне життя не набув значного рівня. Суд також звернув увагу на те, що відеозаписи були використані суто для виявлення винних у недостачах осіб, і не було інших доступних заходів, за допомогою яких роботодавець міг би досягнути мети, яка полягала, зокрема, у захисті власності.

Хоча Суд не міг погодитися з тим, що лише невелика підозра у вчиненні правопорушення з боку працівника може обґрунтувати встановлення таємного відеоспостереження роботодавцем, він встановив, що підозра в серйозних проступках і масштаби збитків у цьому разі можуть бути вагомими для виправдання втручання у право, передбачене ст. 8 Конвенції. Окрім того, заявники мали інші правові засоби правового захисту, якими вони не скористалися. Отже, з огляду на національні правові гарантії та доводи, що обґрунтовують відеоспостереження, ЄСПЛ встановив, що влада Іспанії не переступила своєї межі розсуду, і констатував відсутність порушення права на повагу до приватного і сімейного життя.

Висновки. На підставі проведеного дослідження можна констатувати, що правова цінність і керівні принципи здійснення спостереження за працівниками на робочому місці, розроблені практикою ЄСПЛ, мають практичну значущість як для національних судів, так і для роботодавців у публічній та приватній сферах.

Натепер законодавством про працю не врегульована процедура спостереження за працівниками на робочому місці. Відповідні норми щодо контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків містяться у проекті Трудового кодексу України і мають всебічно враховувати гарантії, які передбачені в позиціях ЄСПЛ.

Роботодавцю з метою здійснення заходів контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків варто заздалегідь письмово попереджати працівників про намір застосування таких засобів, інформувати про їхній характер, масштаби та цілі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод : Конвенція Ради Європи від 04.11.1950 р. : станом на 02.10.2013 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004 (дата звернення: 25.10.2021).
2. Справа «Денісов проти України», заява № 76639/11, 25.09.2018 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_c96#Text (дата звернення: 25.10.2021).
3. The European Court of Human Rights. Surveillance at workplace. 2019. 5 p. URL: https://www.echr.coe.int/Documents/FS_Workplace_surveillance_ENG.pdf (дата звернення: 25.10.2021).
4. Halford v. the United Kingdom, № 20605/92, 25 June 1997. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22documentcollectionid%22%3A%22GRANDCHAMBER%22%2C%22CHAMBER%22%2C%22itemid%22%3A%22001-58039%22%7D> (дата звернення: 25.10.2021).
5. Amann v. Switzerland, № 27798/95, 16 February 2000. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22documentcollectionid%22%3A%22GRANDCHAMBER%22%2C%22CHAMBER%22%2C%22itemid%22%3A%22001-58497%22%7D> (дата звернення: 25.10.2021).
6. Copland v. the United Kingdom, № 62617/00, 3 April 2007. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22documentcollectionid%22%3A%22GRANDCHAMBER%22%2C%22CHAMBER%22%2C%22itemid%22%3A%22001-79996%22%7D> (дата звернення: 26.10.2021).
7. Bărbulescu v. Romania, № 61496/08, 5 September 2017. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22documentcollectionid%22%3A%22GRANDCHAMBER%22%2C%22CHAMBER%22%2C%22itemid%22%3A%22001-177082%22%7D> (дата звернення: 26.10.2021).
8. Libert v. France, № 588/13, 22 February 2018. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22documentcollectionid%22%3A%22GRANDCHAMBER%22%2C%22CHAMBER%22%2C%22itemid%22%3A%22001-181273%22%7D> (дата звернення: 26.10.2021).
9. Antović and Mirković v. Montenegro, № 70838/13, 28 November 2017. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22documentcollectionid%22%3A%22GRANDCHAMBER%22%2C%22CHAMBER%22%2C%22itemid%22%3A%22001-178904%22%7D> (дата звернення: 26.10.2021).
10. López Ribalda and Others v. Spain, № № 1874/13 and 8567/13, 17 October 2019. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22documentcollectionid%22%3A%22GRANDCHAMBER%22%2C%22CHAMBER%22%2C%22itemid%22%3A%22001-197098%22%7D> (дата звернення: 26.10.2021).