УДК 349.2
DOI https://doi.org/10.32782/yuv.v5.2024.28

І. Лактіонов,
аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ПРАКТИКА ЄСПЛ У ПИТАННІ РЕАЛІЗАЦІЇ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ГІДНЕ СТАВЛЕННЯ ДО НЬОГО З БОКУ РОБОТОДАВЦЯ

Вступ. Право працівників на гідне поводження на робочому місці є основоположним принципом, закріпленим у міжнародній системі прав людини і, зокрема, в європейському трудовому праві через Європейську конвенцію з прав людини. Європейський суд з прав людини (далі – ЄСПЛ) розробив багату прецедентну практику з цього питання, в якій розглядається баланс між інтересами роботодавця та основними правами працівника, включаючи право на недоторканність приватного життя, захист від переслідувань та рівне ставлення. Оскільки царина трудового права продовжує розвиватися, тлумачення цих прав стало критично важливим для захисту гідності людей перед обличчям сучасних викликів у сфері зайнятості, таких як цифрове стеження, домагання на робочому місці та дискримінація.

Метою статті є дослідити підхід ЄСПЛ до реалізації правових гарантій, необхідних для забезпечення права працівника на гідне поводження з боку роботодавця. На прикладі таких знакових справ, як «Бербулеску проти Румунії» (Bărbulescu v. Romania) (про нагляд на робочому місці), «Лопес Рібальда та інші проти Іспанії» (Lopez Ribalda and Others v. Spain) (про прихований моніторинг) та «S.M. проти Хорватії» (S.M. v. Croatia) (про захист від експлуатації на робочому місці), у дослідженні проаналізовано еволюцію практики Суду щодо зміцнення концепції гідного ставлення до працівника на роботі. Кожна справа висвітлює нюанси підходу Суду, підкреслюючи важливість справедливого і пропорційного балансу між правами працівників та операційними інтересами роботодавців.

Виклад основного матеріалу. У контексті трудового права Європейський суд з прав людини (ЄСПЛ) відіграв вирішальну роль у формуванні та захисті права працівників на гідне ставлення до них з боку роботодавців. Рішення ЄСПЛ підкреслюють, що кожна людина, включаючи працівників, має право на гідність відповідно до статті 3 (заборона принижуючого гідність поводження) та статті 8 (право на повагу до приватного і сімейного життя) Європейської конвенції з прав людини (ЄКПЛ). Нижче наведено кілька ключових справ, які відображають тлумачення та застосування ЄСПЛ правових гарантій забезпечення права працівників на гідне поводження.

Так, справа «Бербулеску проти Румунії» (Bărbulescu v. Romania), 2017 [1] є важливим рішенням Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ) щодо балансу між правом роботодавця контролювати комунікації на робочому місці та правом працівника на приватність і гідність. У справі розглядалося питання, чи є нагляд роботодавця за особистими повідомленнями працівника пору-

 © І. Лактіонов, 2024

шенням права працівника на повагу до приватного життя відповідно до статті 8 Європейської конвенції про захист прав людини і основоположних свобод.

Богдан Міхай Бербулеску працював у приватній компанії в Румунії, і в рамках своєї роботи його попросили створити обліковий запис в Yahoo Messenger, щоб відповідати на запити клієнтів. Його роботодавець відстежував акаунт і виявив, що Бербулеску використовував його в особистих цілях, що суперечило політиці компанії, яка забороняла особисте спілкування. За порушення цього правила Бербулеску був звільнений з роботи.

Бербулеску стверджував, що його звільнення порушило його право на недоторканність приватного життя, стверджуючи, що його комунікації були приватними і що він не знав про масштаби моніторингу. Він звернувся до румунських судів, які винесли рішення на користь роботодавця, заявивши, що моніторинг був виправданим, оскільки він виявив порушення правил компанії.

У справі «Бербулеску проти Румунії» Велика палата ЄСПЛ винесла рішення на користь Бербулеску, постановивши, що Румунія порушила статтю 8 Конвенції. Суд постановив, що румунські суди не змогли належним чином захистити право Бербулеску на повагу до його приватного життя і кореспонденції. У рішенні підкреслюється необхідність дотримання балансу між правом роботодавця контролювати комунікації та правом працівника на недоторканність приватного життя і гідність.

У рішенні «Бербулеску проти Румунії» підкреслюється кілька правових гарантій, які роботодавці повинні впроваджувати для забезпечення гідності своїх працівників:

1. Право на недоторканність приватного життя: працівники мають фундаментальне право на повагу до їхнього приватного життя, навіть на робочому місці. Це включає право очікувати на конфіденційність у спілкуванні, якщо тільки прямо не повідомлено про інше. Роботодавці повинні поважати це право, забезпечуючи, щоб моніторинг на робочому місці проводився прозоро і з відповідними гарантіями.

2. Пропорційність нагляду: будь-який моніторинг повинен бути необхідним і пропорційним. Справа Бербулеску підкреслила, що роботодавці не можуть здійснювати широке, інтрузивне спостереження, якщо на це немає чіткої та вагомої причини. Цей принцип захищає працівників від надмірного контролю, який може порушити їхню гідність та право на приватність.

3. Інформована згода: роботодавці повинні переконатися, що працівники повністю обізнані з будь-якими методами моніторингу. Це включає в себе чітке інформування про те, що буде відстежуватися, обсяг моніторингу та його причини. Ненадання такої інформації може порушити право працівника на гідність, створюючи гнітюче або залякувальне середовище на робочому місці.

4. Баланс між бізнес-інтересами та правами працівників: хоча роботодавці мають законний інтерес у забезпеченні дотримання працівниками політики компанії, цей інтерес повинен бути збалансований з правом працівника на недоторканність приватного життя та гідність. Заходи нагляду мають бути вузько спрямовані на вирішення конкретних проблем і не повинні створювати атмосферу постійного нагляду, що підриває довіру та повагу.

Рішення у справі «Бербулеску проти Румунії» є важливим прецедентом для забезпечення гідного ставлення до працівників на робочому місці, особливо щодо права на недоторканність приватного життя. Суд чітко дав зрозуміти, що до працівників не можна ставитися як до простого знаряддя виробництва, що під-

лягає всеохоплюючому нагляду без належного обґрунтування та гарантій. Натомість, працівники повинні користуватися повагою як особистості з фундаментальними правами, включаючи право на гідність і приватне життя.

Принципи, встановлені в цій справі, мають широкі наслідки для практики моніторингу робочих місць по всій Європі. Тепер роботодавці повинні ретельно зважити, як їхня практика спостереження впливає на права працівників, і забезпечити, щоб їхня політика і процедури поважали гідність працівників. Постанова зміцнює уявлення про те, що гідність на робочому місці виходить за рамки простої фізичної безпеки і включає в себе психологічне благополуччя, приватність і особисту автономію.

Таким чином, справа «Бербулеску проти Румунії» встановлює важливий правовий захист права працівників на гідність, особливо в контексті нагляду на робочому місці. Вона підкреслює, що хоча роботодавці можуть здійснювати моніторинг комунікацій працівників з метою забезпечення дотримання політики компанії, такий моніторинг повинен здійснюватися у прозорий, пропорційний та обґрунтований спосіб. Справа підкреслює необхідність чіткої політики, поінформованості працівників та ретельного балансу між інтересами бізнесу та правами працівників на недоторканність приватного життя, підкріплюючи ширший принцип, згідно з яким до працівників мають ставитися з гідністю та повагою в усіх аспектах їхньої трудової діяльності.

У свою чергу справа «С.М. проти Хорватії» (S.M. v. Croatia) (2020), розглянута Європейським судом з прав людини (ЄСПЛ), торкнулася важливих питань, пов'язаних із сексуальною експлуатацією на робочому місці, зосередившись на зобов'язаннях держави забезпечити захист і правовий захист працівників, щоб гарантувати їхню гідність і повагу у сфері зайнятості. Ця справа є важливим прикладом того, як повинні діяти правові гарантії для захисту права працівника на гідне ставлення до нього з боку роботодавця, і як держави повинні підтримувати ці права шляхом належного розслідування та притягнення до відповідальності за зловживання.

Заявниця, С.М., стверджувала, що зазнала сексуальної експлуатації з боку свого роботодавця. Вона стверджувала, що роботодавець примушував її до сексуальних дій в обмін на роботу, а коли вона звернулася до суду, хорватська влада не провела належного розслідування її скарг. С.М. стверджувала, що ця нездатність держави ефективно відреагувати на її ситуацію і надати адекватні засоби правового захисту становила порушення її прав, зокрема, відповідно до Європейської конвенції з прав людини (ЄКПЛ):

– Стаття 4: Заборона рабства, підневільного стану та примусової праці.

– Стаття 8: Право на повагу до приватного і сімейного життя.

– Стаття 3: Заборона нелюдського або такого, що принижує гідність, поводження.

Справа «С.М. проти Хорватії» демонструє кілька важливих принципів щодо правових гарантій, необхідних для забезпечення гідного ставлення до працівників з боку їхніх роботодавців:

1. Відповідальність держави за ефективну правову базу: рішення Суду підтвердило, що держави повинні створити надійну правову базу, яка захищає працівників від усіх форм експлуатації та утисків. Ці рамки повинні включати всеосяжні закони, що стосуються сексуальної експлуатації, з чіткими механізмами, які дозволять працівникам повідомляти про зловживання без страху помсти.

2. Швидке та неупереджене розслідування: ефективні правові гарантії вимагають, щоб коли працівник подає скаргу на зловживання або експлуатацію, органи влади повинні розслідувати ці заяви швидко і неупе-

реджено. Неспроможність належним чином розслідувати скарги С.М. свідчить про недостатню прихильність до захисту гідності, що є важливим компонентом прав на робочому місці.

3. Відповідальність роботодавця: хоча у цій справі в першу чергу розглядалася роль держави, рішення передбачає, що роботодавці також несуть відповідальність за запобігання зловживанням. Правові гарантії повинні забезпечувати відповідальність роботодавців за створення безпечних умов праці. Роботодавці не повинні використовувати свою владу над працівниками таким чином, щоб посягати на їхню гідність і недоторканність, а держава повинна притягати роботодавців до відповідальності, якщо вони це роблять.

4. Захист від помсти: у випадках сексуальної експлуатації або насильства працівники можуть побоюватися помсти, особливо в ієрархічному робочому середовищі. Рішення ЄСПЛ у справі «С.М. проти Хорватії» підкреслює необхідність правового захисту, який запобігає помсті тим, хто повідомляє про зловживання. Як роботодавці, так і держави повинні впроваджувати засоби захисту, щоб захистити працівників від подальшої шкоди після подання ними скарг.

5. Право на приватність та особисту недоторканність: захист приватного життя, передбачений статтею 8, включає захист особистої недоторканності та гідності. Суд у справі «С.М. проти Хорватії» підкреслив, що держави повинні захищати працівників від ситуацій, коли їхня гідність порушується, наприклад, через сексуальну експлуатацію або примус. Тому правові рамки повинні включати чіткий захист приватності та недоторканності у сфері зайнятості, особливо для вразливих працівників.

Рішення у справі «С.М. проти Хорватії» має значні наслідки для того, як держави та роботодавці повинні захищати гідність працівників на робочому місці:

А) для роботодавців: ця справа підкреслює важливість створення політики на робочому місці, яка активно запобігає експлуатації та зловживанням. Роботодавці повинні мати чітку політику, яка визначає неприйнятну поведінку, пропонує конфіденційні канали повідомлення про порушення та забезпечує належний розгляд скарг на зловживання. Крім того, роботодавці повинні забезпечити відсутність примусу або експлуатації, пов'язаної з умовами праці, оскільки така поведінка є грубим порушенням гідності.

Б) для держав: держави несуть відповідальність за прийняття та дотримання законів, які запобігають зловживанням та експлуатації на робочому місці. Ефективні правові гарантії передбачають не лише заборону зловживань, але й створення проактивних механізмів для запобігання та забезпечення дотримання законодавства. Це включає в себе забезпечення того, щоб інспектори праці, правоохоронні та судові органи були навчені та забезпечені ресурсами для ретельного та делікатного розгляду випадків експлуатації та зловживань на робочому місці.

Справа «С.М. проти Хорватії» підтверджує фундаментальний принцип, що працівники мають право на гідне ставлення до себе, вільне від експлуатації та принижуючого гідність поводження. Визнавши Хорватію такою, що порушила свої позитивні зобов'язання за статтями 4 і 8 Європейської конвенції, ЄСПЛ підкреслив важливість всебічного правового захисту працівників. Це рішення підкреслює, що держави повинні забезпечити ефективну правову базу для боротьби з експлуатацією на робочому місці, проводити ретельні розслідування скарг і притягати роботодавців до відповідальності за зловживання. Зрештою, ця справа слугує потужним прецедентом для впровадження правових гарантій, які захищають гідність і недоторканність працівників по всій Європі [2].

Ще для аналізу ми обрали кейс «Лопес Рібальда та інші проти Іспанії» (Lopez Ribalda and Others v. Spain) (2019) [3], оскільки він є важливим рішенням Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ), в якому розглядався баланс між правом роботодавця на захист своїх бізнес-інтересів та правом працівника на гідність і приватність. Ця справа стосувалася прихованого спостереження, яке проводив роботодавець, і підняла важливі питання щодо меж моніторингу робочого місця та необхідних правових гарантій для забезпечення гідного поводження з працівниками.

Йде мова кількох працівників іспанського супермаркету, які були звільнені після того, як були зафіксовані прихованими камерами за підозрою в крадіжці. Роботодавець встановив як видимі, так і приховані камери в магазині, причому останні були встановлені без повідомлення працівників, у відповідь на значні втрати запасів. Завдяки цьому прихованому спостереженню роботодавець виявив кількох працівників, які займалися крадіжками, що призвело до їхнього звільнення. Звільнені працівники стверджували, що приховане спостереження порушило їхні права, передбачені статтею 8 Європейської конвенції з прав людини, яка захищає право на повагу до приватного життя.

У своєму первинному рішенні палата ЄСПЛ прийняла рішення на користь працівників, дійшовши висновку, що їхнє право на повагу до приватного життя, передбачене статтею 8, було порушене. Однак після апеляції Велика палата скасувала це рішення, постановивши, що Іспанія не порушила права працівників. Велика палата постановила, що приховане спостереження в цій справі було виправданим, оскільки воно було пропорційним і спрямованим на захист законних ділових інтересів роботодавця.

Справа Лопес Рібальда висвітлює кілька правових гарантій та принципів, які мають вирішальне значення для забезпечення балансу між інтересами роботодавця та гідністю працівників під час нагляду на робочому місці:

1. Необхідність та пропорційність: ЄСПЛ підкреслив, що спостереження має бути необхідним для досягнення законної мети і пропорційним цій меті. У ситуаціях, коли приватність ставиться під загрозу, таких як моніторинг робочих місць, роботодавці повинні ретельно зважувати ступінь втручання, необхідний для досягнення поставлених цілей. Наголос Суду на пропорційності відображає необхідність уникати надмірного моніторингу, який може неправомірно посягати на гідність працівників.

2. Законні бізнес-інтереси проти приватного життя працівника: рішення показує, що хоча роботодавці можуть захищати законні бізнес-інтереси, вони повинні балансувати між ними та правами працівників на недоторканність приватного життя та гідність. Роботодавці не можуть широко виправдовувати інвазивне спостереження, не продемонструвавши конкретну, законну потребу – наприклад, запобігання крадіжкам або вирішення серйозних проблем безпеки. Навіть у таких випадках спостереження повинно ретельно контролюватися, щоб уникнути непотрібних втручань.

3. Вибіркове застосування повідомлення працівників: важливим результатом цієї справи стало рішення ЄСПЛ про те, що таємне спостереження може бути дозволено без попереднього повідомлення працівника, якщо це виправдано обставинами та за наявності інших гарантій. У більшості випадків працівники повинні бути поінформовані про заходи спостереження для дотримання їхніх прав на недоторканність приватного життя. Однак Суд визнав виняток у цьому випадку через необхідність уникнути попередження потенційних правопорушників і захистити інтерес роботодавця у запобіганні крадіжкам.

4. Захист через судовий захист: доступність судового захисту для працівників відіграла життєво важливу роль у рішенні Суду. Суд підкреслив, що працівники мали можливість оскаржити своє звільнення та оскаржити спостереження в суді. Таким чином, судовий нагляд слугував гарантією збереження права працівників на гідність і справедливість, навіть в умовах прихованого спостереження.

5. Цілеспрямоване та обмежене спостереження: суд підкреслив важливість обмеження спостереження конкретними сферами і лише за тими працівниками, які перебувають під підозрою. Сфокусувавши спостереження лише на зонах підвищеного ризику (в даному випадку на касових апаратах), роботодавець зміг обмежити втручання в особисте життя до того, що є суворо необхідним. Такий підхід слугує ключовою гарантією дотримання гідності, уникаючи атмосфери надмірного нагляду, яка може викликати у працівників відчуття надмірної пильності.

Таким чином, справа «Лопес Рібальда та інші проти Іспанії» підкреслює прихильність ЄСПЛ до захисту гідності та недоторканності приватного життя працівників, навіть коли роботодавці мають законні інтереси, які можуть виправдати певні заходи спостереження. Завдяки своєму тонкому підходу ЄСПЛ роз'яснив, що хоча приховане спостереження може бути допустимим у виняткових випадках, воно повинно бути суворо необхідним, пропорційним і обмеженим у часі. Це рішення слугує нагадуванням про те, що правові гарантії захисту гідності працівників вимагають від роботодавців стриманості, прозорості та пропорційності у всіх заходах з моніторингу. Ретельно збалансувавши потреби бізнесу з повагою до прав працівників, роботодавці можуть створити робоче середовище, в якому поважають гідність і приватне життя всіх людей.

Висновки. Практика Європейського суду з прав людини у сфері реалізації права працівника на гідне ставлення з боку роботодавця підтверджує важливість забезпечення правових гарантій, що оберігають працівників від зловживань, приниження та дискримінації. ЄСПЛ, розглядаючи кейси, де роботодавці втручались у приватність або недооцінювали права працівників, формує стандарти для забезпечення балансу між інтересами бізнесу та основоположними правами працівників. Суд наголошує на важливості пропорційності, необхідності та прозорості заходів, таких як моніторинг, і вказує на обов'язок держав впроваджувати ефективні механізми правового захисту, які забезпечують належне реагування на випадки експлуатації та зловживань у трудових відносинах.

Таким чином, практичні напрацювання ЄСПЛ підкреслюють, що роботодавці повинні дотримуватися високих стандартів етики та законності, а держави – забезпечити функціонування правових механізмів для захисту гідності працівників.

У статті розглядається практика Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ) щодо реалізації юридичних гарантій права працівника на гідне ставлення до нього з боку роботодавця. У сучасних умовах глобалізації та розвитку нових технологій питання забезпечення права на гідне ставлення стає дедалі актуальнішим. ЄСПЛ визначає ключові підходи до розуміння цього права, зокрема через аналіз ситуацій, коли роботодавці вдаються до моніторингу працівників, встановлюють суворі обмеження у трудових відносинах або виявляють дискримінаційне ставлення.

Особлива увага приділяється стандартам, які ЄСПЛ встановлює для забезпечення балансу між правами працівника на приватність та гідність і правом роботодавця на захист законних інтересів,

зокрема через заходи контролю та дисциплінарні дії. У статті також розглядаються зобов'язання держав щодо захисту працівників, що включає ефективне реагування на випадки зловживань, дискримінації та приниження з боку роботодавців. ЄСПЛ підкреслює необхідність пропорційності та обґрунтованості заходів, які обмежують права працівників, зокрема у сфері приватного життя та гідності.

На основі аналізу судових рішень визначено, що ключовими аспектами забезпечення гідного ставлення до працівників є прозорість у трудових відносинах, доступ до правового захисту, дотримання стандартів етичної поведінки та превентивних заходів, спрямованих на уникнення порушень. Рішення ЄСПЛ підкреслюють, що кожна людина, включаючи працівників, має право на гідність відповідно до статті 3 (заборона принижуючого гідність поводження) та статті 8 (право на повагу до приватного і сімейного життя) Європейської конвенції з прав людини (ЄКПЛ). Результати дослідження свідчать про важливість практики ЄСПЛ як інструменту захисту трудових прав і як орієнтир для національних правових систем у забезпеченні права працівника на гідне ставлення з боку роботодавця.

Ключові слова: ЄСПЛ, гідне ставлення, трудові права, юридичні гарантії, моніторинг працівників, баланс інтересів, захист прав, трудові відносини.

Laktionov I. ECtHR practice on the implementation of legal guarantees to ensure the right of employees to be treated with dignity by their employers

The article analyzes the case law of the European Court of Human Rights (ECHR) on the implementation of legal guarantees of the employee's right to be treated with dignity by the employer. In today's context of globalization and development of new technologies, the issue of ensuring the right to decent treatment is becoming increasingly relevant. The ECtHR defines key approaches to understanding this right, in particular by analyzing situations where employers resort to monitoring employees, impose strict restrictions on labor relations or show discriminatory treatment.

Particular attention is paid to the standards set by the ECtHR to ensure a balance between the employee's rights to privacy and dignity and the employer's right to protect legitimate interests, in particular through control measures and disciplinary actions. The article also discusses the obligations of states to protect workers, which includes effective response to cases of abuse, discrimination and humiliation by employers. The ECtHR emphasizes the need for proportionality and justification of measures restricting the rights of employees, in particular in the area of privacy and dignity.

Based on the analysis of court decisions, it has been determined that the key aspects of ensuring decent treatment of employees are transparency in labor relations, access to legal protection, compliance with standards of ethical behavior and preventive measures aimed at avoiding violations. The ECtHR judgments emphasize that everyone, including employees, has the right to dignity in accordance with Article 3 (prohibition of degrading treatment) and Article 8 (right to respect for private and family life) of the European Convention on Human Rights (ECHR). The results of the study demonstrate the importance of the ECHR case law as a tool for the protection of labor rights and as a guideline for national legal systems in ensuring the employee's right to be treated with dignity by the employer.

Key words: ECHR, decent treatment, labor rights, legal guarantees, monitoring of employees, balance of interests, protection of rights, labor relations.

Література

1. Case of Bărbulescu v. Romania, 2017. URL: https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22sort%22:[%22kpdate%20Descending%22],%22itemid%22:[%22001-177082%22]}

2. Case of S.M. v. Croatia, 2020. URL: https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22sort%22:[%22kpdate%20Descending%22],%22itemid%22:[%22002-12022%22]}

3. Case of Lopez Ribalda and Others v. Spain, 2019. URL: https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22sort%22:[%22kpdate%20Descending%22],%22itemid%22:[%22001-197098%22]}