

## **ПРАВО НА НЕПРИКОСНОВЕННОСТЬ ЧАСТНОЙ ЖИЗНИ В РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

***А. Д. Гладкая***

*Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко*

Согласно последним социологическим данным большинство работников нецелесообразно используют рабочее время. Именно потому работодатели все чаще прибегают к различным способам контроля за исполнением сотрудниками своих трудовых функций (видеонаблюдение, прослушивание телефонных разговоров, чтение корреспонденции, блокировка сайтов, контроль работы компьютеров и др.). Но где же та грань, которую работодатели не имеют права переступить, в связи с тем, что это может быть квалифицировано как нарушение прав человека на неприкосновенность частной жизни.

Существует такое мнение, что на работе сотрудник не имеет права на частную жизнь, так как в рабочее время должен заниматься исключительно исполнением своих трудовых обязанностей. В противном случае, он недобросовестно использует то время, которое оплачивает работодатель, что можно рассматривать как нарушение условий трудового договора. Из этого делается вывод о том, что согласия работника на сбор информации об его поведении на рабочем месте не требуется.

Но это утверждение можно подвергнуть критике, проанализировав правовые нормы, которые регулируют данный вопрос:

- Статья 31 Конституции Украины гарантирует нам право на коммуникационную неприкосновенность (право на тайну переписки, телефонных разговоров, телеграфной и другой корреспонденции), ст. 32 – право на информационную неприкосновенность (недопустимость сбора, хранения, использования и распространения конфиденциальной информации о лице *без его согласия*).

- Европейская конвенция о защите прав человека и основополагающих свобод, которую Верховная Рада Украины ратифицировала 17 июля 1997 г., является частью национального законодательства и в ст. 8 Конвенции устанавливает дополнительную защиту неприкосновенности частной жизни.

- Закон Украины «Об информации» регулирует правовые основы информационной деятельности, в ст. 23 Закона закреплено право лица на ознакомление с информацией, собранной о нем.

Из этого следует:

- 1) если работник на рабочем месте в полном объеме выполняет требования должностной инструкции по конкретной трудовой функции, то даже личные разговоры по телефону не дают оснований работодателю применять к работнику меры наказания за неисполнение трудовых обязанностей;

- 2) работник имеет право на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте (ст. 2, 29 Кодекса законов о труде Украины), в том числе о способах контроля в отношении его производственной деятельности;

- 3) в Правилах внутреннего трудового распорядка, в трудовом или коллективном договоре нужно не просто указывать на наличие систем слежения, конкретизировать способы контроля над работником, но и привести обоснование производственной необходимости такого мониторинга трудовой деятельности сотрудника;

- 4) доступ к персональным данным работников должны иметь только специально уполномоченные лица и в ограниченном объеме. Кроме того, лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности).

Таким образом, контроль над сотрудниками на рабочем месте требует соблюдения многих условий. Для того чтобы работодатели ими не пренебрегали, необходимо устранить в украинском законодательстве упущения в сфере защиты прав на частную жизнь, учитывая практику Европейского суда по правам человека. Разумным было бы принятие Закона «О защите персональных данных».