

## **Інформаційні права і свободи найманого працівника під час виконання ним трудових обов'язків**

*Бурбика М.М., д.ю.н., завідувач кафедри права СумДУ*

Кожна людина має право самостійно визначати свою поведінку та досягати будь-якої мети в рамках, створених суспільними і державними інтересами, правами та інтересами інших людей. Кожна людина може в тих же рамках самостійно визначати свої внутрішні відносини з приводу користуванням і розпорядженням майном, виховання дітей, праці, тощо. Особисте життя людини включає і право встановлювати, підтримувати та розвивати зв'язки з іншими людьми, тому воно виходить за межі роботи, інших ділових інтересів.

У сучасних умовах вплив інформаційного фактора на всі сфери людського життя зумовив виникнення загроз інформаційним правам і свободам людини та громадянина. Причинами таких загроз є відставання розвитку законодавства України від нових технологій у галузі інформатизації. Нормативно-правові акти, що захищають інформаційні права та свободи людини та громадянина, на сучасному етапі не тільки не забезпечують їх, а й через застарілість обмежують їх.

Питання правового захисту прав і свобод людини і громадянина є досить значущими, їм приділяється велика увага в сучасних науково-теоретичних дослідженнях М. Баймуратова, О. Батанова, В. Копейчікова, М. Матузова, Є. Лукашової, М. Орзіха, О. Соколенко та ін.

М. Орзіх зазначав, що права і свободи людини – це універсальні правові цінності, для яких характерне встановлення єдиних міжнародно-правових стандартів у сфері їх охорони.

Однак права і свободи людини поки що порушуються, а способи їх захисту не завжди досить ефективні. Тому виникає необхідність удосконалення вже наявних методів і засобів, а також створення нових інститутів, що гарантують й охороняють права та свободи людини. Міжнародна практика свідчить: чим більше таких інститутів, то ефективнішим є забезпечення прав і свобод людини на сучасному етапі.

На сучасному етапі питання про правомірність встановлення системи відеоспостереження роботодавцем та процедура такого встановлення прямо законодавством не регламентується, а праці вчених з цього питання практично відсутні.

Як відомо, цілодобово, день за днем, технічні засоби спостерігають за тим, що здійснюється в банках, на заправних станціях, в авіатранспортних потоках та ін. Камери спостереження встановлюють для захисту житлових приміщень. Наскільки ж оправданим і законним є використання камер спостереження в громадських місцях? Спори на цю тему ведуться з часу з'явлення камер спостереження. Багато громадян, політиків та ін. вважають, що камери, які ми бачимо, порушують права людини, здійснюючи відеоспостереження. Може статися так, що відео - аудіо запис попаде в треті руки та використовуватися неправомірно. Та й втручатися стороннім особам в особисте життя не має потреби.

Відео спостереження в офісі, на робочому місці викликає особливе незадоволення у найманих працівників, тому що роботодавець може побачити, яку кількість часу витрачається працівником на перерви на каву, на «перекури» та чим вони займаються в робочий час.

Не менш цікавою із точки зору дотримання прав працівника є стаття 28 Проекту Трудового кодексу України, яка надає право роботодавцю контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі із використанням технічних засобів.

Наявність відео спостереження по суті є частиною правил внутрішнього трудового розпорядку, оскільки є умовою перебування працівника на території організації під час виконання роботи, передбаченої трудовим договором та після її закінчення.

Слід зазначити, що інколи на території організації здійснюються крадіжки як майна власника так і майна працівників на робочому місці. В даному випадку відео спостереження в офісі, службовому кабінеті допомагає знайти та притягти до відповідальності винних і це буде відповідно до норм чинного законодавства. За допомогою запису, який збережений на відео-реєстраторі, можна побачити яким чином правопорушник здійснив крадіжку, інше правопорушення, в який час та день.

В той же час постійне відео, аудіо - спостереження може призвести до оприлюднення конфіденційної інформації про людину, що охороняється законом. Наприклад, працівник на робочому місці у робочий час може зателефонувати лікарю з питання можливості

проконсультувати, оглянути його з приводу тієї чи іншої хвороби, уточнивши день і час цього консультування, або які можна прийняти ліки для вгамування болі. І те і інше вказують на наявність тієї чи іншої хвороби у працівника. Дзвінок по телефону може містити відомості, що охоплюються поняттям сімейного життя.

У пункті 2 статті 11 Закону України «Про інформацію» від 2. 10 1992 р. зазначається, що не допускається збирання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди, крім випадків, передбачених законом і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та захисту прав людини. До конфіденційної інформації про фізичну особу належать, зокрема, дані про її національність, освіту, сімейний стан, здоров'я, та ін.

Європейський суд з прав людини неодноразово підкреслював, що навіть у публічній сфері існує зона взаємодії людини з іншими людьми, яка може належати до сфери «приватного життя» (постанова Європейського суду від 28. 01. 2003 р. у справі «Пек проти Сполученого Королівства» (Pek v. United Kindom) постанова Європейського суду з прав людини від 24. 06. 2004 р. «Справа фон Ганновер (Принцеса Ганноверська) (Von Hannover) проти Німеччини»). А практика Європейського суду є, по суті, прецедентом, тобто нормою права для України у відповідності до Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду по правам людини».

Стаття 23 Конституції Російської Федерації проголошує також право кожного на недоторканість приватного життя, особисту і сімейну тайну, захист своєї гідності[9]. Приватне життя людини не припиняється під час виконання ним трудових обов'язків на роботі в офісі.

Як зазначено в ухвалі Конституційного суду РФ від 9. 06. 2005 р. №248-0, право на недоторканість особистого життя означає надану громадянину і гарантовану державою можливість контролювати інформацію про самого себе, протистояти розголошенню відомостей особистого, інтимного характеру. В поняття «приватне життя» включається та сфера життєдіяльності людини, яка відноситься до окремої особи, стосується тільки його і не підлягає контролю зі сторони суспільства та держави, якщо вона носить не протиправний характер.

Пункт 8 статті 9 Федерального закону від 27. 07. 2006 р. № 149-ФЗ «Про інформацію, інформаційних технологіях і про захист інформації» забороняється вимагати від громадянина (фізичної особи) надання інформації про його приватне життя, в тому числі інформації, яка має особисту та сімейну таємницю, і отримувати таку інформацію без згоди громадянина (фізичної особи), якщо інше не передбачено федеральними законами.

З іншої сторони відповідно до ст. 21 Трудового кодексу Російської Федерації працівник має право на повну інформацію про умови і охорону праці на робочому місці. Ця норма стосується відеоспостереження. Працівник повинен бути повідомлений про наявність в офісах камер спостереження та прослуховування з моменту початку роботи або з моменту їх встановлення.

Але передусім звернімо увагу на національні норми. Саме по собі право контролювати трудову дисципліну не дає роботодавцю права збору і зберігання інформації про особисте життя людини. Тим більше не можуть бути розголошені обставини особистого життя людини, навіть якщо вони були пов'язані із дисциплінарним правопорушенням. Цей висновок впливає із статті 301 Цивільного кодексу України.

На охорону прав людини слугує і стаття 307 ЦК України, в якій зазначено, що «Фізична особа може бути знята на фото-, кіно-, теле- чи відеоплівку лише за її згодою. Знімання фізичної особи на фото-, кіно-, теле- чи відеоплівку, в тому числі таємне, без згоди особи може бути проведено лише у випадках встановлених законом». Ці випадки передбачені статтями 14, 15, 41 Кримінально-процесуального кодексу України, пунктом 11 статті 8 Закону України «Про оперативно-розшукову діяльність» від 18. 02. 1992 р., пунктами 11 і 12 статті 11 Закону України «Про міліцію» від 20. 12. 1990 р., пунктом 8 статті 25 Закону України «Про службу безпеки України» від 25. 03 1992 р.

Таким чином офіційне право на здійснення таємної відео-зйомки на законодавчому рівні надане лише підрозділам які уповноважені здійснювати оперативно-розшукову діяльність і органам слідства. Відповідно до статті 5 Закону України «Про оперативно-розшукову діяльність» проведення оперативно-розшукової діяльності іншими підрозділами зазначених органів, підрозділами інших міністерств, відомств, громадським організаціям забороняється.

Таким чином, робимо висновок, що під час спостереження за діяльністю працівника протягом робочого часу якась посадова особа (можливо навіть спеціально не уповноважена) вже порушуватиме право людини, за якою ведеться спостереження, адже зобов'язати не жити особистим життям з початку до закінчення робочого дня неможливо. Тож ми вже матимемо цивільне правопорушення, з якого витікатиме обов'язок відшкодувати шкоду.

Так само стаття 27 Закону України «Про інформацію» встановлює відповідальність за порушення законодавства про інформацію, а саме – дисциплінарну, цивільно-правову, адміністративну або кримінальну згідно із законами України.

Пункт 5 статті 6 Закону України «Про захист персональних даних» від 1. 06. 2010 р. зазначає, що обробка персональних даних здійснюється для конкретних і законних цілей, визначених за згодою суб'єкта персональних даних або у випадках, передбачених законами України у порядку, встановленому законодавством.

П. 1 ст. 7 зазначеного вище закону забороняє обробку персональних даних про расове або етнічне походження, політичні, релігійні або світоглядні переконання, а також даних, що стосуються здоров'я.

Стаття 29 КЗпП України передбачає, що до початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку щодо умов праці, ознайомити його з правилами внутрішнього розпорядку та колективним договором та ін.

Проаналізувавши вище зазначене, на наш погляд, в даному проекті трудового кодексу України треба відмовитись від спроб врегулювати питання використання відео (аудіо) спостереження. У подальшому слід розробити якісний нормативний акт, яким би встановлювалась процедура призначення посадових осіб, які нести відповідальність за збереження зібраної інформації у таємниці, отримання згоди працівників на спостереження за ними, відповідальність роботодавців та осіб, які скористались матеріалами відео (аудіо) спостереження для контролю за працівниками без їх дозволу.

Ми повністю підтримуємо пропозиції окремих фахівців про те, що відеоспостереження може бути обґрунтоване у прийнятих правилах внутрішнього трудового розпорядку організацій, незалежно від форм власності та організаційно-правових форм, в яких повинно бути, зокрема, зазначено, що відеоспостереження переслідує таку мету:

- підвищення ефективної господарської діяльності суб'єкта господарювання, продуктивності і дисципліни праці працівників, підвищення якості робіт та послуг, які ними надаються;

- забезпечення особистої безпеки працівників та економічної безпеки ( у т. ч. захисту відомостей, які складають його комерційну таємницю і конфіденційну інформацію від протиправного розголошення, збирання, використання і/або знищення, а також попередження крадіжок фінансових коштів, майна і товарно-матеріальних цінностей власника);

- дотримання в організації правил охорони праці, техніки безпеки, пожежної та екологічної безпеки, виробничої санітарії і т. п.

Крім прийняття правил внутрішнього трудового розпорядку та внесення у них умов ведення відеоспостереження за працівниками на робочому місці протягом робочого дня та після його закінчення пропонуємо розробити спеціальне Положення про ведення відеоспостереження за працівниками, у якому прописати всі складові спостереження. У Положенні повинен бути зазначений перелік приміщень, у яких будуть перебувати камери спостереження з обов'язковим обґрунтуванням необхідності.

Приміщення у яких проводиться відеоспостереження, повинні бути укомплектовані відповідними попереджувальними табличками. Керівник організації повинен визначити дату початку роботи системи відеоспостереження з призначенням відповідальних осіб за її встановлення і функціонування.

Важливим, на нашу думку, є розроблення посадової інструкції для працівників, які будуть вести відеоспостереження, запис та зберігання, з метою захисту персональних даних працівників.

До відома найманих працівників роботодавець повинен довести правила внутрішнього трудового розпорядку, або зміни та доповнення до них або нову редакцію.

З прописаними правилами спостереження в ПВТР повинні ознайомитися під розпис працівники за роботою яких планується таке спостереження. Без дотримання зазначеного та інших процедур щодо встановлення відеоспостереження та результатів його роботи, у найманих працівників буде виникати право звернення до суду для визнання дій роботодавця незаконними та притягнення останнього до юридичної відповідальності згідно з чинним законодавством.

На нашу думку, реалізація запропонованих пропозицій дозволить забезпечити дотримання балансу інтересів працівників (в плані захисту їх трудових інтересів) і роботодавців. Ще буде відповідати і європейській трудовій політиці, : захисту прав громадян від незаконних дій роботодавців в частині встановлення відеоспостереження без згоди найманих працівників.

Спроби окремих державних органів і бізнесменів включити окремі необґрунтовані норми до Трудового Кодексу України без належної науково-практичної апробації, міжнародної експертизи і узгодження із соціальними партнерами призведе до можливих соціальних конфліктів і несприйняття зі сторони працівників та профспілок.

Міжнародно-правове забезпечення стабільності та безпеки суспільства: матеріали науково-теоретичної конференції викладачів, аспірантів та студ. юридичного фак-ту, м. Суми, 25 травня 2013 р. / Ред.кол.: А.М. Куліш, М.М. Бурбика, М.І. Логвиненко, В.М. Семенов, А.В. Баранова. — Суми: СумДУ, 2013. — С. 165-168.