УДК 342.721

Серьогін В.О.,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри конституційного
і міжнародного права Харківського
національного університету
внутрішніх справ

Актуальні проблеми забезпечення конституційного права особи на недоторканність приватного життя під час її перебування на робочому місці

Право на недоторканність приватного життя, або як його називають у країнах Західної демократії – «прайвесі», – має багато аспектів і сфер прояву. Однією зі сфер, яка досі залишається найменш дослідженою і найбільш проблемною з точки зору забезпечення названого права, є сфера трудової діяльності. У вітчизняній юридичній літературі, як радянського періоду, так і сучасній, проблема захисту тих чи інших елементів приватного життя працівника у сфері трудових відносин, під час виконання ним трудових чи службових обов'язків, традиційно обходиться увагою дослідників. З одного боку, це обумовлено відсутністю чіткого доктринального й законодавчого підходу до визначення поняття недоторканності приватного життя, його змісту та проявів, з іншого – застарілим уявленням про трудову діяльність виключно як про участь у суспільному виробництві, де нема місця приватним, інтимним аспектам. Навпаки, західноєвропейська правова доктрина, що базується на потужній школі лібералізму з її шанобливим ставленням до людської гідності та свободи, має суттєві здобутки цьому напрямку. На сьогодні кількість наукових публікацій з проблем забезпечення недоторканності приватного життя на робочому місці («privacy in the workplace») сягає кількасот найменувань. Особливо активно розробляються ці проблеми в США, Канаді та Австралії[1].

[1] Arbetter L. Privacy Perspective // Security Management. – 1994. – Vol. 38; Pincus L., Trotter C. The Disparity between Public and Private Sector Employee Privacy Protections: A Call for Legitimate Privacy Rights for Private Sector Workers // American Business Law Journal. – 1995. – Vol. 33; Nolan J. Privacy in the workplace // Privacy Law and Policy Reporter. – 1995. – Vol. 1. – № 1-3 <http://www.austlii.edu.au/au/journals/PLPR/1995>; Cozzetto D., Pedeliski T. Privacy and the Workplace: Technology and Public Employment // Public Personnel Manage-

За роботодавцями та їх уповноваженими представниками завжди визнавалося право здійснювати контроль за діяльністю працівників як елемент організації виробництва. Контролюючі пристрої десятиліттями використовувалися в обробній промисловості для з'ясування місцезнаходження продукції, обладнання, загальної продуктивності тощо. Ще до 1913 р. для вимірювання швидкості друкування використовувалися механічні пристрої (циклометри), а з 20-х років XX ст. почали прослуховуватися службові телефони. Однак проблема забезпечення недоторканності приватного життя працівників постала лише на початку 90-х років XX ст. як результат науково-технічної революції, коли якісно змінилися методи спостереження та обсяги інформації, яку стало можливим отримати таким чином. Застосування новітніх інформаційних технологій дало змогу роботодавцям та менеджерам по роботі з персоналом (HR-менеджерам) робити контроль непомітним і тотальним, спостерігати не тільки за трудовою діяльністю працівників, але й за суто інтимними сторонами їхнього життя. У підсумку, як справедливо відзначають австралійські дослідники А. Джонстон і М. Ченг, дебати щодо спостереження на робочому місці почали розглядатися як змагання між громадянськими свободами і технологією, як певний епізод у тривалому конфлікті між підприємцями і працівниками[1].

Питання про необхідність забезпечення недоторканності приватного життя на робочому місці було порушене тоді, коли роботодавці почали вирішувати трудові питання, виходячи з інформації про окремі аспекти особистого життя працівників, не пов'язані з трудовою діяльністю, які стали їм відомі в результаті таємного спостереження. Одним із перших на необхідність забезпечення певної автономії працівника на робочому місці звернула увагу Австралійська комісія з реформування законодавства (ALRC), яка у своєму звіті 1983 р. щодо законодавства про недоторканність приватного життя (прайвесі) виокремила декілька аспектів згаданого права, які стосу-

ment. – 1997. – Vol. 26; Mishra J., Crampton S. Employee Monitoring: Privacy in the Workplace? // SAM Advanced Management Journal. – 1998. – Vol. 63; Mcevoy S. E-Mail and Internet Monitoring and the Workplace: Do Employees Have a Right to Privacy? // Communications and the Law. – 2002. – Vol. 24; Jonston A., Cheng M. Electronic workplace surveillance // Privacy Law and Policy Reporter. – 2003. – Vol. 9. – № 9-10 <http://www.austlii.edu.au/au/journals/PLPR/2003>; Taillon G. Controlling Internet Use in the Workplace // The CPA Journal. – 2004. – Vol. 74.

[1] Jonston A., Cheng M. Electronic workplace surveillance. Part 2: responses to electronic workplace surveillance – resistance and regulation // Privacy Law and Policy Reporter. – 2003. – Vol. 9. – № 9. <http://www.austlii.edu.au/au/journals/PLPR/2003>

ються сфери трудових відносин: 1) розголошення інформації щодо кримінальних справ; 2) розголошення медичної інформації; 3) психологічне тестування; 4) використання детекторів брехні та засобів спостереження на робочому місці; 5) розголошення і протиправне використання записів про трудову діяльність[1].

Ще десять років потому канадський Спеціальний уповноважений щодо недоторканності приватного життя дослідив деякі аспекти згаданого права, які мають місце на робочому місці. Його звіт встановлював три головних види порушень недоторканності приватного життя, які стосувалися працівників: 1) електронний контроль; 2) тестування працівників; 3) неправильне використання записів про трудову діяльність. Означені фактори, на думку Уповноваженого, могли спричинити такі негативні наслідки: 1) втрата особистої автономії; 2) брак порозуміння; 3) втручання в приватне життя особи; 4) порушення інформаційної приватності[2]. Крім того, у звіті канадського Уповноваженого вказувалося на необхідність розробки і прийняття спеціального законодавства щодо недоторканності приватного життя на робочому місці, оскільки неоднорідність угод між підприємцями і профспілками про умови праці призводить до того, що багато працівників, які не є членами профспілок, а іноді й тих, що перебувають у профспілках, залишаються без належного захисту.

У тому ж 1993 р. Міжнародна організація праці (МОП) вдалася до вивчення права на недоторканість приватного життя працівників у низці країн[3]. І хоч жодних рекомендацій для національного законодавства сформульовано не було, таке дослідження мало суттєву цінність у порівняльно-правовому аспекті, для з'ясування основних підходів до вирішення проблем недоторканності приватного життя на робочому місці у державах з різними правовими системами.

У прецедентному праві США право на недоторканність приватного життя на робочому місці було фактично визнано у 1994 р., коли Верховний Суд у справі «Міністерство оборони проти федеральних профспілок» (1994 р.) став на бік працівників констатувавши, що федеральні агентства не забезпечили втаємниченість їхніх домашніх адрес[4].

---

[1] The Law Reform Commission Privacy Report № 22 (3 vols) AGPS. – Canberra: ACT, 1983. – Vol. 1. – P. 152-169.

[2] Report on Employee Privacy Privacy Commissioner. – Ottawa, 1993. – P.3-16.

[3] Condition of Work Digest, Vol. 12. – 1993. – № 1.

[4] Mishra J., Crampton S. Employee Monitoring: Privacy in the Workplace? // SAM Advanced Management Journal. – 1998. – Vol. 63.

На сьогодні можна стверджувати, що працівники піддаються ретельному нагляду з боку роботодавців практично в усіх країнах світу. Серед бізнесменів і менеджерів доволі поширеним є уявлення про те, що прийняття працівника на роботу слід розглядати як його згоду працювати на приватній території бізнесу, в результаті якої він «жертвує частиною своїх особистих прав в обмін на зарплату»[1]. У публікаціях, присвячених технології моніторингу на робочому місці, стверджується, що сама по собі природа трудового договору не передбачає наявність будь-якого приватного життя, окремого він функціонування підприємства, а тому підприємство має право здійснювати контроль за використанням наданих працівникам ресурсів, а також охороняти відомості, які на думку виконавчого органу підприємства, можуть являти собою комерційну таємницю[2]. Звідси робиться висновок, що оскільки робоче місце належить компанії, то власник має право робити обшук у робочих столах, вивчати знайдені там документи, навіть якщо працівник суперечить проти цього.

Менеджери по роботі з персоналом використовують декілька типів систем контролю за працівниками, які стосуються усіх аспектів їхньої роботи. До тих, що найбільш широко використовуються, належать: 1) «моніторинг ефективності», зокрема комп'ютерний контроль, за допомогою якого вимірюється швидкість та точність натискання клавіш працівником; 2) відеоспостереження, за допомогою якого виявляються крадії та хулігани серед працівників; 3) шпигунство, при якому використовуються детективні, розшукові дії, коли є підозри щодо наявності протиправної діяльності в межах робочого місця; 4) підслуховування та системи управління телефонними лініями (так звані «виявляючи телефони»), за допомогою яких з'ясовується час приходу на роботу, залишення роботи, частота звернень по телефону працівника, аналізуються ті номери, які набираються працівником; 5) активні значки, за допомогою яких з'ясовується місцезнаходження працівника в межах робочого місця; 6) тести – психологічні тести, загальні дослідження на інтелект, тестування схильностей і потенційних можливостей, тести професійних якостей, тести на визначення особи і тести на детекторах брехні є доступними в електронній формі.

---

[1] Прайвеси на рабочем месте: Интервью с Ф. Лейном // Отдел кадров. – 2005. – № 1.

[2] Даффи Д. Технологии разведки для бизнеса: контрразведка. <http://www.it2b.ru/print3.view1.page25.html>

Технології, які використовуються для контролю над працівниками, є вельми досконалими і постійно модернізуються. Так, спеціальні пристрої дозволяють аналізувати рядки, що набираються на комп'ютері, щоб з'ясувати, чи ефективно використовується робочий час між телефонними дзвінками. Сучасні стільникові системи можуть «опитувати» комп'ютери, щоб взнати, які програми і як на них використовуються. Зібрані дані дозволяють менеджерам скласти досьє на кожного працівника і сформувати загальну картину використання комп'ютерів. У деяких компаніях використовується спеціальна програма-фільтр електронної кореспонденції між працівниками; якщо програма знаходить «небезпечні» слова (наприклад, «страйк»), це автоматично надсилає відповідне повідомлення роботодавцеві.

Останнім часом суттєво збільшилася кількість випадків, коли компанії звільняють працівників за використання Інтернету чи електронної пошти в особистих цілях[1]. Нещодавно Американська асоціація менеджменту та консалтингова компанія Policy Institute провели дослідження, присвячене проблемам моніторингу і спостереження за використанням електронних засобів комунікації на робочому місці у 2005 р. Результати дослідження насторожують: 26 % опитаних компаній звільняли у цьому році працівників за використання Інтернету в особистих цілях, 25 % - за несанкціоноване користування електронною поштою і ще 6 % - за розмови по офісних телефонах. При цьому доволі поширеною є практика, коли компанії недостатньо інформують персонал про правила користування Інтернетом в офісі й не пояснюють працівникам, що ніхто не зобов'язаний піклуватися про недоторканність їхнього особистого життя, коли вони перебувають на робочому місці.

Хвиля публікацій про подібні випадки стала причиною занепокоєння самих працівників. Дослідження, проведені у 1991 р. серед працівників США, показують, що 62 % не згодні з використанням відеонагляду (у тому числі 38 % «категорично проти»). Проте, у звіті Американської асоціації менеджерів за 1997 р. було оприлюднено той факт, що дві третини американських начальників слідкують за своїми працівниками, частіш за все шляхом контролю за електронною поштою та телефонними переговорами[2]. У

[1] Сандберг Дж. Странный иммунитет // Ведомости. – 2005. – 6 сентября.

[2] American Management Association, Report on Electronic Monitoring & Surveillance, 1997. <http://www.amanet.org/survey/elec97.htm>.

2000 р. згадана асоціація розглянула більш як 21000 головних компаній і встановила, що 73 % цих компаній постійно використовують інформаційні технології, щоб контролювати працівників[1]. Результати дослідження, проведеного в 2003 р., були ще більше вражаючими: з 1627 опитаних керівників 82 % визнали, що вже використовують ті чи інші форми електронного моніторингу або фізичного нагляду, з них у 63% компаній відслідковуються звернення до Інтернет-ресурсів, а приблизно в 47 % - зберігаються і продивляються повідомлення електронної пошти[2]. За період 1998-2003 рр. відсоток компаній, в яких здійснюється моніторинг діяльності працівників за допомогою інформаційних технологій, збільшився вдвічі. За даними аналітиків, тільки в США на початок XXI ст. під наглядом роботодавців перебувало близько 30 млн. працівників.

Як з'ясували автори дослідження «2005 Workplace Privacy Survey», головними причинами моніторингу на робочому місці працівники компаній вважають контроль за продуктивністю і недовіру з боку менеджерів. У фахівців по роботі з персоналом (HR-менеджерів) – інша думка. Вони вважають головними причинами моніторингу діяльності працівників профілактику комп'ютерних вірусів, хакерських атак та інших форм перешкоджання бізнес-процесам, а також захист внутрішньої інформації[3].

Слід визнати, що застосування різноманітних засобів спостереження за працівниками значною мірою обумовлене прагненням запобігти істотним втратам, пов'язаним з використанням електронних засобів комунікації в особистих цілях. Так, опитування, проведене компанією WebSense, показало, що продуктивність праці працівників, які використовують Інтернет в особистих цілях, значно зменшується. З'ясувалося, що втрати робочого часу на перегляд сторонніх сайтів призвели до збитків у розмірі 138 млрд. доларів[4]. XXI століття поставило на порядок денний і такі проблеми, як попередження актів корупції та комерційного шпигунства, протидія тероризму, забезпечення безпеки персоналу, забезпечення моральності та дисципліни у трудовому колективі тощо.

---

[1] Big Brother at the Workplace // Washington ProFile: International information agency <http://www.washprofile.org>

[2] Даффи Д. Технологии разведки для бизнеса: контрразведка. <http://www.it2b.ru/print3.view1.page25.html>

[3] Каневская П. Корпоративная порка бывает полезной. <http://pda.park.ru/rubric.parkru?d=20&m=02&y=2005&r=271>

[4] Сандберг Дж. Странный иммунитет // Ведомости. – 2005. – 6 сентября.

Водночас слід мати на увазі, що моніторинг робочого місця негативно впливає на стан здоров'я працівника, у тому числі й на його психічний стан. У доповіді під назвою «Стрес на робочому місці: чума 20-го століття» Міжнародна організація праці вказує з цього приводу, що «зростає кількість фактів по всьому світові, включаючи й країни, що розвиваються, де... компанії не дуже занепокоєні тим, щоб допомогти своїм службовцям подолати напруження сучасної індустріалізації». У звіті також говориться, що «з поширенням комп'ютерів по всьому світові службовці у багатьох країнах піддаються новому тиску, включаючи електронний нагляд з боку своїх начальників...» Вивчення службовців, зайнятих на у сфері телекомунікацій, проведене у 1990 році на кошти організації «Працівники сфери комунікацій Америки», виявило, що 84 % службовців, що перебували під наглядом, скаржилися на постійне напруження, тоді як цей показник для тих, хто не був під наглядом, становив 67 %. Більш пізні дослідження, проведені Департаментом США по технологіях, підтвердили, що нагляд викликає «стрес і хвороби, пов'язані зі стресовим станом»[1].

Означені факти свідчать про необхідність, з одного боку, законодавчим чином захистити конституційне право особи на недоторканність приватного життя не тільки у вільний від роботи час, але й під час її перебування на робочому місці, а з іншого боку – забезпечити можливість застосування моніторингу робочих місць як елемента організації роботи з персоналом. При цьому вельми важливо забезпечити баланс інтересів працівника і роботодавця, надійний захист гідності й свободи працівника поєднати з гарантуванням бізнес-інтересів власника.

Як засвідчує аналіз вітчизняного й зарубіжного законодавства, згаданого балансу досягти поки що не вдається. Законодавчий захист, як правило, у таких випадках є невеликим, тому що нагляд часто є однією з умов прийняття на роботу. У багатьох країнах роботодавці можуть прослуховувати телефони, читати електронну пошту та відслідковувати повідомлення на екранах комп'ютерів. Вони можуть записувати розмови, аналізувати натискання клавіш на клавіатурі, користуватися відеокамерами CCTV, застосовувати технології для контролю за переміщеннями людини, робити медичні аналізи на вміст наркотиків і вимагати надання інтимної особистої інформації.

[1] Office of Technology Assessment, New Technology, New Tensions, September 1987.

У Великій Британії та Сполучених Штатах є тільки декілька законодавчих обмежень на відеоспостереження. Зокрема, приховані камери можуть використовуватися для контролю над персоналом тільки в тому випадку, коли є «розумні сумніви» стосовно можливих порушень з боку певних працівників. Американський Акт про таємницю електронних комунікацій, прийнятий у 1986 році, забороняє роботодавцям перехоплювати особисті розмови та листи працівників. Однак експерти стверджують, що заборона не поширюється на телефонні розмови та електронну пошту.

У деяких галузях встановлені спеціальні обмеження на порядок здійснення контролю. Захист права на таємницю приватного життя, передбачений федеральним Законом про звітність і безпеку медичного страхування (Health Insurance Portability and Accountability Act, HIPAA), прийнятим у 1996 р., встановлює відповідальність медичних установ за безпеку зберігання і передачі інформації, яка стосується стану здоров'я пацієнтів. Угоди з профспілками регламентують порядок нагляду за їх членами, а четверта поправка до Конституції США обмежує контроль за державними службовцями.

Крім того, регулюються види і способи фізичного моніторингу на робочих місцях. Наприклад, обмежується моніторинг там, де працівники користуються законними (чи виправданими з точки зору конкретних обставин) правами на захист таємниці приватного життя, наприклад, не допускається розміщення прихованих камер у ванних кімнатах, туалетах чи проникнення за допомогою спеціальних засобів у приміщення, зачинені на замок. Існують обмеження і на запис звуку – заборонено записувати його за допомогою фізичних систем спостереження, а телефонні розмови не можуть записуватися без згоди самого працівника. Скажімо, у багатьох штатах США для прослуховування телефонної розмови вимагається згода усіх зацікавлених сторін.

Законодавство деяких американських штатів вимагає, щоб підприємці повідомляли працівникам про нагляд за їхньою електронною поштою. Існує також законодавча заборона наймати «підставних» працівників, які б контролювали своїх колег. Крім того, існують обмеження щодо залучення детективних агентств до нагляду за працівниками. Зокрема, роботодавець не може проводити розслідування і збирати інформацію щодо працівника без його письмової згоди. По завершенні розслідування, якщо роботодавець вирішує звільнити чи понизити в посаді працівника, останньому

має бути вручена повна копія результатів розслідування, включаючи імена і твердження всіх тих осіб, які були опитані. Однак ці обмеження стосуються тільки тих розслідувань, які проводяться «зовнішніми» особами чи агентствами[1]. За загальним же правилом, працівник може бути звільнений без пояснень, якщо роботодавець вважає це за необхідне.

В Австралії нема єдиного законодавчого акта, який би всебічно захищав недоторканність приватного життя особи на робочому місці. Натомість діє низка нормативних актів, які стосуються різних аспектів приватного життя і мають різну практику застосування. Найважливішим серед них є Закон про недоторканність приватного життя (Privacy Act) 1988 р., який доповнюється положеннями Закону про свободу інформації (Freedom Information Act) 1982 р. Однак обидва названі документи стосуються працівників приватного сектору лише частково. Зокрема, Закон 1988 р. регулює деякі аспекти недоторканності приватного життя у фінансовій сфері, зокрема пов'язані зі сплатою податків.

Дещо кращою є ситуація в Австрії, ФРН, Норвегії та Швеції, де є досить розвинене трудове та інформаційне законодавство, яке зобов'язує роботодавця погоджувати питання щодо спостереження на робочому місці безпосередньо з працівником, а потужна судова система і міцні позиції профспілок слугують інституційними гарантіями недоторканності приватного життя працівників. Проте і в цих країнах непоодинокими є випадки протиправного вторгнення у приватне життя працівників, свідченням чого є практика Європейського Суду з прав людини[2].

В Україні, як і в багатьох інших країнах СНД, питання спостереження за працівниками залишається фактично невнормованим. На цьому тлі позитивно вирізняється Російська Федерація, де питання забезпечення недоторканності приватного життя, принаймні інформаційної його складової, отримали досить чітку й повну регламентацію. У Трудовому кодексі РФ, який набув чинності 1 лютого 2002 р., з'явилася глава 14 «Захист персональних даних працівника», в якій йдеться про порядок отримання, зберігання, комбінування, передачі та іншого використання інформації про працівника. При цьому роботодавець має додержуватися наступних правил: 1) обробку пер-

[1] Big Brother at the Workplace // Washington ProFile: International information agency <http://www.washprofile.org>

[2] Див.: Halford v United Kingdom (Application № 20605/92), 24 EHRR 523, 25 June 1997.

сональних даних працівника треба здійснювати згідно з нормами чинного законодавства; 2) обробку інформації можна здійснювати тільки з метою: а) додержання законів, б) сприяння працівникам у працевлаштуванні, навчанні та просуванні по службі, в) забезпечення особистої безпеки працівників; г) контролю за кількістю та якістю виконуваної роботи та забезпечення збереженості майна; 3) всю інформацію про працівника треба отримувати у нього самого; якщо потрібні дані можна зібрати через третіх осіб, то працівник має письмово висловити на це свою згоду; 4) роботодавець не має права збирати інформацію про приватне життя працівника; у випадках, безпосередньо пов'язаних з питаннями трудових відносин, він зобов'язаний оперувати даними про приватне життя працівника тільки за письмовою згодою останнього[1].

Чинний Кодекс законів про працю України, на жаль, не містить спеціальних норм щодо захисту недоторканності приватного життя працівників, хоча інтенсивний розвиток електронних комунікацій та систем спостереження потребують адекватного реагування з боку законодавця.

Розпочинаючи законопроектну діяльність у даному напрямку, слід врахувати позитивні приклади зарубіжного законодавства, а також розробки провідних зарубіжних фахівців. При цьому насамперед слід визначитися з принциповими підходами до регламентації у даній сфері. Зокрема, слід погодитися з думкою Ф. Лейна, автора широковідомої книги «Голий працівник» («The Naced Employee»), який вважає, що роботодавець має право спостерігати за тим, як працівники виконують свої посадові обов'язки, використовуючи сучасні технології, і водночас пропонує встановити межі, за які не можна буде переходити наймачеві, не порушивши прайвесі працівника. За Ф. Лейном, до фундаментальних компонентів повноцінної політики моніторингу на робочому місці належать: сповіщення співробітників про те, що буде контролюватися характер використання наявних у них ресурсів; роз'яснення необґрунтованості захисту таємниці приватного життя у корпоративній мережі; детальний перелік усіх видів неприпустимого застосування систем компанії; опис прийнятного використання цих систем; навчання співробітників роботі з конфіденційною інформацією; визначення заходів дисциплінарного впливу; збір підписів співробітників під

[1] Крикунов С. Личные неимущественные права работника и интересы работодателя // Работа и зарплата. – 2004. – 6 декабря.

документом про те, що вони розуміють всю міру відповідальності й зобов'язуються виконувати прийняті правила.[1]

На наш погляд, в основі законодавчого забезпечення недоторканності приватного життя особи під час виконання нею трудових обов'язків мають бути наступні вихідні положення:

1. Роботодавець має право здійснювати моніторинг за діяльністю працівника на робочому місці, однак цей моніторинг має стосуватися виключно виконання трудової функції і не переходити на сферу особистого життя працівника. Зібрана інформація має бути розумно пов'язана з виконанням посадових обов'язків. Інакше дуже легко піддатися спокусі накопичувати інформацію про працівника, яка не має відношення до роботи, втручаючись у його прайвесі.

2. Моніторинг на робочому місці має бути гласним, оскільки, по-перше, це не принижує гідність працівника і, відповідно, не суперечить нормам моралі, а по-друге, працівник хоч якоюсь мірою може захистити своє особисте життя і «вберегти» керівництво компанії від непотрібних фактів його життя. Про здійснення моніторингу працівник має бути повідомлений письмово при прийнятті на роботу, а порядок здійснення такого моніторингу має визначатися у правилах внутрішнього трудового розпорядку. Працівник має бути проінформований про всі види спостереження, їх мету та періодичність, а також про те, яким чином будуть використовуватися результати таких спостережень.

3. Моніторинг не може здійснюватися у місцях відпочинку та харчування працівників, у приміщеннях особистої гігієни та інших місцях, не пов'язаних з виконанням працівниками своїх трудових функцій. Спостереження за працівником не повинно заважати йому виконувати свої трудові обов'язки і має бути безпечним для його здоров'я.

4. Моніторинг не може порушувати принципу рівноправності. Відповідно, політика моніторингу має стосуватися всіх працівників, у тому числі й керівного складу.

5. Моніторинг не може здійснюватися поза межами підприємства, установи, організації, що є місцем роботи працівника.

6. Одержана в результаті моніторингу інформація має застосовуватися виключно з метою оптимізації трудових відносин, підвищення ефективності праці й не може використовуватися для дискримінації чи переслідування працівників.

---

[1] Прайвеси на рабочем месте: Интервью с Ф. Лейном // Отдел кадров. – 2005. – № 1.

7. Працівник повинен мати право у будь-який час ознайомитися з усією інформацією, накопиченою щодо нього роботодавцем, і за необхідності вимагати виправлення наявних неточностей чи вилучення певних відомостей з наявних баз даних.

8. В разі незгоди з проведенням моніторингу на робочому місці чи зі змістом відомостей, накопичених щодо нього за місцем роботи, працівник повинен мати право на звернення до суду про захист своїх прав, у тому числі права на недоторканність приватного життя.

9. Мають бути визначені міри адміністративної та кримінальної відповідальності роботодавців та уповноважених ними осіб за порушення недоторканності приватного життя працівників.

Зазначені принципові положення, на наш погляд, здатні суттєво посилити захист права працівників на недоторканність їх приватного життя під час перебування на робочому місці, а тому мають отримати відображення у чинному інформаційному та трудовому законодавстві України. Визначення ж конкретних правил здійснення моніторингу, перевірок робочих місць працівників та юридичної відповідальності за протиправне втручання у приватне життя працівників є предметом подальших наукових пошуків у даній сфері. Проте цілком зрозуміло, що найкращий спосіб забезпечити своє прайвесі на робочому місці – це не займатися на роботі особистими справами.