

Зенкова Мария Сергеевна
Национальный исследовательский
Томский государственный университет

Применение цифровых технологий в трудовых отношениях: потенциальные риски нарушения конституционных прав работников

Возможность применения цифровых технологий работодателем значительно сказалась на трудовых отношениях. Так, работодатели начали применять программы на базе искусственного интеллекта для выполнения широкого круга функций: подбора кандидатов на должность, контроля деятельности уже трудоустроенных работников (перехват смс-сообщений, наблюдение через веб-камеру, отслеживание посещаемых сайтов в сети Интернет), определения эффективности их деятельности, анализа эмоций и состояния здоровья. Использование подобных функций входит в конфликт не только с принципами трудового права, но и с базовыми положениями Конституции – под угрозой находится частная жизнь работника и право на охрану здоровья.

Одним из фундаментальных прав, закрепленных в Конституции РФ, является право на неприкосновенность частной жизни. Конституционный суд РФ толкует категорию «частная жизнь» как «область жизнедеятельности человека, которая относится к отдельному лицу, касается только его и не подлежит контролю со стороны общества и государства, если она носит непротивоправный характер» [1]. Соответственно, под указанную категорию подпадают в том числе и сведения, касающиеся непосредственно личной жизни работника, сообщенные или полученные им в течение рабочего дня. В то же время, ряд используемых на данный момент программ, таких как, например, «Стахановец» (контролирует переписки и голосовые переговоры, перехватывает голосовые и текстовые сообщения в e-mail, рабочих чатах и популярных мессенджерах [2]), Staffcor (отслеживает переписки в любых системах обмена сообщениями, онлайн-чатах, социальных сетях и иных коммуникациях через сеть Интернет [3]) обладают настолько широким перечнем функций, что информация, выходящая за рамки трудовой деятельности работника, может быть получена работодателем. При этом, в судебной практике содержится точка зрения, согласно которой, наблюдение за работником в течение его рабочего дня не может быть отнесено к нарушению данного права, в связи с тем, что оно проводится в целях, связанных с трудовой деятельностью работника, и не направлено на установление обстоятельств его частной жизни [4]. Кроме того, в науке также отмечается, что в рамках аудиовизуального наблюдения за работниками, работодатель действует в своем законном интересе и осуществляет контроль за выполнением работниками своей трудовой функции либо за сохранностью принадлежащего ему имущества, что не имеет неправомерного характера [5, с. 61]. Тем не менее, некорректным представляется определять возможность нарушения прав работника лишь по цели, которую преследует работодатель. Наличие законной цели наблюдения действительно является одним из критериев, по которым в международной практике определяется правомерность наблюдения [6], тем не менее, в подобном толковании видится логическая ошибка: наличие правомерной цели контроля, не отменяет возможности получения сведений, относящихся к частной жизни работника.

Следует отметить, что к частной жизни работника относится и информация, касающаяся состояния его здоровья. В то же время, в ряде компаний начинают применять программы, способные спрогнозировать изменение состояния здоровья работника и выявить текущее его самочувствие. Например, в «Сбере» активно внедряется платформа «Пульс», позволяющая оценить риск выгорания работника [7]. Возможная аргументация о том, что для выполнения определенной трудовой функции, связанной прежде всего с высокими физическими и психическими нагрузками, наличие у работодателя сведений о

состоянии здоровья работника является необходимым, представляется спорной, так как применительно к подобным должностям уже существуют требования о частоте и содержании медицинских осмотров, соответственно получение сведений при помощи программ видится излишним. Немаловажно также и то, что на данном этапе указанные программы применяются не только к лицам, занимающим соответствующие должности (например, в сфере транспорта), но и к офисным работникам.

Иной проблемой при применении цифровых технологий в сфере труда, является возможность нарушения права работника на охрану здоровья. Как уже было отмечено, на данном этапе широкое применение получили программы контроля деятельности работника, осуществляющие ежедневное наблюдение за его деятельностью. Представляется, что психическое благополучие работника нарушает осуществление за ним непрерывного наблюдения в течение рабочего дня, а также определение эффективности его результатов программой, а не человеком. Указанный вывод подтверждается статистикой - в апреле 2023 г. в США был проведен опрос 2, 515 респондентов. Согласно результатам данного опроса работники, в отношении которых применялись средства электронного мониторинга чаще испытывали выгорание, чувство раздражения, эмоционального истощения, отсутствие мотивации к работе [8]. О депрессии и выгорании заявляли и работники компании Amazon, в отношении которых использовались «умные браслеты» отслеживающие скорость их движений в период упаковки заказов на складе [9]. Так, законодатель определяет здоровье как состояние физического, психического и социального благополучия человека, при котором отсутствуют заболевания, а также расстройства функций органов и систем организма [10]. Важным аспектом является то, что здоровье включает в себя отсутствие угроз не только для физического состояния человека, но и для психического. Соответственно, при использовании средств электронного мониторинга под угрозой находится не только частная жизнь работника, но и его здоровье.

Таким образом, цифровизация действительно значительно изменила трудовые отношения: предоставив работодателю сравнительно недорогой и удобный способ контролировать деятельность работника, одновременно она позволила ограничить его в базовых правах. Возможность защиты интересов работника на данный момент основана лишь на Конституции и общих принципах законодательства, что видится недостаточным для противодействия злоупотреблениям со стороны работодателя, что указывает на необходимость дальнейшей разработки законодательства в данной сфере.

Список литературы:

- [1] Определение Конституционного Суда РФ от 09.06.2005 N 248-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы граждан Захаркина Валерия Алексеевича и Захаркиной Ирины Николаевны на нарушение их конституционных прав пунктом "б" части третьей статьи 125 и частью третьей статьи 127 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс
- [2] Стакановец - URL: <https://stakhanovets.ru/> (дата обращения: 07.09.2025)
- [3] Staffcop - URL: <https://www.staffcop.ru/> (дата обращения: 07.09. 2025)
- [4] Апелляционное определение СК по гражданским делам Ульяновского областного суда от 19.02.2019 № 33-836/2019 // СПС КонсультантПлюс
- [5] Ситников А.А. Право работодателя на управление трудом: гарантии и ограничения. Дис.канд. юрид. наук - Санкт-Петербург, 2024. Режим доступа: <https://disser.spbu.ru/zashchita-uchenoj-steperi-spbgu/1198-sitnikov-aleksandr-anatolyevich.html>
- [6] Постановление Большой Палаты ЕСПЧ от 05.09.2017 по делу Барбулеску (Bărbulescu) против Румынии (жалоба № 61496/08) // СПС КонсультантПлюс
- [7] C-news: ИИ-модель HR-платформы «Пульс» помогает сохранить сотрудников – URL: https://corp.cnews.ru/news/line/2023-03-21_ii-model_hr-platformy_puls (дата обращения: 07.09.2025)

[8] American psychological association: 2023 Work in America Survey Artificial intelligence, monitoring technology, and psychological well-being - URL:<https://www.apa.org/pubs/reports/work-in-america/2023-work-america-ai-monitoring> (дата обращения: 06.09.2025)

[9] Vox: The problem with Amazon's speedy shipping, in one graphic - URL: <https://www.vox.com/identities/2019/10/18/20920717/amazon-shipping-workers-injuries> (дата обращения: 06.09.2025)

[10] Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ (ред. от 28.12.2024) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс