

С. Я. Вавженчук,

доктор юридичних наук, професор
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6968-6720>

В. О. Жмака,

здобувач вищої освіти другого (освітньо-наукового) рівня
ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-3473-8220>

ПРАВО НА СВОБОДУ ВИРАЖЕННЯ ПОГЛЯДІВ ПРАЦІВНИКА У СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖАХ ТА КОРПОРАТИВНІ ПОЛІТИКИ РОБОТОДАВЦЯ

Навчально-науковий інститут права
Київський національний університет імені Тараса Шевченка
вул. Володимирська, 60, Київ, Україна, 01033
E-mails: aadvokat@gmail.com, vlad.zhm@ukr.net

Мета: окреслити основні правові проблеми, що стосуються обмеження права працівників на свободу вираження поглядів у соціальних мережах; виокремити способи надання корпоративній політиці роботодавця законної сили. **Методи дослідження:** для досягнення мети дослідження було використано методи синтезу, аналізу, узагальнення, порівняння, прогнозування, діалектичний та інші. **Результати:** проаналізовано поняття «корпоративна політика роботодавця» за допомогою звернення до законодавства іноземних країн. Виокремлено способи надання корпоративній політиці роботодавця законної сили. Узагальнено основні положення, які варто включити до корпоративної політики. Досліджено співвідношення корпоративної політики з правилами моралі. Проаналізовано практику Європейського суду з прав людини та досліджено співвідношення корпоративної політики з правом на повагу до приватного та сімейного життя та свободою вираження поглядів. **Обговорення:** в умовах стрімкого розвитку інформаційних технологій, надзвичайно важливо реагувати на спричинені ним правові проблеми. Публічне вираження працівниками поглядів у соціальних мережах може негативно вплинути на ділову репутацію та капіталізацію роботодавця. Вирішення проблеми дотримання прав працівників у ході впровадження корпоративної політики про обмеження публічного вираження поглядів працівників у соціальних мережах призведе до зменшення ризиків порушення прав останніх та сприятиме зміцненню комунікацій з роботодавцями.

Ключові слова: корпоративна політика; обмеження трудових прав; захист трудових прав; свобода вираження поглядів; соціальні мережі; трудові права; повага до приватного життя.

Постановка проблеми та її актуальність. Діджиталізація засобів масової інформації, розвиток соціальних мереж становлять серйозні виклики для регулювання трудових відносин. Працівники, отримавши широкий простір для вираження своїх поглядів, стали все частіше публічно висловлюватися щодо будь-яких подій, пов'язаних чи не пов'язаних з діяльністю роботодавця. Водночас публічне вираження працівником поглядів викликає серйозне зане-

покоєння з боку роботодавця, який переймається можливим впливом на його ділову репутацію та капіталізацію. Іноді окреслені ситуації призводять до застосування щодо працівника дисциплінарних заходів впливу, що у свою чергу породжує низку правових питань.

Аналіз досліджень і публікацій з проблеми. Аналіз наукової літератури показує брак комплексних досліджень з даної тематики. Окремі питання, що стосуються предмета до-

слідження, були описані у ході аналізу суміжних тематик. Зокрема, питання щодо обмеження свободи вираження поглядів розглядали В. Лисик та А. Мельник.

Водночас більш дотичні питання, що стосуються корпоративної політики компаній, прав працівників, застосування дисциплінарних заходів впливу пов'язаних з використанням соціальних мереж були досліджені у працях зарубіжних вчених, зокрема Ф. Кавіко, В. Манувалу, Б. Муджтаа, С. Муфлер, К. Робертс, М. Самуель, С. Хадсон та інших.

Мета статті – окреслити основні правові проблеми пов'язані з обмеженням права на свободу вираження поглядів у соціальних мережах у корпоративній політиці роботодавця. З'ясувати можливість обмеження права на свободу вираження поглядів працівника у соціальних мережах у корпоративній політиці роботодавця та способи надання їй законної сили.

Виклад основного матеріалу дослідження. Свобода вираження поглядів у соціальних мережах стала невід'ємною частиною життя сучасної людини. Суспільство живе у час глобальних трансформацій, коли динаміка світових подій набула надзвичайного темпу. Зважаючи на стрімкий розвиток технологій, стає неможливим уявити, що якась подія залишиться поза межами уваги суспільства. На ці процеси в останні роки суттєво вплинули такі масштабні фактори як пандемія COVID-19, рух Black Lives Matter, різні збройні конфлікти тощо. У зв'язку зі зростом впливу соціальних мереж на трудові правовідносини, ситуації, коли роботодавці застосовують дисциплінарні заходи впливу, включаючи звільнення, до працівників через вираження поглядів у соціальних мережах, стають все більш розповсюдженими. Ми постійно можемо спостерігати прояви таких ситуацій у стрічках новин, адже вони, зазвичай, набувають широкого розголосу та становлять серйозний суспільний інтерес. Тому, з метою подальшого ретельного дослідження, важливо навести конкретні приклади.

Перша ситуація пов'язана з расизмом. За інформацією The Guardian, у 2013 р. Джастін Сакко звільнили з посади директора з комунікацій нью-йоркської інтернет-імперії

InterActive Corp за знушальний твіт, у якому вона пов'язувала СНІД із расою [1]. Згодом жінка вибачилась за своє висловлювання, проте це не вплинуло на позицію роботодавця щодо звільнення.

Цікавий випадок виник щодо працівниці дитячого садочка у Колоні, Техас. За інформацією The Washington Post, Кейтлін Волс отримала роботу у дитячому садочку, але була звільнена за повідомлення у мережі Facebook. «Сьогодні я починаю свою нову роботу», — написала вона наприкінці свого першого дня [2]. Далі Кейтлін продовжила: «Але я абсолютно ненавиджу працювати в дитячому садку. Я просто ненавиджу бути поряд з великою кількістю дітей» [2].

Наступна ситуація виникла у професійному спорті. Так, гравця німецького футбольного клубу «Майнц 05» Анвара Ель-Газі було відсторонено від тренувань та ігор. У заяві клубу від 17.10.2023 р. йдеться про те, що Ель-Газі зайняв нестерпну для клубу позицію щодо конфлікту на Близькому Сході [3]. Як стверджує The Athletic, 28-річний гравець збірної Нідерландів поділився постом у своїй історії в Instagram, у якому виразив підтримку Палестині. Пост Ель-Газі містив рядок «від річки до моря», який потенційно відкритий для кримінального переслідування в Німеччині, оскільки розглядається як підбурювання до знищення Ізраїлю [4]. Згодом 3 листопада 2023 р. клуб заявив, що припиняє контрактні відносини з Анваром Ель-Газі та негайно розриває контракт з гравцем. Такий захід клуб вживає у відповідь на заяви гравця та пости в соцмережах [5].

Як бачимо, у трудовому праві склалась неоднозначна ситуація, щодо того яким чином роботодавці мають реагувати на випадки, пов'язані з публічним вираженням поглядів працівником у соціальних мережах. Така неоднозначність, у свою чергу, може створити простір для порушення трудових прав працівників, які відкрито виражають власну точку зору.

Корпоративна політика про обмеження публічного вираження поглядів працівників у соціальних мережах (далі – Корпоративна політика). Невід'ємною складовою життя сучасної людини є користування соціальними мережами, які допомагають задовольняти потреби

в комунікації, самовираженні тощо. Так, за даними Statista, у 2022 році понад 4,59 мільярда людей користувалися соціальними мережами в усьому світі, і, за прогнозами, у 2027 році ця кількість зросте майже до шести мільярдів [6]. Тому, роботодавці все серйозніше ставляться до того, що публікують їх працівники і неможливо не помітити тенденцію, за якою вони все частіше розробляють корпоративні політики на цей рахунок.

Вітчизняне трудове законодавство не містить визначення поняття «корпоративна політика компанії». Як правило, питання щодо вираження працівниками поглядів у соціальних мережах стосуються внутрішнього трудового розпорядку компанії. З аналізу ст. 142 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) випливає, що трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку [7]. У цьому ключі доцільно розглянути досвід зарубіжних держав. Зокрема відповідно до ст. L1321-2-1 Кодексу законів про працю Франції, внутрішні правила можуть містити положення, що закріплюють принцип нейтральності та обмежують вираження переконань працівників, якщо ці обмеження виправдані використанням інших основних свобод і прав або потребами для належного функціонування компанії та якщо вони пропорційні досягнутій меті [8]. Відповідно до ч. 1 ст. 305 Кодексу законів про працю Чехії, роботодавець може своїм внутрішнім розпорядком визначити права у трудових відносинах, якими володіє працівник, більш вигідно, ніж ті, що передбачені цим Законом. Правилами внутрішнього розпорядку забороняється покладати на працівника обов'язки або обмежувати його права, встановлені цим Законом [9]. З наведеного випливає, що роботодавці можуть за допомогою локальних актів врегулювати трудові відносини, де проявляються обмеження прав працівників, у тому числі щодо вираження поглядів у соціальних мережах, якщо вони є пропорційними меті такого обмеження, але водночас вони не мають погіршувати правове становище працівників.

Зауважимо, що для обов'язкового виконання корпоративної політики працівником важливо,

щоб вона мала юридичну силу. С. Хук і С. Ноакс вказують, що існує два способи за якими корпоративна політика щодо соціальних мереж матиме обов'язкову силу. Перший спосіб це включення корпоративної політики до трудового договору. Якщо це станеться, порушення політики буде порушенням трудового договору, що дозволить роботодавцю стверджувати, що для звільнення працівника є вагома причина. Інший спосіб це коли корпоративна політика не буде включена до трудового договору, а вона може бути просто проявом права роботодавця давати законні та розумні вказівки своїм працівникам [10, с. 149]. Варто концептуально підтримати позицію вчених щодо способів, за якими корпоративна політика матиме обов'язкову силу. Разом з тим, зміст корпоративної політики може бути інтегрований в умови трудового договору шляхом формування відсильної умови до відповідного локального акта, а також шляхом її закріплення у колективному договорі. Тому слід виокремити три способи, за якими корпоративна політика матиме законну силу: 1) умови щодо публічного вираження поглядів у соціальних мережах безпосередньо закріплюються у трудовому договорі під час його укладення; 2) корпоративна політика інтегрується до трудового договору шляхом включення до нього положення, яке зобов'язує дотримуватись відповідного локального акта компанії; 3) закріплення умов щодо публічного вираження поглядів у соціальних мережах у колективному договорі. У цьому ключі варто згадати Закон України «Про колективні угоди та договори» від 23.02.2023 р. № 2937-IX (далі – Закон № 2937-IX), який поки не набрав чинності. Відповідно до частини 1 статті 21 Закону № 2937-IX, колективним договором встановлюються умови праці та зайнятості, права та гарантії, зобов'язання і домовленості його сторін із питань, визначених сторонами, зокрема тих, що не врегульовані законодавством про працю [11]. З аналізу вказаної статті випливає, що у колективному договорі можна закріпити, зокрема, умови щодо публічного вираження поглядів працівником у соціальних мережах.

Важливо зауважити, що наведені способи мають різну правову природу: у перших двох

випадках порушення корпоративної політики може розглядатись безпосередньо як порушення трудового договору, а у третьому випадку як порушення колективного договору.

Далі вчені роблять висновок, що дисциплінарний захід впливу щодо працівників за поведінку щодо соціальних мереж є виправданим лише тоді, коли поведінка працівника поза роботою перешкоджає їхній здатності виконувати свою роботу або коли така поведінка наражає роботодавця на юридичну відповідальність [10, с. 155]. Якщо заборона публічного вираження поглядів працівника у соціальних мережах у першому випадку дійсно є виправданою і не викликає сумнівів, то щодо другого – треба ставитись обережно. Виникає питання: чи доцільно застосовувати дисциплінарні заходи впливу до працівника, якщо останній здійснив публікацію у соціальній мережі, стосовно порушення роботодавцем законодавства? Прикладом може бути ситуація, коли працівник повідомляє через соціальну мережу, що роботодавець свідомо перевищує норми скидання стічних вод і це у свою чергу порушує законодавство щодо охорони навколишнього природного середовища.

Для роботодавців, які розглядають можливість впровадження корпоративної політики на підприємстві важливо ретельно обмірковувати та розробляти такі положення. С. Хадсон та К. Робертс у своїй роботі наводять рекомендації для роботодавців, що має включати в себе корпоративна політика: 1) роботодавці повинні використовувати широке та загальне визначення «соціальних мереж»; 2) політика не може бути занадто широкою, щоб не порушувати законодавство; 3) політика повинна забороняти дискримінацію, переслідування та помсту за допомогою соціальних мереж у разі створення ворожого робочого середовища; 4) політика повинна чітко, ясно і точно формулювати очікування працівника щодо конфіденційності стосовно використання особистих соціальних мереж у робочий час і на обладнанні та системах, що належать роботодавцю; 5) політика також повинна визначати очікування працівника щодо дотримання конфіденційності при використанні соціальних мереж у неробочий час на власному обладнанні і системах працівника; 6) політика

повинна забороняти розголошення в соціальних мережах службової та конфіденційної інформації роботодавця, непублічної інформації та комерційної таємниці; 7) політика повинна забороняти несанкціоноване використання захищених авторським правом матеріалів, таких як торгові марки, знаки обслуговування, логотипи, символи, продукти або послуги; 8) у політиці має бути зазначено, що жоден працівник не має жодних повноважень представляти роботодавця в соціальних мережах, якщо тільки роботодавець не надав йому таких повноважень; 9) політика повинна інформувати працівників про те, що роботодавець контролюватиме використання соціальних мереж у робочий час, коли працівники користуються обладнанням, що належить роботодавцю; 10) політика повинна містити дисциплінарні компоненти та застосовуватися послідовно й однаково, як і будь-яка інша політика роботодавця; 11) роботодавець повинен навчати своїх працівників щодо політики і намагатися зробити так, щоб працівники розуміли цю політику, її обґрунтування та те, як ця політика застосовується до них [12].

У цілому варто підтримати вище наведені рекомендації вчених. Проте, особливий інтерес становлять п'ятий та десятий пункти цих рекомендацій. Щодо п'ятого пункту. Однією з ключових проблем є баланс між правом на приватність працівника та легітимними інтересами роботодавця в забезпеченні охорони ділової репутації компанії. Треба зауважити, що роботодавець не може обмежувати користування працівником соціальними мережами у позаробочий час на обладнанні останнього, якщо це не пов'язано з ризиком розкриття службової, конфіденційної, комерційної таємниці та не порушує права інтелектуальної власності. Щодо пункту десять важливо зазначити наступне. Якщо окреслити ситуацію, коли декілька працівників порушують корпоративну політику, а щодо одного з них застосовується дисциплінарний захід впливу, це свідчить про вибірковість у застосуванні мір захисту роботодавцем. Необхідно розмежовувати виникнення та реалізацію суб'єктивного права на застосування дисциплінарного заходу впливу. У даному випадку підставою виникнення суб'єктивного

права роботодавця застосувати такий захід є порушення працівником корпоративної політики. Дане право виникає поза волею правопорушника і не залежить від неї. У свою чергу реалізувати його чи ні залежить від волі роботодавця і працівник позбавлений можливості впливу, він зобов'язаний лише не чинити перешкод. Тобто, у даному випадку простежується непряма кореляція між суб'єктивним правом роботодавця застосувати дисциплінарний захід впливу та обов'язком працівника не чинити перешкод у реалізації такого права. Не можна заперечувати того, що суб'єктивне охоронне трудове право на свої дії (поведінку) має свої особливості, що були наведені. Разом із цим неможливо стверджувати про відсутність кореляційного обов'язку, адже: 1) вказане право є лише правомочністю суб'єктивного права на захист трудових прав; 2) відповідний обов'язок гнучко корелює суб'єктивному охоронному трудовому праву на свої дії (поведінку) за рахунок наявної в останнього власної правомочності у вигляді можливості управненої особи вимагати від порушника та інших осіб не чинити перепон у разі реалізації відповідного суб'єктивного охоронного трудового права на свої дії (поведінку). [13, с. 176].

Вбачається за доцільне звернути увагу у відповідних корпоративних політиках на форми вираження працівником поглядів. Під вираженням поглядів у соціальних мережах розуміється публікації дописів, реакції на публікації інших осіб, ведення дискусій у коментарях. Проте, останнім часом широкого поширення набуло вираження поглядів за допомогою коротких відеороликів, скетчів тощо. Тому включення в корпоративну політику положень, що регулюють не лише текстовий, а й мультимедійний контент, стає надзвичайно важливим для сучасних роботодавців.

Щодо форми вираження працівником поглядів існує цікава практика Європейського суду з прав людини. Справа «Меліке проти Туреччини» стосувалась звільнення працівниці за відмітку «Подобається» на дописах, щодо питань, які становлять суспільний інтерес, у соціальній мережі Facebook. Суд висловив наступні ключові позиції: 1) використання

лайків у соціальних медіа, яке слід розглядати як спосіб виявлення зацікавленості до контенту або його підтримки, є звичною та популярною формою використання свободи вираження поглядів; 2) ставлення лайку в соціальній мережі не може прирівнюватися до поширення контенту, адже лайк виражає симпатію до певного контенту, а не активне бажання його поширювати [14]. Тобто ключовим у даному рішенні є розмежування вираження поглядів через відмітку «Подобається» та вираження поглядів шляхом поширення контенту.

Корпоративна політика допомагає уникнути роботодавцем неоднозначних ситуацій та здійснити превентивну охорону своїх прав ще під час укладення трудового договору. Проте, корпоративна політика ні в якому разі не може порушувати трудові права та погіршувати правове становище працівників та має відповідати нормам трудового законодавства, колективним договорам та угодам. Як слушно підкреслює Р. Дель Пунта, орієнтація політики має бути чіткою, виходячи з пріоритету цінностей гідності та свободи працівника. За таких умов і в дусі взаємної поваги між сторонами, коли роботодавці навчаться сприймати працівників не як військовослужбовців, які виконують наказ, або кандидатів на промивання мізків, а працівники не зловживатимуть новознайденою свободою, проникнення соціальних мереж на робочі місця може призвести до зменшення дефіциту демократії, притаманного субординаційній зайнятості, і в підсумку матиме позитивний ефект [15, с. 100].

Слід зазначити, що надзвичайно складно знайти баланс між інтересами роботодавця та працівника, адже вони є діаметрально протилежними. Роботодавець, піклуючись про власну ділову репутацію, намагається розширити свій вплив на працівника і контролювати майже кожен його крок. Натомість працівники, відчувши можливість виражати власні погляди використовуючи соціальні мережі, почали все частіше поширювати різну інформацію, реагувати, коментувати, що у свою чергу викликає серйозне занепокоєння зі сторони роботодавців. Це тісно переплітається з етичними питаннями, адже здебільшого бурхлива реакція працівника на

певну ситуацію може порушувати певні моральні уявлення різних груп осіб і роботодавець змушений вживати заходи для уникнення негативного впливу на себе. Ф. Кавіко, Б. Муджтаа, С. Муфлер та М. Самуель вважають, що з етичної точки зору можна зробити висновок, що моніторинг соціальних мереж, розслідування та прийняття роботодавцем кадрових рішень загалом є моральними, якщо інформація безпосередньо пов'язана з виконанням службових обов'язків, отримана згода працівника або якщо інформація є дійсно публічною (і, звичайно, політика та практика роботодавця є законною в інших відношеннях) [16, с. 34]. Звичайно, неможливо заперечувати того, що суспільні відносини повинні базуватись на принципах справедливості, добросовісності, розумності тим більше, що орієнтація на наведені принципи свідчить про високий стан розвитку правової свідомості. Проте, очевидно, що порушення правил моралі, в цілому, не може тягнути за собою застосування дисциплінарного заходу впливу щодо працівника, якщо такі правила не закріплено у законі чи трудовому договорі. Притягнення до дисциплінарної відповідальності за порушення ефемерних моральних правил є неможливим з огляду на те, що кожна особа має різні уявлення, що формуються під впливом її виховання, релігії, національності, середовища існування тощо. Наслідком може стати ситуація, коли суддя, який має бути хранителем справедливості та правопорядку, буде вирішувати справи на власний розсуд, спираючись на суб'єктивні уявлення, виховання та інші суб'єктивні фактори.

Виникає питання, як корпоративна політика співвідноситься з правом на повагу до приватного та сімейного життя та свободою вираження поглядів. Відповідно до ст. 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (далі – Конвенції), кожен має право на повагу до свого приватного і сімейного життя, до свого житла і кореспонденції. Відповідно до ст. 10 Конвенції, кожен має право на свободу вираження поглядів. Це право включає свободу дотримуватися своїх поглядів, одержувати і передавати інформацію та ідеї без втручання органів державної влади і незалежно від кордонів [17].

Європейський суд з прав людини у справі «Барбулеску проти Румунії» дійшов висновку, що завдяки новим технологіям проникнення в приватне життя працівника стає легшим для роботодавця та важчим для виявлення працівником, при цьому ризик посилюється природною нерівністю трудових відносин. Підхід до використання Інтернету на робочому місці, орієнтований на права людини, гарантує прозору внутрішню нормативну базу, послідовну політику впровадження та пропорційну стратегію застосування роботодавцями [18]. Важливо враховувати, що в епоху розвитку цифрових технологій питання щодо балансу між правами працівників і потребами роботодавців має вирішуватися в контексті забезпечення прозорості та справедливої політики використання технологій. Запровадження чітких норм та внутрішніх правил, що визначають межі контролю, може забезпечити ефективний захист прав працівників і виважену позицію роботодавця в питанні забезпечення безпеки та ділової активності.

Важливо навести позицію В. Мантувалу. Використання соціальних мереж є важливим для реалізації автономії людей і повинно охоплюватися правом на приватне життя та правом на свободу слова. Роботодавці не повинні мати права цензурувати моральні, політичні та інші погляди та уподобання своїх працівників, навіть якщо вони завдають шкоди бізнесу [19, с. 19]. Варто зауважити, що вираження поглядів працівником у соціальних мережах може завдати шкоди не лише роботодавцю, а також третім особам. Наприклад, коли працівник поширює неправдиву інформацію щодо певної сторонньої особи. У даному випадку необхідно чітко розмежовувати випадки, коли працівник виражає погляди від імені роботодавця, наприклад з використанням облікового запису компанії, і від власного імені у позаробочий час.

Далі вчена зазначає, що питання про те, чи є публікації в соціальних мережах доступними для громадськості, не виключає їх зі сфери захисту приватного життя, якщо приватність належним чином тлумачиться в контексті зайнятості. Спонтанне мовлення, і навіть мовлення, яке заважає деяким, може мати цінність для

індивідуальної автономії та свободи, і його слід захищати від втручання роботодавця. У цих випадках суди повинні застосовувати сувору перевірку пропорційності, приділяючи особливу увагу як законності переслідуваної мети, так і можливості звільнення, а не інших дисциплінарних заходів впливу, які є менш суворими для працівника [19, с. 19]. Звичайно, застосування такого суворого дисциплінарного заходу впливу як звільнення має бути надзвичайно обґрунтованим та застосовуватись лише у крайніх випадках. Натомість варто розглянути можливість застосування іншого дисциплінарного заходу впливу, яке також буде ефективним. Кожна ситуація має в індивідуальному порядку ретельно вивчатись у процесі службового розслідування із застосуванням принципу пропорційності, який вимагає співрозмірного обмеження прав та свобод людини для досягнення цілей, адже у даному випадку має місце конкуренція прав працівника та роботодавця.

В. Лисик та А. Мельник вказують, що сучасне міжнародне право передбачає низку правомірних обмежень свободи вираження поглядів, при цьому встановлює вичерпний перелік таких підстав, а також критерії, яким повинні відповідати такі підстави, а саме: бути законними, бути необхідними і здійснюватись з ціллю, яка передбачена нормами міжнародного права [20, с. 188]. Як бачимо права на повагу до приватного та сімейного життя та свобода вираження поглядів не є абсолютними та можуть зазнавати певних обмежень, з урахуванням того, що таке обмеження має відповідати певним критеріям. Екстраполюючи цю позицію на трудові правовідносини, варто відзначити, що трудове законодавство (ст. 9, 16 КЗпП України) містить імперативне положення, за якими включення до трудового чи колективного договору умов, які погіршують правове становище працівника тягне на собою недійсність останніх.

Висновки: У результаті проведеного дослідження можливо дійти до наступних висновків.

Вітчизняне законодавство не містить визначення поняття «корпоративна політика». Роботодавці можуть за допомогою локальних актів врегулювати трудові відносини, де проявляють-

ся обмеження прав працівників, у тому числі щодо вираження поглядів у соціальних мережах, якщо вони є пропорційними мети такого обмеження, але водночас вони не мають погіршувати правове становище працівників.

Надання корпоративній політиці обов'язкової сили можливе за допомогою трьох способів: 1) включення положень щодо користування соціальними мережами безпосередньо до трудового договору; 2) включення до трудового договору умови, яка зобов'язує дотримуватись корпоративної політики, яка є локальним актом компанії; 3) закріплення умов щодо публічного вираження поглядів у соціальних мережах у колективному договорі компанії.

При розробці корпоративної політики необхідно враховувати права та інтереси кожної зі сторін трудових правовідносин. Обмеження трудових прав працівника має розглядатись крізь призму принципу пропорційності.

Література

1. Pilkington E. (2013, 22 груд.). *Justine Sacco, PR executive fired over racist tweet, 'ashamed'*. the Guardian. URL: <https://www.theguardian.com/world/201/dec/22/pr-exec-fired-racist-tweet-aids-africa-apology>.
2. Holley P. (2015, 4 трав.). *Day-care employee fired for Facebook post saying she hates 'being around a lot of kids'*. Washington Post. URL: <https://www.washingtonpost.com/news/morning-mix/wp/2015/05/04/day-care-employee-fired-for-facebook-post-noting-she-hates-being-around-a-lot-of-kids/>.
3. FSV Mainz 05 – Mainz 05 stellt Anwar El Ghazi frei. (2023, 17 жов.) 1. FSV Mainz 05. URL: <https://www.mainz05.de/news/mainz-05-stellt-anwar-el-ghazi-frei>.
4. Staff, T.A. (2023, 17 жов.). *Mainz suspend El Ghazi over pro-Palestine social media post*. The Athletic. URL: <https://theathletic.com/4971170/2023/10/17/anwar-el-ghazi-mainz-suspended/>.
5. 1. FSV Mainz 05 – Mainz 05 beendet Vertragsverhältnis mit Anwar El Ghazi. (2023, 3 лист.). 1. FSV Mainz 05. URL: <https://www.mainz05.de/news/mainz-05-beendet-vertrags-verhaeltnis-mit-anwar-el-ghazi>.

6. Jo Dixon S. (2023, 29 серп.). *Number of global social network users 2017-2027*. Statista. URL: <https://www.statista.com/statistics/278414/number-of-worldwide-social-network-users/>

7. Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII: станом на 24 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 13.02.2024).

8. Code du travail, version en vigueur au 15 jan. 2024. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050.

9. *Zákoník práce. Zákon ze dne 21. dubna 2006 № 262/2006 Sb.* URL: <http://zakony.centrum.cz/zakonik-prace/>.

10. Hook S., & Noakes S. (2019). Employer control of employee behaviour through social media. *Law, Technology and Humans, 1*, 141-161. URL: <https://search.informit.org/doi/pdf/10.3316/informit.125809840561818>.

11. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23.02.2023 р. № 2937-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text> (дата звернення: 13.02.2024).

12. Hudson S.C., & Roberts K.K. (2011). Drafting and implementing an effective social media policy. *Tex. Wesleyan L. Rev.*, 18, 767. URL: <https://scholarship.law.tamu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1426&context=txwes-lr>

13. Охорона та захист трудових прав працівників: підручник. Вавженчук С.Я. 3-тє вид., перероб. і допов. Харків: Право, 2021. 592 с.

14. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Меліке проти Туреччини» від 15 черв. 2021 року. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/rus?i=002-13303>.

15. Del Punta R. (2019). Social Media and Workers' Rights: What Is at Stake?. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 35(1). URL: <https://flore.unifi.it/bitstream/2158/1165687/1/Social%20media%20and%20workers%27%20rights%20IJCLLR.pdf>.

16. Cavico F.J., Mujtaba B.G., Muffler S.C., & Samuel M. (2013). Social media and the workplace: Legal, ethical, and practical considerations for management. *JL Pol'y & Globalization*, 12, 1.

URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/234649635.pdf>.

17. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: Конвенція Ради Європи від 04.11.1950 р. станом на 1 серп. 2021 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення: 13.02.2024).

18. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Барбулеску проти Румунії» від 5 вер. 2017 року. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-177082>.

19. Mantouvalou V. (2019). 'I lost my job over a Facebook post: Was that fair?' Discipline and dismissal for social media activity. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 35 (1). URL: <https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10061668/1/VMantouvalouDismissalAndSocialMediaFinal.pdf>.

20. Лисик В., & Мельник А. Правомірне обмеження свободи вираження поглядів: міжнародно-правовий аспект. *Вісник Львівського університету. Серія «Міжнародні відносини»*, (42). URL: <http://publications.lnu.edu.ua/bulletins/index.php/intrel/article/view-File/7723/7714>.

References

1. Pilkington E. (2013, Dec.). *Justine Sacco, PR executive fired over racist tweet, 'ashamed'*. the Guardian. Retrieved from <https://www.theguardian.com/world/2013/dec/22/pr-exec-fired-racist-tweet-aids-africa-apology>.

2. Holley P. (2015, May). *Day-care employee fired for Facebook post saying she hates 'being around a lot of kids'*. Washington Post. Retrieved from <https://www.washingtonpost.com/news/morning-mix/wp/2015/05/04/day-care-employee-fired-for-facebook-post-noting-she-hates-being-around-a-lot-of-kids/>.

3. *FSV Mainz 05 - Mainz 05 stellt Anwar El Ghazi frei*. (2023, Oct.) 1. FSV Mainz 05. Retrieved from <https://www.mainz05.de/news/mainz-05-stellt-anwar-el-ghazi-frei>.

4. Staff T.A. (2023, Oct.). *Mainz suspend El Ghazi over pro-Palestine social media post*. The Athletic. Retrieved from <https://theathletic.com/4971170/2023/10/17/anwar-el-ghazi-mainz-suspended/>.

5. I. FSV Mainz 05 - Mainz 05 beendet Vertragsverhältnis mit Anwar El Ghazi. (2023, Nov.). 1. FSV Mainz 05. Retrieved from <https://www.mainz05.de/news/mainz-05-beendet-vertragsverhaeltnis-mit-anwar-el-ghazi>.
6. Jo Dixon S. (2023, Aug.). *Number of global social network users 2017-2027*. Statista. Retrieved from <https://www.statista.com/statistics/278414/number-of-worldwide-social-network-users/>.
7. Code of Ukraine No. 322-VIII: «Code of Labor Laws of Ukraine» (Dec., 1971). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
8. Code du travail, version en vigueur au 15 jan. 2024. Retrieved from https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050.
9. Zákoník práce. Zákon ze dne 21. dubna 2006 № 262/2006 Sb. Retrieved from <http://zakony.centrum.cz/zakonik-prace/>.
10. Hook S., & Noakes S. (2019). Employer control of employee behaviour through social media. *Law, Technology and Humans*, 1, 141-161. Retrieved from <https://search.informit.org/doi/pdf/10.3316/informit.125809840561818>.
11. Law of Ukraine No. 2937-IX. "On collective agreements and contracts". (2023, Feb.). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text> (дата звернення: 13.02.2024).
12. Hudson S.C., & Roberts K.K. (2011). Drafting and implementing an effective social media policy. *Tex. Wesleyan L. Rev.*, 18, 767. Retrieved from <https://scholarship.law.tamu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1426&context=txwes-lr>.
13. Vavzhenchuk S.Ya. Protection and defence of labor rights of employees: a textbook. Kharkiv: Pravo, 2021. 592 p.
14. Decision of the European Court of Human Rights in the case "Melike v. Turkey" (Jun. 15, 2021). Retrieved from <https://hudoc.echr.coe.int/rus?i=002-13303>.
15. Del Punta R. (2019). Social Media and Workers' Rights: What Is at Stake? *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 35(1). Retrieved from <https://flore.unifi.it/bitstream/2158/1165687/1/Social%20media%20and%20workers%27%20rights%20IJCLLIR.pdf>.
16. Cavico F.J., Mujtaba B.G., Muffler S.C., & Samuel M. (2013). Social media and the workplace: Legal, ethical, and practical considerations for management. *JL Pol'y & Globalization*, 12, 1. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/234649635.pdf>.
17. Council of Europe Convention "Convention on the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms". (Nov., 1950). Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text.
18. Decision of the European Court of Human Rights in the case "Barbulescu v. Romania" (Sept. 5, 2017). Retrieved from <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-177082>.
19. Mantouvalou V. (2019). 'I lost my job over a Facebook post: Was that fair?' Discipline and dismissal for social media activity. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 35(1). Retrieved from <https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10061668/1/VMantouvalouDismissalAndSocialMediaFinal.pdf>.
20. Lysyk V., & Melnyk A. Lawful restriction of freedom of expression: international legal aspect. *Bulletin of Lviv University. Series "International relations"*, (42). Retrieved from <http://publications.lnu.edu.ua/bulletins/index.php/intrel/article/viewFile/7723/7714>.

THE EMPLOYEE'S RIGHT TO FREEDOM OF EXPRESSION OF VIEWS IN SOCIAL MEDIA AND EMPLOYER'S CORPORATE POLICIES

Educational and Scientific Institute of Law
Kyiv National University named after Taras Shevchenko
str. Volodymyrska, 60, Kyiv, Ukraine, 01033
E-mails: aadvokat@gmail.com, vlad.zhm@ukr.net

Purpose: to outline the main legal issues related to limiting the right of employees to freedom of expression in social networks; highlight the methods of giving the employer's corporate policy legal force. **Research methods:** synthesis, analysis, generalization, comparison, forecasting, dialectical and other methods were used to achieve the research goal. **Results:** the concept of "employer's corporate policy" was analyzed using the legislation of foreign countries. Ways of giving legal force to the employer's corporate policy are highlighted. The main provisions that should be included in the corporate policy are summarized. The relationship between corporate policy and moral rules has been studied. The practice of the European Court of Human Rights was analyzed and the relationship between corporate policy and the right to respect for private and family life and freedom of expression was investigated. **Discussion:** in the conditions of rapid development of information technology, it is extremely important to respond to the legal problems caused by it. Public expression of views by employees on social networks can negatively affect the business reputation and capitalization of the employer. Solving the problem of compliance with the rights of employees in the course of implementing a corporate policy on limiting the public expression of employees' views in social networks will lead to a reduction in the risks of violation of the latter's rights and helps to strengthen communications with employers.

Key words: corporate policy; restriction of labor rights; protection of labor rights; freedom of expression; social networks; labor rights; respect for private life.

Стаття надійшла до редакції 23.02.2024