

Фомина Лилия Юрьевна

канд. юрид. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Российский государственный университет правосудия»

г. Москва

ЗАЩИТА ПРАВА НА УВАЖЕНИЕ ЧАСТНОЙ ЖИЗНИ РАБОТНИКА В ПРАВОВЫХ ПОЗИЦИЯХ ЕВРОПЕЙСКОГО СУДА ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА

Аннотация: в условиях постоянного развития информационных технологий и их применения работодателем при осуществлении контроля за выполнением работником своих трудовых функций все большую актуальность приобретает проблема поиска определенного баланса интересов сторон трудовых отношений, в том числе при определении границ частной жизни работника. В статье рассмотрены некоторые правовые позиции Европейского суда по правам человека относительно защиты права на уважение частной жизни работника при осуществлении работодателем контроля за его перепиской, организации видеонаблюдения на рабочем месте. Сделаны выводы о допустимости такого вмешательства только при соблюдении определенных условий.

Ключевые слова: частная жизнь, право на уважение частной жизни, работник, Европейский суд по правам человека.

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 18-011-01080.

Право на уважение частной и семейной жизни, гарантированное статьей 8 Конвенции о защите прав человека и основных свобод (далее – ЕКПЧ, Конвенция) [1], получило весьма широкую трактовку в практике Европейского суда по правам человека (далее также – ЕСПЧ) [2]. В юридической литературе даже справедливо отмечается, что статья 8 Конвенции относится к числу тех, в делах по которым чаще всего проявляется судейский активизм [3, с. 162].

Применительно к защите частной жизни работника представляется необходимым акцентировать внимание на следующих аспектах.

Во-первых, как неоднократно отмечено в постановлениях ЕСПЧ, понятие частной жизни не имеет исчерпывающего определения [4, § 153], включая в свое содержание в том числе и профессиональную деятельность, поскольку именно в процессе профессиональной деятельности большинство людей имеет значительные возможности развивать отношения с внешним миром [2, п. 130–134].

Во-вторых, у государств – участников Конвенции могут возникнуть не только негативные, но и позитивные обязательства, предполагающие совершение определенных действий с целью защиты сферы частной жизни от вмешательства. В этой связи на государства не только возлагается обязанность воздерживаться от вмешательства в личную жизнь, но и не допускать подобные действия со стороны физических или юридических лиц, в том числе работодателей.

В рамках исполнения таких позитивных обязательств выбор способов соблюдения требований статьи 8 ЕКПЧ отнесен к сфере свободного усмотрения государства. «Существуют различные способы соблюдения права на личную жизнь, и характер обязательства государства будет зависеть от определенного аспекта рассматриваемой личной жизни» [5, § 113].

Но в любом случае при рассмотрении вопросов выполнения государством своих позитивных обязательств такая свобода усмотрения не рассматривается в качестве безграничной [5, § 120], ЕСПЧ контролирует их выполнение.

При оценке выполнения государством своего позитивного обязательства в рамках регулирования отношений между работодателем и работником ЕСПЧ исходит из применимости допустимых оснований вмешательства в соответствии с пунктом 2 статьи 8 ЕКПЧ (осуществление вмешательства в соответствии с законом, преследование одной или нескольких правомерных целей,

необходимость в демократическом обществе для достижения этих правомерных целей), а также устанавливает дополнительные требования.

В частности, в деле «Бэрбулеску против Румынии» [5], в котором речь шла о просмотре личной переписки работника, в том числе и личного характера, ведущейся в рабочее время с помощью программы обмена мгновенными сообщениями компании Yahoo, были сформулированы следующие важные правила и обязательства государства, направленные на обеспечение справедливого баланса прав работника и работодателя.

Во-первых, обеспечить надлежащее правовое регулирование данного вопроса (§ 115–119 указанного Постановления).

Во-вторых, установить надлежащие и достаточные гарантии против злоупотреблений (§ 120 указанного Постановления).

В-третьих, обеспечить соблюдение работодателем ряда критериев, а также оценивать его поведение с учетом их соблюдения. К таким критериям отнесены: уведомление сотрудника о вероятности принятия мер для контроля корреспонденции и других средств общения, а также об осуществлении таких мер; степень контроля со стороны работодателя и степень вмешательства в личное пространство работника; указание работодателем законных причин для оправдания контроля за сообщениями и оценки их содержания; возможность установить систему контроля, основанную на менее агрессивных методах и мерах проникновения в личную жизнь человека, чем прямой просмотр содержания переписки работника; последствия контроля для работника, в отношении которого он осуществляется; обеспечение работнику надлежащих гарантий (§ 121 указанного Постановления).

В-четвертых, обеспечение для работника доступа к средству правовой защиты в суде, предусматривающему возможность как минимум рассматривать вопросы о том, насколько были соблюдены установленные критерии и была ли обжалуемая мера законной (§ 122 указанного Постановления).

В рамках дел, относящихся к сфере взаимоотношений работника и работодателя, интерес также представляют дела, касающиеся видеонаблюдения на рабочем месте [6; 7; 8].

В любом случае такая ситуация расценивается как серьезное вмешательство в сферу личной жизни. В части оценки допустимости вмешательства с точки зрения его необходимости и соразмерности здесь также выделены дополнительные критерии: факт уведомления работника о возможности ведения видеонаблюдения и о его осуществлении; степень контроля со стороны работодателя (уровень конфиденциальности, ограничения во времени и в пространстве, количество людей, имеющих доступ к результатам); наличие правовых оснований для видеонаблюдения; возможность создания системы видеонаблюдения, предполагающей меньшую степень вмешательства в частную жизнь; последствия такого наблюдения для работника (использование результатов); предоставление работнику надлежащих гарантий, в том числе возможности подачи жалобы [8, § 116].

Исходя из этого при уравнивании интересов работодателя и права работника на неприкосновенность частной жизни при осуществлении за ним наблюдения возможно три варианта: наблюдение не допускается при любых обстоятельствах; наблюдение может быть разрешено в соответствии с конкретными обстоятельствами; наблюдение допускается под конкретные, строгие условия [9, р. 202].

Таким образом, Европейским судом по правам человека выработаны определенные правовые позиции, касающиеся защиты сферы частной жизни работника в связи с осуществлением за ним определенного контроля со стороны работодателя. Указанные правовые позиции подлежат учету и применению в национальной юридической практике в соответствии с международными обязательствами государства.

Список литературы

1. Конвенция о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 г. (с изм. от 13.05.2004) // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]

2. Guide on Article 8 of the European Convention on Human Rights. Right to respect for private and family life, home and correspondence (Updated on 31 August 2019). URL: https://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_8_ENG.pdf (дата обращения: 03.11.2019).

3. Ковлер А.И. Европейская Конвенция: проблемы толкования и имплементации: монография. – М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации; Норма; Инфра-М, 2019. – 400 с.

4. Постановление Европейского суда по правам человека от 27 августа 2015 г. по делу «Паррилло (Parrillo) против Италии» // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс].

5. Постановление Европейского суда по правам человека по делу «Бэрбулеску (Barbulescu) против Румынии» от 5 сентября 2017 г. // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс].

6. Решение Европейского суда по правам человека по вопросу приемлемости жалобы «Карин Кепке (Karın Korkke) против Германии» от 5 октября 2010 г. // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс].

7. Постановление Европейского суда по правам человека по делу «Антович и Миркович (Antovic and Mirkovic) против Черногории» от 28 ноября 2017 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-178904>

8. Постановление Европейского суда по делу «Лопес Рибальда и другие (Lopez Ribalda and Others) против Испании» от 17 октября 2019 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-197098>

9. Opre A.G., Şandru S. Protection of Employees' Personal Data in the Public and Private Sector, in the Context of the New IT Techonologies // Fiat Iustitia. – 2016. – Vol. 10. – Issue 1. – P. 198–208.