

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2026.93.2.21>

АЛГОРИТМІЧНИЙ КОНТРОЛЬ ПРАЦІВНИКІВ: МЕЖІ ПРАВОМІРНОСТІ ТА КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВІ ЗАБОРОНИ

Гуцу С.Ф.,
*кандидатка юридичних наук, доцентка, професорка ХАІ,
професорка кафедри права гуманітарно-правового факультету
Національного аерокосмічного університету
«Харківський авіаційний інститут»,
ORCID: 0000-0003-1373-6079*

Гуцу С.Ф. Алгоритмічний контроль працівників: межі правомірності та кримінально-правові заборони.

У статті здійснено комплексний правовий аналіз алгоритмічного контролю працівників як новітнього явища у сфері трудових відносин, зумовленого цифровою трансформацією економіки, поширенням дистанційної та платформеної праці, а також активним використанням автоматизованих систем управління персоналом. Обґрунтовується, що застосування алгоритмів, технологій відеоаналітики, біометричної ідентифікації, геолокаційного та поведінкового моніторингу істотно змінює традиційні механізми реалізації управлінської влади роботодавця та впливає на характер правового становища працівника. На відміну від класичних форм трудового нагляду, алгоритмічний контроль характеризується безперервністю, непрозорістю логіки прийняття рішень, масштабною обробкою персональних даних і значною асиметрією інформаційної влади між роботодавцем і працівником.

Проаналізовано стан наукового опрацювання проблематики в українській і зарубіжній правовій доктрині, встановлено недостатню розробленість кримінально-правового виміру алгоритмічного контролю, попри активне дослідження трудово-правових та інформаційно-правових аспектів цифрового моніторингу. На основі норм Конституції України, трудового законодавства, практики Європейського суду з прав людини, актів Міжнародної організації праці та стандартів Європейського Союзу визначено межі допустимості контролю за виконанням трудових обов'язків і критерії розмежування правомірного управлінського впливу та неправомірного втручання у приватне життя працівника.

Доведено, що алгоритмічний контроль, навіть за відсутності формального ухвалення юридично значущих рішень, може створювати кримінально-правові ризики у випадках незаконного збирання й обробки персональних даних, прихованого моніторингу, дискримінаційного профілювання, системного психологічного тиску або непрямого примусу до праці. Зроблено висновок про необхідність законодавчого закріплення дефініцій алгоритмічного контролю та алгоритмічного управління, визначення заборонених форм цифрового нагляду у трудових відносинах і адаптації кримінально-правових механізмів захисту трудових прав до умов цифровізації.

Ключові слова: алгоритмічний контроль; алгоритмічне управління; трудові правовідносини; цифровізація праці; персональні дані працівників; захист трудових прав, кримінально-правові ризики; трудові права.

Gutsu S.F. Algorithmic control of employees: limits of lawfulness and criminal law prohibitions.

The article provides a comprehensive legal analysis of algorithmic control of employees as a novel phenomenon in the field of labour relations, driven by the digital transformation of the economy, the spread of remote and platform-based work, and the extensive use of automated human resource management systems. It is substantiated that the application of algorithms, video analytics technologies, biometric identification, geolocation tracking and behavioural monitoring significantly transforms traditional mechanisms of exercising the employer's managerial authority and affects the legal status of employees. Unlike classical forms of labour supervision, algorithmic control is characterised by

continuity, opacity of decision-making logic, large-scale processing of personal data, and a pronounced asymmetry of informational power between the employer and the employee.

The state of scholarly research on this issue in Ukrainian and foreign legal doctrine is analysed, revealing the insufficient development of the criminal law dimension of algorithmic control despite the active study of its labour law and information law aspects. Based on the provisions of the Constitution of Ukraine, labour legislation, the case law of the European Court of Human Rights, instruments of the International Labour Organization and standards of the European Union, the limits of permissible control over the performance of labour duties and the criteria for distinguishing lawful managerial influence from unlawful interference with an employee's private life are determined.

It is demonstrated that algorithmic control, even in the absence of formal legally significant decision-making, may generate criminal law risks in cases of unlawful collection and processing of personal data, covert monitoring, discriminatory profiling, systematic psychological pressure or indirect coercion to work. The article concludes that there is a need for legislative consolidation of the definitions of algorithmic control and algorithmic management, the establishment of prohibited forms of digital surveillance in labour relations, and the adaptation of criminal law mechanisms for the protection of labour rights to the conditions of digitalisation.

Key words: algorithmic control; algorithmic management; labour relations; digitalisation of work; employees' personal data; protection of labour rights; criminal law risks; labour rights.

Постановка проблеми. Цифрова трансформація трудових відносин зумовила якісні зміни у способах організації та контролю праці. Використання алгоритмічних систем управління персоналом, технологій відеоаналітики, біометричної ідентифікації, геолокаційного та поведінкового моніторингу поступово стає стандартною практикою як у традиційних сферах зайнятості, так і в умовах дистанційної та платформеної праці. Такі технології дозволяють роботодавцям автоматизовано оцінювати продуктивність працівників, прогнозувати їхню поведінку, приймати рішення щодо оплати праці, дисциплінарних заходів або припинення трудових відносин. Водночас алгоритмічний контроль істотно відрізняється від класичних форм трудового нагляду. Його ключовими характеристиками є безперервність, непрозорість логіки прийняття рішень, асиметрія інформації між роботодавцем і працівником, а також здатність впливати на трудові права без безпосередньої участі людини. У таких умовах виникає ризик трансформації правомірного управлінського контролю у приховані форми тиску, примусу або дискримінації, що ставить під сумнів ефективність наявних правових механізмів захисту працівника.

Чинне трудове та кримінальне законодавство України формувалося за умов переважно аналогових моделей організації праці й не враховує специфіку алгоритмічного впливу на працівника. У зв'язку з цим особливої наукової значущості набуває дослідження меж допустимості алгоритмічного контролю та визначення тих випадків, коли використання цифрових систем управління персоналом має отримувати кримінально-правову оцінку.

Метою дослідження є комплексний аналіз алгоритмічного контролю працівників як новітнього явища у сфері трудових відносин та визначення меж його правомірності з позицій трудового права, а також обґрунтування необхідності формування кримінально-правових заборон щодо найбільш суспільно небезпечних форм використання цифрових систем управління персоналом.

Стан опрацювання проблематики алгоритмічного контролю працівників перебуває на початковому етапі наукового осмислення в українській правовій доктрині. Наявні наукові дослідження здебільшого зосереджені на трудово-правових, інформаційно-правових або етичних аспектах використання цифрових технологій у сфері праці, тоді як кримінально-правовий вимір цієї проблеми залишається фрагментарним і недостатньо розробленим.

У працях українських учених (С. Вавженчук, О. Сташкевич, І. Кравченко, І. Ваганова, О. Кривецький, О. Охотнікова, К. Кудіна) досліджуються питання правомірності відеоспостереження за працівниками, моніторингу використання корпоративних електронних ресурсів, захисту персональних даних у трудових відносинах, а також ризики дискримінації при застосуванні автоматизованих рішень у сфері найму. Водночас алгоритмічний контроль розглядається переважно як різновид технічного або організаційного нагляду, без глибокого аналізу його здатності породжувати нові форми примусу, залежності та системних порушень трудових прав.

Кримінально-правові дослідження у сфері охорони і захисту трудових прав традиційно зосереджені на класичних складах злочинів, пов'язаних із незаконним звільненням, не виплатою зарпо-

бітної плати, порушенням вимог охорони праці або дискримінацією (О. Бахуринська, В. Борисов, Р. Вітюк, М. Ждан, І. Лановенко, В. Павликівський, О. Пащенко, Г. Чангулі). Попри безумовну цінність наявних наукових праць, все ж слід визнати, що проблема використання цифрових систем управління персоналом як інструменту вчинення таких правопорушень, а також проблема відповідальності за автоматизовані рішення практично не аналізуються.

Водночас, у зарубіжній доктрині, насамперед у праві Європейського Союзу, алгоритмічне управління працею вже розглядається як самостійний об'єкт правового регулювання, зокрема у контексті захисту персональних даних, прозорості автоматизованих рішень і заборони прихованого цифрового контролю. В останні роки було прийнято декілька нормативних актів, направлених на визначення правового статусу працівників цифрових платформ, забезпечення їх трудових і соціальних прав в тому числі і в сфері організації і управління працею [1]. Однак ці підходи лише частково імплементовані в національне законодавство України й майже не адаптовані до кримінально-правової площини.

Виклад основного матеріалу. Контроль за виконанням трудових обов'язків є невід'ємним елементом трудових правовідносин і складовою управлінської влади роботодавця, що впливає з організаційно-правової природи найманої праці. Його правове призначення полягає у забезпеченні належної організації праці, досягненні виробничих і управлінських результатів, дотриманні трудової дисципліни, а також реалізації принципу ефективного використання робочого часу та ресурсів роботодавця. У національному праві України легітимність контролю за виконанням трудових обов'язків опосередковано закріплена у положеннях Кодексу законів про працю України, зокрема у статтях 139, 140, 141, що визначають обов'язки працівника сумлінно виконувати трудову функцію та дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку, а також право роботодавця організувати трудовий процес і вимагати належного виконання трудових обов'язків. Контроль у цьому контексті виступає юридичним механізмом реалізації трудової дисципліни та управління процесом праці (147-149 КЗпП).

В той же час, здійснення контролю в трудових правовідносинах не може розглядатися як абсолютне чи дискреційне право роботодавця. Його межі визначаються конституційними гарантіями прав і свобод людини. Зокрема, відповідно до ст. 3 Конституції України – людина, її життя і гідність визнаються найвищою соціальною цінністю, кожному гарантується повага до гідності (ст. 28), право на невтручання в особисте і сімейне життя, а також захист від незаконного збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу (ст. 32). Ці положення мають безпосереднє значення для правової оцінки форм і способів контролю за працівником у процесі виконання ним трудових обов'язків.

Міжнародно-правові стандарти також визнають контроль у сфері праці допустимим лише за умови дотримання прав людини. Так, відповідно до статті 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [2], втручання у приватне життя особи можливе лише за наявності законної мети та за умови його необхідності у демократичному суспільстві. Практика Європейського суду з прав людини неодноразово підкреслювала, що контроль за працівником на робочому місці може бути правомірним, однак лише за умови прозорості, пропорційності та попереднього інформування працівника [3]. Важливе значення мають і акти Міжнародної організації праці, які виходять із необхідності забезпечення балансу між інтересами роботодавця та захистом гідності працівника. Зокрема, у рекомендаціях МОП щодо захисту персональних даних працівників наголошується, що будь-які форми моніторингу повинні бути обмежені трудовою необхідністю та не порушувати основоположні права працівника [4] (п. 3.3, 5.1 – обмеження моніторингу трудовою необхідністю; п. 6.14 – заборона прихованого контролю, за винятком виняткових випадків). У контексті європейських стандартів особливу роль відіграє Загальний регламент ЄС про захист даних (GDPR) [5], положення якого, хоча й не є безпосередньо частиною національного законодавства України, слугують орієнтиром для формування правових підходів до контролю у трудових відносинах. GDPR закріплює принципи законності, мінімізації даних, цільового використання та прозорості, які мають бути застосовними й до трудового контролю, особливо в умовах цифровізації та алгоритмічного моніторингу.

У своєму дисертаційному дослідженні вітчизняна науковиця Точило К.С. визначає контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків як діяльність із спостереження та перевірки виконання працівниками трудових обов'язків на умовах, визначених законодавством, локальними правовими актами, угодою сторін. При цьому вона наголошує, що застосування тех-

нічних засобів спостереження за виконанням працівниками трудових обов'язків допускається на підставі обґрунтованої легітимної мети, дотримання принципу пропорційності, балансу інтересів працівника і роботодавця, отримання згоди працівника [6]. Таким чином, у трудовому праві контроль за виконанням трудових обов'язків розглядається як легітимний, але обмежений інструмент забезпечення виконання працівником покладених на нього трудових функцій, що випливають із трудового договору, посадової інструкції та внутрішніх нормативних актів роботодавця. Його допустимість визначається не лише інтересами виробництва, а й необхідністю дотримання конституційних, трудових і міжнародно-правових гарантій прав працівника. Саме ця обмеженість контролю створює підґрунтя для розмежування правомірного управлінського впливу та неправомірного втручання, яке в окремих випадках може набувати ознак правопорушення або навіть кримінально караного діяння.

В юридичному сенсі алгоритмічний контроль є *специфічною формою реалізації права роботодавця на контроль за виконанням трудових обов'язків*, що закріплено в трудовому праві як один із інструментів управління трудовими відносинами. В зарубіжній літературі алгоритмічний контроль як правове явище визначається як «система контролю, де [...] алгоритмам надається відповідальність за прийняття та виконання рішень, що впливають на працю, тим самим обмежуючи участь людини та нагляд за трудовим процесом» [7]. Алгоритми оптимізують контроль над працівниками, автоматично спрямовуючи їх за допомогою рекомендацій та планування, постійно контролюючи робочий процес за допомогою відстеження та запису в режимі реального часу, а також забезпечуючи миттєвий зворотний зв'язок через оцінювання, винагородження та заміну [8]. Іншими словами, алгоритмічний контроль передбачає передачу повноважень від людей до алгоритмів, часто на базі штучного інтелекту, з метою стимулювання зусиль працівників додатків та максимізації їхньої трудової цінності протягом усього робочого процесу [7].

У сучасній науковій літературі поняття *алгоритмічного контролю* та *алгоритмічного управління* часто використовуються як синонімічні, що ускладнює правову кваліфікацію дій роботодавця та визначення меж правомірності застосування цифрових технологій у сфері праці. Водночас із правової точки зору ці категорії мають різний функціональний зміст, правову природу та різні наслідки для трудових прав працівника, що зумовлює необхідність їх чіткого розмежування. Зокрема у зарубіжній літературі у більшості досліджень використовується термін «алгоритмічне управління» під яким розуміють не лише моніторинг, а й автоматизоване спрямування трудових процесів, прийняття рішень щодо працівника, наприклад алгоритмічне формування завдань, оцінювання продуктивності, встановлення винагород чи санкцій через програмні системи без участі менеджера-людини [9]. Таким чином, алгоритмічний контроль працівника є складовою частиною алгоритмічного управління процесом праці, що ґрунтується на використанні алгоритмів, автоматизованих систем і програмного забезпечення для моніторингу, оцінки та регулювання поведінки, продуктивності та виконання трудових обов'язків працівників без постійної безпосередньої участі людини-управлінця. Такий контроль не обмежується традиційними управлінськими методами (особистим наглядом, усними вказівками, звітами), а здійснюється за допомогою цифрових технологій, штучного інтелекту, великих даних та систем автоматизованих рішень [10].

Розмежування алгоритмічного контролю та алгоритмічного управління має принципове значення не тільки для трудового, а й для кримінального права, оскільки алгоритмічний контроль може бути кримінально релевантним лише у випадках незаконного збирання або використання даних, втручання у приватне життя, перевищення повноважень. При цьому алгоритмічне управління здатне виступати інструментом вчинення злочинів проти трудових прав, зокрема примусу до праці, незаконного звільнення, дискримінації або системного позбавлення доходів. Також автоматизований характер управління ускладнює встановлення суб'єкта, вини та причинного зв'язку, що потребує спеціальних кримінально-правових підходів. Таким чином, алгоритмічний контроль і алгоритмічне управління є взаємопов'язаними, але не тотожними явищами. Алгоритмічний контроль виконує функцію цифрового спостереження та оцінювання, тоді як алгоритмічне управління реалізує владний вплив роботодавця шляхом автоматизованого прийняття рішень, що безпосередньо змінюють правове становище працівника.

За загальним підходом роботодавець має право здійснювати контроль у межах законодавства, колективних договорів та умов трудового договору. Проте алгоритмічний контроль має низку ознак, що відрізняють його від традиційних форм контролю, а саме:

1. Автоматизація та непрозорість. Алгоритмічні системи ухвалюють рішення автоматично, часто непрозоро для працівника, що підвищує ризики порушення прав на приватність, захист даних і недоторканність особистого життя.

2. Втручання у сферу персональних даних. Збір і обробка великих обсягів персональної інформації працівника (відео, поведінкові дані, біометрія) може підпадати під правове регулювання захисту персональних даних, яке вимагає законних підстав, пропорційності та мінімізації втручання.

3. Цілеспрямований вплив на трудові права. Алгоритмічний контроль потенційно може приводити до: необґрунтованих санкцій; дискримінації; механізмів примусу чи обмеження свободи праці.

Алгоритмічний контроль, на відміну від алгоритмічного управління, формально не передбачає ухвалення юридично значущих рішень щодо працівника, однак саме він створює інформаційну основу для подальшого владного впливу. У зв'язку з цим неправомірне застосування алгоритмічного контролю може набувати кримінально-правового значення, особливо у випадках істотного порушення конституційних і соціально-трудова прав і свобод працівника. При цьому кримінально-правові ризики алгоритмічного контролю зумовлені насамперед масштабністю збору даних, інтенсивністю спостереження та асиметрією інформаційної влади між роботодавцем і працівником. Так, алгоритмічний контроль часто передбачає використання відеоспостереження, аудіомоніторингу, геолокації, аналізу поведінкових патернів або біометричних даних. Надмірне або приховане застосування таких інструментів є порушенням права на недоторканність приватного життя працівника [11]. І у кримінально-правовому вимірі це корелює зі ст. 182 КК України – незаконне збирання, зберігання, використання або поширення конфіденційної інформації про особу. Особливої небезпеки набуває контроль, що виходить за межі робочого часу або охоплює приватні простори (житло, особисті пристрої), а також прихований моніторинг без інформування працівника, що не відповідає стандартам, сформульованим ЄСПЛ у справах *Bărbulescu v. Romania* та *López Ribalda and Others v. Spain* [3].

Алгоритмічний контроль передбачає масову обробку персональних даних, у тому числі даних підвищеної чутливості. За відсутності законної підстави, чітко визначеної мети або належних гарантій захисту така діяльність може бути кримінально караною. Постійний або надмірно інтенсивний алгоритмічний контроль здатний створювати стан перманентного спостереження, що чинить психологічний тиск на працівника та спонукає його до поведінки, не зумовленої умовами трудового договору. У поєднанні з погрозами санкцій або негативних наслідків такої контроль може набувати рис: непрямого примусу до праці; системного переслідування або зловживання владою. У кримінально-правовому аспекті це може бути релевантним для оцінки діянь за ст. 172 КК України (у разі істотного порушення трудових прав), а у крайніх випадках – у контексті заборони примусової праці (з урахуванням стандартів МОП).

Також у окремих випадках алгоритмічний контроль може спричинити ризики дискримінаційного профілювання працівників, якщо він ґрунтується на непрямих або прихованих критеріях, що ведуть до необґрунтованих, необ'єктивних та упереджених висновків. Такі практики здатні обмежувати доступ до завдань чи ресурсів, впливати на оцінку продуктивності та формувати негативні «цифрові профілі» працівників. За наявності умислу або системного характеру відповідні дії можуть бути кваліфіковані як порушення рівноправності громадян за ст. 161 КК України. Крім того, алгоритмічний контроль може використовуватися роботодавцем як інструмент зловживання управлінською владою за відсутності прозорих процедур і ефективних механізмів оскарження, що ускладнює доведення порушень і захист прав потерпілих.

Таким чином, попри формально допоміжний характер, алгоритмічний контроль здатний породжувати суттєві кримінально-правові ризики, пов'язані з порушенням приватності, незаконною обробкою персональних даних, дискримінацією та непрямим примусом до праці. У разі виходу за межі правомірного трудового нагляду він може набувати значення кримінально релевантної поведінки або виступати засобом вчинення злочину.

Висновки. Активне впровадження алгоритмічного контролю й управління у сфері праці трансформує традиційні механізми реалізації управлінської влади роботодавця та вимагає належної правової реакції. Відсутність спеціального регулювання підвищує ризики порушення трудових прав працівників і створює передумови для кримінально-правових зловживань у цифровому середовищі. У зв'язку з цим доцільно закріпити в трудовому законодавстві легальні дефініції алгоритмічного контролю як інструменту спостереження й оцінки трудової діяльності та алгоритмічного управління як автоматизованого ухвалення юридично значущих рішень щодо працівника. Алгоритмічні

рішення, що впливають на трудові права й обов'язки, мають підлягати перевірці уповноваженою особою роботодавця з гарантованим правом працівника на пояснення та оскарження.

Необхідно законодавчо визначити заборонені форми алгоритмічного контролю, зокрема прихований моніторинг, надмірне втручання у приватне життя та необґрунтований збір персональних і біометричних даних, а також передбачити участь представницьких органів працівників у прийнятті рішень щодо впровадження таких систем. Використання алгоритмічних технологій доцільно розглядати як можливий спосіб вчинення грубого порушення законодавства про працю, що обумовлює необхідність розширення кримінально-правового тлумачення відповідних складів з урахуванням цифровізації трудових відносин.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work (Text with EEA relevance): Consolidated text. EUR-Lex. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831> (дата звернення: 26.01.2026).
2. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (Рим, 4 листопада 1950 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004 (дата звернення: 26.01.2026).
3. Case of *Bărbulescu v. Romania* (Application no. 61496/08): Judgment, 5 September 2017. European Court of Human Rights. URL: <https://hudoc.echr.coe.int> (дата звернення: 26.01.2026). Case of *López Ribalda and Others v. Spain* (Applications nos. 1874/13 and 8567/13): Judgment, 17 October 2019. European Court of Human Rights. URL: <https://hudoc.echr.coe.int> (дата звернення: 26.01.2026).
4. Protection of workers' personal data: ILO Code of Practice. Geneva : International Labour Office, 1997. URL: <https://www.ilo.org> (дата звернення: 26.01.2026).
5. Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data (General Data Protection Regulation). Official Journal of the European Union. 2016. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj> (дата звернення: 26.01.2026).
6. Точилю К.С. Контроль роботодавця за виконанням працівниками трудових обов'язків : дис. ... д-ра філос. Одеса, 2024. 219 с.
7. Duggan J., Sherman U., Carbery R., McDonnell A. Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. *Human Resource Management Journal*. 2020. Vol. 30. P. 114–132. DOI: 10.1111/1748-8583.12258.
8. Kellogg K.C., Valentine M.A., Christin A. Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control. *Academy of Management Annals*. 2020. Vol. 14. P. 366–410. DOI: 10.5465/annals.2018.0174.
9. Lamers L., Meijerink J., Jansen G. et al. A Capability Approach to worker dignity under Algorithmic Management. *Ethics and Information Technology*. 2022. Vol. 24. Art. 10. DOI: 10.1007/s10676-022-09637-y.
10. Liang B., Wang Y., Huo W., Song M., Shi Y. Algorithmic control as a double-edged sword: Its relationship with service performance and work well-being. *Journal of Business Research*. 2025. Vol. 189. DOI: 10.1016/j.jbusres.2025.114132.
11. Гуцу С., Широка С. До питання визначення юридичної природи права працівника на відключення: філософсько-правовий аналіз. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Право». 2024. Вип. 86(6), ч. 3. С. 29–35. DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.86.3.4>

Дата першого надходження рукопису до видання: 27.01.2026
Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 20.02.2026
Дата публікації: 05.03.2026

© Гуцу С.Ф., 2026

Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0