

**Лаврів О. Я.**, к.ю.н., старший інспектор,  
ДПтС України в Івано-Франківській області,  
м. Івано-Франківськ, Україна

## **ДО ПИТАННЯ НЕДОТОРКАНОСТІ ПРИВАТНОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКА В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ**

Сучасні умови ринкової економіки вимагають оновлення змісту соціально-трудових відносин, невід'ємним елементом яких є основоположні права працівника як учасника процесу праці. А з огляду на стрімкий розвиток інформаційного суспільства одним із об'єктів зазіхань на суб'єктивні права постає право недоторканності приватного життя працівника в трудових відносинах.

Попри те ні чинне трудове законодавство, ні проект не містять правових конструкцій, які б забезпечували гарантії цього права. Разом із тим, дослідники проблем трудового права виділяють такі компоненти права на недоторканність приватного життя працівника, як недоторканність засобів особистого спілкування працівника, якщо на службову адресу, службові засоби зв'язку працівника надходить інформація приватного характеру; недоторканність приватної документації працівника; недоторканність зовнішнього виду працівника; фізична недоторканність працівника (обшуки); незастосування засобів спеціального контролю за достовірністю інформації, наданої працівником; незастосування засобів аудіовізуального контролю поведінки працівника на робочому місці [1].

Суперечливою з точки зору реалізації права недоторканності приватного життя працівника є запропонована у проекті Трудового кодексу України норма статті 29, яка закріплює за роботодавцем право контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів, якщо це зумовлено «особливостями виробництва». Ця норма не узгоджується із правом на конфіденційність особистої інформації, закріпленої у ст. 20 проекту Трудового кодексу. Фактично роботодавцеві надається право стежити за працівником і накопичувати про нього інформацію, що не відповідає статті 32 Конституції України, яка забороняє втручання в особисте життя, крім випадків, передбачених самою Конституцією, а також статті 8 Конвенції про захист прав і основоположних свобод людини [2].

Не можна залишити поза увагою інший об'єкт посягань на суб'єктивні права щодо приватного життя людини – персональні дані, відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована [3]. Окремі автори звертають увагу на те, що

поняття «персональні дані» і «приватне життя особи» значною мірою переплітаються, а елементи приватного життя можуть складати персональні дані [4, с. 193-194].

Проект Трудового кодексу не визначає поняття персональних даних працівника. Не містить проект і визначення об'єму персональної інформації, яку має право вимагати роботодавець від працівника при прийнятті на роботу і в процесі здійснення трудової діяльності. При визначенні змісту персональних даних працівника роботодавець повинен дотримуватись обмежень, встановлених для захисту приватного життя людей. Проте такої межі, як слушно зазначають окремі автори, між інформацією, пов'язаною із трудовими відносинами, та інформацією, що зачіпає особисте життя людини, жоден нормативний акт не позначає. Фактично це питання залишається на розгляд роботодавця [5].

У новому Трудовому кодексі України з урахуванням міжнародного і зарубіжного досвіду необхідно закріпити визначення персональних даних працівника. Це пов'язане із тим, що вони (персональні дані) є одним із найбільш важливих, делікатних та вразливих атрибутів недоторканності приватного життя людини, що потребує захисту за допомогою юридичних та організаційних засобів. Потребує нормативного закріплення розгорнутий перелік відомостей, які не можуть бути витребувані роботодавцем від працівника. Такі відомості повинні торкатися професійно-ділових якостей працівника, пов'язаних із родом та характером його роботи та надаватися за його згодою. Частиною 5 ст. 50 проекту Трудового кодексу України передбачено, що за наявності письмової згоди особи, яка приймається на роботу, та в межах, визначених цією згодою, роботодавець може збирати інформацію про попередню роботу особи. Особа має право на ознайомлення з інформацією, зібраною про неї. Відмова особи від надання письмової згоди на збирання інформації щодо неї не може бути підставою для відмови у прийнятті на роботу.

Стислий огляд проблемних аспектів реалізації права працівників на недоторканність приватного життя в процесі виконання трудових обов'язків засвідчує, що реформа трудового законодавства, яка нині триває в Україні, повинна бути спрямована на створення такого типу трудового законодавства, який би відображав визнання та практичне впровадження загальнолюдських цінностей, прав та інтересів осіб у суспільно-трудових відносинах і тим самим сприяв би забезпеченню необхідного балансу між інтересами працівника і роботодавця.

#### *Література*

1. Басаргин И. Н. Личные неимущественные права в трудовом правоотношении: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / И. Н. Басаргин.

– Екатеринбург, 2002. – 24 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://law.edu.ru/book/book.asp?bookID=116574>.

2. Конвенція про захист прав і основоположних свобод людини [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_004).

3. Про захист персональних даних: Закон України від 1 червня 2010 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 34. – Ст. 481.

4. Молодцов М. В. Трудовое право России / М. В. Молодцов, С. Ю. Головина. – М., 2003.

5. Зайцева О. Б. Персональные данные работника и их передача работодателю в связи с трудовыми отношениями / О. Б. Зайцева [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ippnou.ru/article.php?idarticle=000093>.

УДК 347.6(043.2)

**Лов'як О. О.**, к.ю.н., с.н.с.,  
Національна академія внутрішніх справ, м. Київ, Україна

### **ДЕЯКІ ПЕРСПЕКТИВИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СУДОВОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Ні для кого не секрет, що вітчизняна судова система вже давно потребує реформування, причому, докорінного. Очевидним є й той факт, що судова гілка влади завжди була слабким місцем державного механізму і використовувалася здебільшого не за призначенням, принаймні, в тому сенсі, який йому надається українською Конституцією. Основний Закон говорить: в Україні діє принцип верховенства права. Але що таке цей принцип і яким чином він працює? Хтось скаже, що сам факт його закріплення в Конституції уже робить правову державу, задекларовану там же, політичною реальністю. Однак, якби це було так, механізм, закладений в багатьох національних законах для того, аби ці закони виконувалися, був би непотрібен, а саме верховенство права зводилося б лише до визнання того, що право має пріоритет над законом, особливо якщо останній звужує чи обмежує права людей або робить їх реалізацію складною чи неможливою. Проте істинний сенс цього принципу значно ширший, а його втілення на практиці відбувається, як правило, за допомогою цілої низки правових засобів, серед яких чільне місце належить судочинству і суду [1; 4].

Створення Державної судової адміністрації в Україні дало поштовх для нових загальних та наукових дискусій, а саме: до якої ж гілки влади можна віднести даний орган: до судової чи виконавчої [8]. Звичайно ж законодавець зазначив, що Державна судова адміністрація України є