DOI: 10.33498/louu-2026-09-121



Віталій Чорненький

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри конституційного права,
заступник декана юридичного факультету
Львівського національного університету імені Івана Франка
(Львів, Україна)
ORCID ID: https://orcid.org/0000-0001-5067-0844
vitaliy.chornenkyy@lnu.edu.ua

УДК 342.7:349.2:341.645.5

ПРИВАТНЕ ЖИТТЯ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ У ПРАКТИЦІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ: МІНІМАЛЬНІ ГАРАНТІЇ ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКА ВІД МОНІТОРИНГУ РОБОТОДАВЦЯ

Анотація. Сучасне робоче місце дедалі частіше перетворюється на простір цифрового спостереження, у якому роботодавець отримує доступ не лише до результатів праці, а й до електронних комунікацій, метаданих, відеозображення, локаційних, медичних та інших персональних даних працівника. За таких умов право на повагу до приватного життя за ст. 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод набуває особливого значення, оскільки встановлює межі організаційної та технологічної влади роботодавця.

Метою статті є визначення мінімальних матеріальних і процедурних гарантій, які держава повинна забезпечити для захисту приватного життя працівника від непропорційного моніторингу роботодавцем. Дослідження ґрунтується на системному аналізі практики Європейського суду з прав людини, зокрема справ про службові комунікації, відеоспостереження, GPS-контроль, службові мобільні телефони, медичні дані та психологічну безпеку у трудовому середовищі.

Обґрунтовано, що практика Суду формує не випадковий набір рішень, а автономний стандарт професійної приватності. Його зміст полягає в тому, що працівник не втрачає приватного життя через сам факт перебування у сфері трудової залежності, а держава зобов'язана забезпечити якісне правове регулювання, прозорість моніторингу, обмеження його обсягу, перевірку менш інвазивних засобів, спеціальний режим чутливих даних і реальний судовий контроль.

Зроблено висновок, що ст. 8 Конвенції у трудовій сфері захищає не лише таємницю комунікацій, а й ширшу автономію працівника як особи, професійна включеність якої не повинна перетворюватися на стан повної інформаційної прозорості перед роботодавцем.

Ключові слова: приватне життя; робоче місце; моніторинг працівника; персональні дані; ст. 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод; Європейський суд з прав людини; позитивні обов'язки держави; пропорційність.

© Віталій Чорненький, 2026

Цю статтю підготовлено для номера журналу "Право України", присвяченого пам'яті професора Віталія Чушенка – багаторічного викладача Львівського університету, одного з помітних представників львівської школи конституційного права, вченого, наукова спадщина якого пов'язана з осмисленням конституційного ладу, народного представництва, місцевого самоврядування, співвідношення людини і громадянина та формування "соціально організованого суспільства". У його працях конституційне право постає не лише як система інститутів державної влади, а й як правова форма організації суспільного життя, у центрі якої перебуває людина, її права, її здатність до самоорганізації та її участь у публічному і приватному вимірах соціального буття[1].

У цьому контексті наше звернення до проблематики приватного життя на робочому місці не є випадковим. Воно стосується ширшої конституційної проблеми: як далеко може сягати влада організації над людиною і де починається межа, за якою дисципліна, контроль, ефективність чи безпека перестають бути нейтральними управлінськими цілями й перетворюються на втручання в автономію особи. Трудові відносини є однією з найважливіших сфер щоденного соціального існування людини, а отже, саме в них особливо виразно проявляється своєрідне "тертя" між інституційним порядком і особистою свободою.

На перше око робоче місце не є природним простором приватності. Працівник виконує трудову функцію, користується ресурсами роботодавця, підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, перебуває в середовищі, де роботодавець має законний інтерес у контролі якості роботи, охороні майна, захисті комерційної таємниці, безпеці виробничого процесу, дотриманні етичних і дисциплінарних стандартів. Проте з цього не випливає, що працівник, входячи до офісу, університетської аудиторії, лікарні, державної установи, магазину, службового автомобіля або цифрової платформи дистанційної роботи, залишає приватне життя поза межами трудових відносин.

Робота є не тільки економічною діяльністю. Вона є формою соціального існування людини, простором її професійної ідентичності, репутації, комунікацій, щоденної взаємодії, соціального визнання й самореалізації. Тому приватне життя у сфері праці не може розумітися лише як захист інтимної таємниці. Воно охоплює також можливість особи зберігати контроль над інформацією про себе, не бути об'єктом постійного спостереження, не зазнавати необґрунтованого доступу до своїх повідомлень, метаданих, медичних відомостей, місця перебування, поведінкових слідів або професійної біографії.

[1] В Чушенко, І Заяць, *Конституційне право України: підручник* (В Чушенко (заг ред), 2-ге вид., Ін Юре 2009); В Чушенко, 'Проблеми формування соціально-організованого суспільства в Україні' [2005] 4 Право України 104; В Чушенко, 'Зміст понять "людина і громадянин" у Конституції України' [2002] 37 Вісник Львівського університету. Серія юридична 213.

pravoua.com.ua

Цифровізація праці істотно змінила баланс між роботодавцем і працівником. Якщо класичний контроль був переважно епізодичним і видимим, то сучасний моніторинг може бути безперервним, автоматизованим, непомітним і комплексним. Скажімо, службова електронна пошта, корпоративні месенджери, відеоспостереження, GPS-трекери у службових автомобілях, службові мобільні телефони, програми обліку активності, контроль доступу до приміщень і платформи дистанційної роботи створюють ситуацію, у якій роботодавець бачить не лише результат роботи, а й цифровий слід працівника. Відповідно, питання приватності на робочому місці перестає бути питанням "особистого листування" і стає натомість питанням меж технологічної влади.

Стаття 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод[2] (далі – Конвенція) у цій сфері виконує подвійну функцію. По-перше, вона обмежує державу як роботодавця або суб'єкта публічної влади, коли та безпосередньо втручається у приватне життя особи. По-друге, вона покладає на державу позитивний обов'язок створити такі правові й судові гарантії, які унеможливлять непропорційне втручання у приватне життя працівника з боку того чи іншого роботодавця. Саме друга функція є особливо важливою для трудових відносин, оскільки працівник зазвичай не перебуває в рівному становищі з роботодавцем, а його згода з внутрішніми правилами не завжди є вільною в повному значенні цього слова.

Європейський суд з прав людини (далі – ЄСПЛ) не сформулював єдиного кодифікованого правила щодо моніторингу працівника. Натомість він поступово виробив стандарт через низку справ про службові телефонні розмови, електронну пошту, інтернет-трафік, месенджери, відеоспостереження, GPS-дані, службові мобільні телефони, медичну інформацію, сексуальні домагання, психологічний тиск, професійну репутацію і таємні перевірки доброчесності. Цю практику потрібно читати не як каталог рішень, а як розвиток однієї ідеї: працівник не втрачає статусу носія приватного життя лише тому, що виконує трудову функцію, а роботодавець не набуває повної влади над інформаційним образом працівника лише тому, що ця інформація виникла в робочому середовищі.

Дослідження приватного життя на робочому місці перебуває на перетині міжнародного та національного права. Офіційні матеріали ЄСПЛ підтверджують, що приватність у сфері праці є окремим напрямом розвитку ст. 8 Конвенції, однак переважно систематизують практику, не даючи остаточної відповіді на питання про існування цілісного стандарту професійної приватності[3].

[2] Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text> (дата звернення 30.09.2026).

[3] Guide on Article 8 of the European Convention on Human Rights: Right to Respect for Private and Family Life, Home and Correspondence (Council of Europe, European Court of Human Rights 2026) <https://ks.echr.coe.int/web/echr-ks/d/guide_art_8_eng> (accessed 30.09.2026); Guide on the Case-Law of the Convention: Social

Міжнародні та європейські стандарти захисту персональних даних у сфері зайнятості виходять із того, що трудові відносини не послаблюють, а навпаки, загострюють потребу в захисті даних, оскільки працівник перебуває в економічній, організаційній і соціальній залежності від роботодавця[4]. У сучасній доктрині особливу увагу приділено ризику нормалізації дедалі інтенсивнішого технологічного контролю, а також соціальному впливу моніторингу на баланс довіри, автономії та підпорядкування у трудових відносинах[5].

Попри значний масив практики та наявність авторитетних джерел невирішеними залишаються, як нам видається, щонайменше три питання. По-перше, практика ЄСПЛ ще не до кінця прояснила співвідношення приватності як таємниці та приватності як автономії, особливо щодо метаданих, GPS-даних, відеозаписів без звуку, даних роумінгу чи журналів доступу, які можуть розкривати не менше, ніж зміст повідомлень. По-друге, відкритим залишається питання меж прихованого моніторингу. Зокрема, у справі *Bărbulescu v. Romania* попереднє повідомлення працівника стало одним із центральних елементів стандарту, тоді як у справі *López Ribalda and Others v. Spain* Суд допустив приховане відеоспостереження за виняткових обставин[6]. По-третє, потребує подальшого осмислення співвідношення процедурного й матеріального стандарту захисту, позаяк ЄСПЛ часто перевіряє не саму допустимість моніторингу, а якість балансування, здійсненого національними судами, що залишає ризик надмірного формалізму й розмивання реальної межі роботодавчого контролю.

Метою запропонованого нижче матеріалу є визначення мінімальних матеріальних і процедурних гарантій, які держава повинна забезпечити від-

---

Rights (Council of Europe, European Court of Human Rights 2026) <https://ks.echr.coe.int/documents/d/echr-ks/guide_social_rights_eng> (accessed 30.09.2026); Factsheet – Surveillance at Workplace (Council of Europe / European Court of Human Rights 2022) <https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/FS_Workplace_surveillance_ENG> (accessed 30.09.2026).

[4] Recommendation CM/Rec(2015)5 of the Committee of Ministers to member States on the processing of personal data in the context of employment. (1 April 2015 <https://rm.coe.int/cmrec-2015-5-on-the-processing-of-personal-data-in-the-context-of-empl/1680a43b68> (accessed 30.09.2026); International Labour Organization, Protection of Workers' Personal Data: An ILO Code of Practice (International Labour Office 1997) <https://www.ilo.org/resource/other/protection-workers%E2%80%99-personal-data> (accessed 30.09.2026); Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation) <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj/eng> (accessed 30.09.2026); Opinion 2/2017 on Data Processing at Work WP249, Article 29 Data Protection Working Party, 8 June 2017 <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/610169/en> (accessed 30.09.2026).

[5] M Molè, D Mangan, '"Just More Surveillance": The ECtHR and Workplace Monitoring' [2023] 14(4) European Labour Law Journal 694 https://doi.org/10.1177/20319525231201274; S Riso, Employee Monitoring and Surveillance: The Challenges of Digitalisation (Publications Office of the European Union, Eurofound 2020) https://data.europa.eu/doi/10.2806/424580.

[6] Bărbulescu v. Romania [GC], App no 61496/08, ECtHR, 5 September 2017, paras 121–122 <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-177082> (accessed 30.09.2026); López Ribalda and Others v. Spain [GC], App nos 1874/13 and 8567/13, ECtHR, 17 October 2019, paras 134–137 <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-197098> (accessed 30.09.2026).

pravoua.com.ua

повідно до ст. 8 Конвенції для недопущення непропорційного втручання роботодавця у приватне життя працівника.

Досягнення цієї мети передбачає з'ясування того, як ЄСПЛ обґрунтовує застосовність ст. 8 до професійного життя; які критерії Суд використовує у справах про моніторинг службових комунікацій, відеоспостереження, GPS-контроль, службові мобільні телефони та медичні дані; як Суд розмежовує пряме втручання держави й позитивні обов'язки держави у приватноправових трудових відносинах, а також чи можна з цієї практики вивести якусь узгоджену модель мінімальних гарантій, а не лише набір ситуативних рішень.

Початковим пунктом конвенційного розуміння приватності на робочому місці є справа *Niemietz v. Germany*, у якій Суд відмовився зводити приватне життя до "внутрішнього кола" особи, ізольованого від зовнішнього світу. Він наголосив, що право на повагу до приватного життя охоплює також можливість встановлювати і розвивати відносини з іншими людьми, а тому немає принципової підстави виключати професійну чи ділову діяльність із поняття приватного життя[7]. Ця теза змінює саме уявлення про приватність, оскільки приватне життя не дорівнює самотності, мовчанню або перебуванню вдома, воно натомість включає соціальну присутність людини, її контакти, професійну репутацію і можливість розвивати себе через взаємодію з іншими.

Звідси випливає перший принцип для трудової сфери. Робоче місце не є простором без приватності, а є простором модифікованої приватності. Працівник не може очікувати повної недоторканності будь-якої дії, здійсненої під час роботи, проте він має право очікувати, що контроль роботодавця не буде свавільним, таємним, необмеженим або надмірним. Належність телефону, комп'ютера, автомобіля або відеокамери роботодавцеві ще не означає, що всі дані про працівника, які виникають через ці засоби, втрачають приватний характер.

Цю думку Суд розвинув у справі *Halford v. the United Kingdom*. Суд визнав, що телефонні розмови, здійснені з робочого місця, можуть охоплюватися поняттями приватного життя і кореспонденції[8]. Важливо, що службовий характер телефону не виключив захист ст. 8, а відсутність попередження та належної правової основи для перехоплення розмов стала підставою для висновку про несумісність втручання з Конвенцією[9].

Справа *Copland v. the United Kingdom* перенесла цю логіку в цифрове середовище. Суд визнав, що телефонні дзвінки, електронні листи та користування інтернетом на робочому місці *prima facie* охоплюються поняттями при-

[7] Niemietz v. Germany, App no 13710/88, ECtHR, 16 December 1992, para 29 <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-57887> (accessed 30.09.2026).
[8] Halford v. the United Kingdom, App no 20605/92, ECtHR, 25 June 1997, paras 44–45 <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-159906> (accessed 30.09.2026).
[9] Ibid, para 51.

ватного життя і кореспонденції[10]. Особливо важливо, що втручанням було визнано не лише можливий доступ до змісту комунікацій, а й збирання та зберігання інформації про використання телефону, електронної пошти та інтернету без відома працівниці[11]. Отже, вже на цьому етапі Суд фактично визнав, що метадані також можуть належати до сфери приватного життя.

Найбільш розгорнутий стандарт оцінки моніторингу працівника роботодавцем сформульовано у справі *Bărbulescu v. Romania.* Велика палата підкреслила, що інструкції роботодавця не можуть звести приватне соціальне життя на робочому місці до нуля[12]. Національні суди, за цим підходом, повинні з'ясувати, чи був працівник попередньо повідомлений про можливість моніторингу та його характер; якими були обсяг і ступінь втручання; чи мав роботодавець законні підстави; чи існували менш інвазивні засоби; які наслідки мав моніторинг для працівника; чи були забезпечені належні гарантії, особливо якщо роботодавець отримав доступ до змісту комунікацій[13]. У конкретній справі Суд встановив порушення, оскільки національні суди не перевірили належно, чи був заявник попереджений про можливість доступу до змісту його повідомлень, яким був обсяг моніторингу і чи могли цілі роботодавця бути досягнуті менш інвазивними засобами[14].

На нашу гадку, значення Bărbulescu полягає не лише у вирішенні спору про месенджер. Це рішення перетворює приватність працівника на питання позитивного обов'язку держави. Якщо роботодавець є приватною особою, держава все одно повинна забезпечити правову і судову рамку, у якій інтерес роботодавця не поглине приватне життя працівника. Водночас це рішення демонструє й слабкість конвенційного стандарту: він значною мірою залежить від якості національного судового балансування, а тому ризикує стати формальним, якщо суди лише перелічують критерії, але не перевіряють реальну необхідність і пропорційність втручання.

Другий блок практики, що ми проаналізуємо нижче, стосується відеоспостереження. У справі *Köpke v. Germany* Суд визнав неприйнятною скаргу працівниці супермаркету, за якою приховано спостерігали через підозру у крадіжці. Вирішальними були конкретна підозра, обмежений строк спостереження, вузьке місце відеофіксації та використання матеріалів у межах трудового спору[15]. Цю справу не можна тлумачити як загальний дозвіл на приховані камери; її значення радше полягає в тому, що приховане відеоспостереження може бути сумісним зі ст. 8 лише як вузький виняток, зумовлений конкретними фактами.

[10] Copland v. the United Kingdom, App no 62617/00, ECtHR, 3 April 2007, para 41 <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-79996> (accessed 30.09.2026).
[11] Ibid, paras 43–44.
[12] Bărbulescu v. Romania [GC], App no 61496/08, ECtHR, 5 September 2017, para 80.
[13] Ibid, paras 121–122.
[14] Ibid, paras 133–140.
[15] Köpke v. Germany, App no 420/07, ECtHR, decision of 5 October 2010 <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-101536> (accessed 30.09.2026).

pravoua.com.ua

У справі *Antović and Mirković v. Montenegro* Суд визнав, що відеоспостереження в університетських аудиторіях зачіпало приватне життя викладачів[16]. Ця справа важлива, бо лекційна аудиторія не є приватним простором у звичайному сенсі: викладач діє перед студентами і виконує професійну функцію. Проте Суд фактично відрізнив звичайну професійну видимість від технічного спостереження. Бути видимим для студентів під час лекції – не те саме, що бути постійно записуваним, збереженим у цифровому архіві й потенційно переглянутим адміністрацією.

Найскладнішою, на наше міркування, у цьому блоці є справа *López Ribalda and Others v. Spain.* Велика палата визнала, що відеоспостереження на робочому місці може становити втручання у приватне життя, особливо якщо воно є систематичним або постійним[17]. Водночас порушення ст. 8 не було встановлено, оскільки спостереження було зумовлене серйозною підозрою, обмежене в часі й просторі, стосувалося зони кас і супроводжувалося подальшим судовим переглядом[18].

Це рішення потребує особливо прискіпливої інтерпретації. Його небезпека полягає не в тому, що Суд визнав можливість прихованого спостереження у винятковій ситуації, *а в тому, що національні суди та роботодавці можуть сприйняти його ширше, ніж дозволяють факти справи.* Після López Ribalda попереднє повідомлення працівника має залишатися загальним правилом, а прихований моніторинг – винятком, який потребує особливо переконливого обґрунтування, вузького обсягу втручання й ефективного подальшого контролю.

Третій блок практики стосується локаційних даних, службових пристроїв та новітніх форм цифрового контролю. Так, у справі *Florindo de Almeida Vasconcelos Gramaxo v. Portugal* роботодавець використовував GPS-дані службового автомобіля для перевірки діяльності працівника. Суд визнав, що такі дані можуть становити персональні дані й зачіпати приватне життя, оскільки дають змогу відстежувати переміщення особи[19]. Водночас Суд не встановив порушення, оскільки заявник був повідомлений про GPS-систему, а національні суди використали лише дані, пов'язані з професійною діяльністю і кілометражем[20].

GPS-контроль може принаймні на перше око виглядати як нейтральний інструмент обліку службового транспорту, але фактично ж – він створює карту пересувань людини. Локаційні дані здатні розкривати не лише виконання службового маршруту, а й приватні зупинки, контакти, перебування у т. зв. чутливих місцях, часові патерни поведінки. Тому поширеність

[16] Antović and Mirković v. Montenegro, App no 70838/13, ECtHR, 28 November 2017, paras 42–44 <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-178904> (accessed 30.09.2026).
[17] López Ribalda and Others v. Spain [GC], App nos 1874/13 and 8567/13, ECtHR, 17 October 2019, para 93.
[18] Ibid, paras 134–137.
[19] Florindo de Almeida Vasconcelos Gramaxo v. Portugal, App no 26968/16, ECtHR, 13 December 2022, paras 95–96 <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-201298> (accessed 30.09.2026).
[20] Ibid, paras 110–113.

GPS-технологій не повинна знижувати стандарт захисту. *Навпаки, що більш непомітною і буденною стає технологія, то більшою має бути увага до її правових меж.* Саме на це звертає увагу сучасна доктрина, критикуючи підхід, за якого ефективність GPS для досягнення цілі роботодавця переважає глибший аналіз менш інвазивних альтернатив[21].

Надзвичайно важливою для українського контексту є справа *Guyvan v. Ukraine*. Згідно з її обставинами, установленими Страсбурзьким судом, роботодавець отримав дані зі службового мобільного телефону заявника, зокрема інформацію про місцезнаходження, телефонні номери, роумінг і перебування за кордоном. Суд визнав, що такі дані є персональними і можуть охоплюватися ст. 8 Конвенції[22]. Особливо важливо, що Суд прямо пов'язав аналіз цієї ситуації з критеріями Bărbulescu і зазначив, що національні органи повинні перевіряти необхідність і пропорційність доступу роботодавця до таких даних[23]. Українські суди не з'ясували, чи був обсяг отриманої інформації необхідним для перевірки заявленої мети, адже роботодавець отримав ширший масив даних, ніж був потрібний для перевірки відвідування роботи[24].

Зі справи Guyvan випливає принцип, який має бути центральним для сучасного українського права: службовий характер пристрою не означає службового характеру всіх даних, які через нього виникають. *Роботодавець може мати законний інтерес у перевірці певного факту, але не має права отримувати весь доступний масив інформації лише тому, що технічно це можливо.* Конвенційний стандарт вимагає мінімізації втручання, позаяк потрібно збирати лише ті дані, які необхідні для конкретної мети, і лише в тому обсязі, який є пропорційним.

Новітня справа *Szelényi and Others v. Hungary* демонструє ще один вимір – таємні перевірки доброчесності працівників публічного сектору. Суд визнав, що правова рамка таких integrity tests не відповідала вимогам ст. 8, оскільки не забезпечувала належної якості закону і достатніх гарантій проти свавілля, зокрема не містила вимоги попередньої підозри, суворої необхідності, повідомлення особи після завершення заходу та незалежного контролю[25]. Отже, навіть антикорупційна або службово-дисциплінарна мета не звільняє державу від обов'язку встановити чіткі межі та гарантії втручання.

Важливим елементом професійної приватності є захист чутливих даних. У справі *Radu v. the Republic of Moldova* Суд визнав, що передання медичних даних працівниці роботодавцеві становить втручання у приватне життя і

[21] Molè, Mangan (n 5) 694.
[22] Guyvan v. Ukraine, App no 46704/16, ECtHR, 6 November 2025, paras 30–32 <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-221956> (accessed 30.09.2026).
[23] Ibid, paras 37–38.
[24] Ibid, paras 39–40.
[25] Szelényi and Others v. Hungary, App nos 15147/23 and 38303/23, ECtHR, 3 February 2026, para 80 <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-248199> (accessed 30.09.2026).

pravoua.com.ua

має відповідати вимогам законності, передбачуваності та пропорційності[26]. А от у справі *Surikov v. Ukraine* роботодавець використав застарілі психіатричні дані працівника. Суд визнав, що роботодавець може мати законний інтерес стосовно даних про стан здоров'я працівника, якщо вони пов'язані з придатністю до роботи, однак такі дані мають бути актуальними, необхідними і пропорційно використаними[27]. Якщо роботодавець мав сумніви щодо стану здоров'я, він міг вимагати актуальну медичну довідку, а не використовувати давні психіатричні відомості[28]. У підсумку Суд установив порушення ст. 8[29].

Ці справи показують, що приватність працівника порушується не тільки тоді, коли роботодавець незаконно отримує інформацію, а й тоді, коли він використовує її без належної актуальності, без достатньої потреби або у спосіб, що створює стигму. Медичні та психіатричні дані можуть вплинути на професійну репутацію, ставлення колег, можливість кар'єрного розвитку і навіть на саму здатність людини залишатися в професії. Тому їх не можна сприймати як звичайну частину кадрової документації.

У справі *M. K. v. Ukraine* Суд підтвердив, що інформація про стан здоров'я, зокрема ВІЛ-статус, належить до приватного життя і може мати серйозні наслідки для соціального та професійного становища особи[30]. Він визнав, що роботодавець у певних ситуаціях може мати законний інтерес у медичних даних працівника, але такий інтерес не усуває вимог законності, якості правового регулювання і справедливого балансу[31]. А у справі *I. B. v. Greece* Суд ще виразніше показав соціальну небезпеку медичної стигми: ВІЛ-статус особи належить до приватного життя, а звільнення працівника через цей статус і тиск колег не було об'єктивно виправданим[32].

Практика Суду також показує, що приватне життя на роботі не вичерпується питанням інформаційного контролю. Так, у справі *C v. Romania* Суд визнав, що скарги на сексуальні домагання на робочому місці стосуються психологічної цілісності й сексуального життя, а отже, потрапляють у сферу ст. 8[33]. Недоліки розслідування та пасивність відповідних органів призвели до невиконання державою позитивних обов'язків[34]. У справі *Špadijer v. Montenegro* Суд визнав, що держава має позитивний обов'язок захистити

[26] Radu v. the Republic of Moldova, App no 50073/07, ECtHR, 15 April 2014, paras 27, 31–32 <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-142398> (accessed 30.09.2026).
[27] Surikov v. Ukraine, App no 42788/06, ECtHR, 26 January 2017, para 91 <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-170462> (accessed 30.09.2026).
[28] Ibid, para 92.
[29] Ibid, para 101.
[30] M. K. v. Ukraine, App no 24867/13, ECtHR, 15 September 2022, paras 34–35 <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-203027> (accessed 30.09.2026).
[31] Ibid, para 54.
[32] I. B. v. Greece, App no 552/10, ECtHR, 3 October 2013, paras 72–73, 88–90 <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-127055> (accessed 30.09.2026).
[33] C v. Romania, App no 47358/20, ECtHR, 30 August 2022, paras 59–61 <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-209607> (accessed 30.09.2026).
[34] Ibid, paras 76–83.

психологічну цілісність працівника, якщо ситуація на роботі досягає рівня втручання у приватне життя[35]. Наявність формальної правової рамки недостатня, якщо вона не працює ефективно на практиці[36]. У справі *Vučković v. Croatia* Суд наголосив на обов'язку держави забезпечити належну реакцію на сексуальне насильство на робочому місці[37].

Ці справи розширюють розуміння досліджуваної проблеми. Моніторинг роботодавця – лише один із способів, у який робоче середовище може зачіпати приватне життя. *Працівник потребує захисту не тільки від надмірного знання роботодавця про нього, а й від організаційного середовища, у якому його психологічна, тілесна або сексуальна автономія не має ефективного захисту.* Тому позитивні обов'язки держави за ст. 8 повинні охоплювати як правила моніторингу, так і процедури реагування на домагання, булінг, стигматизацію та зловживання владою у трудових відносинах.

Для визначення меж застосовності ст. 8 до трудових спорів принципове значення має рішення Великої палати у справі *Denisov v. Ukraine.* Суд розрізнив два підходи: "reason-based approach", коли сама причина оскаржуваного заходу пов'язана з приватним життям, і "consequence-based approach", коли вирішальними є наслідки заходу для приватного життя особи[38]. У конкретній справі Суд не визнав ст. 8 застосовною, оскільки заявник не довів достатньо серйозних наслідків[39]. Однак, на нашу думку, провідне значення рішення в означеній вище справі не в тому, щоб звузити захист працівника, а в тому, *щоб дисциплінувати аргументацію*, позаяк не кожен трудовий спір є спором про приватне життя, але трудовий спір стає таким, коли причина або наслідки заходу зачіпають автономію, репутацію, соціальні зв'язки, професійну ідентичність або чутливі дані особи.

Саме тому рішення у справі Denisov слід читати в системному зв'язку із рішеннями про професійну репутацію, доступ до професії та vetting. У справі *Oleksandr Volkov v. Ukraine* Суд визнав, що звільнення судді зачепило його приватне життя, оскільки вплинуло на професійну репутацію, соціальні зв'язки і можливість продовжувати кар'єру[40]. У справі *Pişkin v. Turkey* Суд встановив порушення ст. 8, оскільки звільнення через підозру у зв'язках із терористичною організацією не супроводжувалося достатнім судовим контролем[41]. Натомість у справі *Xhoxhaj v. Albania* звільнення судді

[35] Špadijer v. Montenegro, App no 31549/18, ECtHR, 9 November 2021, para 87 <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-212970> (accessed 30.09.2026).
[36] Ibid, para 101
[37] Vučković v. Croatia, App no 15798/20, ECtHR, 12 December 2023, paras 55–57, 67 <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-210784> (accessed 30.09.2026).
[38] Denisov v. Ukraine [GC], App no 76639/11, ECtHR, 25 September 2018, paras 115–116 <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-186216> (accessed 30.09.2026).
[39] Ibid, para 134.
[40] Oleksandr Volkov v. Ukraine, App no 21722/11, ECtHR, 9 January 2013, paras 165–167 <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-115871> (accessed 30.09.2026).
[41] Pişkin v. Turkey, App no 33399/18, ECtHR, 15 December 2020, paras 151–153, 223–229 <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-206901> (accessed 30.09.2026).

pravoua.com.ua

в межах спеціальної (vetting) процедури було визнано втручанням у приватне життя, але виправданим з огляду на легітимну мету, контекст реформи і наявність процесуальних гарантій[42].

Ці справи дають змогу сформулювати важливе правило для моніторингу, згідно з яким *контроль за працівником може бути суворим, але не може бути свавільним.* Держава і роботодавець можуть вимагати доброчесності, дисципліни, безпеки та ефективності, але ці вимоги мають реалізовуватися через індивідуалізовану, передбачувану і процесуально захищену процедуру. Якщо професійна доля особи все ж вирішується на підставі нерозкритих підозр, надмірних масивів даних, застарілих медичних відомостей або неперевірених цифрових слідів, ст. 8 вимагає реального судового контролю.

Особливу наукову цінність для цієї теми мають окремі думки суддів. У справі Bărbulescu незгідні судді поставили питання про межі втручання ЄСПЛ у приватноправовий трудовий спір і про те, чи не надто розширює більшість позитивні обов'язки держави[43]. У справі *Antović and Mirković* незгідна думка одного з суддів фактично заперечувала застосовність ст. 8 до лекційної аудиторії, ставлячи питання про межу між публічною професійною функцією і приватним життям[44]. У справі *Florindo* окремі думки суддів наголошували на небезпеці применшення інтенсивності GPS-контролю[45], а у справі Surikov окремі думки суддів додатково виявили складність балансу між інтересом роботодавця у безпеці праці та захистом особи від стигматизаційного використання медичних даних[46].

Означені вище окремі думки уможливлюють виділити проблемні аспекти практики ЄСПЛ. Вони показують, що конвенційний стандарт професійної приватності ще формується й не є повністю стабільним. У Суді існує напруженість між двома підходами. Перший наголошує на тому, що працівник як слабша сторона трудових відносин потребує захисту від організаційної й технологічної влади роботодавця. Другий застерігає від надмірного втручання ЄСПЛ у сферу управління працею та національного судового розсуду. Продуктивність цієї напруженості полягає в тому, що вона дає змогу краще сформулювати мінімальні гарантії: вони не повинні паралізувати роботодавця, але мають унеможливити перетворення контролю на тотальне спостереження.

[42] Xhoxhaj v. Albania, App no 15227/19, ECtHR, 9 February 2021, paras 402–414 <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-208053> (accessed 30.09.2026).

[43] Bărbulescu v. Romania [GC], App no 61496/08, ECtHR, 5 September 2017, joint partly dissenting opinion of Judges Raimondi, Dedov, Kjølbro, Mits, Mourou-Vikström and Eicke; partly dissenting opinion of Judge Karakaş.

[44] Antović and Mirković v. Montenegro, App no 70838/13, ECtHR, 28 November 2017, joint dissenting opinion of Judges Spano, Bianku and Kjølbro.

[45] Florindo de Almeida Vasconcelos Gramaxo v. Portugal, App no 26968/16, ECtHR, 13 December 2022, joint dissenting opinion of Judges Motoc, Pastor Vilanova and Guerra Martins.

[46] Surikov v. Ukraine, App no 42788/06, ECtHR, 26 January 2017, joint separate opinion of Judges O'Leary and Mits.

Узагальнюючи практику Страсбурзького суду, можна стверджувати, що мінімальний стандарт захисту приватного життя працівника складається з кількох взаємозв'язаних елементів. Його основою є правова визначеність, а саме моніторинг повинен спиратися на якісне, доступне й передбачуване регулювання, а у приватноправових відносинах держава повинна забезпечити, щоб внутрішні політики роботодавця не підміняли собою права людини. Не менш важливою є прозорість, позаяк працівник має бути поінформований не лише про загальну заборону приватного використання службових ресурсів, а й про можливість, характер, обсяг і наслідки моніторингу. Винятки з цього правила можливі лише за наявності конкретної і серйозної підозри, вузького обсягу втручання та ефективного подальшого контролю.

Наступним елементом є конкретна законна мета. Роботодавець не може контролювати працівника абстрактно, "для дисципліни" або "для ефективності" без зв'язку з конкретною потребою. Мета має бути достатньо визначеною: захист майна, безпека, розслідування конкретного порушення, перевірка виконання службового завдання або виконання спеціального публічного обов'язку. Проте сама законна мета не виправдовує будь-який засіб. Вона повинна бути поєднана з мінімізацією обсягу втручання: збирати можна лише ті дані, які необхідні для конкретної мети, у межах часу, простору і кола осіб, яких ця мета справді стосується.

Важливою гарантією є перевірка менш інвазивних альтернатив. Національні суди мають питати не лише про те, чи був моніторинг корисним роботодавцеві, а й про те, чи була можливість досягти тієї самої мети без доступу до змісту повідомлень, без повного масиву локаційних даних, без прихованого відеоспостереження або без використання давніх медичних відомостей. Саме ця вимога відділяє пропорційний контроль від технологічного максималізму. У цифровому середовищі роботодавець часто може отримати більше інформації, ніж йому потрібно. Право повинно вимагати не максимальної доступності даних, а мінімально необхідного втручання.

Окремий елемент становить спеціальний режим чутливих даних. Медична інформація, психіатричні відомості, ВІЛ-статус, дані про сексуальне життя, сімейні обставини, релігійні чи світоглядні аспекти приватності не можуть оброблятися за звичайною логікою кадрового адміністрування. Вони потребують посиленого обґрунтування, обмеженого доступу, захисту від поширення, актуальності та контролю за подальшим використанням. Якщо такі дані стають підставою для звільнення, стигматизації або професійного виключення, втручання у приватне життя може бути особливо тяжким.

Завершальним елементом стандарту є ефективний судовий контроль. Суд повинен перевірити не тільки формальну наявність внутрішніх правил або законного інтересу роботодавця, а й реальну пропорційність втручання: які дані було отримано, чи був працівник попереджений, хто мав доступ до інформації, чи можна було використати менш інвазивний засіб, як довго

pravoua.com.ua

дані зберігалися, для чого були використані, які наслідки настали для працівника. Без такої перевірки позитивний обов'язок держави залишається декларативним. Саме у цьому полягає головний урок Bărbulescu, Guyvan, Pişkin і Szelényi: держава порушує ст. 8 не лише тоді, коли сама незаконно спостерігає за працівником, а й тоді, коли її судова система не здатна поставити межу непропорційному моніторингу роботодавця.

Висновки. Практика Європейського суду з прав людини дає підстави говорити про формування автономного стандарту приватного життя на робочому місці. Цей стандарт не є простим перенесенням домашньої або інтимної приватності у сферу праці. Він виходить із особливої природи трудових відносин, у яких працівник одночасно виконує професійну функцію і залишається носієм автономії, гідності, репутації, комунікаційної свободи, психологічної та тілесної цілісності. Робоче місце не усуває приватного життя, а лише змінює форму його захисту.

Основний зміст цього стандарту полягає в тому, що роботодавець може здійснювати контроль, але не може перетворювати контроль на необмежене спостереження. Належність телефону, комп'ютера, автомобіля, приміщення або цифрової системи роботодавцеві не означає, що всі дані про працівника автоматично стають вільними для використання. Стаття 8 Конвенції захищає не тільки зміст приватних повідомлень, а й метадані, локаційні дані, медичні відомості, відеозображення, професійну репутацію та інші інформаційні елементи, які можуть впливати на соціальне й професійне становище особи.

Мінімальні гарантії, які держава повинна забезпечити у цій сфері, включають якісну правову основу моніторингу, попередню поінформованість працівника, конкретну законну мету, обмеження обсягу втручання, перевірку менш інвазивних альтернатив, спеціальний захист чутливих даних, контроль за подальшим використанням отриманої інформації та ефективний судовий перегляд. Прихований моніторинг може бути сумісним зі ст. 8 лише як винятковий засіб, зумовлений конкретною і серйозною підозрою, обмежений у часі та просторі й компенсований дієвими гарантіями.

Проаналізовані окремі думки суддів ЄСПЛ показують, що стандарт професійної приватності залишається внутрішньо напруженим, позаяк Суд балансує між захистом працівника як слабшої сторони трудових відносин і визнанням законних інтересів роботодавця; між субсидіарністю і потребою у чітких європейських межах; між процедурним балансуванням і матеріальним захистом автономії. Саме ці напруження визначатимуть розвиток практики у справах про алгоритмічний менеджмент, дистанційну роботу, біометричний контроль, wearable devices і штучний інтелект у сфері праці.

Для українського права особливе значення мають рішення у справах *Surikov v. Ukraine, M. K. v. Ukraine, Denisov v. Ukraine, Oleksandr Volkov v. Ukraine, а також Guyvan v. Ukraine.* Вони показують, що проблема приват-

ності працівника є не абстрактною європейською темою, а безпосереднім питанням якості українського правового регулювання і судової практики. Українські суди повинні перейти від формальної оцінки того, чи мав роботодавець певний інтерес у контролі, до повної перевірки необхідності, пропорційності, обсягу даних, альтернативних засобів і наслідків для приватного життя працівника.

У підсумку ст. 8 Конвенції у сфері праці повинна розумітися не лише як право на "таємницю" окремих повідомлень, а як гарантія того, що професійна включеність людини не перетворюється на втрату особистої автономії. Працівник може бути підзвітним роботодавцеві щодо виконання роботи, але не повинен ставати начебто повністю прозорим для роботодавця як людина. Саме в цьому, як видається, полягає конституційний і конвенційний сенс приватного життя на робочому місці.

REFERENCES

Bibliography

Authored books

1. Chushenko V, I Zaiats, *Konstytutsiine pravo Ukrainy: pidruchnyk* (V Chushenko (zah red), 2-he vyd., In Yure 2009) (in Ukrainian).

Journal articles

2. Molè M, Mangan D, '"Just More Surveillance": The ECtHR and Workplace Monitoring' [2023] 14(4) European Labour Law Journal 694 https://doi.org/10.1177/20319525231201274.
3. Chushenko V, 'Zmist poniat "liudyna i hromadianyn" u Konstytutsii Ukrainy' [2002] 37 Visnyk Lvivskoho universytetu. Seriia yurydychna 213 (in Ukrainian).
4. Chushenko V, 'Problemy formuvannia sotsialno-orhanizovanoho suspilstva v Ukraini' [2005] 4 Pravo Ukrainy 104 (in Ukrainian).

Websites

5. Factsheet – Surveillance at Workplace (Council of Europe / European Court of Human Rights 2022) <https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/FS_Workplace_surveillance_ENG> (accessed 30.09.2026).
6. Guide on Article 8 of the European Convention on Human Rights: Right to Respect for Private and Family Life, Home and Correspondence (Council of Europe, European Court of Human Rights 2026) <https://ks.echr.coe.int/web/echr-ks/d/guide_art_8_eng> (accessed 30.09.2026).
7. Guide on the Case-Law of the Convention: Social Rights (Council of Europe, European Court of Human Rights 2026) <https://ks.echr.coe.int/documents/d/echr-ks/guide_social_rights_eng> (accessed 30.09.2026).
8. International Labour Organization, Protection of Workers' Personal Data: An ILO Code of Practice (International Labour Office 1997) <https://www.ilo.org/resource/other/protection-workers%E2%80%99-personal-data> (accessed 30.09.2026).
9. Opinion 2/2017 on Data Processing at Work WP249, Article 29 Data Protection Working Party, 8 June 2017 <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/610169/en> (accessed 30.09.2026).
10. Riso S, Employee Monitoring and Surveillance: The Challenges of Digitalisation (Publications Office of the European Union, Eurofound 2020) https://data.europa.eu/doi/10.2806/424580.

Vitalii Chornenkyi

PRIVATE LIFE IN THE WORKPLACE IN THE CASE-LAW OF THE EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS: MINIMUM GUARANTEES OF EMPLOYEE PROTECTION AGAINST EMPLOYER MONITORING

Abstract. The modern workplace is increasingly becoming a space of digital surveillance, where an employer may gain access not only to the results of work, but also to an employee's electronic communications, metadata, video images, location data, medical information and other personal data. In this context, the right to respect for private life under Article 8 of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms acquires particular importance, as it sets limits to the organisational and technological power of the employer.

The purpose of the article is to identify the minimum substantive and procedural guarantees that the State must secure in order to protect the employee's private life against disproportionate monitoring by the employer. The study is based on a systematic analysis of the case-law of the European Court of Human Rights, including cases concerning workplace communications, video surveillance, GPS tracking, company mobile phones, medical data and psychological safety in the working environment.

It is argued that the Court's case-law forms not a random set of decisions, but an autonomous standard of professional privacy. This standard means that an employee does not lose private life merely because he or she acts within a relationship of employment dependence, while the State is required to ensure clear legal regulation, transparency of monitoring, limitation of its scope, assessment of less intrusive alternatives, special protection of sensitive data and effective judicial review.

The article concludes that Article 8 of the Convention protects in the employment context not only the secrecy of communications, but also the broader autonomy of the employee as a person whose professional inclusion must not lead to complete informational transparency before the employer.

Keywords: private life; workplace; employee monitoring; personal data; Article 8 of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms; European Court of Human Rights; positive obligations of the State; proportionality.

Дата надходження статті	22.08.2026
Дата рекомендації до друку	28.09.2026
Дата публікації	30.09.2026