

УДК 349.2: 331.102.146

DOI: 10.24412/2076-9113-2025-157-100-111

В. О. Боровченкова

Юридический факультет МГУ им. М. В. Ломоносова,

Москва, Российская Федерация,

borovchenkova.vo@gmail.com

**ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ
И РЕАЛИЗАЦИЯ РАБОТОДАТЕЛЬСКОЙ ВЛАСТИ:
ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОНТРОЛЯ**

Аннотация. Под влиянием цифровизации в сфере труда происходит адаптация трудового права к происходящим изменениям в цифровой экономике, в том числе в части реализации работодательской власти и осуществления работодательского контроля как компонента работодательской власти. Если раньше контроль часто проводился непосредственно работодателем, то в настоящее время работодатели используют технические средства и информационные технологии, в том числе искусственный интеллект, в качестве инструментов контроля за выполнением трудовой функции работников. Все это ставит вызовы перед трудовым правовым регулированием. В настоящей статье рассмотрены вопросы выбора работодателем в рамках его власти того или иного способа осуществления работодательского контроля, влияния новых технических средств и информационных технологий на этот выбор в контексте затронутой темы, а также правовые аспекты реализации контроля в современных условиях.

Ключевые слова: трудовые отношения; работодательский контроль; цифровизация; способы осуществления работодательского контроля; работодательская власть.

UDC 349.2: 331.102.146

DOI: 10.24412/2076-9113-2025-157-100-111

V. O. Borovchenkova

Faculty of Law, Lomonosov Moscow State University,

Moscow, Russian Federation,

borovchenkova.vo@gmail.com

**INFORMATION TECHNOLOGY
AND THE EXERCISE OF EMPLOYER POWER:
LEGAL ASPECTS OF EXERCISING CONTROL**

Abstract. Under the influence of digitalization in the sphere of labor, labor law is adapting to the ongoing changes in the digital economy, including in terms of the exercise of employer power and the exercise of employer control as a component of employer power. Whereas in the past control was often exercised directly by the employer, nowadays employers use technical means, including artificial intelligence, as tools to control the fulfillment

of employees' labor function. All this poses challenges to labor law regulation. This article will discuss the issues of the employer's choice within its power to exercise employer control, the impact of new information technologies on this choice in the context of the topic under consideration, as well as the legal aspects of exercising control.

Keywords: labor relations; employer control; digitalization; methods of exercising employer control; employer power.

Введение

Под воздействием глобальных процессов, цифровизации, автоматизации бизнеса происходят изменения в общественной деятельности людей, в том числе и на рынке труда. Так, развитие цифровых технологий, распространение нетипичных форм занятости и стремление работодателей к поддержанию конкурентоспособности формируют новые вызовы трудовому праву. В этом контексте происходит трансформация работодательской власти и работодательского контроля за выполнением трудовой функции работников как структурного компонента работодательской власти, появляются новые способы осуществления контроля, основанные на технических средствах и искусственном интеллекте. Такие изменения требуют правового регулирования, поскольку затрагивают права и интересы работников области реализации их трудовой деятельности.

Цель исследования состоит в концептуальном анализе правовых аспектов осуществления контроля работодателя посредством технических средств через призму реализации работодательской власти.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- определение влияния информационных технологий на реализацию работодательской власти;
- выделение видов работодательского контроля посредством технических средств и определение их характеристик;
- рассмотрение зарубежной и отечественной судебной практики в контексте поставленной проблематики.

Степень научной разработанности темы

Вопросы работодательской власти изучаются в трудах Л. С. Таля, Ю. В. Пенова, А. Г. Подупейко, А. А. Линца и др. Значительный вклад в исследование контроля работодателем за выполнением трудовой функции работника внесли Е. М. Офман, И. А. Филипова и др. Анализ цифровизации в трудовых отношениях посвящены работы А. А. Бережнова, И. В. Войтковской, И. А. Костян, А. М. Куренного, А. М. Лушниковой, М. В. Лушниковой, Н. Л. Лютова и др.

Основное исследование

Специфику норм трудового права определяют такие факторы, как развитие экономических отношений в сфере труда, структур общественной и локальной организации труда. Нельзя отрицать огромное влияние цифровой экономики на развитие юриспруденции, и в частности на сферу регулирования труда. Как отмечает В. А. Вайпан, цифровая экономика неизбежно затронет трудовые отношения [7], с чем трудно не согласиться. Цифровизация оказывает значительное влияние на бизнес-процессы, происходящие во всем мире. В рамках развития цифровой экономики в Российской Федерации распоряжением Правительства РФ от 28.07.2017 № 1632-р утверждена программа «Цифровая экономика Российской Федерации»¹ (далее — Программа). Поскольку без развитых цифровых информационно-коммуникационных технологий национальные организации будут вытеснены с рынка из-за неконкурентоспособности, то Программа сфокусирована на ряде направлений, к которым относятся нормативное регулирование, кадры и образование, формирование исследовательских компетенций и технических заделов, информационная инфраструктура и информационная безопасность. В связи с этим работодатели следуют мировым тенденциям и модернизируют локальную организацию труда, чтобы быть конкурентоспособными и эффективно взаимодействовать с персоналом. Причем среди ученых нет единого мнения о понимании цифровизации в трудовом праве. Так, А. М. Лушников под данным феноменом понимает «процесс адаптации трудовых отношений к требованиям цифровой экономики» [4, с. 29]. Описывая понятие цифровизации, Л. Н. Чайка указывает, что она не только предполагает преобразование информации в цифровую форму, но и влияет на способы взаимодействия и жизнь человека [10].

Контроль как компонент работодательской власти подразумевает выбор работодателем способов осуществления контроля за выполнением трудовой функции работника. Причем интерес работодателя выражается в выборе такого способа контроля, который будет отражать как экономическую эффективность внедрения (улучшение показателей эффективности и производительности труда работников, выявление и предотвращение дисциплинарных нарушений), так и полную свободу по реализации своей власти. Однако в противовес этому выступают интересы работников, поскольку способы реализации контроля не должны ухудшать их положение по сравнению с законодательно закрепленным. Работодателю, осуществляющему дискреционные полномочия в рамках работодательской власти по выбору способов проведения контроля за работниками, необходимо удостовериться в том, что при принятии решения в пользу того или иного способа соблюдены следующие требования: разумность

¹ Паспорт национального проекта «Национальная программа “Цифровая экономика Российской Федерации”» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 04.06.2019 № 7) // Гарант. URL: <https://base.garant.ru/72296050/> (дата обращения: 18.02.2025).

и добросовестность использования своей власти/полномочий; неухудшение положения работников относительно законодательно закрепленных норм; доведение информации до работников и др.

Рассматривая влияние цифровизации на общественную и локальную организацию труда, стоит отметить, что развитие новых технологий и внедрение искусственного интеллекта в жизнедеятельность общества происходит гораздо быстрее, чем изменение рынка труда и трудового законодательства. Причем изменения в сфере труда приобретают как количественный, так и качественный характер, в том числе в области внедрения цифровых информационных технологий. С точки зрения взаимодействия работодателей и работников это выражается в изменениях: отдельных характеристик отношений, в том числе в части осуществления работодательского контроля (качественные); структуры локальной организации труда (количественные) [3]. Если автоматизацию и оптимизацию бизнес-процессов, внедрение контроля посредством технических средств можно отнести к качественным изменениям в отношениях между работниками и работодателями, то роботизацию, использование искусственного интеллекта — к количественным. Разница заключается в том, что новые цифровые технологии в трудовых отношениях могут применяться как замена человеческого труда и привести к потере рабочих мест. Все это ставит вызовы перед трудовым правовым регулированием. В отношении изменений качественного характера это в первую очередь определение правовых пределов реализации работодательской власти (с учетом порядка изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации² (ТК РФ)) и закрепленного в трудовом законодательстве принципа определенности трудовой функции (ст. 72 ТК РФ), вопроса правомерности использования тех или иных средств контроля с точки зрения обеспечения права работников на неприкосновенность частной жизни (ст. 23 Конституции Российской Федерации³), защиты персональных данных (гл. 14 ТК РФ) и др.). В отношении изменений количественного характера это вопросы квалификации тех или иных отношений в качестве трудовых или гражданско-правовых (ст. 15, 19.1 ТК РФ), проблемы осуществления увольнений по экономическим основаниям (сокращение численности или штата работников — п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Существуют различные мнения касательно того, что именно произойдет с рынком труда с развитием автоматизированных систем, робототехники и использования искусственного интеллекта в сфере труда [1, 4, 8]. Общим является понимание, что происходит изменение труда, стремительно возрастает потребность в переобучении и повышении квалификации рабочей силы,

² Трудовой кодекс Российской Федерации // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1. Ч. I. Ст. 3 (с послед. изм.).

³ Конституция Российской Федерации / Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года // Российская газета. 25 дек. 1993 г. № 237 (с поправками).

уменьшаются рабочие места⁴. Тем не менее можно выделить негативный и позитивный взгляды на эту проблематику. Сторонники первой точки зрения придерживаются позиции, что под влиянием цифровизации происходит снижение спроса на рабочую силу, исчезают некоторые профессии в связи с заменой работников на робототехнику. В то же время, несмотря на негативные аспекты, не стоит отрицать, что происходит изменение рабочей силы и круга задач работников, что может влиять на занятость в целом и производительность труда в конкретной организации в лучшую сторону.

В современных условиях работодатели используют технические средства и информационные технологии при осуществлении контроля за выполнением трудовой функции работников. При этом стоит обратить внимание на то, что внедрение такого контроля тесно сопряжено с правами работников на неприкосновенность частной жизни, защитой их персональных данных, а также с возможностью злоупотреблений со стороны работодателя при проведении работодательского контроля. По мнению И. А. Филиповой, такой контроль в трудовом праве будет считаться нарушением законодательства только в некоторых случаях: при применении работодателем запрещенных законом цифровых средств, при осуществлении наблюдения без предварительного предупреждения работников и в случае, если цели контроля не соответствуют выполнению трудовой функции работника [9].

Значение современных технологий в трудовых отношениях в контексте появления нетипичных форм занятости под влиянием цифровизации, использования искусственного интеллекта и автоматизации рабочих процессов, например внедрении электронного документооборота, необходимо оценивать, не упуская из виду воздействие данных технологий на работодательский контроль и тем самым его усиление в современных условиях и не ограничиваясь лишь упоминанием данной проблематики без ее концептуального рассмотрения.

Работодательский контроль — это междисциплинарный инструмент, поэтому требует оценки не только с точки зрения права, но и с точки зрения экономической целесообразности задействования технических средств в качестве контроля. Так, работодательский контроль как экономическая категория сводится по большей части к повышению производительности и эффективности труда работников. То есть цель контроля за выполнением трудовой функции работников нежелательно рассматривать только через призму управления персоналом (как экономический аспект) без привязки к трудовому законодательству, это приведет к злоупотреблениям со стороны работодателя. Фактически происходит ситуация, когда повышением производительности и эффективности труда работодатели могут объяснить внедрение в рабочий процесс любого технического средства в ущерб не только частной жизни работников, но и их психосоциальным рискам. Существуют исследования, в которых электронный

⁴ Unlocking Technology for the Global Goals. As part of Frontier 2030: Fourth Industrial Revolution for Global Goals Platform. World Economic Forum, January 2020. URL: http://www3.weforum.org/docs/Unlocking_Technology_for_the_Global_Goals.pdf (дата обращения: 25.02.2025).

мониторинг приводил к негативным последствиям, например к снижению восприятия справедливости [12], снижению удовлетворенности работой и настроения [11, 14], повышению уровня стресса [13]. Это говорит о повышении психосоциальных рисков работников при проведении электронного мониторинга.

Психосоциальные риски в трудовом праве могут рассматриваться через призму охраны труда. Согласно статье 214 ТК РФ работодатель обязан создавать безопасные условия труда исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников. С данной точки зрения психофизическое здоровье работников можно также отнести к факторам риска, подвергающимся воздействию со стороны работодательского контроля посредством технических средств.

Цифровая экономика имеет огромное значение при изменении процесса работодательского контроля за выполнением трудовой функции работников. Так, происходит усиление и ужесточение контроля при помощи технических средств. С одной стороны, в трудовом законодательстве напрямую не прописан запрет на применение любых механизмов контроля за деятельностью и поведением работников в различных целях посредством технических средств, в том числе основанных на системах искусственного интеллекта. С другой стороны, чрезмерный контроль и ограниченное законодательное регулирование могут привести к злоупотреблениям со стороны работодателя.

К основным способам осуществления контроля работодателя посредством технических средств относят отслеживание телефонных звонков и электронной переписки, социальных сетей работников, использования сети Интернет, активности работника за компьютером, осуществление видеонаблюдения, GPRS и GPS-наблюдения, прослушивание разговоров, а также отслеживание психофизиологического состояния работника [5]. В свою очередь, И. А. Филипова делает акцент на робототехнике, нейронаблюдении и системах искусственного интеллекта, внедряемых работодателем в целях прогнозирования поведения работников при выполнении ими трудовой функции [9].

Действительно, такие способы осуществления контроля за выполнением трудовой функции работников набирают все больше популярности со стороны работодателей, поскольку обеспечивают наиболее детальное наблюдение за работниками. Тем не менее с точки зрения доктринального и практического рассмотрения данной проблематики необходима более структурная классификация, отражающая особенности и различия правового регулирования внедренного контроля посредством технических средств на объектах работодателя. Так, следует выделять два вида контроля посредством технических средств: отслеживание деятельности и поведения работников посредством технических средств и делегирование принятия отдельных решений системами искусственного интеллекта (ИИ). К первому стоит причислить использование различных цифровых технологий в качестве отслеживания выполнения трудовой функции работников, например: видео- и аудиофиксации, датчиков слежения, пропускной системы посредством биометрических персональных данных работников,

браслетов с тактильной обратной связью, GPS-наблюдения, поведенческой биометрической системы отслеживания типичного поведения работника за работой за компьютером и т. д., а ко второму — предупреждение работника о невыполнении нормы выработки на основе анализа ИИ, разработку профиля типичного поведения работника, автоматизированную оценку работника и принятие решений об увольнении и т. д.

Различие заключается в функциональной части выделенных видов контроля. Если первый вид представляет собой вспомогательное средство для работодателя, то есть цифровые информационные технологии только собирают, обрабатывают и хранят информацию о выполнении трудовой функции работниками, а непосредственной оценкой и принятием решений на основании этой информации занимается работодатель (или ответственное лицо, назначенное работодателем), то второй вид контроля подразумевает делегирование работодателем части своих полномочий по принятию отдельных решений системам ИИ. С этой точки зрения очевидно, что правовое регулирование будет различаться. Так, обращение к ИИ в сфере труда, в силу отсутствия законодательного регулирования, требует от работодателя более детального составления локальных нормативных актов, учета прав и законных интересов работников в целях их защиты и недопущения злоупотребления.

Для контроля входа на территорию организации наиболее простыми являются: система контроля и управления доступом (СКУД); система операционного производственного контроля и предотвращения чрезвычайных происшествий (СОПК). Они относятся к контролю посредством технических средств, поскольку в их состав входят считыватели, магнитные и механические замки, система производственного видеонаблюдения, сигнализация и т. д. Тем не менее с развитием цифровых технологий работодатели все чаще обращаются к внедрению пропускного режима через биометрические данные работников, в частности посредством дактилоскопии или распознавания лиц. Это дает возможность обеспечить безопасность и реальную персонификацию работников, но и несет в себе серьезные риски несоблюдения законодательства о персональных данных.

Весьма значим контроль деятельности дистанционных работников, поскольку непосредственный личный контроль руководителем за работой таких лиц осуществлять невозможно. Наиболее эффективным способом контроля посредством технических средств за такими работниками является использование системы учета рабочего времени и действий работников на персональном компьютере (ПК) (например, отслеживание движений курсора на компьютере работника и запись на сервер работодателя [2], причем современные программы контроля за дистанционным работником предусматривают в случае отсутствия движения курсора в течение определенного времени информирование об этом работника и работодателя). Такого рода системы контроля фиксируют фактически отработанное время, начало и конец рабочего дня, все действия, совершенные в течение рабочего дня, блокируют сайты и приложения, не предназначенные для работы, и т. д. Особенность дистанционного труда проявляется

в организации труда: обеспечение работодателем необходимым оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами или дистанционный работник вправе использовать свои или арендованные технические средства (ст. 312.6 ТК РФ). В связи с этим возникает ряд вопросов: правомерность требования работодателя установить систему фильтрации веб-трафика [6], программы контроля работы за ПК, предусматривающие скриншоты экрана монитора, мониторинг и блокировку сайтов, мониторинг поисковых запросов, автоматизированную оценку продуктивности (при этом такие программы имеют доступ к веб-камерам и микрофонам компьютера работника, а также могут иметь скрытый режим, то есть работник не будет знать о том, какой именно мониторинг программа использует в конкретный момент времени), и т. д. Очевидно, что при использовании компьютера, предоставленного работодателем, на нем могут быть установлены такого рода программы, поэтому их применение законно и возможно только в период рабочего времени работника (согласно ст. 312.4 ТК РФ режим рабочего времени устанавливается дистанционным работником, если иное не предусмотрено, а также время взаимодействия такого работника с работодателем включается в рабочее время). Стоит отметить, что эксплуатация дистанционным работником личного компьютера подразумевает согласие работника на установление контролирующих программ работодателя.

Работодателю предпочтительнее предоставлять дистанционному работнику оборудование и программно-технические средства. Таким образом, снизится риск работодателя, связанный с незаконным вмешательством в частную жизнь работников.

Внедрение новых информационных технологий в трудовые процессы и сферу труда, а также проблемы при их правовом регулировании встречаются как в российском, так и в зарубежном правовом порядке. Например, суд Зеландии — Западного Брабанта (Нидерланды) рассмотрел следующую ситуацию: работодатель требовал от дистанционных работников демонстрировать экран рабочего стола компьютера и держать включенной камеру на компьютере на протяжении девяти часов (в рабочее время)⁵. Работник отказался от включения камеры, ссылаясь на то, что работодатель уже контролирует выполнение его трудовой функции за счет демонстрации экрана рабочего стола и включенная камера является излишней мерой. В связи с этим работник был уволен. Суд пришел к выводу, что требование работодателя включать камеру на протяжении рабочего дня нарушает право работника на частную жизнь.

В отечественной практике также встречаются случаи, когда работники оспаривают право работодателя на внедрение видеонаблюдения за рабочим местом. Они ссылаются на то, что видеонаблюдение нарушает их право на частную жизнь. Судебная практика по данному вопросу противоречива и не имеет

⁵ Rechtbank Zeeland-West-Brabant. 28-09-2022. № 10072897 AZ VERZ 22-61. URL: <https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI:NL:RBZW:2022:5656> (дата обращения: 25.02.2025).

однозначного ответа. Так, Третий кассационный суд общей юрисдикции пришел к выводу, что видеонаблюдение может применяться только с учетом следующих целей: эффективности производства, контроля рабочего времени работников, рационального использования рабочего времени, повышения производительности труда⁶. Таким образом, установление видеонаблюдения в комнате отдыха не подходит ни под одну из указанных целей, а следовательно, нарушает права работников на неприкосновенность частной жизни. Примером обратной судебной практики может служить дело, суть которого состоит в том, что работодатель осуществлял непрерывное видеонаблюдение, в том числе тогда, когда у работников был перерыв для отдыха и питания⁷. Так, распоряжением руководителя был установлен запрет на изменение положения камеры, завешивание посторонними предметами и совершение иных действий, препятствующих обзору. Работник нарушил данный запрет, за что был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора. Суд указал, что установление постоянного непрерывного видеонаблюдения работодателем не нарушает право работника на частную жизнь. Этот вывод вытекает из целей установления видеонаблюдения: обеспечение безопасности рабочего процесса, обусловленность характером работы и повышенной опасностью организации. Из вышесказанного можно сделать вывод о том, что суды неоднозначно смотрят на проблематику связи установления видеонаблюдения на рабочем месте и неприкосновенности частной жизни работников. В связи с этим работодателям необходимо четко прописать цели осуществления видеонаблюдения на рабочем месте в локальном нормативном акте.

Еще один распространенный способ контроля — применение полиграфа (детектора лжи). Работодатели обращаются к нему как к инструменту выявления недобросовестности кандидата/работника в различных случаях. Например, при приеме на работу с помощью полиграфа можно установить деловые качества кандидата на должность и проверить достоверность необходимой для данной должности информации. Несмотря на то что законодательного запрета нет на использование полиграфа в деятельности работодателя по управлению персоналом, работодатель должен соблюдать ряд ограничений: избегать дискриминационных вопросов, учитывать возраст и состояние здоровья исследуемого на полиграфе (нежелательно проходить полиграф беременным женщинам, несовершеннолетним и лицам с определенными заболеваниями), получить согласие на прохождение полиграфа. Тем не менее не стоит забывать о том, что результаты, полученные с помощью полиграфа, могут быть интерпретированы в качестве рекомендаций для принятия того или иного юридически

⁶ Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 03.07.2023 № 88-14171/2023 // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=454821&ysclid=m7bso43vkm167047065> (дата обращения: 19.02.2025).

⁷ Апелляционное определение Мурманского областного суда от 25.04.2022 № 33-978/2022 // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://actofact.ru/case-51OS0000-33-978-2022-2022-03-11-0-1/> (дата обращения: 19.02.2025).

значимого решения. В контексте реализации работодательской власти важным фактором выступает то, что суды не считают использование такого технического средства нарушением прав работника⁸. Тем не менее они оценивают правомерность решений, принятых на основе полиграфа или в связи с его прохождением работником. Например, суд признал незаконным отстранение от работы работника, который отказался пройти проверку на детекторе лжи⁹. Суд мотивировал свое решение тем, что данное основание не включено в перечень для отстранения работника от работы.

Таким образом, цифровизация влияет на изменение не только отдельных характеристик трудовых отношений, но и способов осуществления работодательского контроля. Появляется более агрессивный контроль за выполнением трудовой функции работников посредством технических средств, что требует особого внимания со стороны законодательства (например, в части целесообразности внедрения такого контроля). Так, цели должны отвечать интересам работодателя, работника и государства.

Результаты исследования

В условиях постоянного развития информационных технологий, цифровизации, автоматизации бизнес-процессов трудовое право сталкивается с новыми вызовами, которые касаются как реализации работодательской власти, так и изменения способов осуществления работодательского контроля как компонента власти работодателя. Это выражается в стремлении работодателей максимально свободно реализовывать свою власть в контексте осуществления контроля за выполнением трудовой функции работников. Причем внедрение информационных технологий в рабочие процессы и те изменения, которые они вносят в сферу труда, приобретают количественный (квалификация отношений в качестве трудовых или гражданско-правовых, вопросы увольнения по экономическим причинам) и качественный (определение правовых пределов реализации работодательской власти) характер.

⁸ См.: Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 21.06.2022 по делу № 88-16099/2022 // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://online11.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&base=KSOJ001&n=89883&cacheid=77AF1FDDEE7A814B2670F4319535736B&mode=splus&rnd=lzz8ww#Lp1TudUmpjBzb6Rk> (дата обращения: 25.12.2024); Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 12.12.2022 по делу № 88-33502/2022 // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://online11.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card&page=splus&rnd=AQz7tA&ts=Gv1TudUOWIvK3abm4#splus> (дата обращения: 25.12.2024); Решение Кузнецкого районного суда № 2-363/2019 2-363/2019-М-335/2019 от 24 апреля 2019 г. по делу № 2-363/2019. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/7fYmanyc3FYI/> (дата обращения: 25.12.2024).

⁹ Апелляционное определение Омского областного суда от 07.05.2018 г. по делу № 33-2721/2018 // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://online11.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&base=AOSB&n=4991705&cacheid=779E2083509BB96BF1974734E04E34F5&mode=splus&rnd=AQz7tA#VaMTudUUgQpFlqc6> (дата обращения: 25.12.2024).

За счет внедрения контроля посредством технических средств происходит ужесточение контроля работодателя. С одной стороны, использование любых средств контроля за выполнением трудовой функции работника не запрещено законодательством, а с другой — может привести к злоупотреблениям со стороны работодателя и ухудшению положения работника.

Следует выделять два вида контроля посредством технических средств, которые будут различаться с точки зрения правового регулирования: отслеживание деятельности и поведения работников посредством использования технических средств и делегирование принятия отдельных решений системам искусственного интеллекта.

Список источников

1. Бережнов А. А. Цифровизация в сфере труда и ее влияние на повышение производительности труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 2. С. 11–13.
2. Забрамная Е. Ю. Правовое поведение участников трудового правоотношения и его взаимосвязь с ответственностью по трудовому праву: дис. ... д-ра юрид. наук. М.: [б. и.], 2022. 532 с.
3. Линец А. А. Правовые конструкции реализации работодательской власти // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 4. С. 12–15.
4. Лушников А. М. Цифровизация трудового права и трудовые отношения // Закон. 2022. № 10. С. 28–37.
5. Офман Е. М. Трансформация права работодателя на осуществление контроля за поведением работника в цифровой экономике // Ежегодник трудового права. 2021. № 11. С. 130–145.
6. Офман Е. М. Наблюдение и контроль в трудовых отношениях: баланс прав и интересов работников и работодателей // Журнал российского права. 2021. № 11. С. 73–87.
7. Правовое регулирование экономических отношений в современных условиях развития цифровой экономики: монография / А. В. Белицкая [и др.]; отв. ред. В. А. Вайпан, М. А. Егорова. М.: Юстицинформ, 2019. 376 с.
8. Филипова И. А. Трудовое право при переходе к цифровому обществу: происходящие изменения и контуры будущего // Журнал российского права. 2021. № 3. С. 92–105.
9. Филипова И. А. Трудовое право: вызовы информационного общества // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2020. № 2. С. 162–182.
10. Чайка Л. Н. Действие Европейской социальной хартии в условиях цифровизации // Социальное и пенсионное право. 2021. № 4. С. 36–38.
11. Davidson R., Henderson R. Electronic performance monitoring: A laboratory investigation of the influence of monitoring and difficulty on task performance, mood state, and self-reported stress levels // Journal of Applied Social Psychology. 2000. N 30. Pp. 906–920.
12. McNall L. A., Roch S. G. A social exchange model of employee reactions to electronic performance monitoring // Human Performance. 2009. N 22 (3). Pp. 204–224.
13. The effect of age and task difficulty / J. Mallo [et al.] // Performance Improvement Quarterly. 2007. N 20. Pp. 49–63.
14. Thompson L. F., Sebastianelli J. D., Murray N. P. Monitoring online training behaviors: wareness of electronic surveillance hinders e-learners // Journal of Applied Social Psychology. 2009. N 39. Pp. 2191–2212.

References

1. Berezhnov A. A. Cifrovizaciya v sfere truda i ee vliyanie na povы'shenie proizvoditel'nosti truda // *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*. 2022. № 2. S. 11–13.
2. Zabramnaya E. Yu. Pravovoe povedenie uchastnikov trudovogo pravootnosheniya i ego vzaimosvyaz' s otvetstvennost'yu po trudovomu pravu: dis. ... d-ra yurid. nauk. M.: [b. i.], 2022. 532 s.
3. Linecz A. A. Pravovy'e konstrukcii realizacii rabotodatel'skoj vlasti // *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*. 2022. № 4. S. 12–15.
4. Lushnikov A. M. Cifrovizaciya trudovogo prava i trudovy'e otnosheniya // *Zakon*. 2022. № 10. S. 28–37.
5. Ofman E. M. Transformaciya prava rabotodatelya na osushhestvlenie kontrolya za povedeniem rabotnika v cifrovoj e'konomie // *Ezhegodnik trudovogo prava*. 2021. № 11. S. 130–145.
6. Ofman E. M. Nablyudenie i kontrol' v trudovy'x otnosheniyax: balans prav i interesov rabotnikov i rabotodatelej // *Zhurnal rossijskogo prava*. 2021. № 11. S. 73–87.
7. Pravovoe regulirovanie e'konomicheskix otnoshenij v sovremenny'x usloviyax razvitiya cifrovoj e'konomie: monografiya / A. V. Beliczskaya [i dr.]; otv. red. V. A. Vajpan, M. A. Egorova. M.: Yusticinform, 2019. 376 s.
8. Filipova I. A. Trudovoe pravo pri perexode k cifrovomu obshhestvu: proisxozhshhie izmeneniya i kontury' budushhego // *Zhurnal rossijskogo prava*. 2021. № 3. S. 92–105.
9. Filipova I. A. Trudovoe pravo: vy'zovy' informacionnogo obshhestva // *Pravo. Zhurnal Vy'sshej shkoly' e'konomie*. 2020. № 2. S. 162–182.
10. Chajka L. N. Dejstvie Evropejskoj social'noj xartii v usloviyax cifrovizacii // *Social'noe i pensionnoe pravo*. 2021. № 4. S. 36–38.
11. Davidson R., Henderson R. Electronic performance monitoring: A laboratory investigation of the influence of monitoring and difficulty on task performance, mood state, and self-reported stress levels // *Journal of Applied Social Psychology*. 2000. N 30. Pp. 906–920.
12. McNall L. A., Roch S. G. A social exchange model of employee reactions to electronic performance monitoring // *Human Performance*. 2009. N 22 (3). Pp. 204–224.
13. The effect of age and task difficulty / J. Mallo [et al.] // *Performance Improvement Quarterly*. 2007. N 20. Pp. 49–63.
14. Thompson L. F., Sebastianelli J. D., Murray N. P. Monitoring online training behaviors: Awareness of electronic surveillance hinders e-learners // *Journal of Applied Social Psychology*. 2009. N 39. Pp. 2191–2212.

Статья поступила в редакцию: 01.11.2024;
одобрена после рецензирования: 22.11.2024;
принята к публикации: 29.11.2024.

The article was submitted: 01.11.2024;
approved after reviewing: 22.11.2024;
accepted for publication: 29.11.2024.