



Олег Александрович ПОСИКАЛЮК,
кандидат юридичних наук, доцент,
завідувач кафедри міжнародного та європейського права
Хмельницького університету управління та права,
oleg.posikaljuk@gmail.com

УДК 347.121.2

ЗАХИСТ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ПРИВАТНІСТЬ У ПРАКТИЦІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ

Досліджується захист права працівника на приватність в практиці Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ). Проаналізовано основні підходи до застосування концепції «горизонтальної дії прав людини» в контексті права працівника на приватність. На прикладі практики ЄСПЛ обґрунтовано, що право фізичної особи на приватність охоплює своїм змістом професійну діяльність, у тому числі ту, що виникає у зв'язку з трудовими правовідносинами. Встановлено особливості здійснення та захисту права працівника на приватність, які обумовлені правовою природою трудових правовідносин. Окреслено стан трудового законодавства України щодо закріплення випадків правомірного втручання роботодавця у приватність працівника. Досліджена специфіка застосування тесту на так зване «розумне очікування приватності» при захисті права працівника на приватність. Розкриті умови правомірного втручання роботодавця у приватність працівника: можливість такого втручання передбачена на рівні трудового законодавства і трудового договору; таке втручання повинно переслідувати легітимну мету; таке втручання повинно бути пропорційне досягнутій легітимній меті.

Ключові слова: право працівника на приватність, розумне очікування приватності, практика Європейського суду з прав людини.



Реформування трудового законодавства України, яке за двадцять п'ять років незалежності так і не отримало завершеного результату у вигляді нового кодифікованого акта, є складним багатограним процесом, який, крім усього іншого, знаходить свій прояв у міжгалузевих зв'язках. Таким зв'язком з цивільним правом є необхідність забезпечення захисту приватності фізичної особи під час участі її в трудових правовідносинах, що і стане предметом дослідження в цій статті. Актуальність обраної теми обґрунтовується також тим, що сучасний стан розвитку інформаційних технологій дає можливість роботодавцю фактично значного контролю за поведінкою працівників як на робочому місці, так і за його межами, що на практиці нерідко призводить до зловживань. У той же час обмеженню приватності підпадають не тільки власне працівники, але й особи, які тільки шукають роботу, та особи, трудові правовідносини з якими уже припинились. Більше того, питання захисту приватності працівників вже знайшло відображення в практиці Європейського суду з прав людини (надалі — ЄСПЛ), який визнав застосованою до цих відносин ст. 8 «Право на повагу до приватного і сімейного життя» Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (надалі — ЄКПЛ).

Методологічним підґрунтям цієї статті є праці Р. О. Стефанчука, який відстоює позицію єдиного та одноманітного регулювання відносин у сфері приватності фізичної особи шляхом введення до законодавства України права фізичної особи на приватність [1, с. 478], яке б об'єднало права на особисте життя та його, на особисті папери, на таємницю кореспонденції, на недоторканність житла. Проблематика захисту права на приватність досліджувалась у роботах С. В. Шевчука, в яких аналізується практика ЄСПЛ у контексті західної правової традиції [2], В. П. Палюка, які присвячені застосуванню судами України положень ЄКПЛ [3]. Завданням статті є з'ясувати межі захисту права працівника на приватність у практиці ЄСПЛ.

Насамперед слід зазначити, що положення ЄКПЛ та практики ЄСПЛ, хоч і розкривають зміст прав людини, однак не обмежують свою дію відносинами в системі координат «людина — держава», тобто охоплюють як публічно-правову, так і приватноправову сфери. З доктринальної точки зору, це пояснюється домінуючою в європейській правовій науці концепцією горизонтального застосування прав людини [4, с. 98]. Іншими словами, це означає, що права людини здійснюються як у відносинах держави та людини (вертикально), так і у відносинах юридично рівних сторін (горизонтально).

Горизонтальна дія прав людини знаходить своє втілення в трьох різних підходах. Перший підхід — безпосередня горизонтальна дія — представлений у праві Франції і досягається тим, що міжнародні нормативно-правові акти з прав людини, належним чином ратифіковані, є нормами прямої дії відповідно до ст. 55 Конституції Франції [5]. Другий підхід — сильна опосередкована дія — запроваджений у Німеччині. До речі, власне німецька юриспруденція з цього приводу розробила концепцію дії прав людини щодо третіх осіб («*Drittwirkung*



der Grundrechte»), яка в загальному означає вплив (*Wirkung*) фундаментальних прав, що, по суті, мають біполярну природу, на зовнішніх стосовно основних правовідносин суб'єктів (третьох осіб або *Dritter*) [6, с. 125]. З цього приводу Федеральний Конституційний Суд ФРН став на позицію опосередкованої дії положень про права людини, зазначаючи у своїх рішеннях, що вони, безумовно, впливають на приватне право: жодна приватноправова норма не може їм суперечити [7]; природні права людини до приватних правовідносин застосовуються опосередковано, через вплив на судову правозастосовну практику в межах тлумачення норм приватного права та усунення прогалин у праві [8]. Третій підхід — слабка опосередкована дія — простежується у праві Великої Британії. Специфіка дії ЄКПЛ у праві Великої Британії зумовлена прийнятим у 1998 та чинним з жовтня 2000 року Законом «Про права людини» (*Human Rights Act*) [9], який спрямований на забезпечення здійснення прав та свобод, гарантованих ЄКПЛ. Разом з тим положення Закону «Про права людини» не інтерпретується англійськими судами як таке, що надає конвенційним правам прямий горизонтальний ефект: неможливим є звернення до суду безпосередньо на підставі статті ЄКПЛ. Натомість позивачам слід намагатися переконати суд розвивати загальне право та право справедливості так, щоб бути сумісним з конвенційними правами [10, с. 74].

Якщо екстраполювати концепцію горизонтальної дії прав людини на право України, то можна стверджувати про безпосередню дію прав людини. Підтвердженням цього служать такі положення:

- 1) визнання норм Конституції України про права людини нормами прямої дії (ч. 3 ст. 8 Конституції України [11]);
- 2) визнання чинних міжнародних договорів про права людини частиною національного законодавства (ч. 1 ст. 9 Конституції України);
- 3) визнання пріоритету міжнародного договору про права людини над національним законодавством, крім Конституції України (ч. 1 ст. 19 Закону України «Про міжнародні договори України» [12]);
- 4) визнання ЄКПЛ та практики ЄСПЛ джерелом права (ч. 1 ст. 17 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» [13]).

Концепція горизонтальної дії прав людини знаходить своє втілення і в практиці ЄСПЛ, яка тлумачить ЄКПЛ як таку, що покладає на держави-учасниці не тільки негативні обов'язки — не порушувати права людини, а й позитивні — забезпечувати дотримання прав людини учасниками приватних правовідносин. Так, у справі *Marckx v. Belgium* [14], яка стосувалася порушення права на сімейне життя, ЄСПЛ визнав, що ст. 8 ЄКПЛ не просто вимагає, щоб держава утримувалася від подібного втручання: додатково до такого її головного негативного обов'язку можуть існувати і позитивні обов'язки держави, що полягають у фактичній «повазі» сімейного життя. У подальшому було встановлено, що такі обов'язки можуть виникати на підставі безпосереднього застосування ст.ст. 2–6, 8, 10, 11, 13, ст. 1 Першого Протоколу.



Сучасна тенденція спрямована на визнання Судом позитивних обов'язків держави під час захисту майже всього переліку конвенційних прав і свобод [15, с. 58]. Таким чином, право на приватність повинно знаходити своє втілення як у публічно-правових, так і приватноправових відносинах, у тому числі трудових правовідносинах.

На перший погляд не є очевидним те, що приватність працівника охоплює його поведінку в межах трудових правовідносин, оскільки в цей час працівник зобов'язаний виконати певну трудову функцію відповідно до трудового та колективного договорів і дотримуватись трудової дисципліни й правил внутрішнього трудового розпорядку. Однак визначення приватності на основі часового (робота та відпочинок) та просторового (робоче місце та дім) дихотомічного поділу могло б частково бути ефективним при такій організації праці, коли працівник живе дома, ходить на фабрику, де працює протягом певного часу, і залишає робоче місце по завершенню робочого часу. Сучасні ж нестандартні форми зайнятості, такі як робота вдома, робота за викликом, дистанційна зайнятість, а також регламентування трудовим договором поведінки працівника, яка безпосередньо не пов'язана із роботою, робить неможливим чітко відмежування особистого життя працівника від трудових відносин [16, с. 138].

З цього приводу ЄСПЛ у справі *Niemietz v. Germany* прийшов до висновку, що немає принципових підстав, щоб розуміння поняття «особисте життя» виключало діяльність професійного і ділового характеру [17]. При цьому було використано такі три аргументи.

По-перше, неможливо та непотрібно давати вичерпне визначення поняттю «особисте життя». Це було б надмірним обтяженням обмежити його лише інтимною сферою, де кожен може жити своїм власним особистим життям, як він вважає за потрібне, і тим самим повністю виключити зовнішній світ з цієї сфери. Повага до особистого життя повинна також включати деякою мірою право встановлювати і розвивати відносини з іншими людьми. Саме у своїй роботі більшість людей мають значну, якщо не найбільшу, кількість шансів розвивати відносини із зовнішнім світом.

По-друге, не завжди можливо чітко розмежувати, яка діяльність людини складає частину його професійного або ділового життя. Таким чином, особливо у разі, коли людина є представником вільних професій, її робота в такому контексті може стати невід'ємною частиною її життя до такої міри, що стає неможливим визначити, в якості кого вона діє в певний момент часу.

По-третє, позбавлення людини захисту права на приватність на тій підставі, що міра, проти якої вона скаржиться, належить до професійної діяльності, може привести до нерівності, оскільки тоді такий захист залишиться доступним лише для того, чия професійна і непрофесійна діяльність настільки тісно переплетені, що немає ніякої можливості їх розмежувати.

Отже беззаперечним є твердження, що фізична особа не може відмовитися від права на приватність, а також не може бути позбавлена



права на приватність, лише на тій підставі, що вона працює за трудовим договором. Саме тому проект Трудового кодексу України [18] невтручання в особисте життя працівника і його сім'ї відносить до основних принципів правового регулювання трудових відносин, який знаходить своє втілення в праві працівника на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист, якому кореспондує обов'язок роботодавця поважати честь, гідність та інші особисті права працівника, зокрема забезпечувати правовий режим персональних даних.

У той же час характерні риси трудових відносин накладають свій відбиток на особливості здійснення та захисту права на приватність. Актуальність виокремлення права на приватність працівника обґрунтовуються такими чинниками.

По-перше, трудова діяльність приносить фізичній особі не тільки матеріальні засоби для прожиття, але й задоволення від самореалізації, а також є частиною її соціального життя, сприяє встановленню та підтриманню міжособистісних стосунків, а тому нерозривно пов'язана з її особистою немайновою сферою.

По-друге, у таких правовідносинах наявна третя особа — роботодавець, яка має легітимний інтерес в отриманні інформації про працівника, володінні та користуванні нею (персональні дані працівника), у втручання в особисте немайнове життя працівника (відеоспостереження, обшук на прохідній, періодичні медичні обстеження) та навіть в обмеженні працівника у здійсненні своїх особистих немайнових прав (вимоги щодо форми одягу, зовнішнього вигляду). Тому необхідним є забезпечення балансу між протидіючими інтересами роботодавця та працівника також і в частині, що стосується особистої немайнової сфери останнього.

По-третє, здійснення трудової функції переважно пов'язано із цілою низкою колективних трудових відносин (колективні угоди, колективні договори, професійні спілки та їх об'єднання, колективні трудові спори, колективна система оплати праці, колективна матеріальна відповідальність тощо). Це, у свою чергу, може спричинити необхідність обмеження особистих немайнових прав працівника в інтересах трудового колективу.

По-четверте, працівник повинен мати належний механізм захисту від можливих зловживань з боку роботодавця.

На сьогодні вже склалася практика ЄСПЛ щодо захисту права працівника на приватність від зловживань з боку роботодавця при здійсненні контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків: відеоспостереження [19]; перевірка роботодавцем файлів, збережених на жорсткому диску комп'ютера працівника [20]; медичний огляд працівника, в тому числі на предмет виявлення ознак алкогольного, наркотичного чи іншого сп'яніння [21]. Можна виділити окремі категорії справ, залежно від різних аспектів приватності:

1) можливість встановлювати і розвивати відносини з іншими людьми, як правило, стосується справ про незаконне звільнення



(наприклад, з підстав вчинення аморального проступку працівником, у тому числі у разі, якщо ці дії не пов'язані безпосередньо з роботою [22]) або відмови у прийнятті на роботу (наприклад, на підставі інформацію про особисте життя [23]);

2) недоторканність кореспонденції, яка охоплює телефонні розмови [24], електронні листи та інформацію про використання мережі Інтернет [25], спілкування за допомогою програм миттєвого обміну повідомленнями [26];

3) захист персональних даних: використання роботодавцем персональних даних, які зберігаються в державних, у тому числі правоохоронних органах [27]; доступ третіх осіб до персональних даних працівника [28];

4) конфіденційність інформації про стан здоров'я працівника (наприклад, повідомлення медичним закладом роботодавцю інформації про стан здоров'я працівника без його згоди [29]).

Очевидним є те, що право на приватність працівника як окреме особисте немайнове право не може отримати такий самий обсяг захисту, як загальне право фізичної особи на приватність. Оскільки це унеможливить здійснення роботодавцем свого права на добір працівників, під час якого слід з'ясувати відповідність особи, яка шукає роботу, встановленим вимогам, та права контролювати виконання працівниками трудових обов'язків. Тому приватність працівника, так само як і приватність особи, яка тільки шукає роботу, може бути обмежена у випадках, передбачених трудовим законодавством. Прикладом може слугувати Трудовий кодекс Франції, ст. 120-2 якого передбачає, що роботодавець може обмежити права та свободи працівника, за умови, якщо такі обмеження є необхідними в силу покладеної на працівника трудової функції та якщо вони є пропорційними легітимній меті роботодавця [30, с. 378].

Українське законодавство також містить подібні норми, зокрема ст. 169 Кодексу законів про працю України [31], яка передбачає обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій. Згаданий нами проект Трудового кодексу містить ширший перелік випадків втручання роботодавця в приватність працівника: отримання роботодавцем інформації про особисте життя осіб, які шукають роботу, при здійсненні добору працівників (ст. 26); медичний огляд осіб під час прийняття на роботу (ст. 28); контроль за виконанням працівниками трудових обов'язків (ст. 30); обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій (ст. 281). При цьому забороняється вимагати інформацію про особисте життя працівників та не допускаються дії, що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників. Однак формулювання цих норм не дає можливості встановити межі правомірного втручання роботодавця в приватне життя працівника.

З цього приводу в практиці ЄСПЛ застосовується тест на так зване «розумне очікування приватності». Цей тест був запроваджений у справі *Halford v. the United Kingdom* [24] та полягав у з'ясуванні судом: чи був працівник попереджений про можливі мету та форми втручання в



його приватність (наприклад, перехоплення переговорів за допомогою внутрішньої телекомунікаційної системи тощо); чи підкріплюються очікування працівником своєї приватності фактичними умовами організації праці (наприклад, наявність окремого кабінету, встановлення телефону, спеціально призначеного для особистого користування тощо). Насправді, тест на «розумне очікування приватності» був розроблений доктриною США [32, с. 163] та отримав своє перше втілення у справі *Katz v. United States* [33] в 1967 році. По суті, за допомогою цього тесту з'ясовується, яка поведінка людини та за яких обставин повинна підпадати під захист права на приватність. При цьому слід розуміти, що поняття «розумне очікування приватності» не дорівнює поняттю «приватність», яке є ширшим за обсягом та змістом.

Екстраполюючи тест розумного очікування на приватність працівника, стає зрозумілим, що різні форми зайнятості, різні види робіт, різні робочі місця та місця відпочинку, різні обставини будуть тягнути за собою різні межі захисту права на приватність. У той же час, розумне очікування приватності не слід розглядати, як щось суб'єктивне, особисте і в силу цього безспірне. Навпаки, воно повинно визнаватися суспільством загалом [32, с. 195] та бути обумовлено об'єктивними чинниками, такими як особливостями регулювання трудових відносин чи умовами праці [34, с. 169]. Отже, «розумне очікування приватності» є оціночною категорією, яка визначається для конкретного працівника, в конкретному місці, в конкретний час та в конкретних обставинах, і застосовується для з'ясування меж захисту приватності працівника.

Необхідно зазначити, що втручання роботодавця в приватність працівника, навіть при належному інформуванні останнього, буде правомірним лише за сукупності таких умов:

- 1) можливість такого втручання повинна бути передбачена в законодавстві;
- 2) таке втручання повинно переслідувати легітимну мету;
- 3) форми та методи втручання повинні бути пропорційні досягнутій легітимній меті.

Так, названі вище норми трудового законодавства встановлюють межі розумного очікування приватності працівника. У той же час такі межі можуть визначатися трудовим договором — угодою між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати трудову функцію. Це відповідає ч. 2 ст. 301 ЦК України [35], згідно з якою фізична особа (працівник) може не надати згоду третім особам на втручання в своє особисте життя та визначити межі такого втручання. Однак така згода повинна відповідати низці критеріїв: повинна бути конкретною та чітко висловленою; повинна стосуватися конкретних випадків, тобто не може бути автоматично поширена чи пролонгована; мусить бути інформованою, про межі та мету такого втручання. Тобто всі ці елементи згоди повинні бути прописані в умовах трудового договору. При цьому слід враховувати, що відповідно до трудового договору працівник перебуває в



підпорядкуванні роботодавця, здійснює роботу під його керівництвом та контролем. Більше того, відсутність економічної рівноваги між роботодавцем, який просить згоди, і працівниками, які надають її, часто викликають сумніви щодо того, чи було цю згоду надано вільно. Тому, оцінюючи дійсність такої згоди, потрібно уважно розглядати умови, за яких така згода надається [36, с. 183].

Межі розумного очікування приватності працівника можуть також визначатися нормативними актами роботодавця. Особливістю таких актів є те, що працівник не має права впливати на їх зміст, оскільки вони переважно приймаються роботодавцем самостійно, лише в окремих випадках потребують урахування пропозицій чи погодження виборного органу первинної профспілкової організації. Якщо нормативні акти роботодавця безпосередньо стосуються працівника, він ознайомлюється з ними під розписку, в інших випадках ці акти повинні бути тільки доведені до відома працівника. Більше того, у згадуваній справі *Halford v. the United Kingdom* ЄСПЛ використовує термін «попередження працівника», не конкретизуючи його зміст. Тому навіть попередження працівника, здійснене у будь-якій формі (наприклад, табличка з попереджувальним написом «У приміщенні ведеться відеоспостереження»), може обмежувати його розумне очікування приватності. Таким чином, за відсутності прямого закріплення форм та мети обмеження приватності працівника в трудовому договорі, колективному договорі чи нормативних актах роботодавця, останній повинен доказати, що працівник знав чи міг знати про такі форми та мету обмеження приватності. Виходить, що обсяг приватності працівника фактично залежить від волі роботодавця, вираженої в індивідуальних чи правових актах, а також шляхом інформування працівника. Однак можливість роботодавця втручатися в приватність працівника не слід розглядати як абсолютну та таку, що не може бути оскаржено. Неприпустимо вважати, що роботодавець може будь-де розмістити відеокамери і мікрофони та фіксувати кожен рух і розмову працівників, обґрунтовуючи це тільки тим, що останні були заздалегідь про це попереджені. Правильнішим є розуміння права працівника на приватність як таке, що створює матеріально-правові обмеження права роботодавця контролювати виконання працівниками трудових обов'язків [37, с. 56].

Другою умовою правомірності втручання роботодавцем у приватність працівника є легітимна мета. Загалом, трудові відносини продукують широкий спектр мети: захист життя та здоров'я інших осіб (роботодавця, інших працівників, третіх осіб); громадська безпека; набір та навчання працівників; безпека та охорона праці [38, с. 351–352]. Такою метою може бути репутація роботодавця у разі звільнення працівника з підстави вчинення у вільний від виконання трудових обов'язків час ним аморального проступку, не сумісного з продовженням роботи [39, с. 402]. Зрозуміло, що немає вичерпного переліку такої легітимної мети втручання в приватне життя працівника,



але вона повинна бути обумовлена трудовою функцією, яку він виконує, а саме втручання не повинно виходити за межі такої мети.

Останньою умовою правомірності втручання роботодавця в приватне життя працівника є пропорційність мети та форм і методів такого втручання. Тобто втручання вважається правомірним, якщо є розумний зв'язок між заходами, що обмежують приватність працівника, і природою трудової функції, так само як важливістю мети втручання для роботодавця [38, с. 353]. Зокрема працівник, який відповідно до трудового контракту зобов'язаний проходити обшук на прохідній, не має підстав для позову, окрім випадків, коли умови проведення такого обшуку були принизливими [40, с. 468].

У результаті проведеного дослідження приходимо до таких висновків:

1. Право фізичної особи на приватність включає у свій зміст її професійну діяльність, у тому числі ту, що виникає з приводу трудових правовідносин, оскільки охоплює такі складові приватності, як: можливість встановлювати і розвивати відносини з іншими людьми; недоторканність кореспонденції; захист персональних даних; конфіденційність інформації про стан здоров'я. Тому трудове законодавство повинно закріплювати право працівника на приватність та передбачати механізм його захисту.

2. Право працівника на приватність не є абсолютним, а тому може бути обмежене з метою забезпечення реалізації таких прав роботодавця, як: права на добір працівників, права контролювати виконання працівником трудової функції. Тому трудове законодавство повинно передбачати випадки правомірного втручання роботодавця в приватність працівника та межі такого втручання.

3. Межі захисту права працівника на приватність залежать від особливостей регулювання конкретних трудових правовідносин та фактичних умов праці, які можуть значно відрізнитися. Для їх встановлення ЄСПЛ застосовується тест на так зване «розумне очікування приватності».

4. Правомірне втручання роботодавця в приватність працівника повинно відповідати таким умовам:

1) можливість такого втручання повинна бути передбачена на рівні трудового законодавства, закріплена в трудовому договорі та нормативних актах роботодавця, а працівник повинен бути належним чином проінформований про мету та форми такого втручання;

2) таке втручання повинно переслідувати легітимну мету, обумовлену трудовою функцією працівника та легітимним інтересом роботодавця;

3) таке втручання повинно бути пропорційним досягнутій легітимній меті.



Список використаних джерел

1. *Стефанчук, Р. О.* Особисті немайнові права фізичних осіб у цивільному праві (поняття, зміст, система, особливості здійснення та захисту) [Текст] : монограф. / Р. О. Стефанчук / Національна академія наук України ; Інститут держави і права ім. В. М. Корецького. — Хмельницький : Вид-во Хмельницького ун-ту управління та права, 2007. — 626 с.
2. *Шевчук, С.* Судовий захист прав людини: практика Європейського суду з прав людини у контексті західної правової традиції [Текст] / С. Шевчук. — [вид. 2-е, випр., доп.]. — К. : Реферат, 2007. — 848 с.
3. *Паліюк, В. П.* Особливості застосування судами України Конвенції про захист прав та основних свобод [Текст] : навч.-практ. посіб. / В. П. Паліюк. — Миколаїв : Атол, 2003. — 130 с.
4. *Hunter-Henin, M.* Horizontal Application and the Triumph of the European Convention on Human Rights [Text] / Myriam Hunter-Henin // Human rights and the private sphere: A Comparative Study / ed. by Dawn Oliver and Jörg Fedtke. — London and New York: Routledge-Cavendish, Taylor & Francis e-Library, 2007. — P. 98–124.
5. Полный текст Конституции Французской Республики 1958 года с изменениями, внесенными 23.07.2008 г. / Конституционный совет Французской Республики на 19.08.2009 г. [Ressource Électronique] / Conseil constitutionnel. — URL : http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/root/bank_mm/constitution/constitution_russe.pdf.
6. *Fedtke, J.* Drittwirkung in Germany [Text] / Jörg Fedtke // Human rights and the private sphere: A Comparative Study / Edited by Dawn Oliver and Jörg Fedtke. — London and New York : Routledge-Cavendish, Taylor & Francis e-Library, 2007. — P. 125–156.
7. Case BVerfGE 7, 198 / Federal Constitutional Court (First Division), 15 January 1958 / transl. by Tony Weir [Electronic Resource] / The University of Texas at Austin. — URL : http://www.utexas.edu/law/academics/centers/transnational/work_new/german/case.php?id=1477.
8. Case BVerfGE 34, 269 = NJW 1973, 1221 / Federal Constitutional Court in Proceeding Concerning the Constitutional Complaint of Publishing Company «Die Welt» and Mr. K.-H. V, 14 February 1973 [Electronic Resource] / The University of Texas at Austin. — URL : http://www.utexas.edu/law/academics/centers/transnational/work_new/german/case.php?id=721.
9. Human Rights Act, 1998. Chapter 42 [Electronic Resource] / Legislation.gov.uk. — URL : http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/42/pdfs/ukpga_19980042_en.pdf.
10. *Oliver, D.* England and Wales. The Human Rights Act and the Private Sphere [Text] / Dawn Oliver // Human rights and the private sphere: A Comparative Study / Edited by Dawn Oliver and Jörg Fedtke. — London and New York: Routledge-Cavendish, Taylor & Francis e-Library, 2007. — P. 63–97.
11. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР [Текст] // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
12. Про міжнародні договори України : Закон України від 29.06.2004 р. № 1906-IV [Текст] // Відомості Верховної Ради України. — 2004. — № 50. — Ст. 540.
13. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини : Закон України від 23.02.2006 р. № 3477-IV [Текст] // Офіційний вісник України. — 2006. — № 12. — Ст. 792.



14. Case of *Marckx v. Belgium* (Application no. 6833/74), 13 June 1979 / European Court of Human Rights [Electronic Resource] / HUDOC. — URL : <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57534>.
15. Шевчук, С. Концепція позитивних обов'язків держави у практиці Європейського суду з прав людини [Текст] / С. Шевчук // Право України. — 2010. — № 2. — С. 55–64.
16. Ford, M. Two Conceptions of Worker Privacy [Text] / Michael Ford // *Industrial Law Journal*. — 2002. — Vol. 31. — No. 2. — P. 135–155.
17. Case of *Niemietz v. Germany* (Application no. 13710/88) 16 December 1992 / European Court of Human Rights [Electronic Resource] / HUDOC. — URL : <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57887>.
18. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р. [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. — URL : <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=343409>.
19. Case of *Kopke v. Germany* (Application no. 420/07), 5 October 2010 / European Court of Human Rights [Electronic Resource] / HUDOC. — URL : <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-101536>.
20. Case of *Libert v. France* (Application no. 588/13), 27 December 2012 / European Court of Human Rights [Electronic Resource] / HUDOC. — URL : <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-154050>.
21. Case of *Madsen v. Denmark* (Application no. 58341/00), 7 November 2002 / European Court of Human Rights [Electronic Resource] / HUDOC. — URL : <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-22823>.
22. Case of *Schÿth v. Germany* (Application no. 1620/03), 23 September 2010 / European Court of Human Rights [Electronic Resource] / HUDOC. — URL : <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-100469>.
23. Case of *Fernández Martínez v. Spain* (Application no. 56030/07), 12 June 2014 / European Court of Human Rights [Electronic Resource] / HUDOC. — URL : <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-145068>.
24. Case of *Halford v. the United Kingdom* (Application no. 20605/92), 25 June 1997 / European Court of Human Rights [Electronic Resource] / HUDOC. — URL : <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-58039>.
25. Case of *Copland v. the United Kingdom* (Application no. 62617/00), 3 April 2007 / European Court of Human Rights [Electronic Resource] / HUDOC. — URL : <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-79996>.
26. Case of *Barbulescu v. Romania* (Application no. 61496/08), 12 January 2016 / European Court of Human Rights [Electronic Resource] / HUDOC. — URL : <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-159906>.
27. Case of *Leander v. Sweden* (Application no. 9248/81), 26 March 1987 / European Court of Human Rights [Electronic Resource] / HUDOC. — URL : <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57519>.
28. Case of *Benediktsson v. Iceland* (Application no. 38079/06), 16 June 2009 / European Court of Human Rights [Electronic Resource] / HUDOC. — URL : <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-93526>.
29. Case of *Radu v. the Republic of Moldova* (Application no. 50073/07) 15 April 2014 / European Court of Human Rights [Electronic Resource] / HUDOC. — URL : <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-142398>.
30. *Craig, J.* Privacy in the workplace and the impact of European Convention incorporation on United Kingdom labour law [Text] / John D. R. Craig // *Comparative Labor Law & Policy Journal*. — 1997–1998. — Vol. 19. — P. 373–392.



31. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII [Текст] // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1971. — Додаток до № 50. — Ст. 375.
32. *Gymez-Arostegui, T.* Defining private life under the European convention on human rights by referring to reasonable expectations [Text] / H. Tombs *Gymez-Arostegui* // *California Western International Law Journal*. — 2005. — Vol. 35. — № 2. — P. 153–202.
33. *Katz v. United States*, 389 U.S. 347 (1967) [Electronic Resource] / Justia U.S. Supreme Court Center. — URL : <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/389/347/case.html>.
34. *Lugaresi, N.* Electronic privacy in the workplace: Transparency and responsibility [Text] / Nicola Lugaresi // *International Review of Law, Computers & Technology*. — 2010. — Vol. 24. — No. 2. — P. 163–173.
35. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV [Текст] // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 40–44. — Ст. 356.
36. Посібник з європейського права у сфері захисту персональних даних [Текст] / [Агенція Європ. Союзу з питань основополож. прав (FRA), Рада Європи, Європ. суд з прав людини]. — К. : К.І.С, 2015. — 215 с.
37. *Craig, J.* The Right to Privacy in the Public Workplace: Should the Private Sector be Concerned? [Text] / John D. R. Craig, Hazel D. Oliver // *Industrial Law Journal*. — 1998. — Vol. 27. — P. 49–59.
38. *Otto, M.* The right to privacy in employment in search of the European model of protection [Text] / Marta Otto // *European Labour Law Journal*. — 2015. — Vol. 6. — № 4. — P. 343–363.
39. *Cabrelli, D.* Examining the Labour Law and Social Dimension of Human Rights: The UK and South Africa [Text] / D. Cabrelli // *Private Law and Human Rights: Bringing Rights Home in Scotland and South Africa* / D. Visser and E. Reid (eds). — Edinburgh : Edinburgh University Press, 2013. — P. 391–417.
40. The legal protection of privacy: a comparative survey of ten countries by the International Commission of Jurists [Text] / [Niall McDermott, Secretary-General] // *International Social Science Journal*. — 1972. — Vol. XXIV. — № 3. — P. 417–584.

Надійшла до редакції 01.07.2016



Посикалюк О. А. Защита права работника на приватность в практике Европейского суда по правам человека

Исследуется защита права работника на приватность в практике Европейского суда по правам человека (ЕСПЧ). Проанализированы основные подходы к применению концепции «горизонтального действия прав человека» в контексте права работника на приватность. На примере практики ЕСПЧ обосновано, что право физического лица на приватность охватывает своим содержанием профессиональную деятельность, в том числе ту, которая возникает по поводу трудовых правоотношений. Установлены особенности осуществления и защиты права работника на приватность, которые обусловлены правовой природой трудовых правоотношений. Определено состояние трудового законодательства Украины относительно закрепления случаев правомерного вмешательства работодателя в приватность работника. Исследована специфика применения теста на так называемое «разумное ожидание приватности» при защите права работника на приватность. Раскрыты условия правомерного вмешательства работодателя в приватность работника: возможность такого вмешательства предусмотрена на уровне трудового законодательства и трудового договора; такое вмешательство должно преследовать легитимную цель; такое вмешательство должно быть пропорционально достигнутой легитимной цели.

Ключевые слова: право работника на приватность, разумное ожидание приватности, практика Европейского суда по правам человека.

Posykaliuk, O. O. Defence of an Employee's Right to Privacy under the Jurisprudence of European Court of Human Rights

Defence of an employee's right to privacy under the jurisprudence of European Court of Human Rights-ECHR is researched in the article. The main approaches to application of conception of the «horizontal effect of human rights» in the context of employee's right to privacy are analyzed. By the example of the jurisprudence of the ECHR, it is proved that the individual's right to privacy includes professional activity including the one that arose from labour relations. The features of realization and defence of the employee's right to privacy, which are determined by the legal nature of labour relations. It is determined the condition of Ukrainian labour legislation in reference to embodying of the lawful breach of employee's privacy. The specific characters of application the so-called «privacy reasonable expectation» test under the defence of an employee's right to privacy. The conditions of an employer's lawful invasion of an employee's privacy are described: such invasion should be in accordance with the law, labour contract; such invasion should pursue legitimate aim; such interference should be proportionate to the legitimate aim.

Keywords: employee's right to privacy, privacy reasonable expectation, jurisprudence of the European Court of Human Rights.

