3. Гражданский кодекс Республики Беларусь : 7 декабря 1998 г. № 218-З : принят Палатой представителей 28 октября 1998 г. : одобр. Советом Респ. 19 ноября 1998 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 22.04.2024 г. № 365-З // ilex : информ правовая система (дата обращения: 16.11.2025).

4. Амельченя, Ю. А. Система договоров в сфере государственных закупок / Ю. А. Амельченя. – Минск : Колорград, 2021. – 344 с.

5. О государственных закупках товаров (работ, услуг) [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь от 13 июля 2012 г. № 419-З: в ред. Закона Респ. Беларусь от 31.01.2024 г. № 354-З // ilex : информ правовая система (дата обращения: 16.11.2025).

6. О совершенствовании отношений в области закупок товаров (работ, услуг) за счет собственных средств: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 15 марта 2012 г. № 229 // ilex : информ правовая система (дата обращения: 16.11.2025).

7. О государственной регистрации (перерегистрации) изделий медицинского назначения и медицинской техники: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 2 сентября 2008 г. № 1269 // ilex : информ правовая система (дата обращения: 16.11.2025).

8. Мухин, С. Г. Самозащита прав субъектов хозяйствования в Республике Беларусь / С. Г. Мухин // Вестник Белорусского государственного экономического университета. - 2015. - № 6. - С. 122-127.

УДК 349.2

В.В. Соркина

(студент Белорусского государственного университета)

ПУБЛИЧНО- И ЧАСТНО-ПРАВОВЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ПРАВА В ОБЕСПЕЧЕНИИ ПРАВА РАБОТНИКА НА ЧАСТНУЮ ЖИЗНЬ И УВАЖЕНИЕ ЛИЧНОГО ДОСТОИНСТВА

В работе анализируется содержание права работника на невмешательство в частную жизнь и уважение личного достоинства в системе конституционных и отраслевых гарантий, а также его специфика в условиях подчиненного положения работника в трудовых отношениях. Показано, как публично-правовые начала (контроль, охрана труда, защита интересов нанимателя) взаимодействуют с частно-правовыми началами, ориентированными на автономию личности и защиту ее нематериальных благ. На примере видеонаблюдения, использования биометрических данных и систем геолокации раскрываются правовые и этические пределы мониторинга наемного труда. Делается вывод о необходимости обеспечения баланса интересов работника и нанимателя и дальнейшего развития трудового законодательства с учетом цифровизации.

Право на невмешательство в частную жизнь и уважение личного достоинства – это неотъемлемые элементы правового статуса человека, отражающие фундаментальные ценности современного общества. Эти права обеспечивают защиту внутреннего мира человека от произвольного контроля, особенно в трудовой сфере, где личное и профессиональное часто пересекаются. Однако восприятие личности в контексте труда не всегда было таким. На протяжении истории представления о личности, гражданине и работнике претерпевали значительные изменения: от безличного элемента производственного механизма до признания индивидуальных прав и свобод как основы трудоправового статуса работника.

Впервые в советской юридической литературе к личности работника обратились в своих трудах С.А. Иванов и Р.З. Лившиц: работник не механизм, не безличный элемент производственного механизма, а личность, которой

должны быть гарантированы его личные неимущественные права и интересы [1, с. 13].

В настоящее время в Конституции нашего государства правам личности отделено значимое место: право человека на невмешательство в частную жизнь и уважение личного достоинства закреплено в статьях 25 и 28 Конституции. Эти положения служат фундаментом для дальнейшего развития законодательства. В Гражданском кодексе Республики Беларусь также закреплены данные права в статье 151. Задача трудового права – обеспечить реализацию конституционных прав работника и гражданина в сфере трудовых отношений.

Важность закрепления данных прав в Трудовом кодексе обусловлена тем, что после заключения трудового договора работник подчиняется нанимателю и, тем самым, субъекты становятся неравноправными. В то же время в Конституции презюмируется равенство всех перед законом, а в гражданских правоотношениях субъекты выступают на равных. В этом случае становится еще более актуальным вопрос о защите прав работника как уязвимой, с точки зрения трудового отношения, стороны.

В пункте 8 статьи 11 Трудового кодекса Республики Беларусь провозглашается, что работник имеет право на невмешательство в его частную жизнь и уважение личного достоинства. Это положение входит в перечень основных трудовых прав, которые гарантируются каждому работнику независимо от должности, сферы деятельности или формы собственности нанимателя.

Это право включает в себя следующее.

• Защиту личной информации: наниматель не вправе собирать, хранить или распространять сведения о личной жизни работника без его согласия.

• Соблюдение границ личного пространства: наниматель не должен вмешиваться в личные переписки, телефонные разговоры, социальные сети или другие формы частного общения работника.

• Недопустимость дискриминации и унижения: работник должен быть защищен от любых форм оскорблений, грубого обращения, психологического давления или дискриминации на рабочем месте.

• Право на уважительное отношение: работник вправе рассчитывать на корректное, уважительное поведение со стороны руководства и коллег.

Современные цифровые технологии предоставляют нанимателям широкий спектр инструментов для контроля за деятельностью работников, включая тех, кто трудится дистанционно. Однако не определены границы возможного вмешательства нанимателя в личную сферу работника на рабочем месте и в рабочее время [2, с. 3].

Одним из инструментов, с помощью которого могут собираться персональные данные, является видеонаблюдение, которое может использоваться для мониторинга рабочего процесса, соблюдения трудовой дисциплины и предотвращения нарушений. Однако постоянное применение видеокамер вызывает серьезные правовые и этические вопросы, особенно в контексте права на неприкосновенность частной жизни.

Несмотря на техническую возможность, видеонаблюдение за работником может нарушать его конституционное право на неприкосновенность частной жизни. Согласно законодательству Республики Беларусь и международным нормам, вмешательство в личную жизнь допускается в исключительных случаях. Ключевыми правовыми аспектами при наблюдении за работником является: информированное согласие работника; принцип минимизации вмешательства: контроль должен ограничиваться только рабочим пространством и временем, не затрагивая личную жизнь; прозрачность и уведомление: работник должен быть заранее уведомлен о целях, способах и сроках хранения видеозаписей. Любое наблюдение за пространством гражданина возможно только при наличии законных оснований и с соблюдением принципа соразмерности.

Еще одним способом контроля за деятельностью работника является отслеживания геолокации служебного автомобиля. Для примера приведем дело из российской судебной практики. Апелляционное определение Новосибрского областного суда от 26 сентября 2017 г. показывает границу между законным контролем работодателя и риском вмешательства в частную жизнь работника. Формально суд признал действия работодателя по отслеживанию геолокации служебного автомобиля правомерными (работодатель обязан контролировать дисциплину и сохранность имущества), но с точки зрения защиты прав человека остается вопрос: не превратился ли контроль в чрезмерное давление, затрагивающее личное достоинство и автономию работника.

О.В. Чесалина, анализируя соотношение права работника на личную жизнь, защиту персональных данных и контроль трудового процесса, приходит к выводу о том, что основным здесь является баланс между соблюдением данного статутного права работника и интересами нанимателя [3, с. 249]. При этом законные интересы работников о запрете избыточной обработки персональных данных не должны преобладать над интересами работодателя даже при раскрытии преступления. Вид и объем обработки персональных данных должны быть соразмерными цели, послужившей основанием для их обработки. Аналогичные гарантии в Беларуси закреплены в Рекомендации об обработке персональных данных в связи с трудовой (служебной) деятельностью.

Таким образом, право работника на невмешательство в частную жизнь и уважение личного достоинства является неотъемлемой частью трудовых отношений и гарантируется законодательством. Наниматель обязан уважать личное пространство, убеждения, честь и достоинство работника, не допуская дискриминации, унижения или вмешательства в личную жизнь без законных оснований. Соблюдение этих прав способствует формированию благоприятного морально-психологического климата в коллективе, повышает мотивацию и эффективность труда, а также укрепляет доверие между работником и нанимателем.

Список использованной литературы

1. Иванов, С. А. Личность в советском трудовом праве / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц. – Москва : Академия наук СССР : Институт государства и права, 1982. – 232 с.

2. Мотина, Е. В. Проблемы правового обеспечения права работников на невмешательство в частную жизнь и уважение личного достоинства по законодательству Республики Беларусь : / Е. В. Мотина –URL: http://www.elib.bsu.by/handle/123456789/45432 (дата обращения: 15.11.2025).

3. Чесалина, О. В. Защита персональных данных занятых лиц в условиях цифровой экономики: сравнительно-правовой анализ законодательства и судебной практики Федеративной Республики Германия и Российской Федерации / О. В. Чесалина // Вестн. Саратов. гос. юрид. академии. – 2020. – № 3 (134). – С. 245–255.

УДК 349.2

Л.Р. Гизетдинова

(студент Казанского инновационного университета имени В.Г. Тимирясова (ИЭУП))

ПРОБЛЕМА АЛГОРИТМИЧЕСКОГО КОНТРОЛЯ ЗА РАБОТНИКАМИ В ЦИФРОВУЮ ЭПОХУ

В представленной статье раскрываются основные особенности алгоритмизации и ее применения в целях контроля за работниками в цифровую эпоху. Отмечается, что применение указанных инструментов сопряжено с широкой совокупностью трудностей, решение которых усматривается в том, чтобы планомерно совершенствовать практику применения алгоритмов в заявленных целях. Формирование основных положений было сделано в результате системного анализа научной литературы по теме, так как к данным вопросам обращалось множество авторов.

Алгоритмизация весьма активно проникает во все сферы жизни, а также оказывает непосредственное влияние не только на поведение работников, но и на то, каким образом они выполняют свои трудовые функции. Использование цифровых технологий в трудовых правоотношениях находит свое проявление, в частности, в том, что алгоритмы, заложенные в программное обеспечение компьютеров и мобильных телефонов, используемых работником, могут осуществлять наблюдение за трудовым процессом, собирать данные для того, чтобы оценить производительность труда, принимать те или иные решения на автоматической основе, осуществлять рассылки сообщений и информации. Как следствие, значение алгоритмов в данной сфере оценивается как высокое.

Безусловно, что с помощью алгоритмов можно осуществлять контроль за работниками в процессе их труда. Например, с помощью алгоритмов можно в полной мере оценить результативность и продуктивность сотрудников. Так, после обработки массива данных о показателях работы сотрудника можно сделать вывод, насколько работник полезен и насколько рационально увеличивать размер заработной платы или удовлетворять его карьерные амбиции.

Примеров применения алгоритмов для контроля за работниками сегодня множество, причем это не только зарубежные компании, но и отечественные. В качестве примера можно привести АО «Агрокомплекс им. Н.И. Ткачева», ранее заявивший о том, что он активно использует систему «Стахановец». Указанная система в полной мере фиксирует все, что происходит на рабочем компьютере сотрудника во время выполнения им своих трудовых функций: в частности, компьютерная программа ведет запись с экрана, формирует отчеты и