

**Право роботодавця на захист своєї власності Vs.
Право працівника на повагу до приватного життя.**

Наразі питання захисту права на приватність під час здійснення відеоспостереження та пов'язаних із цим новітніх технологій є надзвичайно актуальним, і не лише в Україні.

Під час здійснення Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини перевірок щодо дотримання вимог законодавства у сфері захисту персональних даних, зокрема стосовно обробки персональних даних працівників, зібраних за допомогою камер відеоспостереження на робочих місцях, виявлено, що рівень обізнаності володільців персональних даних щодо необхідності захисту зібраних за допомогою камер відеоспостереження персональних даних, дуже низький.

Крім того, більшість володільців персональних даних не вважають, що відеозображення особи є персональними даними. Зазначене також підтверджується відомостями зі скарг щодо втручання у приватне життя особи шляхом здійснення відеоспостереження, що надходять до Уповноваженого.

У цьому контексті варто зауважити, що наприкінці 2019 року Велика палата Європейського суду з прав людини (далі – Суд) в рамках розгляду справи «Лопес Рібальда та інші проти Іспанії» висловила позицію, у якій визначила перелік факторів, які мають ключове значення для встановлення балансу між правом працівників на повагу до їхнього 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 із них, котрі, як виявилось, викрадали речі. Суд визначив, що принципи, попередньо викладені у рішенні «Барбулеску проти Румунії», низка яких впливала із рішення «Кьопке проти Німеччини», що стосувалися аналогічних фактів, можуть бути застосовані і до обставин, за яких роботодавець може здійснювати заходи відеоспостереження на робочому місці, з урахуванням окремих особливостей.

Суд також презюмував, що викладені ним критерії повинні застосовуватися з урахуванням специфіки трудових відносин та розвитку нових технологій, які можуть спричинити надмірне втручання у приватне життя працівників.

У цьому контексті, з метою забезпечення принципу пропорційності під час застосування відеоспостереження на робочому місці **роботодавцям необхідно керуватися наступними факторами:**

- *Чи повідомлений працівник про можливість встановлення роботодавцем відеоспостереження та про безпосередню реалізацію таких заходів.* На практиці працівники можуть бути повідомлені різними способами залежно від конкретних обставин, проте, як правило, працівник має бути повідомлений до початку запровадження відповідного моніторингу, крім того, повідомлення повинне містити чітку інформацію щодо виду здійснюваного моніторингу.

- *В якому об'ємі роботодавцем здійснюватиметься моніторинг та які межі втручання у приватне життя працівника.* У зв'язку з цим слід враховувати

рівень приватності у сфері, яка підлягає моніторингу, у комплексі із будь-якими обмеженнями у часі та просторі і кількістю осіб, що мають доступ до результатів моніторингу.

- Чи роботодавець навів законні підстави, на яких здійснюватиметься моніторинг, та чи повідомив про межі втручання у приватність. Чим більше втручання передбачається, тим вагомішими мають бути підстави для його обґрунтування.

- Чи можна було б запровадити систему моніторингу, яка б передбачала менше втручання. У зв'язку з цим має проводитися оцінка, з урахуванням окремих обставин, на предмет того, чи могла б мета бути досягнута роботодавцем шляхом меншого втручання у приватне життя працівника.

- Наслідки моніторингу для конкретного працівника. Слід брати до уваги, зокрема, як роботодавець використовує результати моніторингу та чи дозволили отримані результати роботодавцеві досягнути мети, для якої були запроваджені ті чи інші заходи.

- Чи забезпечено працівника відповідними гарантіями, особливо у тих випадках, коли заходи з моніторингу роботодавця передбачають втручання у приватне життя. Такі гарантії можуть, з-поміж іншого, включати надання інформації зацікавленим працівникам щодо факту запровадження моніторингу та меж втручання, повідомлення незалежного органу про встановлення такого заходу або забезпечення працівників можливістю подати скаргу.

Разом із тим, у зазначеному рішенні Судом зазначено, що заявники працювали у частині приміщення, яка є відкритою і, враховуючи, що спостереження було обмеженим у часі, а також, що лише окремі суб'єкти мали доступ до перегляду відеозаписів, ступінь втручання у право заявників на приватне життя не набув високого рівня.

Суд також звернув увагу, що відеозаписи були використані виключно 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.

З огляду на вказане, Суд визнав, що баланс прав було дотримано і констатував відсутність порушення права на повагу до приватного і сімейного життя, гарантованого статтею 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод.

Відповідно до статті 17 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» практика Суду є джерелом права. Відтак викладені критерії мають також враховуватися володільцями персональних даних в Україні з метою встановлення балансу між правом роботодавця на захист своєї власності та правом працівника на повагу до приватного життя.