

о приверженности Республики Беларусь традиционному подходу. Учитывая изложенное, ключевым направлением развития белорусского национального правового регулирования должно стать не наделение искусственного интеллекта статусом субъекта авторского права, а формирование четких механизмов, позволяющих разграничивать творческий вклад человека и автономную генерацию нейросети, а также разработка терминологии, позволяющей определять правовой статус продуктов интеллектуальной собственности, созданных с помощью нейросетей.

Список использованных источников:

1. Чайкина, А.В. Некоторые вопросы использования авторского контента в обучении моделей искусственного интеллекта / А.В. Чайкина // Диалог публичного и частного права: проблемы взаимодействия: сборник статей научно-практической конференции с международным участием, 11 декабря 2025 года. – Минск: БГЭУ, 2026. – С. 224-227.
2. Лаптев, В.А. Понятие искусственного интеллекта и юридическая ответственность за его работу / В.А.Лаптев // Право. Журнал Высшей школы экономики. – Москва, 2019. – № 2. – С. 82-87.
3. Сафин, Р.Р. Правовое регулирование объектов авторского права, созданных с использованием «нейросети» / Р.Р. Сафин, К.А. Маскин // Правовое регулирование интеллектуальной собственности и инновационной деятельности: сб. статей научно-методологического семинара / Всероссийский государственный университет юстиции; под ред. О.В. Сушковой. – Москва, 2018. – С.157-160.
4. Синельникова, В.Н. Права на результаты искусственного интеллекта» / В.Н. Синельникова, О.В. Ревинский // Копирайт. Вестник российской академии интеллектуальной собственности и российского авторского общества. – Москва, 2017. – № 4. – С. 24-30.
5. Об авторском праве и смежных правах: Закон Республики Беларусь, 17.05.2011 № 262-З: в ред. Закона Респ. Беларусь от 13.11.2023 № 243-З // ЭТАЛОН: информ.-поисковая система (дата обращения: 07.04.2026).
6. Бернская конвенция по охране литературных и художественных произведений от 9 сентября 1886г.: в ред. от 2 октября 1979 г. – URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=6348> (дата обращения: 07.04.2026).

**ПРАВОВЫЕ ПРЕДЕЛЫ ЦИФРОВОГО КОНТРОЛЯ
ЗА ДИСТАНЦИОННЫМ РАБОТНИКОМ:
БАЛАНС МЕЖДУ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ И ПРИВАТНОСТЬЮ**

Редикульцева Е.Н.,

*заведующий кафедрой трудового и социального права
ФГБОУ ВО «Вятский государственный университет», г. Киров,
кандидат юридических наук, доцент*

Чеглакова В.А.,

*студентка ФГБОУ ВО «Вятский государственный университет», г. Киров,
направление подготовки «40.04.01 Юриспруденция»*

Актуальность рассматриваемой темы обусловлена активным развитием удаленной занятости. Цель статьи – выявление правовых пределов допустимого цифрового контроля за дистанционным сотрудником

и разработка рекомендаций по обеспечению баланса между трудовой деятельностью и правом работника на неприкосновенность частной жизни. Действующее законодательство имеет системные пробелы в регулировании цифрового контроля. Ведущий подход исследования – междисциплинарный подход. Основные методы исследования – диалектический, структурный, логический, анализ судебной практики

Значительная часть российских компаний сохранила гибридный или полностью удаленный формат работы даже после снятия ограничений, связанных с пандемией COVID-19, которая в свою очередь и послужила катализатором масштабного перехода на дистанционные формы занятости. Это позволило выявить системные проблемы российского трудового права, связанные с ограниченными возможностями применения информационно-коммуникационных технологий в трудовых отношениях.

В статье 23 Конституции РФ закреплено право каждого на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, тайну переписки, телефонных переговоров и иных сообщений. Но в трудовых отношениях это право сталкивается с законным интересом работодателя в контроле за использованием рабочего времени и имущества. Именно это можно выделить, как основную проблему исследования [1].

Трудовой кодекс РФ не содержит прямого запрета на использование средств мониторинга деятельности работников, его глава 49.1 устанавливает, что порядок взаимодействия работодателя и дистанционного работника определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему [2].

Как отмечает юрист Анаит Варданян, работодатель может даже не спрашивать у работников согласия на установку контролирующего ПО – можно просто прописать это в договоре и внутренних документах, при этом важно соблюдать права работников на неприкосновенность частной жизни [3].

Федеральный закон № 152-ФЗ «О персональных данных» устанавливает особые требования к обработке персональных данных работников. Если работодатель осуществляет сбор и обработку данных о действиях работника, такие данные признаются персональными и требуют соблюдения установленных законом процедур, включая получение согласия на обработку в случаях, когда это необходимо [4].

Если работник использует корпоративное устройство, работодатель вправе: устанавливать программное обеспечение для мониторинга активности; отслеживать посещаемые сайты и используемые приложения; контролировать время работы и простои, но требовать установки программ мониторинга на личные устройства сотрудников работодатель не вправе. Это прямое следствие принципа неприкосновенности частной жизни и права собственности работника на принадлежащее ему имущество [5].

Работодатель не вправе контролировать пространство личного жилища работника. Даже если работник использует корпоративное оборудование, мониторинг должен ограничиваться активностью на этом оборудовании, не распространяясь на окружающее пространство.

Одно из наиболее значимых нововведений, которое предлагается в законопроекте о дистанционной работе, внесенном в Государственную Думу, – закрепление права дистанционных работников не быть круглосуточно на связи с работодателем. Это право направлено на предотвращение размывания границ между рабочим и личным временем [6].

В результате исследования установлено, что цифровой контроль не может рассматриваться исключительно в рамках трудового права, его правовое регулирование требует межотраслевого подхода.

Система цифрового контроля должна придерживаться четырех принципов: прозрачности (работник должен быть заранее уведомлен о факте, методах, целях и объемах контроля), целесообразности (контроль осуществляется для достижения конкретных, заранее определенных законных целей), пропорциональности (методы контроля не должны быть более вторгающимися в частную жизнь, чем это необходимо для достижения поставленных целей), разграничения (контроль не должен распространяться на личные устройства и личное время работника без явно выраженного согласия).

В результате анализа судебных решений по спорам, которые связаны с цифровым контролем, выявлены следующие позиции по некоторым вопросам: данные, полученные с помощью систем мониторинга, могут быть признаны допустимыми доказательствами; увольнение за прогул или неисполнение обязанностей может быть признано законным; в случаях неправомерного вторжения в частную жизнь суды присуждают компенсацию морального вреда.

В ходе исследования установлены правовые пробелы: отсутствие определения «цифрового контроля» в законодательстве, отсутствие обязательных требований к уведомлению работника о контроле, неурегулированность статуса данных мониторинга, отсутствие норм о «праве на отключение», неопределенность пределов контроля при использовании личного оборудования.

Для ликвидации указанных пробелов далее представлены рекомендации:

1. Дополнить главу 49.1 ТК РФ определениями: «Цифровой контроль за дистанционным работником», «Средства цифрового контроля», «Право на отключение».

2. Ввести в ТК РФ статью 312.4, с указанием, что осуществление контроля должно соответствовать четырем принципам, перечисленным выше.

3. Дополнить Федеральный закон № 152-ФЗ статьей с определением, что данные, полученные работодателем в результате средств цифрового контроля, считаются персональными данными работника.

4. Включить в статью 312.4 ТК РФ положения, в которых определить, что дистанционный работник имеет право не взаимодействовать с работодателем вне рабочего времени.

5. Дополнить статью 312.4 ТК РФ требованием к форме уведомления о применении средств цифрового контроля, оно должно содержать перечень используемых средств контроля, цели сборки и обработки данных, сроках хранения полученных данных, порядка доступа работника к данным о результатах контроля, последствиях отказа работника от применения средств контроля.

6. Включить в статью 312.2 ТК РФ положения о том, что работодатель не вправе требовать установки на личное оборудования работника средств контроля за исключением случаев, когда эти средства нужны для защиты информации, являющейся охраняемой законом тайной.

Из всего выше представленного, можно сделать вывод, что действующее законодательство не обеспечивает правовой определенности в вопросах цифрового контроля за дистанционными работниками. Предложенные меры по совершенствованию законодательства направлены на создание сбалансированной модели, обеспечивающей защиту конституционных прав работников при сохранении необходимого уровня управляемости трудового процесса.

Список использованных источников:

1. Конституция Российской Федерации со всеми последними правками. С учетом образования в составе Российской Федерации новых субъектов. – Москва: Издательство АСТ, 2025. – 96 с.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации, 30.12.2001 № 197-ФЗ: принят Государственной Думой 21 декабря 2001 г.: одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 г.: в ред. Закона от 29.12.2025, с изм. от 06.02.2026. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 08.04.2026).

3. «Слежка» работодателя за работником по закону / Е. Фурсова – Москва: Адвокатская газета, 2022. – URL: <https://selecty.ru/press/tpost/2b1h0344f1-lentaru-mozhet-li-rabotodatel-sledit-za> (дата обращения 20.03.2026).

4. О персональных данных: Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ: в ред. Закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61801/ (дата обращения: 08.04.2026).

5. Дистанционная работа в 2026 году: режим, контроль, компенсации: блог: Коллегия юристов Степанов и Ко, 06.03.2026. – URL: <https://smollawyers.ru/> (дата обращения 20.03.2026).

6. Проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы»: вносится депутатами Государственной Думы. – Москва, 2020. – URL: <https://rg.ru/documents/2020/06/16/proekt-udalenka-site-dok.html> (дата обращения 20.03.2026).