

**СПОСОБИ ЗДІЙСНЕННЯ КОНТРОЛЮ
ЗА ВИКОНАННЯМ ПРАЦІВНИКОМ ТРУДОВИХ
ОБОВ'ЯЗКІВ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ**

Раптовий спалах коронавірусної хвороби (COVID-19) спричинив необхідність застосування низки обмежувальних протиепідемічних заходів для запобігання її поширенню в осередках прояву. Виникла необхідність у фізичному дистанціюванні людей для забезпечення їх особистої безпеки. Зокрема це позначилося на перевезенні пасажирів громадським транспортом, адже в перші тижні встановленого карантину, а разом з ним і зміненого правового режиму, деякі працівники були змушені годинами стояти у натовпах, очікуючи своєї черги аби дістатися до робочих місць. Зазначене стало одним із серйозних дестабілізуючих факторів гармонійного плину трудових правовідносин. Так з'явилася необхідність якнайшвидшої модифікації традиційних форм зайнятості.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 4 лютого 2021 року (якому передував Закон України від 30 березня 2020 року № 540-IX) Кодекс законів про працю України, серед іншого, було доповнено новими статтями (601 та 602), котрими закріпилася можливість застосування надомної роботи та дистанційної роботи – як двох нестандартних форм організації праці, для яких характерним є виконання роботи працівником поза робочим приміщенням [1]. Зважаючи на це нововведення, чималого значення набуло питання організації контролю за виконанням трудових обов'язків працівниками поза офісом зі збереженням відповідного рівня їх трудової дисципліни.

На відміну від можливих способів здійснення роботодавцем контролю за працівником в робочому приміщенні, зокрема за допомогою технічних засобів (пристроїв відео-, аудіозапису тощо), ви-

користання яких обумовлене ознайомленням з подібними умовами праці та безпосередньою згодою працівника, застосування даних приладів в умовах дистанційної та надомної роботи є доволі сумнівним явищем, оскільки працівник може окреслити своє житлове приміщення – робочим місцем.

У такому випадку відеоспостереження та аудіозапис становитимуть суттєве порушення продекларованого в статті 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод права на повагу до свого приватного і сімейного життя, до свого житла і кореспонденції в рамках його розгляду з позиції недоторканності та особистої автономії особи під час здійснення нею професійної діяльності, зокрема, в приміщенні, де вона постійно (осіло) проживає [2]. Варто зазначити, що немає принципових підстав для виключення діяльності професійного і ділового характеру з поняття «приватне життя», при цьому професійна діяльність може провадитися з місця проживання, у той час, як справами, котрі не відносяться до професійної сфери, можна займатися й у службових приміщеннях (витяг із рішення Європейського Суду з прав людини у справі «Німітц проти Німеччини» від 16 грудня 1992 року) [3].

Недарма у межах проєкту ЄС–МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні» зацентовано увагу на приватності дистанційних працівників: запропоновано встановити обов'язок роботодавця поважати та відмежовувати особистий час працівника для відпочинку з сім'єю з робочим часом, аби попередити втручання в його приватне життя, а також забезпечувати йому належні умови праці, як у фізичному, так і у психологічному сенсі, аби не порушити кордони його приватності та запобігти обробці інформації, яка стосується його приватного життя [4, С. 35].

Абзацом другим частини першої статті 302 Цивільного кодексу України (далі – ЦКУ) закріплено недопустимість збирання, зберігання, використання і поширення інформації про особисте життя фізичної особи без її згоди, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини. Своєю чергою, неприпустимість запису особи на фото-

, кіно-, теле- чи відеоплівку, окрім як відкрито на вулиці, на зборах, конференціях, мітингах та інших заходах публічного характеру, зафіксована у частині першій статті 307 ЦКУ [5].

Вищеперераховане свідчить про неможливість (хоча і не без виключень) встановлення в житловому приміщенні працівника відеоспостереження, проте наявність альтернативних положень у абзаці другого частини першої статті 302 ЦКУ та частині третій статті 307 ЦКУ, що відображені за допомогою слів «крім випадків, визначених законом», «лише у випадках, встановлених законом», не виключає в подальшому закріплення на законодавчому рівні можливості використання камер у спеціально обладнаних закутках кімнати, відведених особою для виконання трудових обов'язків, з обмеженою зоною відеохоплення за нарахуванням достатньої площі приміщення.

Разом з тим розвиток інформаційно-телекомунікаційних технологій та поява відповідних мереж збору та передачі даних дає підстави вирізнити одним з найвірогідніших та доцільних способів контролю за працівником в таких реаліях – спостереження за допомогою інформаційно-комунікаційних систем, програмно-апаратного забезпечення. У цих умовах електронні документи поширюються у комп'ютерних мережах, за рахунок чого організація їх руху може прослідковуватись з моменту їх створення до виконання, відправки та остаточного закриття. У разі наявності у відповідній системі програми фіксування входу і виходу з неї, питання обліку робочого часу та механізм здійснення контролю роботодавця за ним відтворюється за достатньо полегшеною процедурою. Все попередньо вказане відображає переваги використання системи автоматизованого документообігу. У випадку, якщо робота здійснюється поза такою системою, але із застосуванням електронних пристроїв та Інтернету, як варіант, можливе встановлення спеціальних програм спостереження та запису екрану комп'ютера працівника за його згодою, встановлення відкритого доступу до робочих електронних пошт, закріплення обов'язку підтримання зв'язку з керівництвом за допомогою месенджерів.

Основними недоліками цього способу контролю є неналежна та нестабільна робота засобів зв'язку та програм підключення до відпо-

відних систем документообігу, а найголовніше – кібератаки (за умов вжиття недостатніх заходів захисту інформації та згаданих систем), що можуть призвести до втрати не тільки важливих баз даних, а й всебічного способу контролю роботодавця за своїми підлеглими працівниками.

Література:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу: Закон України від 4 лютого 2021 року № 1213-IX. Відомості Верховної Ради України. 2021 р. № 20. Ст. 178.
2. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text
3. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Німітц проти Німеччини» (Niemietzv. Germany) від 16 грудня 1992 року. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/SO2132.html
4. Дистанційна робота. Матеріал до серії онлайн-тренінгів з міжнародних і європейських стандартів з питань праці. Проект ЄС–МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—europe/—ro-geneva/—sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_753335.pdf
5. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року. Відомості Верховної Ради України. 2003. № 40–44. Ст. 356.