## 3. ТЕМАТИЧНИЙ НАПРЯМ «ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОГО ПРОСТОРУ В УКРАЇНІ ТА МОЖЛИВІСТЬ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ».

**Котерлін І. Б.,**
асистент кафедри соціальних комунікацій та права,
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу,

### *КОТЕРЛІН І. Б.*

### *ПРОВЕДЕННЯ РОБОТОДАВЦЕМ ВІДЕОСПОСТЕРЕЖЕНЬ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ ТА ЗБОРУ ПЕРСОНАЛЬНОЇ ІНФОРМАЦІЇ ПРО ПРАЦІВНИКА*

***Постановка проблеми.*** *Д*емократична правова державі гарантує, що інформація про кожного з нас охороняється законом. Так, у ст. 31 Конституції України сказано, що кожному гарантується таємниця листування, телефонних розмов, телеграфної та іншої кореспонденції. Винятки можуть встановлюватися лише судом, щоб запобігти злочину або встановити істину при розслідуванні кримінальної справи [1].

У ст. 5 Закону України «Про інформацію» сказано: «Кожен має право на інформацію, що передбачає можливість вільного одержання, використання, поширення, зберігання та захисту інформації, необхідної для реалізації своїх прав, свобод і законних інтересів [2].

Реалізація права на інформацію не повинна порушувати громадські, політичні, економічні, соціальні, духовні, екологічні та інші права, свободи і законні інтереси інших громадян, права та інтереси юридичних осіб. Таким чином, збір інформації є предметом регулювання законодавства про інформацію, а тому роботодавець при організації моніторингу працівників повинен забезпечити баланс між власними потребами та приватними інтересами особи.

Відповідно до ст. 2 Закону України «Про захист персональних даних» від 01.06.2010 р., персональні дані – відомості чи сукупність відомостей про

фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована [3]. Тобто будь-які відомості про працівника, починаючи із зображення особи, її поведінки та висловлювань, а також інші відомості, зібрані за допомогою технічних засобів, у тому числі відеокамер, комп'ютерних систем та інших пристроїв, що фіксують діяльність особи, є персональними даними.

Згідно з постановою Європейського суду із прав людини від 24 червня 2004р. кожна людина має свою особисту зону інтересів, що є недоторканною навіть у робочий час .

Кодекс законів про працю України взагалі не регулює розглянуті питання. Відповідно до статті 5 Закону України «Про інформацію» кожен «має право на інформацію, що передбачає можливість вільного одержання, використання, поширення, зберігання та захисту інформації, необхідної для реалізації своїх прав, свобод і законних інтересів. Реалізація права на інформацію не повинна порушувати громадські, політичні, економічні, соціальні, духовні, екологічні та інші права, свободи і законні інтереси інших громадян, права та інтереси юридичних осіб». Ця норма Закону України «Про інформацію» може бути трактована як така, що дає роботодавцям право збирати інформацію про своїх працівників. Але, на жаль, це питання не врегульоване більш детально.

Спостереження за працівниками можна віднести до поняття «збір персональних даних» у розумінні Закону України «Про захист персональних даних». Таким чином, в умовах відсутності належного та достатнього законодавчого регулювання на підприємствах, в установах та організаціях всіх питань стосовно використання технологічних засобів для контролю за працівниками бажано врегульовувати правилами внутрішнього трудового розпорядку, іншими внутрішніми документами підприємства, посадовими інструкціями або умовами трудового договору.

За наявності належно оформлених внутрішніх документів, з якими працівники ознайомлені під підпис, використання новітніх технологій для цілей службового спостереження та контролю є цілком правомірним.

Моніторинг працівника є не що інше, як збір персональних даних про особу з погляду Закону «Про захист персональних даних», а тому вимоги законодавства у цій частині повною мірою стосуються й роботодавця, котрий стежить за працівниками.

Основна перевага цього способу моніторингу полягає в тому, що аудіовізуальна інформація є наочною та інформативною в аспекті з'ясування подробиць трудової дисципліни, виявлення фактів розкрадання чи інших майнових правопорушень. В окремих випадках відеоспостереження є способом контролю не тільки за самими працівниками (час відвідування, безпека праці, виконання певної роботи), але й за їхніми стосунками із клієнтами компанії, зазвичай ідеться про банки та магазини.

За загальним правилом моніторинг телефонних розмов не допускається, адже це можна кваліфікувати як порушення таємниці телефонних розмов, гарантованої ст. 31 Конституції України: «Кожному гарантується таємниця листування, телефонних розмов, телеграфної та іншої кореспонденції. Винятки можуть бути встановлені лише судом у випадках, передбачених законом, з метою запобігти злочинові чи з'ясувати істину під час розслідування кримінальної справи, якщо іншими способами одержати інформацію неможливо». Крім того, моніторинг статистики дзвінків (абонентські номери, тривалість і час розмов) також може зачіпати питання про таємницю телефонних розмов.

Відповідно до статті 2 Закону України «Про захист персональних даних» від 1 червня 2010 року володілець бази персональних даних – фізична або юридична особа, якій законом або за згодою суб'єкта персональних даних надано право на обробку цих даних, яка затверджує мету обробки персональних даних у цій базі даних, встановлює склад цих даних та процедури їх обробки, якщо інше не визначено законом, а у статті 6 цього закону йдеться, що обробка персональних даних здійснюється відкрито і прозоро із застосуванням засобів та у спосіб, що відповідають визначеним цілям такої обробки. Відповідно до статті 8 цього ж закону суб'єкт персональних даних має

право знати про джерела збирання, місцезнаходження своїх персональних даних, мету їх обробки, місцезнаходження або місце проживання (перебування) володільця чи розпорядника персональних даних або дати відповідне доручення щодо отримання цієї інформації уповноваженим ним особам, крім випадків, встановлених законом;

Отже, із загального аналізу законодавства, можна дійти висновку, що при встановленні відеоспостереження на підприємстві необхідно дотримуватися наступних правил:

1) правила внутрішнього трудового розпорядку повинні містити інформацію про функціонування на підприємстві системи відеоспостереження;

2) положення про відеоспостереження на підприємстві повинно містити всі складові роботи системи відеосопстереження, зокрема, перелік приміщень, у яких будуть перебувати камери відеоспостереження з обґрунтуванням виробничої необхідності такого нововведення. Відеоспостереження повинне здійснюватися на робочих місцях працівників, в коридорах. Неправомірним є встановлення системи відеоспостереження в кімнатах відпочинку й туалетних кімнатах;

3) приміщення, у яких проводиться відеоспостереження, повинні бути укомплектовані попереджуючими табличками про це;

4) наказом керівника підприємства призначаються відповідальні особи за встановлення і функціонування відеоспостереження, а також визначається дата початку роботи системи;

5) особи, що обслуговують систему відеоспостереження, повинен бути ознайомлені з Положенням про захист персональних даних.

*Список використаних джерел*

1. Конституція України, ВВР, 1996, № 30, ст. 141;
2. Закон «Про інформацію», ВВР, 1992, N 48, ст.650;
3. Закон України «Про захист персональних даних», ВВР, 2010, № 34, ст.481.