

ТРУДОВОЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

УДК 349.2

ЩОДО ПРОБЛЕМИ ПРАВОМІРНОСТІ КОНТРОЛЮ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ВИКОНАННЯМ ПРАЦІВНИКАМИ ТРУДОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ

Вікторія ГАНЖЕЛО,

студентка Інституту прокуратури та кримінальної юстиції
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

АНОТАЦІЯ

У статті досліджується правове регулювання механізму контролю роботодавця за виконанням трудових обов'язків працівниками в Україні. Здійснюється системний аналіз правомірності встановлення на робочих місцях засобів відеонагляду, програмного забезпечення, спрямованого на відстежування відвідуваних працівниками веб-сторінок, а також обмеження доступу до певного контенту в аспекті національного законодавства та судової практики Європейського суду з прав людини. Указано як позитивні, так і негативні фактори використання подібних засобів обліку робочого часу, а також запропоновано порядок уведення роботодавцем системи нагляду за найманими особами, дотримання якого дасть змогу не порушувати принципи верховенства права та законності.

Ключові слова: відеонагляд, контроль, облік робочого часу, трудова дисципліна.

TO THE PROBLEM OF THE LEGALITY OF THE EMPLOYER'S CONTROL OVER THE PERFORMANCE THE LABOR DUTIES BY EMPLOYEES

Viktoriia HANZHELO,

Student of the Institute of Prosecutor's Office and Criminal Justice
of Yaroslav Mudryi National Law University

SUMMARY

The article examines the legal regulation of the mechanism of control of the employer for the fulfillment of labor duties by employees in Ukraine. A systematic analysis of the legality of the installation of video surveillance equipment at the workplace, software aimed at tracking web pages visited by employees, and restricting access to certain content in the aspect of national law and judicial practice of the European Court of Human Rights is made. Both positive and negative factors of using similar methods of accounting the working time are indicated and the procedure for the introduction by the employer of the system of supervision over the employees, the observance of which will not violate the principles of the rule of law and legality, was proposed.

Key words: video surveillance, control, accounting of working time, labor discipline.

Постановка проблеми. Проблема ескалації виробничого процесу, зокрема й оптимізації продуктивності робочого часу працівників, досягла свого апогею в період максимальної індустріалізації суспільства. З метою розширення масштабів виробництва роботодавці відшукують усі можливі способи раціоналізації трудової діяльності, покладаючись на досвід попередників і фронт-менеджерів зарубіжжя. Time-management і контроль за ефективністю реалізації трудової функції працівниками на підприємстві, в установі, організації щороку набувають нових форм вираження, питання про відповідність яких чинному законодавству є консеквенцією наукових доробок деяких українських учених.

Актуальність теми дослідження. Проте допоки сфера трудового права в Україні недостатньо піддана критичному аналізу дослідниками, що створює перепони для відбудови якісного правового регулювання найманої праці законотворюєм, а також конкретні можливості для зловживання правом роботодавцями, що беруть до уваги загальнодозвільний тип правової системи в державі, а тому й установ-

люють режим роботи, який відповідає принципу «все, що не заборонено законом, дозволено».

Стан дослідження. Питанням результативності використання робочого часу на підприємстві займалися В. Васюта, В. Вісіч, Д. Іванов, основи тайм-трекінгу досліджував Ю. Бабанова, С. Близнюк, Н. Полякова, В. Полуянов, звертались до аспекту доцільності й легальності відеостеження на робочих місцях у працях Т. Дудка, Н. Лебедева, А. Мельник, Г. Піддубна, І. Шевчук та інші. Однак аналіз указаної проблематики в розрізі дотримання й захисту прав працівників і досі залишається поза гострою увагою законодавця й теоретиків права. Зокрема, не вирішено проблему правомірності контролю роботодавцем за виконанням працівниками трудових обов'язків, не встановлено порядок запровадження й ведення такого нагляду, що створює основу для зловживань правом з боку як власників підприємств, установ, організацій, уповноважених ними осіб чи фізичних осіб, так і з боку працівників.

Мета й завдання статті – беручи до уваги проблему інтенсифікації виробництва в період активного розвитку

інтернет-ресурсів, зокрема й соціальних мереж, дослідити відповідність сучасних методів контролю за дотриманням працівниками трудової дисципліни в робочий час, а саме: обмеження доступу до певного контенту, аудіо- та відеоспостереження, нагляд за відвідуваністю веб-сторінок найманими працівниками – чинним національним нормативно-правовим приписам, а також міжнародним актам, що ратифіковані Верховною Радою України.

Виклад основного матеріалу. Як зазначає В. Васюта, ефективна робота будь-якого підприємства, установи чи організації багато в чому залежить від повноти й доцільності використання фонду робочого часу [1, с. 181]. Тому нині питання інтенсифікації виробництва тісно пов'язано з розвитком інтернет-ресурсів і їх застосування працівниками. Адже, за останніми дослідженнями, лише 30–50% робочого часу витрачається на виконання працівниками своєї трудової функції [2, с. 79], тоді як близько 80% українців марнують свій час на роботі за переглядом приватної пошти та листуванням в особистих цілях. І, зважаючи на цінність раціонального використання інтелектуального ресурсу в процесі створення продукту або послуги, роботодавець намагається мінімізувати фактор утрати джерела робочої енергії внаслідок нецільового споживання технічних пристроїв і «соціальної павутини». Крім того, масовість залучення працівників до «соціального світу без кордонів» створює й інші глобальні загрози для компаній та її безпеки. По-перше, це можливість заподіяння шкоди програмному забезпеченню внаслідок використання неякісних інтернет-продуктів. Так, зокрема, Facebook став основою для найчастіших вірусних атак програмного забезпечення підприємств [3; с. 2]. По-друге, це ймовірний витік конфіденційної інформації через незахищені сервери, а також викрадення паролів і фішинг. По-третє, спілкування в соціальних мережах продукує навантаження на інтернет-ресурс, що призводить до зростання трафіку, оплачуваного роботодавцем. Унаслідок цього під час укладення трудових і колективних договорів застосовуються положення щодо заборони використання працівниками інтернет-каналів у власних цілях, можливості відеоспостереження за робочим процесом, а також контролю за відвідуваннями сторінками на технічних пристроях, що належать власнику підприємства, установи, організації. Одним із найпоширеніших способів нагляду за діяльністю найманих осіб є латентне залучення так званих програм-шпигунів, зокрема PC Pandora, SniperSpy, Micro Keylogger тощо, до збирання, зберігання та аналізу інформації про роботу користувача ПК. Сьогодні такі програми знаходяться у відкритому доступі, тому й користуються гострим попитом роботодавців.

Однак постає питання: наскільки законною є подібна реакція власників підприємств на модернізацію суспільних, у тому числі й трудових, відносин стосовно найманих працівників, чи не порушуються так гарантовані Конституцією України права громадян, іноземців та осіб без громадянства, залучених до виробничого процесу на найманій основі.

Нині чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП, Кодекс) не висвітлює повною мірою вказану проблематику. Системно аналізуючи положення Кодексу, встановлюємо взаємно кореспондуючі права й обов'язки працівника та роботодавця. Так, відповідно до ст. 139–140 КЗпП, працівник зобов'язаний чесно й сумлінно працювати, а також свідомо ставитись до виконуваних обов'язків [4]. Отже, надані роботодавцем ресурси повинні використовуватись ефективно та за цільовим призначенням з метою підвищення продуктивності праці. Водночас власник або уповноважений ним орган має створювати всі необхідні для цього умови, а також організувати працю згідно з чинним законодавством України. Зокрема, згідно зі

ст. 29 Кодексу, роботодавець повинен до початку роботи ознайомити під розписку найману особу з умовами праці та правилами внутрішнього трудового розпорядку. Отже, під час працевлаштування обидві сторони трудових правовідносин повинні чітко й повно усвідомлювати свої права та обов'язки, а також можливість їх обмеження.

У Проекті Трудового кодексу № 1658 запропонована більш детальна регламентація питання контролю за організацією робочого процесу. Так, у ст. 21 одним із обов'язків працівника визначено виконання встановлених норм праці й завдань роботодавця [5]. Тобто основним завданням працівника під час роботи є досягнення результату, передбаченого трудовим договором, у процесі виконання трудової функції. І якщо реалізація такої мети працівником завжди є продуктивною, то, на нашу думку, обмеження працівника в користуванні соціальними мережами є недоцільним і необґрунтованим. Адже, виходячи з ринкового устрою господарських зв'язків, виконання наміченого плану є безумовно необхідною роботою успішного підприємства незалежно від вибору шляху досягнення такого результату. До того ж чимало соціальних опитувань указують, що повна заборона серфінгу соціальних мереж на робочому місці може призвести до зниження продуктивності праці [6]. Тому пропонуємо змінити підхід до оптимізації праці шляхом трансформації жорсткої системи нагляду й заборон у систему моральних і матеріальних заохочень, які регулюються сьогодні КЗпП та передбачені в Проекті Трудового кодексу, однак не популярні в застосуванні власниками або уповноваженими ним особами, що є причиною відставання розвитку українського бізнесу від закордонного.

Крім того, варто звернути увагу на ст. 20 Проекту, яка закріплює серед переліку основних прав працівника право на повагу до його честі, гідності, на конфіденційність особистої інформації, а також на її захист. Такому праву водночас кореспондує обов'язок роботодавця повною мірою захищати персональні дані найманої особи, за бажанням ознайомлювати з подібною інформацією, а також надавати можливість уносити зміни в разі її неточності або неправдивості. Разом із тим у ст. 29 передбачено право роботодавця на здійснення контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів лише, у випадку, якщо це зумовлено особливостями виробництва, з обов'язковим письмовим попередженням працівників до початку застосування таких засобів [5]. Отже, декілька нормативних положень взаємно дисонують, адже засобом досягнення роботодавцем продуктивності виробництва стає обмеження деяких немайнових прав працівників. У такому випадку першочерговим завданням теоретичних і практичних розробок стає пошук балансу між указаними метою й засобом.

Убачаємо, що задля реалізації зазначеної цілі необхідно з'ясувати зміст цивільних понять, якими оперує законотворець у Проекті. За рішенням Конституційного Суду України, професійна сфера є складником особистого життя людини [7]. М. Форд у праці вказує, що сучасні форми зайнятості особи роблять неможливим відокремити сферу трудових відносин від особистого життя [8, с. 138]. Схожа думка висловлена і Європейським судом з прав людини (далі – ЄСПЛ, Суд) у низці рішень [9], звідси право на ргівасу, захищене ст. 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (далі – ЄКПЛ), охоплює і сферу трудової діяльності. А як зазначає Довідас Віткаускас, концепція «приватного» життя належить сфері безпосередньої особистості автономії [10]. Тому, як переконує О. Посикалюк, фізична особа не може бути позбавлена права на приватність лише на тій підставі, що вона працює за трудовим договором [11, с. 116]. Така думка підтверджується ст. 32 Конституції України, яка наголошує, що ніхто не може

занавати втручання в його особисте життя, крім випадків, визначених Конституцією України. До того ж не допускається збирання, зберігання, використання конфіденційної інформації про особу без її згоди, крім виключних випадків [12]. Конфіденційною є інформація про фізичну особу, а також інформація, доступ до якої обмежено фізичною або юридичною особою, крім суб'єктів владних повноважень [13]. Аналізуючи положення Цивільного кодексу (далі – ЦК) України та інших нормативно-правових актів, убачаємо, що збирання, зберігання та поширення персональних даних може бути здійснено без дозволу особи у випадках, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту і прав людини.

Відповідно до ст. ст. 306–317 ЦК України, працівник може бути знятий на фото-, відеоплівку лише за його згодою, яка повинна мати необхідний характер: усний, письмовий, конклудентний. Конклудентна згода можлива у випадку застосування відеокамер, але за умови наявності попередження працівників у вигляді спеціальних знаків, проте найбільш влучним є отримання письмової згоди, оспорювання якої в судовому процесі є найтяжчим. До того ж державою гарантується право на таємницю телефонних розмов, листів, телеграм та іншої кореспонденції. Однак у цьому випадку варто пам'ятати, що право на приватність забезпечується не лише адресату, а й відправнику, тому вищезазначена згода має бути отримана від обох суб'єктів [14, с. 59].

Отже, контроль роботодавцем за діяльністю працівника під час робочого процесу шляхом прослуховування телефонних розмов, проведення відеонагляду, контролю за листуванням, а також відстежування веб-сторінок, відвідуваних працівником, без належної на те згоди найманих осіб, відповідно до національного законодавства, грубо порушує особисті немайнові права людини. Натепер порушення таємниці листування, телефонних розмов, телеграфної чи іншої кореспонденції, що передаються засобами зв'язку або через комп'ютер, законодавцем криміналізовано [15]. Крім того, відстежування сторінок, відвідуваних користувачем ПК без дотримання вищевказаної процедури, варто розглядати як незаконне збирання конфіденційної інформації про особу відповідно до ст. 182 Кримінального кодексу України. Тому під час працевлаштування особи або введення на виробництві подібних способів контролю за використанням працівниками робочого часу роботодавець зобов'язаний належним чином завчасно отримати від них згоду.

У зв'язку з прийняттям Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини», визнанням практики ЄСПЛ джерелом права доцільним є аналіз судових прецедентів у площині досліджуваної проблематики. Приймаючи рішення, ЄСПЛ доходить висновку, що права працівника не є абсолютними, тому можуть бути обмежені з метою забезпечення здійснення законних інтересів роботодавця. Однак основною умовою такого обмеження є дотримання необхідних застережень, які відповідають принципу «розумності очікування». Уперше цей принцип з'явився у справі *Halford v. the United Kingdom* [16]. Його сутність полягає в установленні судом декількох факторів: 1) чи був працівник попереджений про ймовірні мету й форми втручання в його «privacy» (наприклад, можливість прослуховування телефонних розмов); 2) чи підкріплюються очікування працівником своєї приватності фактичними умовами організації праці (відокремлене робоче місце, наявність власного робочого телефону тощо). Крім того, Суд перевіряє відповідність обмеження права працівника на приватність «трискладовому тесту». Отже, втручання роботодавця в особисте життя найманої особи має відповідати не лише вищезазначеним

умовам, а й таким: 1) можливість втручання передбачено в національному законодавстві; 2) таке втручання відповідає легітимній меті; 3) форми й методи втручання пропорційні досягнутій легітимній меті. Лише за сукупності всіх умов Суд визнає втручання в особисте життя правомірним.

Нині існує декілька класичних прецедентів ЄСПЛ щодо можливості відеоспостереження та інших видів контролю за робочим процесом працівників. Так, зокрема, справа *Copland v. United Kingdom*, у якій суд установив втручання шляхом прослуховування керівництвом телефону та відстежування електронної пошти на робочому місці у приватне життя заявниці, яка не була про це належним чином попереджена, а тому цілком виправдано розраховувала на конфіденційність [17]. У справі *Barbulescu v. Rumunia* заявник скаржився на неправомірність його звільнення на підставі використання ним у робочий час соціальних мереж і на неможливість держави захистити його право на приватність [18]. ЄСПЛ визнав порушення ст. 8 ЄКПЛ з боку держави в тому, що не було органами державної влади визначено, чи був працівник завчасно попереджений про контроль за надісланими ним повідомленнями, його ступінь і форми; чи були ґрунтовні причини введення такого нагляду; чи міг роботодавець застосовувати заходи, що меншим чином посягають на право приватності.

Не менш цікавою є практика Суду стосовно відеоспостереження під час виробничого процесу. Так, у справі *Kopke v. Germany* Суд не задовольнив скаргу заявниці, яку було звільнено через розкрадання майна роботодавця на підставі доказів, отриманих із камер спостереження. Таке рішення обґрунтоване тимчасовістю вказаного заходу, легітимною метою, а також обробленням і використанням отриманих фактів вичерпною кількістю людей, які зобов'язалися не розголошувати інформацію [19]. Щодо подібного методу контролю Джон Крейґ указує, що неприпустимо вважати, що завчасне попередження працівника надає роботодавцю підстави для фіксації кожного руху та розмови найманця, правильнішим є визнання права роботодавця на обмеження права на приватність працівника шляхом здійснення правомірного контролю за виконанням ним трудових обов'язків [20, с. 56].

Отже, і національна законодавча, і європейська судова практика визнає правомірним відеоспостереження, прослуховування телефонних розмов, контроль за використанням інтернет-ресурсів під час робочого процесу лише у виключних випадках і за умови згоди на це працівника, адже його права не втрачають свій сенс у зв'язку з перебуванням на приватній території бізнесу, як про це говорить В. Сьєрґін [21, с. 56].

І хоча в площині законності такі способи оптимізації праці можуть бути правомірними, однак з погляду практичної ефективності існує значна соціально-психологічна проблема в їх використанні. Так, дослідження, проведені Департаментом США з технологій, установили, що перманентний моніторинг робочого місяця неминуче викликає «стрес і хвороби, пов'язані зі стресовим станом» [21, с. 59]. Тому сучасні високорозвинені компанії прагнуть до розвитку більш стійких і комфортних зв'язків між працівниками та роботодавцем, що виключають необхідність методу утримання в жорстко контрольованих рамках поведінки, а також створення всіх можливих умов для зацікавлення найманих осіб у продуктивності власної праці, зокрема й введення диференційованої системи стимулів і заохочень. Саме такі інноваційні способи, на наше переконання, є більш ефективними для генерації в працівників прагнення до самовдосконалення та самодисципліни. Адже виробничий прогрес зумовлений результативним використанням якісного інтелектуального ресурсу, що залежить від самомотивації працівника, яку неможливо створити

шляхом примусу [22, с. 63]. Крім того, варто пам'ятати: метод «багога» був придатним для часів радянського трудового порядку на протипагу періоду розвитку вільних ринкових відносин, що спрямовані на реалізацію трудового й інтелектуального потенціалу кожної особистості з метою досягнення високих виробничих результатів. Тому метод «багога», на наш погляд, має поступово трансформуватися в більш лояльний метод «заслуженого пряника».

Висновки. І хоча право особи на приватність є непо-рушним, проте, зважаючи на нормативно-правові акти та судову практику, воно цілком правомірно може бути обме-жене шляхом упровадження роботодавцем методів контро-лю за виконанням працівниками трудової функції на робо-чих місцях. Однак, застосовуючи подібні заходи, робо-тодавець має пам'ятати: непропорційне або непослідовне обмеження прав працівника є кримінально караним дія-нням. Тому пропонуємо дотримуватися такої процедури: 1) видання наказу на підприємстві про організацію відео-, аудіо- та інших видів контролю, в якому чітко й повно зазна-чити місця встановлення пристроїв, мету, строк дії, а також режим обробки, зберігання та використання отриманих да-них; 2) ознайомлення всіх працівників із виданим наказом під розписку; 3) унесення положення про функціонування засобів контролю у Правила внутрішнього трудового роз-порядку; 4) обладнання приміщення, де використовуються подібні пристрої, спеціальними попереджувальними зна-ками; 5) створення спеціальних Правил захисту персональ-ної інформації, які регулюватимуть працю персоналу щодо обслуговування технічних засобів. Лише за дотримання вказаної процедури роботодавець може забезпечити себе від судової тяганини.

Однак, на наше переконання, побудова складної бага-тофункціональної системи трудових відносин із залучен-ням відео-, аудіо-, програмного нагляду та із заборонаю доступу до певного контенту не відповідає вимогам сучас-ного конструювання успішних бізнес-проектів, адже шлях всеохопних табу призводить до пригнічення творчого, ін-телектуального потенціалу, а також вольових проявів пра-цівників до створення нових перспективних продуктів на ринку товарів і послуг.

Список використаної літератури:

1. Васюта В.Б., Вісіч В.В. Ефективність використання робочого часу на підприємстві. Економічний простір. 2015. № 95. С. 180–188.
2. Близнюк С.І., Полякова Н.П. Дослідження методів реалізації автоматизованої системи тайм-трекінгу. Матеріали XXI науково-технічної конференції студентів, магістрантів, аспірантів і викладачів ЗДІА, 25–29 квітня 2016 р. Запоріжжя, 2016. Т. III. С. 79–81.
3. Кухарська Н.П., Кухарський В.М. Вплив соціальних мереж на корпоративну інформаційну та економічну безпеку. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». 2012. № 741. С. 1–4.
4. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 17.12.1971. Додаток до № 50.
5. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 № 1658. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
6. Соціальні мережі в робочий час – заборонити або контролювати? СОЦІАЛЬНІ МЕРЕЖІ міфи і факти, реклама і гроші. 2012. URL: http://lime-tele.com/articles_128.html.

7. Рішення Конституційного Суду у справі за конституцій-ним поданням Жашківської районної ради Черкаської області щодо офіційного тлумачення положень частин першої, другої статті 32, частин другої, третьої статті 34 Конституції України: справа від 20.01.2012 № 1-9/2012. Офіційний вісник України. С. 106.

8. Ford M. Two conceptions of Worker Privacy. 2002. Vol. 31. № 2. С. 135–155.

9. Case of Niemietz v. Germany (Application no. 13710/88), 16 December 1992 / European Court of Human Rights. HUDOC. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57887>.

10. Віткаускас Д. Право на повагу до приватного життя відповідно до статті 8 Європейської Конвенції захисту прав людини та основних свобод. Інформаційний портал харків-ської правозахисної групи. 2004. URL: <http://khp.org/index.php?id=1094815937>.

11. Посикалюк О.О. Захист права працівника на приват-ність у практиці Європейського суду з прав людини. Універси-тетські наукові записки. 2016. № 59. С. 112–124.

12. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 435-IV. Офіційний вісник України. 28.03.2003. № 11. С. 7.

13. Про інформацію: Закон України від 02.10.1992 № 2657-ХІІ. Голос України. 13.11.1992. № 48.

14. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 № 2341-III. Офіційний вісник України. 2001. № 21. С. 1.

15. Лебедева Н. Контроль за рабочим местом служащего. Российская юстиция. 2003. № 11. С. 59.

16. Case of Halford v. the United Kingdom (Application no. 20605/92), 25 June 1997 / European Court of Human Rights. HUDOC. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-58039>.

17. Case of Copland v. the United Kingdom (Application no. 62617/00), 3 April 2007 / European Court of Human Rights. HUDOC. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-79996>.

18. Case of Barbulescu v. Rumunia (Application no. 61496/08), 12 January 2016 / European Court of Human Rights. HUDOC. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-159906>.

19. Case of Kopke v. Germany (Application no. 420/07), 5 October 2010 / European Court of Human Rights. HUDOC. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-101536>.

20. Craig J.R. Privacy in the workplace and the impact of European Convention incorporation on United Kingdom labour law. Policy Journal. 1997. № 373. С. 373–392.

21. Серьогін В.О. Актуальні проблеми забезпечення кон-ституційного права особи на недоторканність приватного життя під час її перебування на робочому місці. Наукові за-писки ХЕПУ. 2005. № 2. С. 53–64.

22. Терещенко Н.В. Комплексна оцінка підвищення ефе-ктивності діяльності підприємств і мотивації трудової діяль-ності. Український соціум. 2005. № 1 (6). С. 60–71.

ІНФОРМАЦІЯ ПРО АВТОРА

Ганжело Вікторія Олексіївна – студентка II курсу Ін-ституту прокуратури та кримінальної юстиції Національ-ного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Hanzhelo Viktoriia Oleksiivna – 2nd year Student of the Institute of Prosecutor's Office and Criminal Justice of Yaroslav Mudryi National Law University

gan782@ukr.net