

## Право на здоровье как личное неимущественное право в трудовом отношении

**Аннотация.** Статья посвящена малоисследованной в науке трудового права проблеме личных нематериальных трудовых прав как важнейшей части содержания трудового правоотношения, которая приобрела актуальное значение с развитием информационных технологий. Право на здоровье — одно из первостепенных по важности личное нематериальное право работника. В силу его обязательственного характера оно может осуществляться только в трудовом правоотношении, поэтому необходимо легализовать его как одно из основных субъективных прав работника. В действующем Трудовом кодексе РФ понятие личных неимущественных прав не содержится и в число основных прав работника как таковое не входит, несмотря на то, что личный характер как признак трудового правоотношения неизменно существует на протяжении всей истории трудового права (и легально, и доктринально). В науке трудового права вопрос о необходимости глубокого исследования неимущественной части трудового правоотношения исторически остается актуальным, хотя и неоднозначно понимаемым. В нашей науке восприняты глубоко исследованные гражданско-правовые категории личных неимущественных прав и нематериального блага, но, как представляется, не все они имеют значение для личных неимущественных трудовых прав. В статье сделана попытка критически проанализировать высказанные в науке мнения и предложить свой взгляд на данный дискуссионный вопрос.

**Ключевые слова:** трудовое правоотношение, гражданское правоотношение, личные неимущественные права, нематериальное благо, здоровье.

DOI: 10.17803/2311-5998.2024.114.2.067-075



**Эльвира Николаевна  
БОНДАРЕНКО,**  
профессор кафедры  
трудового права и права  
социального обеспечения,  
Университета имени  
О.Е. Кутафина (МГЮА),  
доктор юридических наук  
[bondarenko03@rambler.ru](mailto:bondarenko03@rambler.ru)  
125993, Россия, г. Москва,  
ул. Садовая-Кудринская, д. 9



**Элеонора  
Александровна  
МЖАВАНАДЗЕ,**  
главный специалист  
управления  
контрактования  
АО «Песко Энергия  
и Ресурсы»  
[eleonora\\_mzha@  
yahoo.com](mailto:eleonora_mzha@yahoo.com)  
123112, Россия, г. Москва,  
Пресненская наб., д. 12

© Бондаренко Э. Н.,  
Мжаванадзе Э. А., 2024

**Elvira N. BONDARENKO,**

*Professor of the Department of Labor Law and Social Security Law  
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Dr. Sci. (Law), Associate professor*  
**bondarenko03@rambler.ru**

*9, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, Moscow, Russia, 12599*

**Eleonora A. MZHAVANADZE,**

*Manager of the Contracting Department of JSC "Pesco Energy and Resources"*  
**eleonora\_mzha@yahoo.com**

*12, Presnenskay nab., Moscow, Russia, 123112*

### **The Right to Health as a Personal Non-property Right in Relation to Work**

**Abstract.** *The article is devoted to the problem of personal intangible labor rights, which is little studied in the science of labor law, as the most important part of the content of the labor relationship, which has become relevant during the transition of society to the information state. The right to health is one of the most important personal intangible right of an employee. Due to its binding nature, it can be carried out only in an employment relationship, therefore it is necessary to legalize it as one of the main subjective rights of an employee in the Labor Code. The current Labor Code does not contain the concept of personal non-property rights and does not include the basic rights of an employee as such. Even though the fact that personal character as a sign of an employment relationship has always existed throughout the history of labor law (both legally and in doctrine). In the science of labor law, the question of the need for in-depth research of the non-property part of the labor relationship has historically remained relevant, although ambiguously understood. Our science has accepted deeply researched civil law categories of personal non-property rights and intangible benefits, but it seems that not all of them are relevant for personal non-property labor rights. The article attempts to critically analyze the opinions expressed in science and offer their views on this controversial issue.*

**Keywords:** *labor relationship, civil relationship, personal non-property rights, intangible benefits, health.*

**И**зменения, происходящие в обществе в связи с развитием информационных технологий, безусловно, находят отражение в праве, в том числе в науке трудового права и трудовом законодательстве. Переосмысливается само понятие трудового правоотношения, имеющее основополагающее значение для отрасли трудового права. В его содержании в условиях информационного и цифрового общества приобретает большую значимость личная доминанта, и данная тенденция, скорее всего, будет только усиливаться<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Лушников А. М. Природа и сущность личных неимущественных прав // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 1. С. 13—16.

В связи с этим в юридической литературе заметно внимание к проблеме личных неимущественных прав, неприкосновенности частной жизни, персональных данных именно в трудовом аспекте<sup>2</sup>. Заведующий кафедрой гражданского права юридического факультета МГУ имени М.В.Ломоносова, заслуженный деятель науки Российской Федерации, доктор юридических наук, профессор Е. А. Суханов и профессор данной кафедры, доктор юридических наук А. Е. Шерстобитов в предисловии к монографии А. Х. Ульбашева написали: «Хотелось бы особо отметить и поддержать общую мысль автора о том, что доктрина личных прав призвана поставить во главу угла не общество и государство, а индивидуальность, личность человека, поэтому все более и более должна пробивать себе дорогу тенденция развития института личных прав как взаимодействия частных и публично-правовых начал»<sup>3</sup>.

В Трудовом кодексе РФ понятие личных неимущественных прав не содержится. В число основных прав работника (ст. 21 ТК РФ) они не входят, в содержании понятия трудовых отношений личные неимущественные права не называются (ст. 15 ТК РФ). Предметом трудового права являются трудовые и иные, непосредственно связанные с ними отношения (ст. 1 ТК РФ). Гражданское законодательство (п. 2 ст. 2 ГК РФ) регулирует и защищает неотчуждаемые права и свободы человека и другие нематериальные блага.

Пункт 1 ст. 150 ГК РФ устанавливает: «Жизнь и здоровье, достоинство личности, личная неприкосновенность, честь и доброе имя, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, неприкосновенность жилища, личная и семейная тайна, свобода передвижения, свобода выбора места пребывания и жительства, имя гражданина, авторство, иные нематериальные блага, принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона, неотчуждаемы и непередаваемы иным способом». То есть в данном пункте дается понятие указанных нематериальных благ.

В науке трудового права восприняты гражданско-правовые категории личных неимущественных прав и нематериального блага (как и многие другие). Отрицать применение гражданского права к трудовым отношениям не приходится в силу единства основополагающих принципов правового регулирования общественных отношений и в силу цивилизационного «родства» гражданского и трудового права, хотя опасность «поглощения» трудового правоотношения гражданским существует всегда, и предпринимаются доктринальные и легальные усилия, чтобы указывать границу между ними.

Дискуссии цивилистов по поводу личных неимущественных прав, их понятия, регулирования и защиты ведутся постоянно, но, как представляется, не все они имеют значение для личных неимущественных *трудовых* прав.

<sup>2</sup> См., например: *Басаргин И. Н.* Личные неимущественные права в трудовом правоотношении : дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2002. С. 43 ; *Шуралева С. В.* Право на неприкосновенность частной жизни в системе личных неимущественных трудовых прав: теоретические проблемы правового регулирования // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2022. № 3. С. 527—551 ; *Рузанова В. Д.* Проблемы соотношения защиты права на неприкосновенность частной жизни и права на защиту персональных данных // Законы России: опыт, анализ, практика. 2019. № 9. С. 17—22.

<sup>3</sup> Общее учение о личных правах. М. : Статут, 2019.



Нематериальный характер личных прав проявляется в том, что они лишены экономического содержания. Это означает, что личные неимущественные права не могут быть оценены (например, в деньгах), для них не характерна возмездность<sup>4</sup>.

Пункт 2 ст. 2 ГК РФ, устанавливая, что «неотчуждаемые права и свободы человека и другие нематериальные блага защищаются гражданским законодательством, если иное не вытекает из существа этих нематериальных благ», очевидно, дает основание для мнения, высказанного в науке гражданского права, о том, что личные неимущественные отношения лишь охраняются и защищаются, но не регулируются гражданским правом. Такой же точки зрения придерживается профессор трудового права А. М. Лушников<sup>5</sup>.

«Это прямо противоречит как ГК РФ (ст. 2, 150), так и ТК РФ (ст. 5), — пишет он. — Более того, метод правового равенства сторон, свойственный гражданскому праву, не может быть применен к отношениям, где это равенство отсутствует или ограничено наличием элементов субординации (через феномен работодательской власти). Отсюда очевиден вывод о том, что большинство личных неимущественных прав гражданским законодательством регулироваться не может». В то же время не менее убедительны высказанные соображения о том, что «защита прав есть одна из форм правового регулирования»<sup>6</sup>.

Кроме того, в названии ст. 2 ГК РФ говорится об отношениях, *регулируемых* гражданским законодательством. Трудовое правоотношение возникает в единстве имущественного и неимущественного элемента. Может ли одна его часть регулироваться, а другая только защищаться? Для трудовых отношений в силу специфики единства их содержания связь личных неимущественных и имущественных отношений не имеет такого значения, как для гражданских правоотношений.

Но одно дело — констатация наличия в трудовом правоотношении личных неимущественных прав, другое — их исследование и доказательство необходимости их легализации.

В гражданском праве неимущественные правоотношения по поводу личных нематериальных благ характеризуются признаками: «абсолютный»; «личный»; «непосредственно связанный с личностью, неимущественный характер»; «субъективное право на нематериальное благо неотделимо и непередаваемо», и эти признаки гармонируют с их трудовым пониманием. А. М. Лушников указывает на особенности личных неимущественных трудовых прав, пишет по поводу условности деления трудовых прав на имущественные и неимущественные, «тем более что все они являются личными» и по поводу осуществления их всегда в рамках относительных правоотношений с учетом их неразрывности, единства<sup>7</sup>.

Личные неимущественные права осуществляются в относительных правоотношениях (прав уважаемый профессор!) еще и потому, что в трудовых

<sup>4</sup> Малеина М. Н. Личные неимущественные права граждан: понятие, осуществление, защита. М. : МЗ Пресс, 2000. С. 12.

<sup>5</sup> Лушников А. М. Природа и сущность личных неимущественных трудовых прав.

<sup>6</sup> Гражданское право : учебник : в 2 т. / отв. ред. Е. А. Суханов. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Бек, 2000. Т. 1. С. 32.

<sup>7</sup> Лушников А. М. Природа и сущность личных неимущественных трудовых прав.

правоотношениях они являются, пользуясь терминологией гражданского права, обязательственными, а не вещными и не защищаются на международном уровне, как иные неотчуждаемые права и свободы человека и другие нематериальные блага. И, конечно, как сказано в статье А. М. Лушниковой, носителями таких прав по общему правилу могут быть только работники.

Кратко скажем о личных нематериальных правах как части содержания трудового правоотношения, формально не выделенных в его определении в действующем ТК РФ. Доказывать личную неимущественную составляющую в трудовом правоотношении излишне — это все равно что «ломиться в открытую дверь», потому что ее наличие обусловлено, если можно так сказать, генетическим признаком, присущим трудовому правоотношению: именно личным характером, который обуславливает вытекающие из него неимущественные права, разумеется, неотъемлемые от личности.

И этот признак, в отличие от некоторых других (трудовая функция, дисциплинарное подчинение — тоже принципиально важных для идентификации трудового правоотношения), остается практически в неизменном виде на протяжении всей истории существования трудового права (и легально, и доктринально). Поэтому следует считать недостатком действующего трудового законодательства отсутствие в его содержании прямого указания на личные нематериальные права работника, о чем неоднократно говорилось в юридической литературе. В прежних законах о труде этого тоже не было.

КЗоТ РСФСР 1918 г. не содержал определения трудового договора, в нем только устанавливался порядок привлечения к трудовой повинности и порядок предоставления труда. КЗоТ РСФСР 1922 г., хотя и допускал заключение трудового договора с артелью, но устанавливал, что «при заключении договора с артелью для нанимателя возникают по отношению к каждому лицу, входящему в состав артели и выполняющему у нанимателя обусловленную работу, те же обязанности и права, как если бы он заключил договор с ним лично» (ст. 29 и 30). В статье 35 значилось, что нанявшийся не имеет права без согласия нанимателя поручать исполнение требуемой от него работы другому лицу<sup>8</sup>. Авторы комментария к этим статьям Кодекса писали: «В результате группового трудового договора трудовые правоотношения возникают у предприятия или учреждения с каждым участником группы работников... Таким образом, групповой трудовой договор представляет собой, по сути дела, сумму одновременно заключаемых индивидуальных трудовых договоров»<sup>9</sup>.

В предшествовавшем нынешнему Кодексу КЗоТ РСФСР (вступил в силу в 1972 г.) трудовой договор определялся как соглашение между работником и работодателем (физическим либо юридическим лицом), по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности

<sup>8</sup> Постановление ВЦИК от 09.11.1922 «О введении в действие Кодекса Законов о труде РСФСР, изд. 1922 г.» (вместе с Кодексом законов о труде РСФСР) // Собрание узаконений РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

<sup>9</sup> Александров Н. Г., Астрахан Е. И., Каринский С. С., Ставцева А. И. Законодательство о труде. Комментарий к законодательству о труде СССР и Кодексу законов о труде РСФСР. М. : Госюриздат, 1953. С. 35.



с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель (физическое либо юридическое лицо) обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон. В данном определении нашел отражение, в частности, личный (личностный) признак, т.е. работник обязан выполнять работу лично, никакое представительство в этом отношении не допускается<sup>10</sup>.

Рассматривая вопрос о личных неимущественных трудовых правах в действующем законодательстве, коснемся соотношения личных неимущественных прав с нематериальными благами, названными в ст. 150 ГК РФ.

В ГК РФ нематериальные блага определены как объекты личных неимущественных прав (ст. 128). Вряд ли следует изыскивать кардинальные различия в понятии нематериальных благ в гражданском и трудовом праве, хотя отраслевые особенности, разумеется, присутствуют. Скорее, эти понятия соотносятся как целое и часть, между которыми имеется взаимная связь; как общее и индивидуальное понятия. Значительная их часть (ст. 150 ГК), безусловно, входит в число личных неимущественных трудовых прав, что отмечается в современной юридической литературе.

Личные неимущественные трудовые права полностью не совпадают, например, с правом на неприкосновенность частной жизни, с правом на персональные данные, а как бы «пересекаются» с ними (М. В. Лушникова), извлекая из их объема те нематериальные блага, которые трансформируются в личные неимущественные трудовые права, придают им трудовые особенности. О необходимости исследования и систематизации этой важнейшей части содержания трудового правоотношения высказываются предложения *de lege ferenda*. Так, И. Н. Басаргин полагает необходимым выделение в Трудовом кодексе отдельной главы, закрепляющей в систематизированном виде личные неимущественные права работника и способы их защиты<sup>11</sup>. Классификацию личных неимущественных прав предложила М. В. Лушникова<sup>12</sup>.

Было бы неправильным сказать, что о личных нематериальных правах заговорили только в последние годы. Понятие и содержание трудового отношения неоднократно менялось на протяжении истории развития науки трудового права и трудового законодательства. Оно входило в предмет трудового права и как единое, но сложное (Н. Г. Александров говорил о множественности прав и обязанностей), предполагалось расщепленным (Л. А. Сыроватская), доказывалось, что оно единое как индивидуальное и коллективное, «обобщающая категория»

<sup>10</sup> Тарусина Н. Н., Лушников А. М., Лушникова М. В. Социальные договоры в праве : монография. М. : Проспект, 2017. С. 330.

<sup>11</sup> Басаргин И. Н. Указ. соч. С. 38.

<sup>12</sup> Лушникова М. В. Личные неимущественные трудовые права в XXI веке // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 1. С. 17—20. См. также: Шуралева С. В. Право на неприкосновенность частной жизни в трудовом правоотношении: теоретические проблемы правового регулирования // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2022. № 3. С. 527—551 ; Рузанова В. Д. Проблемы соотношения защиты права на неприкосновенность частной жизни и права на защиту персональных данных // Законы России: опыт, анализ, практика. 2019. № 9. С. 17—22.

(Р. З. Лившиц) и, наконец, вошло в предмет трудового права как его определяющая часть вместе с непосредственно с ним связанными отношениями.

Однако в науке трудового права «неимущественный элемент» в содержании трудового правоотношения всегда признавался. Даже маститые цивилисты, в которых трудно было заподозрить энтузиастов придания самостоятельности отрасли трудового права, например М. М. Агарков (он писал, — правда, в 40-е гг. прошлого века, что «трудовое право принадлежит у нас к числу теоретически наиболее отстающих дисциплин»), считали: понятие о чести лица неотделимо от его трудовой деятельности<sup>13</sup>, а право на честь, конечно, — нематериальное благо.

Что же касается трудовиков, то даже, казалось бы, апологет имущественного трудового правоотношения А. Е. Пашерстник писал, что трудовое правоотношение не является чисто имущественным отношением и содержит в себе неимущественный элемент; приводил перечень неимущественных прав и обязанностей<sup>14</sup>.

Такой же точки зрения придерживались и другие известные ученые: Л. Я. Гинцбург, В. Н. Скобелкин. Авторы известной монографии «Советское трудовое право: вопросы теории» С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский писали, что «даже специальные работы, посвященные монографическому исследованию трудового правоотношения, до последнего времени не освещали вопроса о личных неимущественных правах работника»<sup>15</sup>, т.е. они не только признавали, но и считали необходимым исследовать эту проблему. Но даже в тех трудах ученых, где частично затрагивались такие вопросы, упоминание или их краткое рассмотрение ограничивалось, как правило, правами, вытекающими из организационных, процедурных, процессуальных норм (В. Н. Скобелкин), правом на моральную оценку труда, на льготы неимущественного характера (С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский), правом на выдвижение (Л. Я. Гинцбург и др.).

Р. З. Лившиц, поддерживая личностный элемент в содержании трудового правоотношения, подчеркивал основное социальное назначение трудового права, направленное на создание благоприятных условий труда и жизни трудящегося человека, охрану жизни, здоровья и трудоспособности человека, его физических и моральных сил. Он страстно писал: «Лишите трудовое право его защитной функции, и оно потеряет свой характер, свое значение для трудящихся. Оно перестанет существовать»<sup>16</sup>.

Остается только восхищаться столь глубоким и стратегическим пониманием значения трудового права. Но в настоящее время, на фоне панической, а иногда уничижительной критики современного состояния национального трудового законодательства, предвосхищения его «кризиса», преобладает, однако, точка зрения о благоприятной перспективе трудового права.

<sup>13</sup> Агарков М. М. Избранные труды по гражданскому праву : в 2 т. М. : Центр ЮрИнфоР, 2002. С. 296, 307.

<sup>14</sup> Пашерстник А. Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих Издательство Академии наук СССР. Москва—Ленинград. 1949. С. 175.

<sup>15</sup> Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М. : Наука, 1977. С. 78—82 ; Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения. М. : Вердикт-1М, 1999. С. 263 ; Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. М. : Наука, 1978. С. 241.

<sup>16</sup> Иванов С. А., Лившиц Р. З. Личность в советском трудовом праве. М. : Наука, 1982. С. 53.



Убедительно мнение профессоров М. В. Лушниковой и А. М. Лушников, основанное, в частности, и на международных актах, о признании общецивилизационной значимости трудовых прав и смещении ценностных приоритетов в сфере обеспечения всестороннего развития личности, а также экспансии трудового права в смысле усиления гибкости правового регулирования трудовых отношений. «Тенденции развития трудового права могут быть выявлены уже сегодня... с опорой на ростки будущего в сегодняшнем дне»<sup>17</sup>.

Защитная функция трудового права, характеризующая его уникальность среди отраслей, регулирующих отношения, связанные с трудом, обосновывает, «дает жизнь» комплексу личных неимущественных прав, первостепенное значение среди которых имеет право на здоровье. Из конституционного правового статуса социального государства (ст. 7 Конституции РФ) непосредственно вытекает обязанность государства охранять труд и здоровье людей<sup>18</sup>.

Здоровье как факт имеет в трудовом правоотношении и юридическое значение, часто влияя на его возникновение, в определенных случаях изменение и прекращение трудового договора. Однако право на здоровье как таковое не формализовано, его осуществление предполагается через выполнение обязанности работодателя обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда (ст. 22 ТК РФ).

Но право на здоровье не следует сводить исключительно к праву на охрану труда. С одной стороны, конечно, институт охраны труда разрастается за счет новых норм, характеризующих развитие трудового законодательства в направлении цели создания благоприятных условий труда (ст. 1 ТК РФ). Однако новые проблемы, появившиеся в том числе и в трудовых отношениях, еще только требуют осмысления и легализации. «Цифровизация вносит коррективы и в определение новых подходов к охране труда, в том числе в отношении личных неимущественных прав. В связи с этим можно ставить вопрос об обеспечении информационной безопасности»<sup>19</sup>, которая может выходить за пределы собственно охраны труда (например, информация об условиях труда).

С другой стороны, право на здоровье прослеживается в действующих нормах других институтов: защиты персональных данных, рабочего времени, времени отдыха. Что интересно: личные неимущественные (не права, а как бы обязанности в этой сфере) выделены в законе в качестве оснований прекращения трудового договора (конфликт интересов, аморальный проступок, хотя его легального определения как такового нет).

Право на здоровье субъекта трудового правоотношения — работника должно найти свое законодательное закрепление в содержании личных нематериальных прав как первостепенное по важности. Права человека должны «внедряться» в правоотношение через субъективные права работника на жизнь и здоровье в

<sup>17</sup> Лушников А. М., Лушникова М. В. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития : монография. М. : Проспект, 2022. С. 11—12.

<sup>18</sup> Большой юридический словарь/ под ред. А. Я. Сухарева, В. Д. Зорькина, В. Е. Крутских. М. : Инфра-М, 1999. С. 647.

<sup>19</sup> Лушников А. М. Цифровизация трудового права и трудовые отношения // Закон. 2022. № 10. С. 28—37.

течение трудовой деятельности, и прежде всего потому, что акцент в современном правовом регулировании делается на личность. Кроме того, поскольку личные нематериальные права — межотраслевая категория, требуется трудовая отраслевая защита, необходимость которой очевидна, она вытекает, в частности, из подчинения работника власти работодателя.

### БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Агарков М. М.* Избранные труды по гражданскому праву : в 2 т. — М. : Центр ЮрИнфоР, 2002. — 452 с.
2. *Александров Н. Г., Астрахан Е. И., Каринский С. С., Ставцева А. И.* Законодательство о труде. Комментарий к законодательству о труде СССР и Кодексу законов о труде РСФСР. — М. : Госюриздат, 1953. — 467 с.
3. *Басаргин И. Н.* Личные неимущественные права в трудовом правоотношении : дис. ... канд. юрид. наук. — Екатеринбург, 2002. — 214 с.
4. *Гинцбург Л. Я.* Социалистическое трудовое правоотношение. — М. : Наука, 1977. — С. 78—82.
5. Гражданское право : учебник : в 2 т. / отв. ред. Е. А. Суханов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Бек, 2000. — Т. 1. — 816 с.
6. *Иванов С. А., Лившиц Р. З.* Личность в советском трудовом праве. — М. : Наука, 1982. — 232 с.
7. *Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П.* Советское трудовое право: вопросы теории. — М. : Наука, 1978. — 368 с.
8. *Лушников А. М.* Природа и сущность личных неимущественных трудовых прав // Трудовое право в России и за рубежом. — 2020. — № 1. — С. 13—16.
9. *Лушников А. М.* Цифровизация трудового права и трудовые отношения // Закон. — 2022. — № 10. — С. 28—37.
10. *Лушников А. М., Лушникова М. В.* Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития: монография. — М. : Проспект, 2022. — 272 с.
11. *Лушникова М. В.* Личные неимущественные трудовые права в XXI веке // Трудовое право в России и за рубежом. — 2020. — № 1. — С. 17—20.
12. *Малеина М. Н.* Личные неимущественные права граждан: понятие, осуществление, защита. — М. : МЗ Пресс, 2000. — 244 с.
13. *Пашерстник А. Е.* Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих Издательство Академии наук СССР. — М. ; Л., 1949. — 352 с.
14. *Рузанова В. Д.* Проблемы соотношения защиты права на неприкосновенность частной жизни и права на защиту персональных данных // Законы России: опыт, анализ, практика. — 2019. — № 9. — С. 17—22.
15. *Скобелкин В. Н.* Трудовые правоотношения. — М. : Вердикт-1М, 1999. — 310 с.
16. *Тарусина Н. Н., Лушников А. М., Лушникова М. В.* Социальные договоры в праве : монография. — М. : Проспект, 2017. — 480 с.
17. *Ульбашев А. Х.* Общее учение о личных правах. — М. : Статут, 2019. — 255 с.
18. *Шуралева С. В.* Право на неприкосновенность частной жизни в трудовом правоотношении: теоретические проблемы правового регулирования // Вестник Пермского университета. — Юридические науки. — 2022. — № 3. — С. 527—551.

