

Сорочишин Михайло Васильович

Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук, доцент

ГАРАНТІЇ ПРАВ ПРАЦІВНИКА НА ПОВАГУ ДО ПРИВАТНОГО ЖИТТЯ ТА ТАЄМНИЦЮ КОРЕСПОНДЕНЦІЇ

Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27 грудня 2014 року, даючи у статті 31 визначення трудового договору, говорить про те, що предметом договору є виконання роботи під керівництвом та контролем роботодавця [1]. У чинному законодавстві порядок контролю роботодавця за виконанням трудових обов'язків працівником, в тому числі за допомогою технічних засобів або ж дистанційно, на даний час не врегульовано. Проте на практиці багато роботодавців вже протягом тривалого часу використовують на виробництві технічні пристрої як для контролю за збереженням майна, так і одночасно для контролю за присутністю працівників на роботі та виконання ними трудових обов'язків.

Здійснення контролю за працівником за допомогою технічних засобів вимагає дотримання балансу між інтересами роботодавця та працівника. У 2018 році в Україні приймалися спроби вдосконалення вітчизняного законодавства задля забезпечення прав працівника на повагу до приватного життя та таємниці кореспонденції. Так, 14 лютого 2018 року до Верховної Ради України було внесено законопроект № 8037 [2], яким пропонувалось доповнити Кодекс законів про працю України статтею 2-2, якою визначити гарантії прав працівника на приватність та таємницю кореспонденції. Такими гарантіями пропонувалось визначити обов'язкове попередження працівника про відео та аудіо спостереження за його робочим місцем та охорону телефонних розмов, електронних листів, електронних повідомлень працівника, інформації про використання мережі Інтернет працівником. Проте вказаний законопроект був відкликаний 15 травня 2018 року.

Проект Трудового кодексу України № 1658 також містить норми щодо забезпечення права працівника на повагу до приватного життя. Так, ст. 29 Проекту передбачено, що роботодавець має право контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів, якщо це зумовлено особливостями виробництва, на умовах, визначених колективним договором, з обов'язковим письмовим попередженням працівників до початку застосування таких засобів. Під час

здійснення контролю не допускаються дії, що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників.

Положення ст. 29 проекту Трудового кодексу, після прийняття Кодексу, в цілому можна буде вважати позитивним нововведенням. Разом з тим, багато аспектів забезпечення права працівника на повагу до приватного життя та таємниці кореспонденції у зв'язку із здійсненням роботодавцем контролю за працівником у Проекті залишилися нерегульованими. При доопрацюванні законопроекту № 8037 Головне науково-експертне управління рекомендувало доповнити його норми гарантіями не тільки письмового попередження працівника, а й обов'язкової згоди останнього щодо здійснення контролю його роботи за допомогою спеціальних технічних засобів, а також включення відповідних положень до трудового договору.

Статтею 29 проекту Трудового кодексу в якості однієї із умов здійснення роботодавцем контролю над працівником за допомогою технічних засобів визначено “особливості виробництва”. На нашу думку, такі положення не сприятиме повному забезпеченню права працівників на повагу до приватного життя та не відповідає в цілому меті можливого контролю. Так, наприклад, розглядаючи справу “Антовіч та Мірковіч проти Чорногорії” [3], ЄСПЛ вказав, що відеоспостереження, приховане чи ні, є серйозним втручанням в приватне життя працівника. Будь-яке втручання може бути виправдане лише відповідно до пункту 2 статті 8, якщо воно відповідає закону, переслідує одну із законних цілей, на які посилається це положення, та є необхідним у демократичному суспільстві для досягнення будь-якої такої мети. З огляду на вказану позицію ЄСПЛ, необхідність контролю за працівником за допомогою технічних засобів має бути обумовлена не “особливостями виробництва”, а необхідністю досягнення цілей в інтересах національної та громадської безпеки чи економічного добробуту країни, для запобігання заворушенням чи злочинам, для захисту здоров'я чи моралі або для захисту прав і свобод інших осіб. Такими цілями, на нашу думку, можуть бути: забезпечення збереження майна, захист життя та здоров'я самого працівника та інших осіб, попередження або фіксація можливих правопорушень, тощо.

Крім того, стаття 29 Проекту фактично регулює лише одну сторону контролю роботи працівника роботодавцем за допомогою технічних засобів. Аналізуючи положення даної статті можна зробити висновок, що гарантії, які передбачені статтею, стосуються контролю за працівником лише засобами відео або аудіо спостереження. Проте досить сильне втручання у приватне життя працівника може бути здійснено за допомогою отримання інформації про його телефонні розмови, електронну пошту, миттєві електронні повідомлення.

Як було вказано, законопроектом № 8037 пропонувалось закріпити у трудовому законодавстві таку гарантію прав працівника як охорона телефонних розмов, електронних листів, електронних повідомлень працівника, інформації про використання мережі Інтернет працівником. Віднесення вказаної інформації до конференційної та обмеження доступу роботодавця до неї відповідає позиції ЄСПЛ, яка було висловлена при розгляді справи “Барбулеску проти Румунії”. Вбачається, що така гарантія має знайти обов’язкове відображення в статті 29 Проекту.

Список використаної літератури:

1. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27 грудня 2014 року в редакції до другого читання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc_4_1?pf3511=53221
2. Проект Закону про внесення змін до Кодексу законів про працю України (щодо посилення гарантій права працівника на приватність та таємницю кореспонденції) № 8037 від 14.02.2018 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=63483
3. Antović and Mirković v Montenegro [2017] ECHR 1068 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.droit-technologie.org/wp-content/uploads/2018/02/ANTOVIC-AND-MIRKOVIC.pdf>
4. Grand Chamber judgment in the case of Bărbulescu v. Romania (application no. 61496/08) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.echr.coe.int/Documents/Press_Q_A_Barbulescu_ENG.PDF

Андропова Вікторія Артурівна

Національний університет «Одеська юридична академія»,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення

РОЗГЛЯД СУДАМИ СПРАВ ПРО СТЯГНЕННЯ ЗАБОРГОВАНOSTІ ПО ЗАРОБІТНІЙ ПЛАТІ

Відповідно до ст. 43 Конституції України, кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.

Конституційний Суд України в Рішенні від 29.01.2008 року № 2-рп/2008 зазначив, що право заробляти собі на життя є невід’ємним від права на саме життя, оскільки останнє є реальним лише тоді, коли матеріально забезпечене.