

# ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

DOI: 10.17803/1994-1471.2025.175.6.111-118

А. В. Менкенов\*

## Пределы хозяйской власти работодателя в условиях цифровизации: мониторинг исполнения работниками трудовых обязанностей

**Аннотация.** Хозяйская власть, принадлежащая в силу правовой природы трудового правоотношения работодателю, предполагает, что работодатель вправе контролировать исполнение работниками их трудовых обязанностей. Цифровизация предоставляет работодателям новые технологии для мониторинга исполнения работниками трудовых обязанностей в режиме реального времени (камеры, GPS-трекеры, биометрическое сканирование и др.). Эти технологии могут приводить к нарушению права на неприкосновенность частной жизни. Российское законодательство не содержит критериев законности применяемых работодателем средств и способов мониторинга. Анализ практики ЕСПЧ, правоприменительной практики и законодательств государств Европейского Союза позволяет выделить как минимум следующие критерии, которые могут быть использованы при решении вопроса о правомерности применяемых работодателем средств и способов мониторинга: 1) законность цели мониторинга; 2) способность достижения целей мониторинга благодаря выбранным средствам; 3) использование наименее интрузивных (навязчивых) для работника средств контроля; 4) уведомление работников о целях, способах и средствах контроля. Этими критериями можно руководствоваться в правоприменительной практике и при дальнейшем совершенствовании российского трудового законодательства.

**Ключевые слова:** хозяйская власть; работодатель; права работников; права работодателей; право на неприкосновенность частной жизни; ограничение прав; тест на пропорциональность; мониторинг исполнения работниками трудовых обязанностей; трудовые правоотношения; персональные данные.

**Для цитирования:** Менкенов А. В. Пределы хозяйской власти работодателя в условиях цифровизации: мониторинг исполнения работниками трудовых обязанностей // Актуальные проблемы российского права. — 2025. — Т. 20. — № 6. — С. 111–118. — DOI: 10.17803/1994-1471.2025.175.6.111-118.

---

© Менкенов А. В., 2025

\* Менкенов Алексей Владимирович, кандидат юридических наук, доцент кафедры правового обеспечения рыночной экономики отделения «Высшая школа правоведения» Института государственной службы и управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации  
просп. Вернадского, д. 82, г. Москва, Российская Федерация, 119571  
menkenov@ranepa.ru

## The Limits of Employer Authority in the Digital Age: Monitoring Employee's Duties Performance

**Alexey V. Menkenov**, Cand. Sci. (Law), Associate Professor, Department of Legal Support for Market Economy, Higher School of Law, Institute of Public Administration and Management, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA), Moscow, Russian Federation  
menkenov@ranepa.ru

**Abstract.** By virtue of the legal nature of the employment relationship, the employer possesses managerial authority, which includes the right to monitor employees' performance of their job duties. Digitalization provides employers with new technologies for real-time monitoring (cameras, GPS trackers, biometric scanning, etc.). These technologies may lead to violations of privacy rights. Russian legislation lacks clear criteria for determining the legality of employer monitoring methods. An analysis of ECHR case law, enforcement practices and European Union legislation suggests at least the following criteria for assessing the legitimacy of employer monitoring: 1) legitimacy of the monitoring purpose; 2) suitability of the chosen means to achieve the monitoring objectives; 3) use of the least intrusive monitoring methods; 4) employee notification regarding the purposes, methods, and means of monitoring. These criteria can be applied in enforcement practice and further improvements to Russian labor legislation.

**Keywords:** employer's managerial authority; employer; workers' rights; employers' rights; right to privacy; restriction of rights; proportionality test; monitoring of employees' performance; labor relations; personal data.

**Cite as:** Menkenov AV. The Limits of Employer Authority in the Digital Age: Monitoring Employee's Duties Performance. *Aktual'nye problemy rossijskogo prava*. 2025;20(6):111-118. (In Russ.). DOI: 10.17803/1994-1471.2025.175.6.111-118.

### Введение

Наемный труд является трудом несамостоятельным. Это означает, что рабочей силой наемного работника распоряжается не он лично, а работодатель (собственник или его представители, например должностные лица, наделенные для этого специальными полномочиями)<sup>1</sup>. Работник должен подчиняться *хозяйской власти* работодателя.

Рассматривая выделенные Ф. Лотмаром и Л. С. Талем особенности хозяйской власти работодателя, Т. Ю. Коршунова и А. Ф. Нуртдинова отмечают: «Власть работодателя над работником находит свое воплощение в трех аспектах: нормативном, директивном и дисциплинарном... Директивная (власть — А. М.) позволяет

распоряжаться и управлять рабочей силой, в том числе осуществлять прием на работу, переводы, увольнения, определять организацию производства и труда, численность и структуру персонала, порядок работы, контролировать выполнение работниками их трудовых обязанностей»<sup>2</sup>.

Итак, директивная власть подразумевает право работодателя контролировать исполнение работниками трудовых обязанностей. Но хозяйская власть работодателя имеет свои пределы. Л. С. Таль подчеркивал: «Хозяйская власть — институт частного права. Поэтому подчинение ей возможно только в тех пределах, в которых вообще допустимо стеснение свободы и самоопределения личности вследствие принадлежности к частноправовому союзу или общению.

<sup>1</sup> Куренной А. М. Трудовая дисциплина и пределы хозяйской власти работодателя // Ежегодник трудового права. 2021. № 11. С. 89.

<sup>2</sup> Коршунова Т. Ю., Нуртдинова А. Ф. Трудовой договор в современных условиях // Государство и право. 1994. № 2. С. 30–41.

Подчинение рабочего хозяйской власти никогда не может принимать характера отчуждения его личности или его рабочей силы. Оно обязательно для него лишь до тех пор, пока требования хозяина не нарушают его неотъемлемых прав и их исполнение не угрожает неотчуждаемым благам личности»<sup>3</sup>. Следовательно, работодатель не вправе нарушать личные неимущественные права работника (право на уважение личной и семейной жизни, тайна переписки, тайна личной и семейной жизни и др.). Природа хозяйской власти предполагает ее ограничение во времени и в пространстве.

Однако в российском трудовом законодательстве отсутствуют четкие критерии оценки законности выбранных работодателем средств мониторинга исполнения работниками трудовых обязанностей.

## 1. Критерии правомерности мониторинга в практике Европейского Суда по правам человека

1.1. Статьей 9 Конвенции СНГ о правах и основных свободах человека (Минск, 26 мая 1995 г.)<sup>4</sup> гарантировано право каждого на уважение его личной и семейной жизни, неприкосновенность жилища, тайну переписки и запрет вмешательства со стороны государственных органов в пользование этим правом, за исключением случаев, когда такое вмешательство предусмотрено законом и необходимо в демократическом обществе в интересах государственной и общественной безопасности, общественного порядка, охраны здоровья и нравственности населения или защиты прав и свобод других лиц. Указанная статья Конвенции СНГ практи-

чески дословно воспроизводит положения ст. 8 Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод ETS № 005 (Рим, 4 ноября 1950 г.)<sup>5</sup>. В этой связи интересной представляется практика Европейского Суда по правам человека (ЕСПЧ) в части оценки правомерности осуществляемого работодателем мониторинга исполнения работниками трудовых обязанностей.

1.2. Практика Европейского Суда по правам человека позволяет выделить три требования, очерчивающих пределы мониторинга: пригодность, необходимость и соразмерность (в узком смысле).

Требования пригодности и необходимости означают, что работодатель для реализации своего законного интереса в контроле за деятельностью работников должен принимать наиболее подходящие и наименее навязчивые меры. Иными словами, если вмешательство в какое-либо право оказывается неподходящим или излишним потому, что преследуемые цели не могут быть достигнуты с его помощью, либо потому, что были доступны менее агрессивные средства, то нужны веские причины для признания вмешательства необходимым.

Требование соразмерности (в узком смысле) предполагает, что суд должен оценить, достигнут ли разумный баланс между интересами, которым служит конкретная мера, и интересами, которым она наносит ущерб. Применительно к мониторингу оценивается соразмерность вмешательства в частную жизнь работника и права работодателя управлять своей экономической деятельностью, поддерживать ее<sup>6</sup>.

Раскрытые выше требования пригодности, необходимости и соразмерности (в узком смыс-

<sup>3</sup> Таль Л. С. Очерки промышленного права. М. : Тип. Г. Лисснера и Д. Собко, 1916. С. 22.

<sup>4</sup> Ратифицирована Российской Федерацией Федеральным законом от 04.11.1995 № 163-ФЗ «О ратификации Конвенции Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека» // СЗ РФ. 1995. № 45. Ст. 4239.

<sup>5</sup> СЗ РФ. 1998. № 20. Ст. 2143.

<sup>6</sup> Ponce Del Castillo A., Molè M. Worker monitoring vs worker surveillance: the need for a legal differentiation // Artificial intelligence, labour and society. Brussels : European Trade Union Institute, 2024. P. 159. URL: [https://www.etui.org/sites/default/files/2024-03/Artificial%20intelligence%2C%20labour%20and%20society\\_2024.pdf](https://www.etui.org/sites/default/files/2024-03/Artificial%20intelligence%2C%20labour%20and%20society_2024.pdf) (дата обращения: 30.09.2024).

ле) являются элементами классического теста на пропорциональность<sup>7</sup>. Этот тест призван обеспечить прозрачную, понятную и поддающуюся проверке систему аргументации при рассмотрении вопроса об ограничении основных прав. При правильном применении критерий соразмерности позволяет принимать приемлемые, обоснованные и законные решения об ограничении основных прав<sup>8</sup>.

1.3. Более подробно элементы теста на пропорциональность были разъяснены ЕСПЧ в деле «Флориндо против Португалии» (2023)<sup>9</sup>. Суд указал, что национальным органам при определении баланса интересов работника и работодателя важно учитывать следующие факторы:

- 1) информированность работника о возможности принятия работодателем мер по надзору, а также о введении таких мер;
- 2) масштабы надзора, осуществляемого работодателем, и степень вмешательства в частную жизнь работника;
- 3) наличие у работодателя законных оснований для применения надзора и его масштабы;
- 4) возможность создания системы мониторинга, основанной на менее интрузивных средствах и мерах;
- 5) последствия наблюдения для работника, который стал объектом наблюдения;
- 6) адекватность предоставленных работнику гарантий, особенно в тех случаях, когда меры надзора работодателя носили навязчивый характер.

1.4. Европейский Суд неоднократно применял тест на пропорциональность и необходимость при рассмотрении вопросов о том, соответствует ли Европейской конвенции мониторинг с помощью видеонаблюдения.

Конкретно по вопросу о видеонаблюдении на рабочем месте ЕСПЧ ранее признавал, что негласное видеонаблюдение за преподавателями в университете во время лекций в совокупности с хранением этих записей в течение месяца и право декана просматривать их — это вмешательство в право заявителей на уважение их частной жизни (постановление ЕСПЧ по делу «Антович и Миркович против Черногории», § 44–45<sup>10</sup>).

Однако в деле «Лопес Рибальда и другие против Испании» (§ 92 и 123)<sup>11</sup> ЕСПЧ установил отсутствие нарушений Конвенции, так как место работы заявителец, а именно супермаркет, являлось общественным местом и ведение видеонаблюдения за тем, как осуществляется прием платежей от покупателей за приобретенные товары, не имело ни интимного, ни частного характера. Таким образом, возможные ожидания заявителец относительно защиты их частной жизни были неизбежно ограничены. При этом наблюдение преследовало законную цель предотвращения краж, о которых стало известно работодателю.

1.5. Тем не менее пока у ЕСПЧ не сложилось единого подхода к оценке вмешательства работодателя в личную сферу работника. Так, в

<sup>7</sup> Janneke G. How to improve the necessity test of the European Court of Human Rights // International Journal of Constitutional Law. 2013. № 11 (2). P. 469. DOI: <http://dx.doi.org/10.1093/icon/mot004> (дата обращения: 30.09.2024); Möller K. Proportionality: Challenging the critics // International Journal of Constitutional Law. 2013. № 10 (3). P. 711. DOI: <http://dx.doi.org/10.1093/icon/mos024> (дата обращения: 30.09.2024).

<sup>8</sup> Pozsár-Szentmiklósy Z. The Role of the Principle of Proportionality in Identifying Legal Capacity to Fundamental Rights // Studia Iuridica Lublinensia. 2023. Vol. 32. № 5. P. 353. DOI: <http://dx.doi.org/10.17951/sil.2023.32.5.333-358> (дата обращения: 30.09.2024).

<sup>9</sup> Florindo de Almeida Vasconcelos Gramaxo v. Portugal — 26968/16 Judgment 13.12.2022 (Section IV). The European Court of Human Rights // URL: <https://hudoc.echr.coe.int/rus?i=001-221474> (дата обращения: 30.09.2024).

<sup>10</sup> Antović and Mirković v. Montenegro — 70838/13 Judgment 28.11.2017 (Section II). The European Court of Human Rights // URL: <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=002-11757> (дата обращения: 30.09.2024).

<sup>11</sup> López Ribalda and Others v. Spain (Applications nos. 1874/13 and 8567/13) Judgment 17 October 2019. The European Court of Human Rights // URL: <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-197098> (дата обращения: 30.09.2024).

упомянутом выше решении по делу «Флориндо против Португалии» ЕСПЧ большинством голов постановил, что установка GPS-трекера на служебный автомобиль, который работник мог использовать как в служебных, так и в личных целях, не нарушала ст. 8 Европейской конвенции. Более взвешенным представляется особое мнение судей, оставшихся в меньшинстве.

В особом мнении судьи Моток, Пастор Виланова и Герра Мартинс (§ 7 и 10)<sup>12</sup> отметили, что работникам компании не разрешалось отключать систему геолокации, она была активна круглосуточно, а работодатель обладал властью контролировать работника 24 часа в сутки и, следовательно, превышал полномочия во все периоды, когда последний не работал. В данном конкретном случае работник находился под постоянным наблюдением в течение трех лет, что явно превышает минимальный порог серьезности, требуемый в соответствии с практикой суда. Полагаем, что работодатель был не вправе собирать сведения о геолокации за пределами установленной для работника продолжительности рабочего дня.

## 2. Критерии правомерности мониторинга в правоприменительной практике и законодательстве стран Европейского Союза

2.1. Национальная комиссия Франции по информационным технологиям и свободам (CNIL) прямо указывает на недопустимость сбора данных о местоположении водителя вне рабочего времени (например, поездки между его домом и местом работы, перерывы). Комиссией установлен ограниченный перечень данных, которые может обрабатывать работодатель:

— идентификационные данные работника: фамилия, имя, профессиональные контактные данные, внутренний номер, номерной знак транспортного средства;

— сведения, касающиеся поездок сотрудников: данные о местоположении, полученные с помощью устройства геолокации, история совершенных поездок;

— дополнительные данные, связанные с использованием транспортного средства: скорость движения транспортного средства, количество пройденных километров, продолжительность использования транспортного средства, время вождения, количество остановок;

— дата и время активации и деактивации устройства геолокации в рабочее время<sup>13</sup>.

2.2. В Польше ограничения мониторинга закреплены в трудовом законодательстве. Трудовым кодексом Польши (ст. 22.2 и 22.3)<sup>14</sup> установлено, что за помещением рабочего места или территорией вокруг рабочего места работодатель вправе ввести специальный надзор в виде технических мероприятий, осуществляющих запись изображения (мониторинг), в целях обеспечения безопасности работников или охраны имущества, контроля за производством или сохранения конфиденциальной информации, разглашение которой может причинить вред работодателю.

Польский законодатель запрещает видеомониторинг в помещениях, предоставленных профсоюзной организации, а также, с некоторыми исключениями, в санитарных помещениях, раздевалках, столовых и курительных комнатах. Установлен максимально допустимый срок хранения записей изображений — три месяца с момента записи (этот срок может быть продлен до завершения досудебного производства или

<sup>12</sup> Opinion dissidente commune AUX Juges Motoc, Pastor Vilanova et Guerra Martins — Florindo de Almeida Vasconcelos Gramaxo v. Portugal — 26968/16 Judgment 13.12.2022 (Section IV). The European Court of Human Rights // URL: <https://hudoc.echr.coe.int/rus?i=001-221474> (дата обращения: 30.09.2024).

<sup>13</sup> Délibération No. 2015-165 du 4 juin 2015 portant adoption d'une norme simplifiée concernant les traitements automatisés de données à caractère personnel mis en œuvre par les organismes publics ou privés destinés à géolocaliser les véhicules utilisés par leurs employés (norme simplifiée No. 51). Legifrance // URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000030741771> (дата обращения: 30.09.2024).

<sup>14</sup> Kodeks pracy Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Stan prawny aktualny na dzień: 25.09.2024. Lex Lege // URL: <https://lexlege.pl/kp/rozdzial-i-przepisy-ogolne/5700/> (дата обращения: 30.09.2024).

судебного процесса в случае, если видеозаписи являются доказательствами по делу).

Цели, объем и способ применения контроля должны быть указаны в коллективном договоре или правилах внутреннего распорядка либо в уведомлении, если работодатель не подпадает под действие коллективного трудового договора или не обязан устанавливать правила труда. Работодатель должен информировать работников о введении мониторинга не позднее чем за две недели до его начала. Эти положения применяются и для мониторинга рабочей электронной почты работника.

2.3. В Италии установлен закрытый перечень допустимых средств дистанционного контроля за деятельностью работников (организационно-производственные нужды, обеспечение безопасности труда и защита активов предприятия). Использование устройств дистанционного управления должно регулироваться коллективными договорами (при отсутствии коллективного договора — локальным актом работодателя при наличии разрешения территориального органа Национальной инспекции труда). Работникам должна предоставляться адекватная информация о средствах контроля<sup>15</sup>.

2.4. Трудовой кодекс Люксембурга<sup>16</sup> содержит прямые отсылки к Общему регламенту ЕС 2016/679 по защите персональных данных (GDPR). Статья 261-1 Трудового кодекса Люксембурга (введена Законом от 01.08.2018<sup>17</sup>) разрешает обработку персональных данных в целях контроля за работниками исключительно при наличии одного из условий, перечисленных в

п. а–f ст. 6.1 GDPR. О введении системы мониторинга на рабочем месте необходимо проинформировать представительный орган работников. Эта информация должна содержать:

- подробное описание цели предусмотренной обработки;
- подробное описание методов реализации системы наблюдения;
- где это применимо, продолжительность или критерии хранения данных, а также официальное обязательство работодателя не использовать собранные данные для целей, отличных от тех, которые явно предусмотрены в предварительной информации.

Представительный орган работников (а в случае отсутствия такого органа — затронутые работники) может в течение 15 дней после получения предварительной информации, упомянутой выше, подать запрос для получения заключения о соответствии проекта установленным требованиям в Национальную комиссию Люксембурга по защите данных, которая должна принять решение в течение одного месяца с момента его направления. Введение системы мониторинга приостанавливается на период рассмотрения обращения работников.

2.5. Во Франции 27 декабря 2023 г. Национальная комиссия по информационным технологиям и свободам (CNIL) установила факты нарушения Регламента (ЕС) 2016/679 от 27.04.2016 о защите персональных данных и оштрафовала компанию Amazon France Logistique на 32 млн евро в связи с чрезмерным мониторингом работников. В частности, компания при помощи

<sup>15</sup> Legge 20 maggio 1970, n. 300. Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento (Ultimo aggiornamento all'atto pubblicato il 25.05.2022) // URL: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1970-05-20;300~art4> (дата обращения: 30.09.2024).

<sup>16</sup> Code du Travail (Mise en place par la loi du 31 juillet 2006) // Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg. URL: [https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/code/travail/20240227#title\\_1](https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/code/travail/20240227#title_1) (дата обращения: 30.09.2024).

<sup>17</sup> Loi du 1er août 2018 portant organisation de la Commission nationale pour la protection des données et mise en oeuvre du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données), portant modification du Code du travail et de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État // Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg. URL: <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2018/08/01/a686/jo> (дата обращения: 30.09.2024).

сканеров фиксировала любое время остановки работы сканера, превышающее 10 минут, и время остановки работы менее 10 минут в так называемые критические моменты дня, т.е. в начале и конце рабочего дня, а также до и после перерывов.

Комиссия пришла к выводу, что используемая компанией система мониторинга деятельности и производительности сотрудников является чрезмерной, не соответствует целям обработки персональных данных и в значительной степени имеет навязчивый характер<sup>18</sup>.

2.6. В 2020 г. уполномоченный Гамбурга по защите данных и свободе информации наложил штраф в размере 35,3 млн евро за нарушения защиты данных на интернет-магазин H&M Hennes & Mauritz Online Shop AB & Co KG. Уполномоченным было установлено, что по крайней мере с 2014 г. компания осуществляла сбор личных данных работников. После отсутствия работников на рабочем месте, в том числе по причине отпуска или временной нетрудоспособности, руководители проводили с ними так называемые приветственные беседы. Соответствующие заметки постоянно хранились на сетевом диске. После этих бесед во многих случаях фиксировались не только конкретные впечатления сотрудников от отпуска, но и симптомы заболеваний и диагнозы. Записи иногда делались с высоким уровнем детализации, и в течение длительных периодов времени документировалось развитие этих проблем. Собранные данные использовались не только для тщательной оценки индивидуальной производительности труда, но и для формирования подробного профиля сотрудника с целью принятия мер и решений относительно его занятости. Часть этой инфор-

мации записывалась, хранилась в цифровом виде, и частично с ней могло ознакомиться до 50 других менеджеров компании<sup>19</sup>.

## Заключение

Таким образом, мониторинг исполнения работниками трудовых обязанностей может легко превратиться в постоянную слежку. Изложенное выше подтверждает актуальность предложений о необходимости закрепления в российском трудовом законодательстве права работника на неприкосновенность частной жизни и корреспондирующей ему обязанности работодателя уважать это право<sup>20</sup>.

Отсутствие в российском трудовом законодательстве четких критериев, которыми нужно руководствоваться при выборе средств и способов мониторинга исполнения работниками трудовых обязанностей, создает угрозу нарушения баланса интересов сторон трудового правоотношения. Анализ практики ЕСПЧ, правоприменительной практики и законодательств государств Европейского Союза позволяет выделить как минимум следующие критерии правомерности средств и способов, используемых работодателем при мониторинге: 1) законность цели мониторинга; 2) способность достижения целей мониторинга благодаря выбранным средствам мониторинга; 3) применение наименее интрузивных (навязчивых) для работника средств контроля; 4) уведомление работников о целях, способах и средствах контроля. Эти критерии могут быть использованы в правоприменительной практике и при дальнейшем совершенствовании российского трудового законодательства.

<sup>18</sup> Délibération de la formation restreinte n° SAN-2023-021 du 27 décembre 2023 concernant la société Amazon France Logistique // URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/cnil/id/CNILTEXT000048989272> (дата обращения: 30.09.2024).

<sup>19</sup> Hamburg Commissioner Fines H&M 35.3 Million Euro for Data Protection Violations in Service Centre European Data Protection Board // URL: [https://www.edpb.europa.eu/news/national-news/2020/hamburg-commissioner-fines-hm-353-million-euro-data-protection-violations\\_en](https://www.edpb.europa.eu/news/national-news/2020/hamburg-commissioner-fines-hm-353-million-euro-data-protection-violations_en) (дата обращения: 30.09.2024).

<sup>20</sup> *Шуралева С. В.* Право на неприкосновенность частной жизни в трудовом правоотношении: теоретические проблемы правового регулирования // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2022. Вып. 57. С. 546.

## БИБЛИОГРАФИЯ

1. Коршунова Т. Ю., Нуртдинова А. Ф. Трудовой договор в современных условиях // Государство и право. — 1994. — № 2. — С. 30–41.
2. Куренной А. М. Трудовая дисциплина и пределы хозяйской власти работодателя // Ежегодник трудового права. — 2021. — № 11. — С. 89–100.
3. Таль Л. С. Очерки промышленного права. — М.: Тип. Г. Лисснера и Д. Собко, 1916. — 127 с.
4. Шуралева С. В. Право на неприкосновенность частной жизни в трудовом правоотношении: теоретические проблемы правового регулирования // Вестник Пермского университета. Юридические науки. — 2022. — Вып. 57. — С. 527–551.
5. Janneke G. How to improve the necessity test of the European Court of Human Rights // International Journal of Constitutional Law. — 2013. — № 11 (2). — DOI: <http://dx.doi.org/10.1093/icon/mot004> (дата обращения: 30.09.2024).
6. Möller K. Proportionality: Challenging the critics // International Journal of Constitutional Law. — 2013. — № 10 (3). — DOI: <http://dx.doi.org/10.1093/icon/mos024> (дата обращения: 30.09.2024).
7. Ponce Del Castillo A., Molè M. Worker monitoring vs worker surveillance: the need for a legal differentiation // Artificial intelligence, labour and society. — Brussels: European Trade Union Institute, 2024. — URL: [https://www.etui.org/sites/default/files/2024-03/Artificial%20intelligence%2C%20labour%20and%20society\\_2024.pdf](https://www.etui.org/sites/default/files/2024-03/Artificial%20intelligence%2C%20labour%20and%20society_2024.pdf).
8. Pozsár-Szentmiklósy Z. The Role of the Principle of Proportionality in Identifying Legal Capacity to Fundamental Rights // Studia Iuridica Lublinensia. — 2023. — Vol. 32. — № 5. — DOI: <http://dx.doi.org/10.17951/sil.2023.32.5.333-358> (дата обращения: 30.09.2024).

Материал поступил в редакцию 4 октября 2024 г.

## REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Korshunova T. Yu., Nurtidinova A. F. Trudovoy dogovor v sovremennykh usloviyakh // Gosudarstvo i pravo. — 1994. — № 2. — S. 30–41.
2. Kurennoy A. M. Trudovaya distsiplina i predely khozyayskoy vlasti rabotodatelya // Ezhegodnik trudovogo prava. — 2021. — № 11. — S. 89–100.
3. Tal L. S. Ocherki promyshlennogo prava. — M.: Tip. G. Lissnera i D. Sobko, 1916. — 127 s.
4. Shuraleva S. V. Pravo na neprikosnovennost chastnoy zhizni v trudovom pravootnoshenii: teoreticheskie problemy pravovogo regulirovaniya // Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki. — 2022. — Vyp. 57. — S. 527–551.
5. Janneke G. How to improve the necessity test of the European Court of Human Rights // International Journal of Constitutional Law. — 2013. — № 11 (2). — DOI: <http://dx.doi.org/10.1093/icon/mot004> (data obrashcheniya: 30.09.2024).
6. Möller K. Proportionality: Challenging the critics // International Journal of Constitutional Law. — 2013. — № 10 (3). — DOI: <http://dx.doi.org/10.1093/icon/mos024> (data obrashcheniya: 30.09.2024).
7. Ponce Del Castillo A., Molè M. Worker monitoring vs worker surveillance: the need for a legal differentiation // Artificial intelligence, labour and society. — Brussels: European Trade Union Institute, 2024. — URL: [https://www.etui.org/sites/default/files/2024-03/Artificial%20intelligence%2C%20labour%20and%20society\\_2024.pdf](https://www.etui.org/sites/default/files/2024-03/Artificial%20intelligence%2C%20labour%20and%20society_2024.pdf).
8. Pozsár-Szentmiklósy Z. The Role of the Principle of Proportionality in Identifying Legal Capacity to Fundamental Rights // Studia Iuridica Lublinensia. — 2023. — Vol. 32. — № 5. — DOI: <http://dx.doi.org/10.17951/sil.2023.32.5.333-358> (data obrashcheniya: 30.09.2024).