

DOI: <https://doi.org/10.60797/IRJ.2024.143.87>

## НЕТИПИЧНЫЕ ОБЪЕКТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ: НОВОЕ В ДОКТРИНЕ И ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Научная статья

**Мхитарян А.С.<sup>1,\*</sup>**

<sup>1</sup> ORCID : 0000-0002-2882-9254;

<sup>1</sup> Западно-Уральский институт экономики и права, Пермь, Российская Федерация

\* Корреспондирующий автор (mhitaryanas[at]yandex.ru)

### Аннотация

Настоящее исследование связано с проблемой раскрытия категории «объект трудовых правоотношений» в его интерпретации в законодательстве и доктрине права. Подчеркивается важность раскрытия сущности объекта трудовых правоотношений в его взаимосвязи с целью и задачами трудового законодательства РФ. Отмечается, что объект трудовых правоотношений – весьма широкое понятие, включающее в себя справедливые условия труда, достойный труд, правомерное и этическое поведение сторон трудового договора, необходимость защиты персональных данных сотрудника со стороны работодателя, а также недопущение контрпродуктивного поведения сотрудников и бездействия работника. Автор приходит к выводу о том, что в действующее трудовое законодательство Российской Федерации необходимо включить детальную регламентацию категории объекта трудовых правоотношений.

**Ключевые слова:** объект трудовых правоотношений, бездействие работника, контрпродуктивные действия работника, принцип добросовестности.

## NON-TYPICAL OBJECTS OF LABOUR LEGAL RELATIONS: NEW IN DOCTRINE AND LEGISLATION

Research article

**Mkhitaryan A.S.<sup>1,\*</sup>**

<sup>1</sup> ORCID : 0000-0002-2882-9254;

<sup>1</sup> West Ural Institute of Economics and Law, Perm, Russian Federation

\* Corresponding author (mhitaryanas[at]yandex.ru)

### Abstract

The present study is related to the problem of disclosure of the category "object of labour legal relations" in its interpretation in the legislation and doctrine of law. The importance of disclosing the essence of the object of labour legal relations in its relationship with the purpose and objectives of labour legislation of the Russian Federation is emphasized. It is noted that the object of labour legal relations is a very broad concept, including fair working conditions, decent work, lawful and ethical conduct of the parties to the employment contract, the need for protection of personal data of the employee by the employer, as well as the prevention of counterproductive behaviour of employees and inaction of the employee. The author concludes that the current labour legislation of the Russian Federation should include detailed regulation of the category of the object of labour legal relations.

**Keywords:** object of labour legal relations, inaction of an employee, counterproductive actions of an employee, principle of good faith.

### Введение

Объект правоотношений – весьма сложная категория, являющаяся неотъемлемым элементом правоотношений в любой отрасли права. Однако регламентация сущности объекта трудовых правоотношений в настоящее время не находит лаконичного и четкого определения, порождая споры на практике.

Проблема настоящего исследования кроется в отсутствии лаконичного и четкого определения категории «объект трудовых правоотношений», несмотря на то, что подавляющее количество норм трудового законодательства, так или иначе, связано с темой «объект трудовых правоотношений». Между тем, детальной регламентации перечня категорий, которые могли бы выступать в качестве объекта, не содержится ни в действующем Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ), ни в доктрине российского права.

### Обсуждение

Трудовое законодательство России, пройдя длинный исторический путь своего развития и обособления, и став, наконец, самостоятельной отраслью права, так и не приобрело понимания центрального элемента правоотношений – объекта. Между тем, если обратиться, например, к Гражданскому Кодексу РФ (далее – ГК РФ), мы убедимся в том, что ст. 128 ГК РФ содержит закрытый перечень объектов, что придает ясность в понимании категории объекта гражданских правоотношений. Так, в ст. 128 ГК РФ, помимо вещей, перечисляются также результаты работ, оказание услуг, нематериальные блага, и иные виды объектов. Таким образом, гражданское законодательство, даже несмотря на некоторые разночтения при определении конкретного перечня классификации объектов, все же предоставляет ясность в понимании объектов гражданских правоотношений.

Схожая ситуация наблюдается и в доктрине российского права, в которой как дореволюционные цивилисты, так и советские ученые-правоведы не смогли дать лаконичного определения категории «объект трудовых правоотношений»,

обращая, к слову, внимание, прежде всего, на регламентацию объекта именно *гражданских* правоотношений. Это объясняется тем, что трудовое право долгое время не было самостоятельной отраслью права. Кроме того, современная наука также не смогла внести ясность в определение «объект трудовых правоотношений», продолжая традицию дореволюционных цивилистов и определяя объект, в основном, как «элемент, по поводу которого стороны вступают в правоотношения».

Также неясность в понимании сущности объекта трудовых правоотношений вносит доктринальная позиция дуализма, при которой объектом может считаться сразу несколько явлений: если говорить об объекте трудовых правоотношений, то объектом может быть и сам труд, и трудовая функция, и поведение участников правоотношения, определенное благо (например, для работника – это получение заработной платы, для работодателя – это увеличение производства, персонала, больший охват рынка труда и пр.) [1, С. 96].

Между тем, считаем, что определение объекта трудовых правоотношений крайне важно в части его законодательного закрепления в действующем ТК РФ. Так, ст. 1 ТК РФ содержит закрытый перечень задач трудового законодательства. Среди прочих, на наш взгляд, отсутствует перечень весьма важных задач, которые могут быть связаны с объектом трудовых правоотношений. Указанная проблема доктринального понимания категории объект трудовых правоотношений может быть разрешена путем обращения к исследованиям зарубежных ученых.

Так, Richard A. Posthuma в своем исследовании «Сравнение трудового законодательства Китая, России и США» [11] пишет о контрпродуктивном поведении сотрудников, которое может повлиять неблагоприятно на работодателя или само производство. Он приводит следующий пример: сотрудники могут унести с собой важные бизнес-знания, увольняясь, наносят вред своему предыдущему работодателю. Если обратиться к практике, действительно, можно обнаружить большое количество новостей в указанной области, в которых работник, к примеру, удалял клиентскую базу данных, откровенно наносил вред имуществу работодателя по самым различным причинам [12].

Интересно, что работник может вести себя подобным недобросовестным образом *постфактум*, например, при увольнении, когда фактически он уже не является работником у данного работодателя, но осуществляет т.н. «иные, непосредственно связанные с трудовыми, правоотношения».

Получается, что объект трудовых правоотношений имеет весьма широкий охват, распространяя свое действие много дальше во времени, не ограничиваясь расторжением трудового договора. Контрпродуктивное поведение потенциальных работников может возникнуть еще до заключения трудового договора, к примеру, на собеседовании [13].

Напомним, что в закрепленных в ст. 2 ТК РФ принципах трудового права отсутствует принцип добросовестного поведения сторон. Между тем, практика показывает, что действия работников и работодателей зачастую являются недобросовестными, а исполнение трудовой функции означает, на наш взгляд, именно добросовестные действия работника. Так, в трудовой функции исследователи выделяют следующие необходимые качества, которые должен демонстрировать работник: эмпатия [2, С. 78], внимательность, компетенция, стрессоустойчивость, ответственность, доброжелательность [3] и ряд иных компетенций.

Сказанное можно подтвердить многочисленными случаями с опасными видами работ, или трудовой функцией, выполнение которой требует от работника максимальной внимательности и концентрации: например, внимательность, проявленная сотрудником при исполнении своих трудовых обязанностей, повлекла сохранение жизни и здоровья, либо имущества других лиц [4].

В последнее время не утихают дискуссии о необходимости соблюдения работником той или иной профессии профессионального Кодекса этики, который, несомненно, вносит свои коррективы в поведение работника [5, С. 123]. Однако такие дополнительные требования к осуществлению трудовой функции не закреплены в нормах ТК РФ. Возможно, отчасти это объясняется тем, что нормы ТК РФ содержат регламентацию лишь общих требований, относимых ко всем видам производственных отношений, но не к частным случаям. Добросовестность работодателя означает, в том числе, сохранность персональных данных работника, о которой сказано немало в доктрине [6, С. 96–102], [7], [14].

Определяя сущность категории «трудовая функция», регламентированной в ст. 57 ТК РФ, мы имеем в виду, как правило, активный компонент выражения действия работника на рабочем месте, а именно: работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы. Между тем, на наш взгляд, важно причислять и т.н. пассивный компонент в контексте того, что работник не должен делать на рабочем месте или то, от чего ему стоит воздержаться.

К примеру, на рабочем месте работник, осуществляя свою трудовую функцию, может совершить ошибку в пользовании и эксплуатации техническими средствами производства, вопреки знаниям по безопасному использованию, полученным им на инструктаже. Так, с одной стороны, ст. 1 ТК РФ не содержит таких задач, как осуществление техники безопасности на рабочем месте, но, с другой стороны, мы понимаем, что организация и управление труда в том числе должна включать в себя указанные характеристики, носящие обязательный характер.

В некоторых случаях воздержание работника от определенных неправомерных действий может способствовать верной реализации тех целей и задач, которые указаны в уже упомянутой ст. 1 ТК РФ. Так, ст. 57 ТК РФ, регламентирующая категорию «трудовая функция» должна, на наш взгляд, включать в себя также «воздержание работника от неправомерных действий, нарушающих права и интересы других лиц, работодателя, либо нарушающие безопасные условия труда». В этом случае мы проводим аналогию со ст. 307 ГК РФ, в которой среди действий должника перечислен не только активный компонент (передача вещи, выполнение работы, оказание услуги и пр.), но и пассивный, а именно: должник должен «воздержаться от определенного действия».

Еще один компонент пассивного аспекта бездействия работника может быть воспринят скорее как активное невыполнение возложенных на него прямых обязанностей по трудовому договору. Речь идет о классическом примере бездействия работника в ситуациях, когда он должен был осуществить свою трудовую функцию [8, С. 67]. В этом

случае можно утверждать о невыполнении возложенных на него обязанностей. Такое бездействие идет вразрез с предыдущим компонентом пассивного бездействия, однако на практике также встречается довольно часто, приводит к расторжению трудовых отношений, или, как минимум, к наложению дисциплинарного взыскания. В любом случае, считаем, что такое бездействие также должно перечисляться в категории «трудовая функция», обозначая, тем самым, границы должного и возможного поведения сотрудника на рабочем месте.

Рассуждая на тему добросовестного исполнения трудовых обязанностей как самих сотрудников, так и работодателя на рабочем месте, неизменно возникает вопрос: каковы границы дозволенного нормального поведения, которое будет отвечать требованиям уважения, эмпатии, добросовестности. Здесь, на наш взгляд, важно обратить внимание на прецедентную практику судов США, поскольку российская доктрина не содержит детальной регламентации морально-этической стороны поведения работников, а также не имеет отсылки к судебным прецедентам.

Так, Третий окружной суд США постановил, что высказывание работодателя, размещенное в социальной сети Twitter было опрометчивым и обидным: «К вашему сведению, @fdrlst, первый из вас, кто попытается вступить в профсоюз, клянусь, я отправлю вас обратно в соляную шахту». Высказывание было размещено публично, было доступно неограниченному кругу лиц, вследствие чего судам пришлось констатировать его незаконный смысл. Фраза была адресована, в первую очередь, руководству интернет-журнала правого толка "The Federalist". Между тем, в считанные дни высказывание набрало тысячи просмотров, что повлекло за собой его непровержимую популярность. Как отмечают исследователи, буквально на следующий день житель штата Массачусетс, не работавший или иным образом не связанный с компанией "The Federalist", подал в суд жалобу по обвинению в реализации несправедливой трудовой практики. И хотя в первом слушании по указанному делу судья постановил, что фраза «соляная шахта» является разговорной, и что она означает идиому (не буквальное значение) «утомительной и кропотливой работы», в итоге, дело разрешилось в пользу работодателя: его высказывание не было признанным репрессивным и содержащим угрозу насилия; свобода слова работодателя также защищается Конституцией США наряду с правом работников на безопасные условия труда [15].

Не менее интересный прецедент произошел в отношении одного из сотрудников компании "Constellium" США. Так, Суд округа Вашингтон постановил, что работодатель незаконно уволил сотрудника за вульгарные граффити на рабочем месте: работодатель в одностороннем порядке изменил систему планирования сверхурочных заданий. В соответствии с новой системой сотрудники, желающие работать сверхурочно, должны были написать свои имена на листах регистрации, вывешенных возле столовой. Работники не восприняли нововведений, совершенных работодателем императивно и в одностороннем порядке, потому среди прочих акций протеста некоторые сотрудники начали оставлять свои комментарии по поводу случившихся изменений. Один из сотрудников высказался вульгарно, написав рядом с расписанием свое негативное мнение по поводу нового расписания. Подозреваемого в граффити сотрудника уволили. В последующем Окружной суд округа Колумбия постановил, что на рабочем месте имело место написание ненормативной лексики, а увольнение виновного сотрудника было основано на его протесте против сверхурочной работы, а не против самого работодателя и иных сотрудников, потому увольнение такого сотрудника было признано судом незаконным [15].

В объект трудовых правоотношений, помимо прочего, должны включаться также и требования по обеспечению работодателем достойного труда. И хотя действующий ТК РФ не содержит отсылки к указанному принципу, исследователи как российской, так и зарубежной доктрины активно обсуждают этот вопрос, говоря о необходимости скорейшего реформирования трудового законодательства в части введения категории «достойный труд» в число важнейших институтов трудового права.

К примеру, Т. Ю. Коршунова определяет достойный труд как труд, осуществляемый свободными индивидами на основании принципа равных возможностей и отсутствия дискриминации в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, за который выплачивается справедливое вознаграждение, позволяющее вести достойную жизнь, сочетая интересы личности и работника [9, С. 81]. Достойный труд должен включать в себя, по ее мнению, политический и экономический аспект, а также социальный и трудо-правовой. Причем, среди прочего, к трудо-правовым она предлагает отнести справедливые условия труда, обеспечивающие достойное для работника существование. Интересно, что в экономическом аспекте Т. Ю. Коршунова предлагает акцентировать внимание на повышении производительности труда и конкурентоспособности, а в социальном аспекте особое внимание уделяет такому критерию, как удовлетворенность трудом.

Интересные мысли в раскрытии сущности достойного труда предлагает С. С. Худякова. Она, в частности, утверждает, что достойный труд – это некое недостижимое, идеальное, которое никогда не может быть достигнуто в полной мере. «Достойный труд, – продолжает она, – имеет место тогда и только тогда, когда речь идет об уважительном отношении к сотруднику, признании и уважении его человеческого достоинства» [10, С. 49]. Исследователь также выражает достойный труд сквозь призму справедливого урегулирования интересов, притязаний сторон, осуществляющихся путем проведения дипломатических переговоров на основах паритета.

### **Заключение**

Обобщая вышесказанное, можно сделать следующие выводы. Категория объекта трудовых правоотношений, несомненно, многообразна и всеобъемлюща. В последнее время о ее детальной регламентации все больше задумываются как российские, так и зарубежные исследователи. И хотя зарубежные авторы не рассматривают категорию объекта в его обособлении от иных правовых явлений, связывая объект скорее с целью трудовых правоотношений и проблемой толкования границ дозволенного поведения работника и работодателя, тем не менее, трудовым правоотношениям во всем их многообразии посвящено бесчисленное количество судебных прецедентов, выносимых судами и не позволяющих нам говорить о том, что сущность объекта не требует ведения дискуссий.

В ходе проведенного анализа нами был сделан вывод о том, что объект – весьма сложная категория трудовых правоотношений в России, не имеющая четко определенных границ и не имеющая законодательного закрепления. Между тем, он напрямую связан с целью и задачами трудового законодательства. Он распространяет свое действие не только на трудовые, но и непосредственно связанные с ними отношения, предвосхищающие либо опосредующие трудовые.

### Конфликт интересов

Не указан.

### Рецензия

Сообщество рецензентов Международного научно-исследовательского журнала

DOI: <https://doi.org/10.60797/IRJ.2024.143.87.1>

### Conflict of Interest

None declared.

### Review

International Research Journal Reviewers Community

DOI: <https://doi.org/10.60797/IRJ.2024.143.87.1>

### Список литературы / References

1. Горбачева А. И. Монистическая и плюралистическая теории объекта правоотношения / А. И. Горбачева // Евразийское научное объединение. — 2015. — Т. 2. — № 6(6). — С. 96–99.
2. Змейков Ю. Б. Социально-психологические технологии развития эмпатии социальных работников / Ю. Б. Змейков // Вестник магистратуры. — 2021. — № 9-1(120). — С. 78–81. — URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=47997884> (дата обращения: 01.03.2024).
3. Рогова Е. Е. Взаимосвязь одиночества и эмоционального выгорания у сотрудников скорой медицинской помощи / Е. Е. Рогова // Мир науки. Педагогика и психология. — 2020. — № 6.
4. Китоломов С. В Кургане сотрудники Сбера помогли клиенту спасти от мошенников более 2 млн рублей / С. Китоломов. — URL: <https://kurgan.bezformata.com/listnews/sotrudniki-sbera-pomogli-klientu/128297824/> (дата обращения: 02.02.2024).
5. Адриановская Т. Л. Профессиональная этика в трудовых правоотношениях: понятие и виды / Т. Л. Адриановская, С. С. Баева // Право и государство: теория и практика. — 2023. — № 6(222). — С. 123–127.
6. Мхитарян А. С. Концепция «разумного ожидания конфиденциальности» в отношении сохранности персональных данных при чипизации работника / А. С. Мхитарян // International Law Journal. — 2022. — Т. 5. — № 5. — С. 96–102. — URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=48702312> (дата обращения: 01.03.2024).
7. Бельдина О. Г. Правовое регулирование использования средств видеонаблюдения за действиями работников / О. Г. Бельдина // Аграрное и земельное право. — 2022. — № 10(214). — С. 72–74. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoe-regulirovanie-ispolzovaniya-sredstv-videonablyudeniya-za-deystviyami-rabotnikov> (дата обращения: 31.03.2024).
8. Макарейко Н. В. Правовые риски цифровизации оказания медицинской помощи / Н. В. Макарейко // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. — 2022. — № 1(57). — С. 67–74. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovye-riski-tsifrovizatsii-okazaniya-meditsinskoj-pomoschi> (дата обращения: 15.03.2024).
9. Коршунова Т. Ю. Проблемы достойного труда в условиях нетипичной занятости / Т. Ю. Коршунова // Журнал российского права. — 2020. — № 7. — С. 78–97. — URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43170258> (дата обращения: 29.03.2024).
10. Худякова С.С. Достойный труд: содержание понятия с позиции трудового права / С.С. Худякова // Вестник Пермского университета. Юридические науки. — 2010. — № 1. — с. 48-56. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/dostoinnyy-trud-soderzhanie-ponyatiya-s-pozitsii-trudovogo-prava> (дата обращения: 01.04.2024)
11. Posthuma R. A. Comparison of Labor Laws in China, Russia, and the US / R. A. Posthuma // Scientific research. — 2020. — Vol. 11. — № 1. — URL: <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=98174> (accessed: 05.03.2024).
12. Goforth A. Rising risk: Workplace misconduct is harming both employees and companies / A. Goforth. — URL: <https://www.propertycasualty360.com/2024/03/27/employers-workers-pay-the-price-as-workplace-misconduct-is-on-the-rise-414-251253/?slreturn=20240301013408> (accessed: 01.03.2024).
13. Tracy Ch. Fraud alert: Over half of applicants surveyed will lie to get a job in 2024 / Ch. Tracy. — URL: <https://www.humanresourcesonline.net/fraud-alert-over-half-of-applicants-surveyed-will-lie-to-get-a-job-in-2024> (accessed: 01.03.2024).
14. Wang Y. Protection of Employees' Personal Information under Workplace Surveillance / Y. Wang // Beijing Law Review. — 2022. — Vol.13. — № 2. — P. 350–364. — URL: <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=117926> (accessed: 25.03.2024).
15. Santucci A. The national labor relations board 2022 year in review – an overview of major developments in labor law / A. Santucci, L. Ramsburg, W. Boak. — URL: <https://www.mcneeslaw.com/nlrb-2022-year-review/> (accessed: 01.03.2024).

## Список литературы на английском языке / References in English

1. Gorbacheva A. I. Monisticheskaja i pljuralisticheskaja teorii ob'ekta pravootnoshenija [Monistic and pluralistic theories of the object of legal relations] / A. I. Gorbacheva // Evrazijskoe nauchnoe ob#edinenie [Eurasian scientific association]. — 2015. — Vol. 2. — № 6(6). — P. 96–99. [in Russian]
2. Zmejkov Ju. B. Sotsial'no-psihologicheskie tehnologii razvitija empatii sotsial'nyh rabotnikov [Socio-psychological technologies for the development of empathy among social workers] / Ju. B. Zmejkov // Vestnik magistratury [Magistracy Bulletin]. — 2021. — № 9-1(120). — P. 78–81. — URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=47997884> (accessed: 01.03.2024). [in Russian]
3. Rogova E. E. Vzaimosvjaz' odinochestva i emotsional'nogo vygoranija u sotrudnikov skoroj meditsinskoj pomoschi [The relationship between loneliness and emotional burnout among emergency medical workers] / E. E. Rogova // Mir nauki. Pedagogika i psihologija [World of Science. Pedagogy and psychology]. — 2020. — № 6. [in Russian]
4. Kitolomov S. V Kurgane sotrudniki Sbera pomogli klientu spasti ot moshennikov bolee 2 mln rublej [In Kurgan, Sberbank employees helped a client save more than 2 million rubles from scammers] / S. Kitolomov. — URL: <https://kurgan.bezformata.com/listnews/sotrudniki-sbera-pomogli-klientu/128297824/> (accessed: 02.02.2024). [in Russian]
5. Adrianovskaja T. L. Professional'naja etika v trudovyh pravootnoshenijah: ponjatie i vidy [Professional ethics in labor relations: concept and types] / T. L. Adrianovskaja, S. S. Baeva // Pravo i gosudarstvo: teorija i praktika [Law and state: theory and practice]. — 2023. — № 6(222). — P. 123–127. [in Russian]
6. Mhitarjan A. S. Kontseptsija "razumnogo ozhidanija konfidentsial'nosti" v otnoshenii sohrannosti personal'nyh dannyh pri chipizatsii rabotnika [The concept of a “reasonable expectation of confidentiality” regarding the safety of personal data when chipping an employee] / A. S. Mhitarjan // International Law Journal. — 2022. — Vol. 5. — № 5. — P. 96–102. — URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=48702312> (accessed: 01.03.2024). [in Russian]
7. Bel'dina O. G. Pravovoe regulirovanie ispol'zovanija sredstv videonabljudenija za dejstvijami rabotnikov [Legal regulation of the use of video surveillance equipment over the actions of workers] / O. G. Bel'dina // Agrarnoe i zemel'noe pravo [Agrarian and land law]. — 2022. — № 10(214). — P. 72–74. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoe-regulirovanie-ispolzovaniya-sredstv-videonablyudeniya-za-deystvijami-rabotnikov> (accessed: 31.03.2024). [in Russian]
8. Makarejko N. V. Pravovye riski tsifrovizatsii okazanija meditsinskoj pomoschi [Legal risks of digitalization of medical care] / N. V. Makarejko // Juridicheskaja nauka i praktika: Vestnik Nizhegorodskoj akademii MVD Rossii [Legal science and practice: Bulletin of the Nizhny Novgorod Academy of the Ministry of Internal Affairs of Russia]. — 2022. — № 1(57). — P. 67–74. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovye-riski-tsifrovizatsii-okazaniya-meditsinskoj-pomoschi> (accessed: 15.03.2024). [in Russian]
9. Korshunova T. Ju. Problemy dostojnogo truda v uslovijah netipichnoj zanjatosti [Problems of decent work in conditions of atypical employment] / T. Ju. Korshunova // Zhurnal rossijskogo prava [Journal of Russian Law]. — 2020. — № 7. — P. 78–97. — URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43170258> (accessed: 29.03.2024). [in Russian]
10. Hudjakova S.S. Dostojnyj trud: sodержanie ponjatija s pozitsii trudovogo prava [Decent work: the content of the concept from the position of labor law] / S.S. Hudjakova // Bulletin of Perm University. Legal sciences. — 2010. — № 1. — p. 48-56. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/dostoinnyy-trud-soderzhanie-ponyatiya-s-pozitsii-trudovogo-prava> (accessed: 01.04.2024) [in Russian]
11. Posthuma R. A. Comparison of Labor Laws in China, Russia, and the US / R. A. Posthuma // Scientific research. — 2020. — Vol. 11. — № 1. — URL: <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=98174> (accessed: 05.03.2024).
12. Goforth A. Rising risk: Workplace misconduct is harming both employees and companies / A. Goforth. — URL: <https://www.propertycasualty360.com/2024/03/27/employers-workers-pay-the-price-as-workplace-misconduct-is-on-the-rise-414-251253/?slreturn=20240301013408> (accessed: 01.03.2024).
13. Tracy Ch. Fraud alert: Over half of applicants surveyed will lie to get a job in 2024 / Ch. Tracy. — URL: <https://www.humanresourcesonline.net/fraud-alert-over-half-of-applicants-surveyed-will-lie-to-get-a-job-in-2024> (accessed: 01.03.2024).
14. Wang Y. Protection of Employees' Personal Information under Workplace Surveillance / Y. Wang // Beijing Law Review. — 2022. — Vol.13. — № 2. — P. 350–364. — URL: <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=117926> (accessed: 25.03.2024).
15. Santucci A. The national labor relations board 2022 year in review – an overview of major developments in labor law / A. Santucci, L. Ramsburg, W. Boak. — URL: <https://www.mcneeslaw.com/nlrb-2022-year-review/> (accessed: 01.03.2024).