

С. В. Вишновецька,
доктор юридичних наук, доцент

В. М. Вишновецький,
кандидат юридичних наук, доцент

КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО НА НЕДОПУЩЕННЯ ВТРУЧАННЯ В ОСОБИСТЕ І СІМЕЙНЕ ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКА

Національний авіаційний університет
проспект Космонавта Комарова, 1, 03680, Київ, Україна
E-mail: vyshnsv@ukr.net

Мета: у статті досліджуються проблеми забезпечення конституційного права на недопущення втручання в особисте і сімейне життя працівника. Аналізуються погляди вчених, рішення Конституційного Суду України, рішення Європейського суду з прав людини щодо розуміння особистого і сімейного життя та права на його повагу. **Методи дослідження:** у роботі застосовувались загальнонаукові та спеціальні методи. **Результати:** визначаються особисті немайнові трудові права. Зроблено висновок, що в чинному трудовому законодавстві відсутні правові конструкції забезпечення недоторканності особистого життя працівника. **Обговорення:** пошук шляхів вирішення проблеми меж допустимості здійснення роботодавцем контролю і моніторингу дій працівників у робочий час (відстеження інтернет-активності, електронної пошти працівників) і в цілому поведінки працівників на робочих місцях і поза ними.

Ключові слова: особисте життя; сімейне життя; особисті немайнові права; особисті немайнові трудові права працівника; право працівника на недоторканність особистого життя.

Постановка проблеми та її актуальність.

Основний закон нашої держави гарантує кожному таємницю листування, телефонних розмов, телеграфної та іншої кореспонденції. Винятки можуть бути встановлені лише судом у випадках, передбачених законом, з метою запобігти злочинів чи з'ясувати істину під час розслідування кримінальної справи, якщо іншими способами одержати інформацію неможливо (ст. 31 Конституції України) [1]. Крім цього, ст. 32 згаданого нормативного акту забороняє втручання в особисте і сімейне життя, крім випадків, передбачених Конституцією України.

Стаття 8 Конвенції про захист прав людини й основних свобод забезпечує реалізацію одночасно «приватного життя», «сімейного життя», недоторканності «житла» і «кореспонденції». За змістом ст. 8 Конвенції все це охоплюється за-

гальним поняттям «повага приватного й сімейного життя».

У сучасній демократичній державі особисті немайнові права людини і громадянина являють собою найважливіший політико-юридичний та соціальний інститут, який є мірилом досягнень розвитку суспільства. Соціальна цінність особистих немайнових прав полягає, головним чином, у тому, що вони самі по собі, а також гарантії їх реального здійснення визначають становище людини у суспільстві, а, отже, і рівень розвитку самого суспільства [2, с. 25].

Інститут особистих немайнових трудових прав перебуває на стадії формування, вимагає розширеної, більш чіткої правової регламентації відповідно до міжнародних та європейських стандартів. Забезпечення його належної правової регламентації потребує наукового осмис-

лення, що й визначає актуальність даного дослідження.

Аналіз досліджень і публікацій. Проблема особистих немайнових прав людини і громадянина завжди викликала жвавий інтерес у представників різних галузей права. Насамперед варто згадати праці Р. А. Калюжного, А. М. Колодія, П. М. Рабіновича. Р. О. Стефанчук проблемі особистих немайнових прав фізичних осіб у цивільному праві присвятив дисертаційне дослідження. Трудові права працівників досліджував В. М. Андріїв. Проблеми теорії та практики реалізації прав людини у сфері праці піднімала Г. І. Чанишева. Шляхи відображення основних трудових прав працівника у новому Трудовому кодексі України аналізувала І. І. Шамшина. Проблема забезпечення права працівника на захист гідності за трудовим законодавством України була предметом дисертаційного дослідження О. В. Байло. Спеціальним комплексним дослідженням юридичного механізму забезпечення особистих немайнових трудових прав працівників є дисертаційне дослідження І. В. Лагутіної. Узагальнені наукові висновки вказаних вчених становлять підґрунтя для пошуку шляхів вирішення проблеми меж допустимості втручання роботодавця в особисте життя працівника.

Метою наукової статті є формування галузевого механізму забезпечення конституційного права на недопущення втручання в особисте і сімейне життя працівника.

Виклад основного матеріалу. Конституційне право на недопущення втручання в особисте і сімейне життя належить до особистих немайнових прав. Особисті права – це соціальна цінність, оскільки без них немає ні людини, ні суспільства, і в той же час вони є індивідуальними, тому що ними володіє кожна окрема особистість. Отже, ці цінності, крім суспільної, мають індивідуальні оцінки, які не завжди збігаються. Так, кожен громадянин має певне уявлення про свою честь і гідність. Але воно може не збігатися з думкою інших громадян або колективу. Одна людина вважає, що якісь вчинки, висловлювання про неї інших принижують її честь і гідність, тоді як інша ставиться до тих самих вчинків та висловлювань байдуже [3, с. 12].

Особисте немайнове право – це суб'єктивне право, що виникає з приводу благ, позбавлених економічного змісту, тісно пов'язане з особистістю уповноваженої особи та індивідуалізує її, має специфічні підстави виникнення і припинення.

Стаття 270 ЦК України [4] встановлює види особистих немайнових прав. Так, відповідно до Конституції України фізична особа має право на життя, право на охорону здоров'я, право на безпечне для життя і здоров'я довкілля, право на свободу та особисту недоторканність, право на недоторканність особистого і сімейного життя, право на повагу до гідності та честі, право на таємницю листування, телефонних розмов, телеграфної та іншої кореспонденції, право на недоторканність житла, право на вільний вибір місця проживання та на свободу пересування, право на свободу літературної, художньої, наукової і технічної творчості. Згідно з ч. 3 цієї статті перелік особистих немайнових прав, які встановлені Конституцією України, цим Кодексом та іншим законом, не є вичерпним.

Особисте життя – це сукупність фактів (процесів, подій, явищ, дій), які відбуваються (виникають) у житті конкретної людини в теперішній момент часу відособлено (автономно) від вторгнення будь-кого в них, спрямовані на задоволення її приватних соціальних (а не біологічних) інтересів.

Європейський Суд з прав людини відніс до особистого життя, що потребує захисту: фізичну й психологічну цілісність людини, окремі аспекти соціальної і психологічної ідентифікації, фото, гендерну належність, репутацію, сексуальну орієнтацію, взаємовідносини з іншими людьми, право на прийняття рішень щодо свого тіла, право вибору професії, матеріали, зібрані органами безпеки чи іншими органами держави, інформацію про ризики здоров'ю, дані про обшуки і про особисті огляди, відстеження контактів і телефонних переговорів. При цьому в якості незаконного чи довільного розглядається будь-яке втручання, яке прямо не передбачене законом. В інтернет-просторі в розглядуваному контексті найбільше значення мають захист особистих даних і захист репутації в широкому розумінні.

Особисте та сімейне життя можуть перетинатися, збігатися в деяких частинах або цілком, але є різними особистими немайновими благами. Оскільки особисте та сімейне життя є самостійними об'єктами, то право на особисте життя та право на сімейне життя є самостійними особистими немайновими правами. Ті процеси, події, явища, які складають сімейне життя, спрямовані на задоволення приватних інтересів членів сім'ї, які, звичайно, можуть відрізнятися від приватних інтересів кожного окремого її члена. Ці особисті немайнові блага є рівнозначними й обидва входять до категорії «приватність».

За ЦК України зміст права на недоторканність особистого і сімейного життя як одного з видів особистого немайнового права полягає в тому, що фізична особа вільно, на власний розсуд визначає свою поведінку у сфері свого приватного життя і можливість ознайомлення з ним інших осіб та має право на збереження у таємниці обставин свого особистого життя (статті 270, 271, 301). Фізична особа не може відмовитися від особистих немайнових прав, а також не може бути позбавлена цих прав (частина третя статті 269 ЦК України).

Особистим життям фізичної особи є її поведінка у сфері особистісних, сімейних, побутових, інтимних, товариських, професійних, ділових та інших стосунків поза межами суспільної діяльності, яка здійснюється, зокрема, під час виконання особою функцій держави або органів місцевого самоврядування.

Сімейне життя – це особисті майнові та немайнові відносини між подружжям, іншими членами сім'ї, що ґрунтуються на засадах, визначених у Сімейному кодексі України: кожна особа має право на повагу до свого сімейного життя (частина четверта статті 4); ніхто не може зазнавати втручання в його сімейне життя, крім випадків, встановлених Конституцією України (частина п'ята статті 5); регулювання сімейних відносин здійснюється з урахуванням права на таємницю особистого життя їх учасників, їхнього права на особисту свободу та недопустимості свавільного втручання у сімейне життя (частина четверта статті 7) та інше.

Конституційний Суд України виходить з того, що неможливо визначити абсолютно всі види поведінки фізичної особи у сферах особистого та сімейного життя, оскільки особисті та сімейні права є частиною природних прав людини, які не є вичерпними, і реалізуються в різноманітних і динамічних відносинах майнового та немайнового характеру, стосунках, явищах, подіях тощо. Право на приватне та сімейне життя є засадничою цінністю, необхідною для повного розквіту людини в демократичному суспільстві, та розглядається як право фізичної особи на автономне буття незалежно від держави, органів місцевого самоврядування, юридичних і фізичних осіб [5].

Відповідно до ст. 21 проекту Трудового кодексу України [6] до основних особистих немайнових трудових прав працівника належать: право на рівні можливості та рівне ставлення до нього при вирішенні питання щодо працевлаштування, оплати за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення; право на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист; право на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації; право на належні, безпечні і здорові умови праці, включаючи право на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці, а також право на відмову від виконання роботи в умовах, що не відповідають вимогам охорони праці. Як бачимо, в цій статті не закріплено право на моральні заохочення, право на недоторканність особистого життя працівника, право на захист від мобінгу. До речі, вперше термін «мобінг» запропонував на початку 80-х рр. минулого століття у Швеції психолог та вчений-медик, доктор Ханц Лейман, який визначив 45 варіацій поведінки, типових для мобінгу: приховування необхідної інформації, соціальна ізоляція, наклеп, безперервна критика, поширення необґрунтованих чуток, висміювання, критики тощо [7, с. 165-184]. Хоча серед основних принципів регулювання трудових відносин закріплено принцип поваги до людської гідності працівника, його особистих моральних та інших цінностей, невтручання в особисте життя праців-

ника і його сім'ї, крім випадків, прямо встановлених законом. Отже, інститут особистих немайнових трудових прав вимагає розширеної, чіткої правової регламентації у проекті Трудового кодексу України.

Незрозуміле закріплення у п. 34 ст. 2 проекту Трудового кодексу України поваги до людської гідності працівника, його особистих моральних та інших цінностей, невтручання в особисте життя працівника та його сім'ї, крім випадків, прямо встановлених законом. Таке формулювання «крім випадків, прямо встановлених законом» дає підстави для висновку, що автори законопроекту вважають за необхідне встановити випадки втручання роботодавця, як сторони трудових правовідносин, в особисте життя працівника – другої сторони трудових правовідносин та його сім'ї.

На думку О. В. Байло, право працівника на захист своєї гідності є комплексним за своєю структурою. Воно включає право працівника на захист від мобінгу, право на захист персональних даних, право на захист недоторканності приватного життя [8, с. 10-11]. На нашу думку, право на захист своєї гідності і право на захист недоторканності приватного життя – це окремі види особистих немайнових прав.

До особистих немайнових трудових прав належать ті, що: 1) забезпечують особисту цілісність, фізичну і психічну недоторканність (право на життя, здоров'я, особисту недоторканність, захист від психологічного тиску); 2) забезпечують індивідуалізацію особистості, її моральну цінність (захист честі, гідності, ділової репутації, право на професійне навчання та підвищення кваліфікації, на просування по службі); 3) гарантують автономію особи (свобода совісті, право на таємницю приватного життя, захист персональних даних працівника) [9, с. 19].

Деякі автори називають такі складові права працівника на недоторканність особистого життя на робочому місці: 1) недоторканність засобів особистого спілкування працівника, якщо на службову адресу, службові засоби зв'язку працівника надходить інформація приватного характеру; 2) недоторканність приватної документації працівника; 3) недоторканність зовнішнього

обліку працівника; 4) незастосування засобів аудіовізуального контролю за поведінкою працівника на робочому місці; 5) фізична недоторканність працівника (обшуки, огляд тощо); 6) незастосування засобів спеціального контролю за достовірністю інформації, що надається працівником (наприклад, використання «детектора брехні») [10, с. 179-181].

Ратифікувавши Законом від 14 вересня 2006 року Європейську соціальну хартію (переглянуту) 1996 року, Україна взяла на себе зобов'язання вважати обов'язковими пункти 1, 2 статті 26 «Право на гідне ставлення на роботі» [11]. У цьому контексті існує проблема меж допустимості здійснення роботодавцем контролю і моніторингу дій працівників у робочий час (відстеження інтернет-активності, електронної пошти працівників, використання працівником офісного обладнання (наприклад, принтера, телефону) і в цілому поведінки працівників на робочих місцях і поза ними). За кордоном працівники досить часто звертаються до суду з позовними заявами про порушення їх приватного життя, конфіденційності листування. Проте, якщо роботодавцеві вдасться довести доцільність таких дій для ефективного ведення його бізнесу, обмеженість сфери контролю виключно питаннями, безпосередньо пов'язаними з трудовими функціями працівників, і відсутність у цьому особистих мотивів, суди нерідко стають на бік роботодавця.

Так, особливий інтерес та жваве обговорення серед юристів, а також працівників і роботодавців викликало рішення Європейського суду з прав людини (справа № 61496/08) «Барбулеску проти Румунії» від 12 січня 2016 року, в якому Європейський суд з прав людини (далі в т.ч. ЄСПЛ) розтлумачив статтю 8 Конвенції в контексті права роботодавця на моніторинг кореспонденції працівника для перевірки дотримання дисципліни. Суд у даній справі дійшов висновку, що моніторинг приватної електронної переписки працівника роботодавцем, який думав, що це листування містить виключно робочі повідомлення, не є непропорційним втручанням у право на повагу приватного життя та кореспонденції. Зокрема, було зазначено, що моніторинг роботодавця був обмеженим, оскільки

було перевірено тільки листування заявника в Yahoo Messenger, який був встановлений для використання виключно у професійних цілях, що письмово було підтверджено заявником (а не інші дані й документи, які зберігалися на його комп'ютері). Крім того, заявник не пояснив, чому він використовував дану програму в особистих цілях. Використання робочої пошти Yahoo Messenger виключно у професійних цілях було передбачено внутрішнім розпорядком компанії, тому роботодавець мав право перевіряти, чи його співробітники на робочому місці виконували свої службові обов'язки і не використовували комп'ютер компанії для приватних цілей.

У рішенні від 3 квітня 2007 р. Копленд проти Сполученого королівства ЄСПЛ зазначив, що телефонні дзвінки з офісних приміщень підпадають під поняття «приватне життя» та «кореспонденція». З чого логічно випливає, що електронна пошта, відправлена з робочого місця, має бути захищена так само, як і інформація, отримана з використанням персонального Інтернету. Що стосується заявниці, її не було попереджено про прослуховування дзвінків, зроблених з робочого телефону, а тому вона розраховувала на конфіденційність дзвінків, зроблених з робочого телефону, так само як на конфіденційність використання її електронної пошти та Інтернету. Суд встановив, що збір та зберігання особистих даних, пов'язаних з використанням заявницею без її відома телефону, електронної пошти та Інтернету, становить втручання у її право на повагу до її приватного життя та кореспонденції. Суд дійшов висновку, що за відсутності будь-якого національного законодавства, яке регулює такий моніторинг, втручання не є «відповідним закону».

Отже, аналіз вищенаведених рішень ЄСПЛ дає можливість зробити наступні висновки. По-перше, ЄСПЛ не є категоричним у своєму висновку щодо незаконності дій роботодавця, спрямованих на прослуховування телефонних розмов, здійснення відеонагляду, перегляду даних на електронній пошті та інших особистих переписок. Визначальними суд вважає дотримання межі між інтересами роботодавця та реа-

лізацією працівником передбаченого ст. 8 Конвенції про захист прав людини та громадянина права на повагу до приватного та сімейного життя. По-друге, основним критерієм законності вчинення роботодавцем вище перелічених дій є повідомлення працівника про них заздалегідь. По-третє, важливе значення має той факт, кому була розголошена інформація, отримана у відповідний спосіб та з якою метою вона використовувалася.

Поза сумнівом, працівники повинні бути обізнані про наявність політики використання Інтернету, пошти, месенджерів, соціальних мереж тощо, яка діє на їхньому робочому місці, а також поза робочим місцем у робочий час, включаючи засоби комунікації, що належать роботодавцю, працівнику або третім особам. Таке повідомлення має бути письмовим, чітким та однозначним для уникнення маніпуляцій як з боку працівників, так і роботодавців.

Висновки. Слід погодитись, що в чинному трудовому законодавстві відсутні правові конструкції, що дозволяють говорити про гарантії недоторканності особистого життя працівника. На думку У. П. Бек, чинне трудове законодавство України повинно бути доповнене наступними положеннями: 1) у яких випадках та з якою метою роботодавець вправі здійснювати відеонагляд за працівником, прослуховувати його телефонні розмови, відкривати без відома працівника електронну пошту та інші особисті повідомлення; 2) обов'язок роботодавця повідомити працівника про майбутнє здійснення щодо нього таких заходів; 3) щодо можливості притягнення працівника до відповідальності, у тому числі у вигляді звільнення, за проступки, про які стало відомо шляхом прослуховування телефонних розмов, здійснення відеонагляду, отримання доступу до електронної пошти чи інших особистих переписок; 4) перелік категорій працівників, щодо яких можуть бути застосовані відповідні заходи [12, с. 58-61].

Отже, проблему належного законодавчого закріплення основних трудових прав працівників, у тому числі особистих немайнових трудових прав, не повною мірою вирішено й у проєкті Трудового кодексу України. Слід визнати

необґрунтованим встановлення вичерпного переліку основних прав працівників у ст. 20 проекту Трудового кодексу України. Навіть закріплені Конституцією України права і свободи людини і громадянина не є вичерпними (ст. 22). Поряд з цим не виваженим видається визначення закритого (вичерпного) переліку обов'язків роботодавця, які виникають з метою забезпечення прав працівників (ст. 24). Тому нагальним є формування галузевого механізму забезпечення конституційного права на недопущення втручання в особисте і сімейне життя працівника.

Література

1. Конституція України: Закон від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

2. Колодій А. М. Права людини і громадянина в Україні: навч. посіб. / А. М. Колодій, А. Ю. Олійник. – К.: Юрінком Інтер, 2004. – 336 с.

3. Малєин Н. С. Охрана прав личности советским законодательством / Н. С. Малєин. – М.: Наука, 1985. – 166 с.

4. Цивільний кодекс України: Кодекс від 16 січня 2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №№ 40-44. – Ст. 356.

5. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Жашківської районної ради Черкаської області щодо офіційного тлумачення положень частин першої, другої статті 32, частин другої, третьої статті 34 Конституції України від 20 січня 2012 р. (справа № 1-9/2012) // <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v002p710-12/paran51#n51>

6. Трудовий кодекс України: Проект № 1658 (доопрацьований) від 20 травня 2015 р. [Електронний ресурс] / Сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

7. Leymann H. The content and development of mobbing at work. European Journal of Work and Organizational Psychology / Heinz Leymann. – 1996. – P. 165-184.

8. Байло О. В. Забезпечення права працівника на захист гідності за трудовим законодавством України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / О. В. Байло. – Одеса, 2016. – 20 с.

9. Дивеева Н. И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: спец. 12.00.05 / Н. И. Дивеева. – М., 2009. – 40 с.

10. Трудовое право России: проблемы теории / под ред. С. Ю. Головиной. – Екатеринбург, 2006. – 360 с.

11. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14 вересня 2006 р. № 137-V // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 43. – Ст. 418.

12. Бек У. П. Практика Європейського суду з прав людини щодо вирішення спорів про захист права працівника на повагу до приватного та сімейного життя / У. П. Бек // Актуальні проблеми соціального права. Вип. 7. Матеріали міжнар. наук.-практ. конференції «Проблеми реалізації і захисту соціальних прав в Україні» 27 квітня 2018 р. – Львів: «Галич-Прес», 2018. – С. 58-61.

References

1. Konstytucija Ukrai'ny: Zakon vid 28.06.1996 r. № 254k/96-VR // Vidomosti Verhovnoi' Rady Ukrai'ny. – 1996. – № 30. – St. 141.

2. Kolodij A. M. Prava ljudyny i gromadjanyna v Ukrai'ni: navch. posib. / A. M. Kolodij, A. Ju. Olijnyk. – K.: Jurinkom Inter, 2004. – 336 s.

3. Maleyn N. S. Ohrana prav lychnosty sovetskim zakonodatel'stvom / N. S. Maleyn. – M.: Nauka, 1985. – 166 s.

4. Cyvil'nyj kodeks Ukrai'ny: Kodeks vid 16.01.2003 r. № 435-IV // Vidomosti Verhovnoi' Rady Ukrai'ny. – 2003. – №№ 40-44. – St. 356.

5. Rishennja Konstytucijnogo Sudu Ukrai'ny u spravi za konstytucijnym podannjam Zhashkivs'koi' rajonnoi' rady Cherkas'koi' oblasti shhodo oficijnogo tлумachennja polozhen' chastyh pershoi', drugoi' statti 32, chastyh drugoi', tret'oi' statti 34 Konstytucii' Ukrai'ny vid 20 sichnja 2012 r. (sprava № 1-9/2012) // <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v002p710-12/paran51#n51>

6. *Trudovyy kodeks Ukrainy*: Proekt № 1658 (dooprac'ovanyj) vid 20.05.2015 // [Elektronnyj resurs] / Sajt Verhovnoi' Rady Ukrainy. Rezhym dostupu: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

7. *Leymann H.* The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology* / Heinz Leymann. – 1996. – P. 165-184.

8. *Bajlo O. V.* Zabezpechennja prava pracivnyka na zahyst gidnosti za trudovym zakonodavstvom Ukrainy: avtoref. dys. ... kand. juryd. nauk / O. V. Bajlo. – Odesa, 2016. – 20 s.

9. *Diveeva N. I.* Teoreticheskie problemy individual'nogo pravovogo regulirovanija trudovyh otnoshenij: avtoref. dis. ... dokt. jurid. nauk: spec. 12.00.05 – trudovoe pravo; pravo social'nogo obespechenija / N. I. Diveeva. – M., 2009. – 40 s.

10. *Trudovoe pravo Rossii: problemy teorii* / pod red. S. Ju. Golovinoj. – Ekaterinburg, 2006. – 360 s.

11. *Pro ratyfikaciju Jevropejs'koi' social'noi' hartii* (peregljanutoi'): Zakon Ukrainy vid 14.09.2006 r. № 137-V // *Vidomosti Verhovnoi' Rady Ukrainy*. – 2006. – № 43. – St. 418.

12. *Bek U. P.* Praktyka Jevropejs'kogo sudu z prav ljudyny shhodo vyrishennja sporiv pro zahyst prava pracivnyka na povagu do pryvatnogo ta simejnogo zhyttja / U. P. Bek // Aktual'ni problemy social'nogo prava. Vypusk 7. Materialy mizhnar. nauk.-prakt. konferencii' «Problemy realizacii' i zahystu social'nyh prav v Ukraini» 27 kvitnja 2018 r. – L'viv: «Galych-Pres», 2018. – S. 58-61.

С. В. Вишновецкая, В. М. Вишновецкий
КОНСТИТУЦИОННОЕ ПРАВО НА НЕДОПУЩЕНИЕ ВМЕШАТЕЛЬСТВА В ЛИЧНУЮ И СЕМЕЙНУЮ ЖИЗНЬ РАБОТНИКА

Национальный авиационный университет
проспект Космонавта Комарова, 1, 03680, Киев, Украина
E-mail: vyshnsv@ukr.net

Цель: в статье исследуются проблемы обеспечения конституционного права на недопущение вмешательства в личную и семейную жизнь работника. Анализируются взгляды ученых, решения Конституционного Суда Украины, решения Европейского суда по правам человека относительно понимания личной и семейной жизни и права на ее уважение. *Методы исследования:* в работе применялись общенаучные и специальные методы. *Результаты:* определяются личные неимущественные права. Сделан вывод, что в действующем трудовом законодательстве отсутствуют правовые конструкции обеспечения неприкосновенности личной жизни работника. *Обсуждение:* поиск путей решения проблемы границ допустимости осуществления работодателем контроля и мониторинга действий работников в рабочее время (отслеживание интернет-активности, электронной почты работников) и в целом поведения работников на рабочих местах и вне рабочих мест.

Ключевые слова: личная жизнь; семейная жизнь; личные неимущественные права; личные неимущественные трудовые права работника; право работника на неприкосновенность личной жизни.

S. V. Vyshnovetska, V. M. Vyshnovetskyi
**CONSTITUTIONAL RIGHT TO NON-ADMITTANCE TO INTERFERE WITH THE
EMPLOYEE'S INDIVIDUAL AND FAMILY LIFE**

National Aviation University
Kosmonavta Komarova Avenue, 1, 03680, Kyiv, Ukraine
E-mail: vyshnsv@ukr.net

Purpose: in the article the authors research the problems of ensuring constitutional right to prevent interference with the employee's individual and family life. The views of scientists, the decisions of the Constitutional Court of Ukraine, the decisions of the European Court of Human Rights on understanding the personal and family life and the right to respect it are analyzed. **Methods of research:** general scientific and special methods are used in the work. **Results:** personal non-proprietary labour rights are defined. It is concluded that in the effective labour legislation there are no legal constructions to ensure the integrity of the employee's personal life. **Discussion:** search for solutions to the problem of the limits of the permissibility of the employer to control and monitor the actions of employees during the working hours (tracking the Internet activity, e-mail of the employees) and the overall behaviour of the employees in and out of work places.

Keywords: personal life; family life; personal non-proprietary rights; the employee's personal non-proprietary labour rights of; the employee's right to inviolability of his / her personal life.